

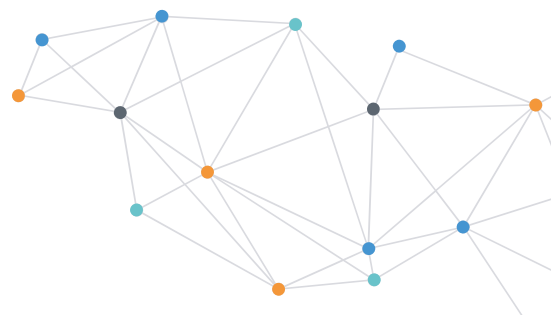


# LEGAL WATCH

01-2025

Sociale actualiteit januari 2025

Legal Watch Persolis wordt uitgegeven in samenwerking met PARTENA PROFESSIONAL - Secrétariat Social. PARTENA PROFESSIONAL, HRM-partner voor zelfstandigen en werkgevers, stelt zijn documentatie ter beschikking van ondernemingen die op zoek zijn naar informatie over de toepasselijke sociale regelgeving. Door zich te baseren op de documentatie van PARTENA PROFESSIONAL, biedt Persolis zijn klanten betrouwbare sociale informatie aan. Voor meer informatie: [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)



SAP HR, PAYROLL &  
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





## Samenvatting

<b><i>Nieuwe (ontslag)bescherming voor werknemer die minimumloon opeist..</i></b>	<b>4</b>
Situering .....	4
Toepassingsgebied .....	4
Bescherming tegen (1) nadelige maatregelen en (2) ontslag .....	4
Inwerkingtreding.....	5
<b><i>In 2025 verdwijnen twee Vlaamse doelgroepverminderingen evenals het GESCO-stelsel.....</i></b>	<b>6</b>
<b><i>Tijdregistratie: het Hof van Justitie bevestigt en versterkt zijn rechtspraak .....</i></b>	<b>7</b>
CCOO-arrest (2019) .....	7
Loredas-arrest (2024) .....	7
Reactie in België.....	8
Huidige wetgeving .....	8
Rechtspraak.....	9
Staan er wetswijzigingen op stapel? .....	9
Wat zijn de gevolgen voor jou? .....	9
<b><i>Terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen.....</i></b>	<b>10</b>
Voorziening en terugbetaling van elektriciteit .....	10
Terugbetaling van elektriciteitskosten: herhaling van de principes .....	10
Uitzondering .....	11
Voorwaarden.....	11
Terbeschikkingstelling van een laadpaal .....	11
Specifiek communicatiesysteem .....	12
Terugbetaling op basis van werkelijke elektriciteitskosten.....	12
CREG-tarief .....	12
Publicatie van het maximale vaste bedrag per kWh .....	13
Terugbetalingen oplaadkosten aan publieke laadpalen .....	13
Eigendomsoverdracht van de laadpaal.....	13
Eigen wagen.....	13
Inwerkingtreding - buitenwerkingtreding.....	13
Terugbetalingen vóór 1 januari 2025 .....	14
En op het vlak van de sociale zekerheid?.....	14
<b><i>Vergeet het jaarverslag van de IDPBW niet!.....</i></b>	<b>15</b>
Wat moet je doen?.....	15
Jaarverslag .....	15



Belangrijk! .....	15
<b><i>Nieuwe NACE-BEL codes in 2025: wat moet je weten .....</i></b>	<b>16</b>
Wat zijn de NACE-BEL codes?.....	16
Waarvoor dienen de NACE-BEL codes?.....	16
Hoe zal de overgang naar de nieuwe NACE-BEL codes verlopen? .....	16
Wat moet je als ondernemer doen om in orde te zijn? .....	16
Controle van de NACE-BEL codes .....	16
<b><i>Terbeschikkingstelling van een woning : indexering KI 2025 .....</i></b>	<b>17</b>
Voordeel van alle aard.....	17
Geïndexeerd kadastraal inkomen 2025 .....	17
<b><i>Huurvoordeel bedrijfsleider: revalorisatiecoëfficiënt 2025 .....</i></b>	<b>18</b>
<b><i>Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid - bisvariant: tijd voor een update .....</i></b>	<b>19</b>
Context .....	19
Verduidelijkingen .....	19
Één correctiefactor voor de gehele onderneming .....	19
Eventuele beperking van het bedrag van de vrijstelling .....	21
Voorbeeld: .....	21
<b><i>Aangepaste grens brutoloon in kader van bijkomende toeslag bij tijdelijke werkloosheid.....</i></b>	<b>22</b>
Toepassingsgebied .....	22
Omvang .....	22
Voorwaarden .....	22
Uitsluiting .....	22
<b><i>Vrijstelling voor onderzoek en ontwikkeling: richtlijn Belpo 2025 .....</i></b>	<b>23</b>
De aanmelding is een essentiële voorwaarde .....	23
Tijdstip van de aanmelding .....	23
Wat zal er veranderen in 2025? .....	23
Nieuwe adviesprocedure .....	24
We staan steeds klaar om je te helpen.....	24
<b><i>Februari 2025 - Enkele belangrijke data .....</i></b>	<b>25</b>



## Nieuwe (ontslag)bescherming voor werknemer die minimumloon opeist

Vanaf 1 januari 2025 worden werknemers beter beschermd als ze een klacht indienen tegen hun werkgever vanwege het niet respecteren van het minimumloon. Enerzijds mag de werkgever geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze werknemer en anderzijds is een ontslagbescherming van toepassing.

### Situering

Op 31 december 2024 werd, ter omzetting van de Europese Richtlijn 2022/2041 betreffende toereikende minimumlonen, een wet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad die enkele maatregelen bevat ter bescherming van de minimumlonen:

- Een bewaking van de collectieve onderhandelingen over loonvorming op nationaal interprofessioneel niveau (minimale dekkingsgraad van 80%, tweejaarlijks vastgesteld);
- Publicatie van de "conventionele minimumlonen" op de website van de FOD WASO;
- Betere bescherming van werknemers tegen een nadelige behandeling of ontslag wanneer hun rechten op vlak van minimumlonen worden geschonden.

Voorname de nieuwe beschermingsmechanismen zullen een impact hebben voor de werkgevers. Deze worden hieronder verder besproken.

### Toepassingsgebied

De nieuwe beschermingsmaatregelen zijn van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. De bescherming geldt dus niet alleen voor de werknemers uit de private sector maar ook voor de contractuele werknemers van de publieke sector.

Ook de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van een klacht genieten dezelfde bescherming.

### Bescherming tegen (1) nadelige maatregelen en (2) ontslag

Wanneer tegen de werkgever een **klacht** (intern, bij inspectiediensten of rechtsvordering) wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van zijn rechten op het vlak van minimumlonen, mag de werkgever (bij uitzendarbeid wordt de gebruiker gelijkgesteld met de werkgever):

1. **geen nadelige maatregel treffen** ten aanzien van deze werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

Vanaf het indienen van de klacht loopt een **beschermingsperiode** van 12 maanden. Als een rechtsvordering werd ingesteld loopt de beschermingsperiode tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is gegaan.

Binnen deze beschermingsperiode moet de werkgever kunnen aantonen dat een maatregel die een negatieve impact heeft op de werknemer, geen verband houdt met de ingediende klacht. Indien de werkgever dit niet kan dan moet deze een forfaitaire **schadevergoeding** betalen die gelijk is aan twee tot drie maanden brutoloon ofwel overeenstemt met de werkelijk geleden schade.



2. **de werknemer niet ontslaan**, noch enige voorbereiding voor dit ontslag treffen, tenzij het ontslag los staat van de ingediende klacht.

Als de werknemer daarom vraagt, dan moet de werkgever hem schriftelijk in kennis stellen van de redenen van het ontslag. De werkgever moet daarbij bewijzen dat het ontslag niets te maken heeft met de ingediende klacht.

Indien de ingeroepen reden tot staving van het ontslag wél verband houdt met de ingediende klacht of wanneer de werkgever géén reden geeft, dan moet de werkgever een **forfaitaire schadevergoeding** betalen die gelijk is aan het brutoloon voor vier tot zes maanden.

Deze vergoeding kan gecumuleerd worden met een verbrekingsvergoeding.

## Inwerkingtreding

De nieuwe beschermingsmechanismen zijn van toepassing sinds 31 december 2024.

*Bron: Wet van 17 december 2024 houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie, BS 31 december 2024.*



## In 2025 verdwijnen twee Vlaamse doelgroepverminderingen evenals het GESCO-stelsel

Met de publicatie van het Vlaamse Programmadecreet is de stopzetting van de Vlaamse doelgroepvermindering voor huispersoneel vanaf 1 januari 2025 een feit geworden. Ook de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers wordt stopgezet op 30 juni 2025. Daarnaast worden het GESCO- en het DAC-stelsel geleidelijk afgeschaft.

Op 30 december 2024 werd het Programmadecreet bij de begroting 2025 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De voorgenomen hervormingen van de Vlaamse doelgroepverminderingen (zie [Nieuwsflash van 15 november 2024](#)) worden dus definitief.

Hierna nog even een kort overzicht van de wijzigingen:

1. Doelgroepvermindering voor **huispersoneel**: stopzetting op **1 januari 2025**.
2. Stelsel "Gesubsidieerde contractuelen" (**GESCO**): geen vervangingen meer vanaf **1 februari 2025**.
3. Doelgroepvermindering voor **oudere zittende werknemers**: stopzetting op **30 juni 2025**.
4. Stelsel "Gesubsidieerde contractuelen" (**GESCO**): volledige stopzetting vanaf **1 juli 2025**.
5. Stelsel "Derde Arbeidscircuit" (**DAC**): uitdoofscenario (stopzetting nog te regelen).

Bron: Programmadecreet van 20 december 2024 bij de begroting 2025, BS 30 december 2024, p. 143835.



## Tijdregistratie: het Hof van Justitie bevestigt en versterkt zijn rechtspraak

In 2019 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie een bijzonder arrest gevelde in een zaak over tijdregistratie (CCOO-arrest). Volgens dat arrest moeten de lidstaten een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem invoeren dat de arbeidstijd registreert.

Naar aanleiding van het CCOO-arrest had de toenmalige Minister van Werk Kris Peeters verklaard dat maatregelen die overuren regelen, voorhanden waren en dat het overdreven was om uit dat arrest een algemene verplichting betreffende tijdregistratie af te leiden.

Eind 2024 heeft het Hof het Loredas-arrest gevelde. Daarin herhaalt het Hof dat het Europees recht niet toelaat dat een lidstaat bepaalde werkgevers - in dit geval werkgevers van huishoudelijk personeel - vrijstelt van de verplichting een tijdsregistratiesysteem in te voeren voor huishoudelijk personeel. Het specificeert de voorwaarden waaronder kan worden afgeweken van de verplichting om de arbeidstijd te registreren.

Zal het Loredas-arrest een impact hebben op het Belgische arbeidsrecht?

### CCOO-arrest (2019)

In antwoord op een prejudiciële vraag van een Spaanse rechtbank oordeelt het Hof van Justitie op 14 mei 2019 dat "de lidstaten aan werkgevers de verplichting moeten opleggen om een **objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem** op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd."

Het Hof is van mening dat deze verplichting met betrekking tot de registratie van de arbeidstijd noodzakelijk is om de volledige werking van de Europese richtlijn over arbeidstijd te waarborgen en zo de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers te beschermen.

Werknemers hebben immers recht op rusttijden en op een maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd, en het nuttig effect van die rechten kan volgens het Hof niet worden gegarandeerd zonder tijdregistratie.

Volgens het Hof moeten de lidstaten, gelet op de beoordelingsmarge waarover ze beschikken, "een **concrete regeling** voor de toepassing van dat systeem, waaronder met name de daaraan te geven vorm, uitwerken en daarbij indien nodig rekening houden met het specifieke karakter van alle betrokken branches en zelfs met de specifieke kenmerken van bepaalde ondernemingen, zoals hun omvang".

### Loredas-arrest (2024)

Na het CCOO-arrest van 2019 heeft Spanje een algemene verplichting ingevoerd betreffende de registratie van de arbeidstijd, met weliswaar een aantal uitzonderingen, in het bijzonder voor huishoudelijk personeel.

Het Loredas-arrest dat het Hof van Justitie op 19 december 2024 heeft gevelde, betreft de eis van een Spaanse werkneemster die als huishoudster was aangeworven, tot betaling van overuren die ze beweert regelmatig te hebben gemaakt. Ze bewijst die overuren echter niet maar voert aan dat er geen tijdsregistratie was.



In dat arrest verwijst het Hof naar de beginselen waarvan sprake in het CCOO-arrest en verduidelijkt het dat de nadere bepalingen met betrekking tot de tenuitvoerlegging van een tijdsregistratiesysteem niet tot gevolg mogen dat de rechten van werknemers betreffende de maximale arbeidsduur en rusttijden, die trouwens verankerd zijn in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, worden uitgehold .

Aangezien de werknemer de zwakkere partij is in de arbeidsrelatie, preciseert het Hof ook dat bij gebrek aan een objectief en betrouwbaar tijdregistratiesysteem, het voor werknemers "buitengewoon moeilijk, zo niet in de praktijk onmogelijk is om de rechten af te dwingen" die zij op grond van het Handvest hebben.

Volgens de jurisprudentiële interpretatie van de toepasselijke Spaanse bepalingen zijn werkgevers vrijgesteld van de verplichting om een tijdregistratiesysteem in te voeren voor huishoudelijk personeel, zodat dit personeel de mogelijkheid wordt ontnomen om objectief en betrouwbaar te bepalen hoeveel uren zij hebben gewerkt en op welke tijdstippen. Volgens het Hof is deze interpretatie duidelijk in strijd met de richtlijn over de arbeidstijd.

Vervolgens herinnert het Hof eraan dat "de algemene verplichting tot registratie van de arbeidstijd er niet aan in de weg staat dat een nationale regeling bijzonderheden kent, hetzij vanwege de betrokken sector, hetzij wegens de specifieke kenmerken van bepaalde werkgevers, zoals hun omvang, mits deze regeling de werknemers **effectieve middelen** verschaft om de naleving van de regels inzake met name de maximale wekelijkse arbeidstijd te waarborgen".

Het Hof wijst bijvoorbeeld op de mogelijkheid om te voorzien in afwijkingen voor overuren en deeltijdse arbeid, op voorwaarde dat die afwijkingen "de betrokken regeling niet uithollen". Het is aan de nationale rechter om te oordelen of die voorwaarde vervuld is.

Het Loredas-arrest houdt ook verband met een vorm van indirecte discriminatie op grond van geslacht, aangezien 95% van het huishoudelijk personeel uit vrouwen bestaat. Het Hof is van oordeel dat het de nationale rechter is die moet nagaan of die afwijking voor huishoudelijk personeel ook een vorm van indirecte discriminatie op grond van geslacht is.

## Reactie in België

### Huidige wetgeving

Naar aanleiding van het CCOO-arrest heeft Spanje zijn wetgeving aangepast en een algemene verplichting inzake tijdsregistratie ingevoerd, met weliswaar een aantal afwijkingen die, zoals we net hebben gezien, geleid hebben tot een nieuw arrest tegen Spanje.

In België bestaat er momenteel geen algemene verplichting om een tijdregistratiesysteem te gebruiken, ook al zijn er specifieke verplichtingen in verschillende stelsels: flexi-jobs, afwijkingen van het werkrooster van deeltijdse werknemers, glijdende roosters, variabele roosters, enz. De Belgische wetgeving bevat ook diverse maatregelen betreffende werkroosters en overuren.

Kris Peeters had na het CCOO-arrest de volgende verklaring afgelegd: "Het is dus in de eerste plaats een Spaanse aangelegenheid waarbij het Hof van Justitie zich heeft uitgesproken over de Spaanse wetgeving betreffende de arbeidsduur en de toepassing ervan in Spanje. Het Hof van Justitie heeft in dit dossier de Belgische wetgeving inzake arbeidstijd niet onderzocht.

Het Belgische arbeidsrecht voorziet in de nodige maatregelen die gewijd zijn aan overuren. (...) Het Belgische arbeidsrecht voorziet ook in een aantal verplichtingen op het vlak van arbeidstijdregistratie.





(...) Het is dan ook overdreven om uit deze uitspraak af te leiden dat elke Belgische werkgever verplicht is om een prikklok te installeren. "

Tot nu toe heeft het CCOO-arrest dus nog tot geen enkele wetswijziging geleid.

## Rechtspraak

Er is nog geen enkele prejudiciële vraag gesteld over de conformiteit van de Belgische wetgeving met de Europese richtlijn. Het Hof van Justitie heeft zich daarover dus nog niet kunnen uitspreken.

Wat de Belgische rechtspraak betreft, zijn er vonnissen die soms in de richting gaan van een verlichting of een deling van de bewijslast voor de werknemer (als er geen tijdregistratiesysteem is). Andere vonnissen stellen dan weer dat het niet mogelijk is om het Belgische recht in overeenstemming met deze rechtspraak te interpreteren zonder nieuwe verplichtingen voor werkgevers in te voeren, waarbij de rechter de vordering van de werknemer afwijst bij gebrek aan bewijs betreffende de vermeende overuren.

## Staan er wetswijzigingen op stapel?

In 2022 heeft de minister van Werk Pierre-Yves Dermagne de Nationale Arbeidsraad gevraagd om voorstellen te doen over de verplichting die het CCOO-arrest van 2019 oplegt. De sociale partners hebben daarover een advies uitgebracht, waarin staat dat ze niet tot een consensus zijn kunnen komen.

Het thema zal misschien worden aangekaart tijdens de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord 2025-2026.

Het punt lijkt ook niet op de agenda te staan van de huidige onderhandelingen voor de vorming van een nieuwe regering. Het Loredas-arrest zal het debat misschien opnieuw aanzwengelen.

Een grote moeilijkheid waarmee zowel de sociale partners als de regering te kampen hebben, is de vraag hoe het recht van werknemers op de naleving van hun arbeidstijd, die gewaarborgd wordt via een registratiesysteem, kan worden verzoend met flexibelere manieren van werken, zoals telewerk, die meer vrijheid bieden om de arbeidstijd te organiseren.

## Wat zijn de gevolgen voor jou?

Zoals uitgelegd hebben het Loredas-arrest en het CCOO-arrest geen aanleiding gegeven tot een nieuwe verplichting in de Belgische wetgeving en hebben ze nog niet geleid tot een wetswijziging.

En bij een geschil met een werknemer over het aantal gewerkte uren of de tijdstippen waarop hij/zij heeft gewerkt (bv. 's avonds of in het weekend), kan het ontbreken van een tijdregistratiesysteem soms in je nadeel werken.

Maar er bestaan oplossingen: je kunt overwegen om een tijdregistratiesysteem in te voeren.

Je kunt ook je arbeidsreglement herzien om betwistingen in verband met overuren te voorkomen.

*Bron: HJEU, 19 december 2024, C-531/23 [Loredas].*

*Advies nr. 2.324 van de NAR van 25 oktober 2022.*

## Terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen

In een recente circulaire lichtte de fiscus de fiscale behandeling toe in hoofde van de werknemer van elektriciteitskosten die door zijn werkgever worden terugbetaald voor het thuis opladen van een elektrisch of oplaadbaar hybride voertuig dat hem ter beschikking wordt gesteld.

### Voorziening en terugbetaling van elektriciteit

Vanuit fiscaal oogpunt is er een onderscheid tussen gratis levering van elektriciteit enerzijds en terugbetaling van elektriciteitskosten anderzijds.

Bij een **gratis elektriciteitsvoorziening** wordt de elektriciteit op naam van de werkgever gefactureerd en worden de bijbehorende kosten rechtstreeks door de werkgever aan de energieleverancier betaald (bijv. gratis terbeschikkingstelling van een laadpas waarmee de werknemer zijn bedrijfswagen kan opladen aan een publieke laadpaal, kosteloos opladen op het bedrijfsterrein, installatie van een bijkomende elektriciteitsmeter bij de werknemer thuis voor het opladen van de bedrijfswagen waarvoor de werkgever een afzonderlijk energiecontract heeft afgesloten met een energieleverancier, enz.).

Wanneer de werkgever een bedrijfswagen ter beschikking stelt en de toepasselijke car policy ook voorziet in de kosteloze terbeschikkingstelling van elektriciteit, zal in dit geval slechts één voordeel van alle aard belast worden in hoofde van de werknemer, namelijk het voordeel van alle aard met betrekking tot de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen. In dit geval leidt de kosteloze levering van elektriciteit niet tot een aanvullend belastbaar voordeel van alle aard, maar wordt deze opgenomen in de forfaitaire vaststelling van het voordeel van alle aard.

In het geval van **terugbetaling van elektriciteit**, wordt deze op naam van de werknemer gefactureerd en worden de bijbehorende kosten door de werknemer rechtstreeks aan de energieleverancier betaald. De werkgever betaalt deze kosten dan geheel of gedeeltelijk terug aan de werknemer.

De terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen, zelfs als dit principe is opgenomen in de car policy, maakt geen deel uit van de forfaitaire raming van het voordeel alle aard voor het privégebruik van deze wagen, maar vormt een afzonderlijk voordeel. In dit geval gaat het niet om een situatie waarbij de werkgever elektriciteit levert, maar wel om een terugbetaling van elektriciteitskosten.

Een fiscale circulaire van 5 december 2024 geeft commentaar bij de fiscale behandeling in hoofde van de werknemer van de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van de bedrijfswagen. Deze fiscale behandeling geldt ook voor bedrijfsleiders.

### Terugbetaling van elektriciteitskosten: herhaling van de principes

Voor de fiscale behandeling van de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van de bedrijfswagen, moet een onderscheid worden gemaakt volgens de aard van de verplaatsing.

De terugbetaling van elektriciteit die betrekking heeft op **professionele verplaatsingen** is een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever, op voorwaarde dat de werkgever het dubbel bewijs levert dat de vergoeding bestemd is tot het dekken van kosten die hem eigen zijn en dat die vergoeding ook daadwerkelijk aan dergelijke kosten is besteed.

De terugbetaling van elektriciteit die betrekking heeft op **woon-werkverkeer** is een door de werkgever toegekende vergoeding als terugbetaling van reiskosten tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

De terugbetaling van elektriciteit die betrekking heeft op **de eigenlijke privéverplaatsingen** is voor de werknemer voor het werkelijk betaalde bedrag een belastbaar voordeel van alle aard.

## Uitzondering

Om de vergroening van het wagenpark aan te moedigen, wordt voor het thuis opladen een afwijking op het voorgaande basisprincipe toegestaan, maar dit onder bepaalde voorwaarden die moeten toelaten eventuele misbruiken uit te sluiten.

## Voorwaarden

Wanneer een werkgever:

- naast de elektrische bedrijfswagen ook een home charger/elektrische laadpaal ter beschikking stelt van zijn werknemer;
- die over een specifiek communicatiesysteem beschikt dat aan de werkgever communiceert hoeveel elektriciteit er wordt verbruikt;
- en de van toepassing zijnde car policy bovendien voorziet in de terugbetaling van de met de home charger 'getankte' elektriciteit;

dan aanvaardt de fiscale administratie dat de terbeschikkingstelling van de elektrische bedrijfswagen met laadpaal en de terugbetaling door de werkgever van de met die laadpaal getankte elektriciteit fiscaal op dezelfde wijze wordt behandeld als de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen met bijhorende tankkaart.

Er zal in dat geval slechts één voordeel van alle aard worden belast, namelijk het forfaitair geraamde voordeel van alle aard dat van toepassing is voor de elektrische bedrijfswagen. De terugbetaling van de elektriciteit doet in die omstandigheden geen bijkomend belastbaar voordeel ontstaan, voor zover uiteraard die terugbetaling uitsluitend betrekking heeft op de elektriciteit getankt voor de ter beschikking gestelde elektrische bedrijfswagen.

De terugbetaling door de werkgever moet gebeuren op basis van de werkelijke elektriciteitskosten van de werknemer. Hiervoor zijn alle bewijsmiddelen van het gemeen recht, met uitzondering van de eed, toegestaan.

## Terbeschikkingstelling van een laadpaal

Het ter beschikking stellen van een home charger of een elektrische laadpaal door de werkgever is echter geen absolute voorwaarde voor de toepassing van de uitzondering.

De werknemer mag dus evengoed gebruik maken van een laadpaal waarvan hij eigenaar is (eventueel ingevolge een eigendomsoverdracht na afloop van het leasecontract van de werkgever). De voorwaarde is dan wel dat de eigen laadpaal over een specifiek communicatiesysteem beschikt dat aan de werkgever communiceert hoeveel elektriciteit er wordt verbruikt voor het thuis opladen van de door hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen.

Wanneer meerdere gezinsleden een elektrische bedrijfswagen ter beschikking hebben, mogen zij gebruik maken van eenzelfde laadpaal (bijvoorbeeld de laadpaal ter beschikking gesteld door de werkgever van één van de gezinsleden) op voorwaarde dat de laadkosten van elke bedrijfswagen afzonderlijk op een verifieerbare wijze kunnen worden vastgesteld.

### Specifiek communicatiesysteem

Omdat de werkgever erover moet waken dat de terugbetaling uitsluitend betrekking mag hebben op de elektriciteit die thuis werd verbruikt voor het opladen van de door hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen, is er de vereiste dat de laadpaal over een specifiek communicatiesysteem moet beschikken dat aan de werkgever het elektriciteitsverbruik meedeelt voor het opladen van de bedrijfswagen.

Verschillende vormen van communicatie kunnen worden aanvaard, voor zover die uiteraard verifieerbaar zijn (een tussenteller bijvoorbeeld).

Voor wat betreft de meting van de hoeveelheid elektriciteit die er wordt verbruikt, moeten alle nieuw aangekochte, gehuurde of geleasede systemen vanaf 1 januari 2025 een elektriciteitsmeter hebben die voldoet aan de voorwaarden qua nauwkeurigheid zoals opgelegd in de circulaire voor de terugbetaling van elektriciteitskosten met betrekking tot de periode vanaf 1 januari 2025.

### Terugbetaling op basis van werkelijke elektriciteitskosten

De terugbetaling door de werkgever moet gebeuren op basis van de werkelijke elektriciteitskosten van de werknemer, die moeten bewezen worden. Hiervoor zijn alle bewijsmiddelen van het gemeen recht, met uitzondering van de eed, toegestaan.

Een exacte berekening van die werkelijke elektriciteitskosten ligt echter niet altijd voor de hand. Er zijn immers heel wat parameters (dag- en nachttarief, vast, variabel of dynamisch energiecontract, contractwijziging(en) doorheen het jaar, elektriciteit via zonnepanelen, thuisbatterij, capaciteitstarief, enz.) waarmee rekening moet worden gehouden om de werkelijke elektriciteitskosten per werknemer en per oplaadbeurt te kunnen berekenen. Dit kan leiden tot een belangrijke administratieve last voor zowel de werknemer als de werkgever.

Om hieraan tegemoet te komen, wordt aanvaard dat voor het berekenen van de werkelijke elektriciteitskosten gebruik mag worden gemaakt van een vast bedrag per kWh, maar enkel en alleen op voorwaarde dat dit vast bedrag per kWh niet meer bedraagt dan het CREG-tarief vermeld in de circulaire.

### CREG-tarief

Het maximaal vast bedrag per kWh wordt voor elk betrokken kwartaal bepaald per gewest aan de hand van de woonplaats van de werknemer. Dit betekent dat er in een kalenderjaar per gewest slechts 4 keer een maximaal vast bedrag per kWh wordt bepaald. De circulaire specificeert hoe dit bedrag wordt vastgesteld.

De werkgever mag dus de verbruikte elektriciteit terugbetalen zonder het maximaal vast bedrag per kWh te overschrijden, rekening houdende met het gewest waarin de werknemer zijn woonplaats heeft (de werkgever mag uiteraard minder terugbetalen).

De werkgever kan er ook voor kiezen om de verbruikte elektriciteit terug te betalen zonder rekening te houden met de woonplaats van zijn werknemers. In zo'n geval is het maximaal vast tarief per kWh,

gelijk aan het laagste tarief dat geldt in één van de gewesten voor het betrokken kwartaal. Deze keuze geldt voor het gehele kalenderjaar.

## Publicatie van het maximale vaste bedrag per kWh

Voor het eerste kwartaal van 2025 is het maximale vaste bedrag per kWh:

- Vlaams Gewest: 28,22 eurocent/kWh
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest: 32,94 eurocent/kWh
- Waals Gewest: 32,56 eurocent/kWh

Voor de volgende kwartalen zal de administratie het maximale forfaitaire bedrag per kWh publiceren in een addendum bij de circulaire.

## Terugbetalingen oplaadkosten aan publieke laadpalen

De hierboven beschreven uitzondering is evenwel niet van toepassing op terugbetalingen van elektriciteitskosten door de werkgever voor het opladen van de bedrijfswagen aan een publieke laadpaal.

Wanneer een werknemer zijn bedrijfswagen oplaadt aan een publieke laadpaal en de werkgever betaalt die elektriciteitskosten terug, dan gelden de algemene principes die hierboven zijn uiteengezet ("Herinnering aan de principes").

## Eigendomsoverdracht van de laadpaal

Wanneer een werkgever naast een bedrijfswagen eveneens een laadpaal ter beschikking stelt van zijn werknemer die hij bij de werknemer thuis laat installeren, en na afloop van die terbeschikkingstelling wordt de eigendom van die laadpaal kosteloos overgedragen aan de werknemer, dan geeft die eigendomsoverdracht in principe aanleiding tot het belasten van een voordeel van alle aard in hoofde van de werknemer.

Dat voordeel geldt bij de werknemer voor de werkelijke waarde. Wat de restwaarde is van die laadpaal in hoofde van de werknemer op het ogenblik van de eigendomsoverdracht is echter een feitenkwestie, en moet dus geval per geval worden beoordeeld.

## Eigen wagen

Wanneer een werkgever de elektriciteitskosten voor het thuis opladen van de eigen wagen van de werknemer terugbetaalt dan gelden de algemene principes die hierboven zijn uiteengezet ("Herinnering aan de principes").

## Inwerkingtreding - buitenwerkingtreding

Voormelde administratieve tolerantie om de werkelijke elektriciteitskosten te berekenen op basis van een maximaal vast bedrag per kWh treedt in werking vanaf 1 januari 2025 en treedt buiten werking vanaf 1 januari 2026, en is van toepassing op de elektriciteitskosten die betrekking hebben op de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. Elektriciteitskosten die betrekking hebben op deze periode en die na deze periode worden terugbetaald, komen dus ook in aanmerking voor deze administratieve tolerantie.



Daarna zal de administratie, rekening houdende met de systemen die op dat moment beschikbaar zullen zijn, evalueren of er al dan niet een verlenging van die administratieve tolerantie nodig is.

## Terugbetalingen vóór 1 januari 2025

De belastingadministratie heeft aangekondigd dat ze terugbetalingen van elektriciteitskosten die betrekking hebben op de periode vóór 1 januari 2025 met een zekere soepelheid beoordeelt wanneer dergelijke terugbetalingen te goeder trouw zijn uitgevoerd met gebruikmaking van de boordtabel van de CREG.

## En op het vlak van de sociale zekerheid?

Als de werkgever de werknemer een elektrisch of oplaadbaar hybride voertuig ter beschikking stelt, wordt de terugbetaling van de kosten voor het opladen van dit voertuig niet beschouwd als loon waarop sociale zekerheidsbijdragen moeten worden betaald. Deze terugbetaling geldt natuurlijk alleen voor de elektriciteit die wordt gebruikt om de bedrijfswagen op te laden.

Voor de terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen heeft de RSZ haar instructies in overeenstemming gebracht met de fiscale circulaire.

*Bron: Circulaire 2024/C/77 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen, Tussentijdse RSZ-instructie 9 januari 2025*



## Vergeet het jaarverslag van de IDPBW niet!

Elk jaar moet de preventieadviseur een verslag opstellen over de werking van zijn Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW).

Je moet dit verslag niet meer naar de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk sturen, maar het ter beschikking houden van de inspectie.

### Wat moet je doen?

Als werkgever ben je verplicht om maatregelen te nemen die het welzijn van je werknemers op het werk bevorderen. Daartoe moet je in elke onderneming een preventiebeleid invoeren. Om alle doelstellingen van dit beleid te kunnen realiseren, moet je een beroep doen op de deskundigheid die vereist is in je onderneming (interne dienst) en eventueel op een externe deskundigheid (externe dienst).

Ongeacht de grootte van je onderneming moet je een IDPBW oprichten. Deze IDPBW moet minstens bestaan uit een preventieadviseur die gekozen wordt uit de personeelsleden. Als je minder dan 20 werknemers tewerkstelt, mag je zelf deze functie opnemen. In dit geval moet je steeds een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW).

### Jaarverslag

Elk jaar moet de preventieadviseur een verslag opstellen over de werking van zijn Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW).

Dit verslag wordt gemaakt aan de hand van het formulier ad hoc (A, B of C naargelang de organisatie van de IDPBW) dat beschikbaar is op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ([www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)) of kan worden verkregen bij de regionale directies of de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (telefoonnummer: 02/233.45.11, e-mail: [tww@werk.belgie.be](mailto:tww@werk.belgie.be)).

Een verklarende nota, die ook beschikbaar is op de website, geeft richtlijnen die nodig zijn bij het invullen van de verschillende rubrieken van de formulieren.

### Belangrijk!

Zoals hierboven aangehaald moet je het jaarverslag over de werking van de IDPBW niet meer versturen naar de bevoegde Regionale Directie(s) voor Toezicht op het Welzijn op het Werk binnen drie maanden na het kalenderjaar waarop het betrekking heeft. Je moet dit verslag ter beschikking houden van de inspectie.

*Bronnen: Codex over het welzijn op het werk, art. II.1-6, §1, 2°, b en I.2-22; koninklijk besluit van 7 februari 2018 tot opheffing van diverse bepalingen betreffende notificaties aan de met het toezicht belaste ambtenaar die in toepassing van artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek werd aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan, B.S. 26 februari 2018; <http://www.werk.belgie.be>.*



## Nieuwe NACE-BEL codes in 2025: wat moet je weten

Sinds 1 januari 2025 is een nieuwe versie van de lijst met NACE-codes van kracht in de Europese Unie.

### Wat zijn de NACE-BEL codes?

De Europese Unie kent aan de economische activiteiten een code toe, de zogenaamde NACE-code. De lijst met deze codes is de Europese activiteitenomenclatuur. De code bestaat uit een nummer en een beschrijving van de activiteit. Elk land kan de lijst aanvullen met extra codes, mits de basislijst ongewijzigd blijft. Daarom spreken we in België ook van NACE-BEL codes.

### Waarvoor dienen de NACE-BEL codes?

Ze maken het mogelijk om ondernemingen in te delen op basis van hun economische activiteiten en worden gebruikt om statistieken en economische analyses op te stellen op nationaal en Europees niveau.

Ze zijn ook van belang voor de onderneming zelf. De NACE-BEL codes worden gebruikt door de RSZ, de btw-administratie en de ondernemingsloketten om na te gaan of je voldoet aan de geldende regelgeving. Sommige codes geven je ook het recht op bepaalde voordelen, zoals het verkrijgen van subsidies die verband houden met jouw activiteit. Het is van groot belang om de NACE-BEL codes bij te werken als jouw economische activiteiten veranderen.

### Hoe zal de overgang naar de nieuwe NACE-BEL codes verlopen?

Alle actieve activiteiten in de KBO, ingeschreven met een NACE-BEL code 2008 (de vorige versie van de NACE-BEL codes), worden omgezet naar een NACE-BEL code 2025. Deze omzetting zal geleidelijk plaatsvinden voor de verschillende administraties.

- De RSZ heeft de NACE-BEL codes al in januari omgezet.
- Eind maart 2025 zullen waarschijnlijk de codes van de economische activiteiten, die door de ondernemingsloketten zijn toegekend, volgen.
- De datum van omzetting van de btw-activiteiten is nog niet bekend.

### Wat moet je als ondernemer doen om in orde te zijn?

De omzetting naar de nieuwe codes gebeurt automatisch, maar in verschillende fasen. De actieve activiteiten die zijn ingeschreven met een NACE-BEL code 2008 (met een startdatum vóór 1 januari 2025) worden stopgezet met als einddatum 31 december 2024 en omgezet naar een NACE-BEL code 2025 met als startdatum 1 januari 2025.

### Controle van de NACE-BEL codes

Hoewel de omzetting automatisch gebeurt, kunnen er fouten optreden. Als ondernemer is het essentieel om na te kijken of de omgezette codes overeenkomen met de uitgeoefende economische activiteiten. Deze controle kan worden uitgevoerd via de [public search](#).





## Terbeschikkingstelling van een woning : indexering KI 2025

Het belastbaar voordeel van alle aard voor de terbeschikkingstelling van een woning wordt berekend op basis van het geïndexeerd kadastraal inkomen. De indexeringscoëfficiënt van het kadastraal inkomen voor het inkomstenjaar 2025 is bekend.

### Voordeel van alle aard

De terbeschikkingstelling van een woning aan een werknemer of een bedrijfsleider vormt een belastbaar voordeel van alle aard.

Sinds 2019 wordt het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een woning vastgesteld op 100/60 van het geïndexeerde kadastrale inkomen, vermenigvuldigd met 2.

Het voordeel wordt verhoogd met 2/3 wanneer het een gemeubelde woning betreft.

### Geïndexeerd kadastraal inkomen 2025

De indexeringscoëfficiënt van het kadastraal inkomen bedraagt **2,2446** voor het inkomstenjaar 2025 (onder voorbehoud van bevestiging door de FOD Financiën).

Ter informatie, de indexeringscoëfficiënt voor het inkomstenjaar 2024 bedroeg 2,1763.



## Huurvoordeel bedrijfsleider: revalorisatiecoëfficiënt 2025

De revalorisatiecoëfficiënt voor de berekening van de huurvoordelen van bedrijfsleiders voor 2025 is gekend.

Wanneer een bedrijfsleider een gebouwd onroerend goed (waarvan hij eigenaar, bezitter, erfpachter, opstalhouder of vruchtgebruiker is) verhuurt aan de vennootschap of vereniging waar hij zijn activiteiten uitvoert, dan wordt het positieve verschil tussen de huur en 5/3 van het gerevaloriseerde kadastrale inkomen aangemerkt als beroepsinkomsten.

De revalorisatiecoëfficiënt voor kadastrale inkomens is vastgesteld op **5,63** voor het inkomstenjaar **2025** (onder voorbehoud van bevestiging door de FOD Financiën) (5,46 voor het inkomstenjaar 2024).

Op het gedeelte dat wordt aangemerkt als beroepsinkomsten moet bedrijfsvoorheffing worden berekend. Indien de huur maandelijks wordt betaald, dan moet het gedeelte van het huurinkomen dat als beroepsinkomen wordt geherkwalificeerd, worden behandeld als een periodiek loon; dit wordt eventueel geteld bij het loon van diezelfde maand en er wordt bedrijfsvoorheffing op ingehouden, net zoals voor het periodieke loon. Het geherkwalificeerde bedrag moet ook op de fiscale fiche van de bedrijfsleider (fiche 281.20) worden vermeld.

Voorbeeld: Een bestuurder verhuurt aan zijn vennootschap een gebouwd onroerend goed met een kadastraal inkomen van € 2.000. De jaargrens voor de inkomsten 2025 bedraagt € 18.767 (= 2.000 x 5,63 x 5/3). De onderneming betaalt aan de bestuurder een maandelijkse huursom van € 1.700, dit is € 20.400 per jaar; er is dus een positief verschil van € 1.633. Dat bedrag van € 1.633 wordt geherkwalificeerd als een beroepsinkomen en er moet bedrijfsvoorheffing op berekend worden.

## Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid - bisvariant: tijd voor een update

De bisvariant van de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid werd in 2024 retroactief ingevoerd. Deze bisvariant bestaat naast de klassieke gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid. Een recent koninklijk besluit verduidelijkt enkele aspecten van deze bisregeling.

### Context

Om in aanmerking te komen voor de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid, moeten de ploegen hetzelfde werk doen qua omvang. Gelet op onder meer de moeilijkheden die gepaard gaan met de interpretatie van het begrip "zelfde omvang van het werk", voerde de Regering in 2024 een flexibelere alternatieve tijdelijke maatregel in: de bisvariant.

Hierbij wordt niet vereist dat de ploegen hetzelfde werk verrichten qua omvang.

Hierdoor kan de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid ook worden toegepast voor ploegen waarvan het werk qua omvang niet identiek is. Het bedrag van de vrijstelling wordt wel verlaagd, in verhouding tot het verschil in omvang van het werk tussen de opeenvolgende ploegen.

De ondernemingen met een volcontinu arbeidssysteem kunnen de bisvariant ook genieten mits zij voldoen aan de specifieke voorwaarden voor vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor volcontinu werk.

### Verduidelijkingen

Een recent koninklijk besluit verduidelijkt de bisvariant op een aantal belangrijke punten.

#### Één correctiefactor voor de gehele onderneming

In de bisvariant hangt het bedrag van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid af van het verschil in omvang van het werk tussen de opeenvolgende ploegen.

Om dit verschil in omvang te meten wordt voor elke werkdag waarop tijdens de maand in ploegen wordt gewerkt:

- enerzijds het verschil in arbeidsomvang tussen de opeenvolgende ploegen en de ploeg met de kleinste arbeidsomvang berekend,
- en anderzijds de totale arbeidsomvang van de opeenvolgende ploegen.

Vervolgens wordt de afwijking op de omvang van het werk die betrekking heeft op die maand vastgesteld door middel van een breuk en uitgedrukt als een percentage, met:

- in de teller de som van het voor elke werkdag van die maand vastgestelde verschil in omvang van het werk van de opeenvolgende ploegen, en
- in de noemer de som van de voor elke werkdag van die maand vastgestelde totale omvang van het werk van de opeenvolgende ploegen.

Dit percentage noemen we de correctiefactor.

Een recent koninklijk besluit bepaalt dat een werkgever die gebruik wil maken van de bisvariant per maand één correctiefactor moet berekenen die geldt voor de ganse onderneming. Het besluit bevat ook twee voorbeelden die de berekeningswijze van de correctiefactor verduidelijken.

#### Voorbeeld 1: onderneming met meerdere afdelingen

Een onderneming heeft twee afdelingen, A en B. In elke afdeling wordt ploegenarbeid verricht volgens de bisvariant. De omvang van het werk is asymmetrisch verdeeld over twee opeenvolgende ploegen. De onderneming kiest ervoor om de omvang van het werk verricht door een ploeg te meten door het aantal werknemers (uitgedrukt in voltijds equivalenten) te tellen.

De correctiefactor wordt in dit voorbeeld berekend voor een maand die 4 volledige weken telt. In de afdelingen A en B worden volgende verschillen in omvang van het werk en totale omvang van het werk vastgesteld:

Week	Afdeling A		Afdeling B		Gehele onderneming	
	Verschil	Totaal	Verschil	Totaal	Verschil	Totaal
1	51	455	49	255	100	710
2	48	456	58	252	106	708
3	50	460	58	252	108	712
4	53	453	88	230	141	683
Totaal	202	1824	253	989	455	2813

In dit voorbeeld bedraagt de correctiefactor voor die maand  $455/2813$  of 16,17%

#### Voorbeeld 2: onderneming die volcontinue arbeid verricht

In een onderneming wordt volcontinue ploegenarbeid verricht waarbij de omvang van het werk asymmetrisch is verdeeld over de opeenvolgende ploegen. De onderneming meet de omvang van het werk door een ploeg door het aantal werknemers van de ploeg (uitgedrukt in voltijds equivalenten) te tellen en door de gepresteerde arbeidstijd van die ploeg in aanmerking te nemen.

Bij deze werkgever wordt op werkdagen gewerkt in ploegen van 8 uur. Elke werkdag wordt een vroege ploeg van 10 werknemers achtereenvolgens opgevolgd door een late ploeg van 10 werknemers en een nachtploeg van 5 werknemers. Doorheen het weekend worden ploegen van 12 uur gepresteerd in twee opeenvolgende ploegen van 3 werknemers.

Veronderstel dat de correctiefactor wordt berekend voor een maand die 4 volledige weken telt. Per week worden volgende verschillen in omvang van het werk en totalen in omvang van het werk vastgesteld:

Dag	Weekdagen			Weekenddagen		Verschil	Totaal
	Ploeg 1	Ploeg 2	Ploeg 3	Ploeg 1	Ploeg 2		
1	80	80	40			80	200
2	80	80	40			80	200
3	80	80	40			80	200
4	80	80	40			80	200
5	80	80	40			80	200
6				36	36	0	72
7				36	36	0	72
Totaal						400	1144

In dit voorbeeld bedraagt de correctiefactor voor die maand  $(4 \times 400)/(4 \times 1144)$  of 34,97%.

## Eventuele beperking van het bedrag van de vrijstelling

Het bedrag van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid in de bisvariant wordt berekend door in een eerste stap het bedrag van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid op de klassieke manier te berekenen:

- 22,8% van de belastbare bezoldigingen voor ploegenarbeid; ofwel
- 25% van de belastbare bezoldigingen voor volcontinue arbeid.

Op het bekomen bedrag wordt vervolgens de correctiefactor toegepast. Het resultaat is het bedrag van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing dat kan worden toegepast in de bisvariant.

Een recent koninklijk besluit bepaalt dat ook op het bedrag van de bedrijfsvoorheffing de correctiefactor moet worden toegepast. Dit kan tot gevolg hebben dat het bedrag van de vrijstelling wordt beperkt.

### Voorbeeld:

Een werkgever past de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid in de bisvariant toe. De correctiefactor voor de gehele onderneming werd vastgesteld op 10% voor een betrokken maand.

De correctiefactor moet vervolgens toegepast worden op:

- 22,80% van de belastbare bezoldigingen (bv. 10.000 EUR);
- de bedrijfsvoorheffing ingehouden op die belastbare bezoldigingen (bv. 8.000 EUR).

Dit vertaalt zich in volgende bedragen voor de vrijstelling ploegenarbeid in de bisvariant:

- bedrag van de theoretische vrijstelling: 9.000 EUR (10.000 – 10%);
- bedrag van de bedrijfsvoorheffing waarop de vrijstelling mag worden toegepast: 7.200 EUR (8.000 – 10%).

Het bedrag van de vrijstelling voor ploegenarbeid in de bisvariant wordt in dit geval beperkt tot 7.200 EUR, het laagste van de twee bedragen.

*Bron: Koninklijk Besluit van 20 december 2024 tot wijziging van de bepalingen inzake de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing in het KB/WIB 92, B.S. 31 december 2024.*

## Aangepaste grens brutoloon in kader van bijkomende toeslag bij tijdelijke werkloosheid

Vanaf 1 januari 2024 is de werkgever een bijkomende toeslag verschuldigd bij alle vormen van tijdelijke werkloosheid (behalve bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en medische overmacht).

Of een concrete werknemer al dan niet vanaf de eerste dag recht heeft op de extra toeslag bij tijdelijke werkloosheid hangt af van het bruto maandloon van de werknemer.

Vanaf 1 januari 2025 werd de grens van het bruto maandloon aangepast van 4.000 EUR naar 4.155 EUR.

### Toepassingsgebied

Werkgevers zijn een bijkomende toeslag verschuldigd bij alle vormen van tijdelijke werkloosheid (behalve bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en medische overmacht).

- Deze bijkomende toeslag moet betaald worden bij tijdelijke werkloosheid omwille van:
- Economische redenen;
- Slecht weer;
- Technische stoornis;
- Collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie;
- Collectieve sluiting van de onderneming krachtens een algemeen verbindend verklaarde cao;
- Collectieve sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering;
- Staking of lock-out;
- Ontslag van een beschermde werknemer;
- Schorsing bedienden wegens werkgebrek.

Let wel: indien een algemeen verbindend verklaarde cao de betaling hiervan ten laste legt van het Fonds voor Bestaanszekerheid, moet de werkgever deze niet betalen.

### Omvang

De extra toeslag bedraagt momenteel 5,10 EUR (geïndexeerd bedrag, geldig vanaf 01/05/2024) per werkloosheidsdag die gedekt wordt door een werkloosheidsuitkering.

Deze extra toeslag bij tijdelijke werkloosheid komt bovenop de bestaande sectorale toeslagen bij tijdelijke werkloosheid die reeds door de werkgever of door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector worden betaald.

### Voorwaarden

Of een werknemer al dan niet onmiddellijk recht heeft op de extra toeslag bij tijdelijke werkloosheid hangt af van het bruto maandloon van de werknemer. Het grensbedrag van het bruto maandloon verhoogt vanaf 1 januari 2025 naar 4.155 EUR.

De werknemer die een brutoloon van maximum 4.155 EUR heeft, ontvangt een extra toeslag bij tijdelijke werkloosheid voor elke dag die gedekt wordt door een werkloosheidsuitkering.

Indien het bruto maandloon meer dan 4.155 EUR bedraagt, heeft de werknemer pas vanaf de 27ste dag tijdelijke werkloosheid die gedekt is door een tijdelijke werkloosheidsuitkering bij dezelfde werkgever in hetzelfde jaar recht op de extra toeslag. Dus voor de eerste 26 dagen tijdelijke werkloosheid moet de toeslag van 5,10 EUR niet worden betaald.

De dagen tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht en medische overmacht worden niet meegeteld in de telling van de 26 dagen.

### Uitsluiting

De extra toeslag bij tijdelijke werkloosheid is niet verschuldigd indien een cao voorziet in de betaling van een percentage van het loon bij tijdelijke werkloosheid en indien dit percentage de werknemer een bedrag waarborgt dat minstens gelijk is aan de nieuwe extra toeslag bij tijdelijke werkloosheid.

Daarnaast aanvaardt de FOD WASO ook dat een werkgever die aan een werknemer eenzelfde waarborg toekent op basis van een andere rechtsbron, bijvoorbeeld het arbeidsreglement of de individuele arbeidsovereenkomst, wordt vrijgesteld van de verplichting tot het betalen van de bijkomende toeslag bij tijdelijke werkloosheid.

**Bron:**

Aanpassing op 1 januari 2025 van de loonbedragen bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aan het algemene indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden (artikel 131), BS 17 januari 2025.

## Vrijstelling voor onderzoek en ontwikkeling: richtlijn Belspo 2025

Een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing is van toepassing op de bezoldigingen die betaald of toegekend worden aan onderzoekers behorende tot ondernemingen uit de privésector die aan onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of -programma's werken. Als je je projecten of programma's aanmeldt bij Belspo, kom je in aanmerking voor deze vrijstelling. Vanaf 1 januari 2025 worden nieuwe richtlijnen voor deze aanmelding van kracht. Wat houden deze nieuwe maatregelen precies in?

### De aanmelding is een essentiële voorwaarde

Om in aanmerking te komen voor de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling, moeten de onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of -programma's (R&D-projecten of -programma's) aangemeld worden bij de Federale Overheidsdienst Wetenschapsbeleid (Belspo).

De kennisgeving moet de volgende vermeldingen bevatten:

- de identificatie van de schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing;
- de beschrijving van het project of programma waarbij wordt aangetoond dat het fundamenteel onderzoek, industrieel onderzoek of experimentele ontwikkeling tot doel heeft;
- de vooropgestelde aanvangsdatum van het project of programma;
- de vooropgestelde einddatum van het project of programma.

### Tijdstip van de aanmelding

**Sinds 1 augustus 2023** moet een O&O-project of -programma aangemeld worden vóór de startdatum van dat project of programma. Concreet betekent dit dat de vrijstelling enkel van toepassing zal zijn op de bezoldiging van werknemers die in aanmerking komen voor projecten of programma's die nog niet gestart zijn, indien deze projecten of programma's aangemeld werden bij Belspo vóór de startdatum ervan.

Voorbeeld: een onderzoeksproject gaat van start op 1 februari 2025. Het project wordt aangemeld bij Belspo op 24 januari 2025, m.a.w. vóór de start van het project. De vrijstelling kan worden toegepast op de bezoldiging van het personeel dat in aanmerking komt en dat deelneemt aan het onderzoeksproject.

### Wat zal er veranderen in 2025?

Belspo en de FOD Financiën werden geharmoniseerd. Als gevolg hiervan zullen vanaf 2025 nieuwe richtlijnen van toepassing zijn.

- Elk project of programma kan voortaan slechts één keer worden aangemeld. Projecten die meer dan eens worden aangemeld, genieten geen fiscaal voordeel meer.
- De inhoud van het project/programma moet kunnen worden afgeleid uit de titel van de aanmelding.



- Een project/programma dat al aangemeld werd, kan niet opnieuw worden aangemeld. Het blijft echter wel mogelijk om de aanmeldingsgegevens bij te werken of de theoretische einddatum van het eerder aangemelde project/programma aan te passen. Hou er rekening mee dat de einddatum niet onbepaald kan worden uitgesteld.
- De juiste schatting van de duur van een project/programma wordt bepaald op basis van de huidige praktijk met betrekking tot het voeren van O&O in de sector waarin je onderneming actief is. Buitensporig lange termijnen worden niet aanvaard.
- Als een programma meerdere projecten omvat, komt de startdatum die in de aanmelding wordt genoemd overeen met de startdatum van het eerste project en is de theoretische einddatum de geplande einddatum van het laatste project. Voor je eigen gemak, raden we je aan een lijst bij te houden van de verschillende projecten die het programma omvat.
- Het is aan de belastingplichtige om te bewijzen dat een project/programma werd aangemeld vóór de startdatum. Achteraf worden fiscale controles uitgevoerd.

## Nieuwe adviesprocedure

Indien je rechtszekerheid wenst over de toepassing van de vrijstelling, kan je aan Belspo vragen of de voorgestelde onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of -programma's (en eventueel de diploma's) aan de vereiste voorwaarden voldoen.

Er zijn ook nieuwe maatregelen genomen met betrekking tot deze adviesaanvragen.

Vanaf 2025 kan de adviesaanvraag in twee delen worden opgesplitst: advies over de aard van de onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of -programma's en advies over de in aanmerking komende diploma's. Deze twee adviezen kunnen dus samen of afzonderlijk worden aangevraagd.

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing en de aftrek voor inkomsten uit innovatie moeten afzonderlijk worden aangemeld.

## We staan steeds klaar om je te helpen

Heb je vragen over deze nieuwe richtlijnen? Wil je meer gedetailleerde informatie over de voorwaarden voor het toepassen van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling? Aarzel niet om contact op te nemen met de Legal Consultants via [GEConsulting@partena.be](mailto:GEConsulting@partena.be).

Bronnen : [https://www.belspo.be/belspo/fiscal/fisc\\_nl.stm](https://www.belspo.be/belspo/fiscal/fisc_nl.stm)





## Februari 2025 - Enkele belangrijke data

13 februari 2025 :

Nationale staking.

20 februari 2025 :

Als u Tax-on-web gebruikt, is dit de uiterste datum om uw belastingaangifte in te dienen.

[Kalender - Sociale zekerheid](#)

[Kalender | FOD Financiën](#)

Brochure Belcotax-on-web inkomsten 2024 beschikbaar

[Belcotax-on-web | SPF Finances](#)

Bedrijfsvoorheffing berekenen

[Berekening | FOD Financiën](#)