



LEGAL WATCH

02-2025

Sociale actualiteit februari 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



SAP HR, PAYROLL &
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





Samenvatting

<i>Wat heeft 2025 in petto?</i>	<i>6</i>
Optrekken adoptieverlof.....	6
Versterken pleegouderverlof.....	6
Nieuwe wetgeving buitencontractuele aansprakelijkheid	7
Maandelijks aangifte geboorteverlof.....	7
Aftrap Flexi at work.....	7
Uitbreiding doelgroep Terug Naar Werk-fonds	7
Uitstel Federal Learning Account (FLA)	7
Aangepast studentencontingent 2025	8
Verplichte invoering elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2).....	8
Fiscaalvriendelijke overuren.....	8
Aangescherpte voorwaarden bij gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing uitzendkantoren.....	9
Verlaagde werkgeversbijdragen voor SWT	9
Relance overuren	9
Nieuwe grenzen loonbeslag – en overdracht	10
Bedrijfswagens nieuwe referentie – CO2-uitstoten	10
Nieuwe bedragen toegelaten inkomsten voor gepensioneerden	10
Aangepast minimaal uurloon gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing ploegenarbeid bij werken in onroerende staat	10
Aangepast bedrag omvang gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing gelegenheidsarbeid in de tuinbouw	11
<i>Mobiliteit: op welke bijdrage hebben mijn werknemers recht vanaf februari 2025?</i>	<i>12</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9: een minimumverplichting	12
Cao nr. 19/11 - indexering van de bedragen	12
Voorbeelden	12
Andere vervoermiddelen	13
De vervoerskosten in mijn sector	13
<i>Bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: vergeet niet het verslag voor 2023-2024 op</i>	<i>14</i>
Betrokken werkgevers	14
Volledig of beknopt formulier	14



Procedure en termijnen	14
<i>Werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers: maak er (weer) tijd voor vrij!</i>	15
Betrokken werkgevers	15
Inhoud van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers.....	15
Procedure en termijnen	15
<i>AI-verordening 2025: Ontdek welke nieuwe regels en verplichtingen werkgevers moeten naleven</i>	16
Bepaling die in werking treden op 2 februari 2025	16
Bepalingen die in werking treden op 2 augustus 2025	16
Conclusie.....	17
<i>Opleidingsplan voor de werknemers: het is weer zover!</i>	18
Bedoelde ondernemingen	18
Inhoud van het opleidingsplan	18
Duur van het opleidingsplan.....	19
Procedure en termijn	19
Bewaring en communicatie van het opleidingsplan	19
<i>Fusie van gemeenten: bijwerking van adressen in de Kruispuntbank van Ondernemingen</i>	20
<i>Maak je op voor de sociale balans 2024!</i>	21
Wat houdt de sociale balans in?	21
Welke ondernemingen moeten een sociale balans opstellen?.....	21
<i>Vergoedingen voor nachtwerk: februari 2025</i>	22
De vergoeding voor nachtwerk (cao nr. 49)	22
Aanvullende vergoeding (cao nr. 46)	22
<i>SWT: aanpassingen van de bedragen in februari 2025</i>	23
Nieuwe minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen op 1 februari 2025	23
Nieuw maximumbedrag van de werkloosheidsuitkeringen op 1 februari 2025	23
Referentieloon voor de berekening van de bedrijfstoelage.....	23
Impact op de bestaande bedrijfstoelagen?	23
Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoelage	23
<i>De werkbonus op 1 februari 2025</i>	25
<i>Lening met verminderde rentevoet of renteloze lening: rentevoeten 2024</i>	26



A. Hypothecaire leningen met vaste rentevoet.....	26
B. Niet-hypothecaire leningen met vaste looptijd	26
C. Niet-hypothecaire leningen zonder welbepaalde looptijd	26
Hervorming van de BTW-wetgeving: wat is er veranderd op 1 januari 2025	27
Europa wil de KMO beschermen tegen excessieve bevraging omtrent duurzaamheid.....	28
Wat is het probleem voor de KMO?	28
‘Vereenvoudiging’ wordt een belangrijk thema voor Europa	28
Duurzaamheidsrapportage voor de grote onderneming blijft bestaan.....	28
Geen loonstijging in 2025-2026: CRB legt loonnorm vast op 0 %	29
Startpunt voor de loonvorming 2025-2026.....	29
Wat betekent een loonmarge van 0 %?	29
Hoe verloopt het nu verder?	29
Gewijzigde procedure terugbetaling Vlaams opleidingsverlof vanaf 1 april 2025	30
Te doorlopen stappen	30
1. Aanvraag terugbetaling Vlaams opleidingsverlof.....	30
2. Onderzoek aanvraag tot terugbetaling	30
3. Registratie van aantal uren Vlaams opleidingsverlof in DmfA.....	30
4. Terugbetaling	30
Regerakkoord: Gesleutel aan opleidingsrecht en lot FLA	32
Regerakkoord: Hoe wil het regerakkoord werken meer lonend maken?	33
Fiscale hervorming	33
Behoud van de Loonnormwet en automatische indexering	33
Gesleutel aan alternatieve verloningssystemen	33
Werknemersparticipatie.....	33
Vereenvoudiging en harmonisatie toepassingsgebied collectieve bonussystemen.....	33
Verhoging maximale toegestane tussenkomst maaltijdcheque en lot andere cheques	33
Hervorming bestaande mobiliteitsbudget.....	34
Ruimere overgangperiode voor hybride bedrijfswagens.....	34
Uitbreiding toepassingsgebied auteursrechten.....	34
Wettelijke omkadering van systeem flexibel verlonen en invoeren beperking brutoloonruil	35
Specifieke fiscale behandeling voor inkomsten van gepensioneerden die bijverdienen na volledige loopbaan van 45 jaar of na de wettelijke pensioenleeftijd.....	35
Hervorming expatregime.....	35
Uiteenlopende niet-fiscale maatregelen	35
Nieuwe bedragen voor binnenlandse verblijfskosten vanaf 1 maart 2025	36



Principe: belastingvrije vergoeding.....	36
Overzicht van de bedragen vanaf 1 maart 2025.....	36
Dagelijkse forfaitaire vergoeding voor maaltijdkosten	36
Maandelijkse forfaitaire vergoeding.....	37
Aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfkosten	37
Verhoogde toeslag tijdelijke werkloosheid vanaf 1 februari 2025	38
Briefwisseling over ondernemings-cao's vanaf 1 maart 2025 enkel nog digitaal via e-Box Enterprise	39
Maart 2025 - Enkele belangrijke data.....	40



Wat heeft 2025 in petto?

Het nieuwe jaar brengt traditioneel heel wat nieuwigheden met zich mee. Lees verder en ontdek alvast dé belangrijkste maatregelen.

Optrekken adoptieverlof

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum 6 weken adoptieverlof. Bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen wordt de maximumduur van het individueel krediet met 2 weken verlengd.

Vanaf 1 januari 2025 hebben de adoptieouders naast het individueel krediet recht op een bijkomend krediet van 4 weken adoptieverlof te verdelen onder de adoptieouders. Het bijkomend krediet wordt stelselmatig opgetrokken, in 2024 hadden adoptieouders recht op een bijkomend krediet van 3 weken.

Het bijkomend krediet van 4 weken geldt voor aanvragen die ten vroegste op 1 januari 2025 ingediend zijn bij de werkgever en die ten vroegste een aanvang nemen vanaf 1 januari 2025.

De maximumduur van dit individueel en bijkomend recht wordt verdubbeld indien het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of die tot gevolg heeft dat tenminste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag met een handicap.

Meer informatie omtrent adoptieverlof vindt u [hier](#) terug.

Versterken pleegouderverlof

Werknemers die in het kader van langdurige pleegzorg (voor minstens 6 maanden) een minderjarig kind in hun gezin opvangen, hebben recht op een individueel krediet van maximum 6 weken pleegouderverlof.

Het individueel krediet kan met twee weken worden verlengd ingeval van gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

Vanaf 2025 heeft de pleegouder nog een supplementair recht op 4 weken pleegouderverlof, te verdelen onder de pleegouders. Het bijkomend krediet wordt stelselmatig opgetrokken, in 2024 hadden pleegouders recht op een bijkomend krediet van 3 weken.

Het bijkomende krediet van 4 weken geldt voor aanvragen die ten vroegste op 1 januari 2025 ingediend zijn bij de werkgever en die ten vroegste een aanvang nemen vanaf 1 januari 2025.

Het individueel en supplementair krediet kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of die tot gevolg heeft dat tenminste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Meer informatie vindt u [hier](#) terug.



Nieuwe wetgeving buitencontractuele aansprakelijkheid

Belangrijk: de regels met betrekking tot de buitencontractuele aansprakelijkheid van werknemers zijn gewijzigd. Deze wijzigingen zijn van toepassing op feiten die zich voordoen vanaf 1 januari 2025.

Meer informatie vind u [hier](#) terug.

Maandelijks aangifte geboorteverlof

Een werknemer kan 20 dagen geboorteverlof opnemen bij de geboorte van een kind, waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. De werknemer ontvangt zijn normaal loon voor de eerste 3 dagen geboorteverlof van zijn werkgever.

Het ziekenfonds vergoedt de overige 17 dagen. Hiervoor moet een aangifte gebeuren, de ZIMA001.

Tot en met eind 2024 verstuurde de werkgever de ZIMA001 indien alle dagen geboorteverlof opgenomen waren of wanneer de periode waarin geboorteverlof kon opgenomen worden verstreken was. Het ziekenfonds betaalde de uitkeringen eenmalig uit.

Vanaf 1 januari 2025 verstuurt de werkgever elke maand een aangifte met de geactualiseerde info indien de werknemer de maand voordien één of meerdere dagen geboorteverlof ten laste van de mutualiteit opnam. Dit verloopt via het ASR scenario ZIMA001.

Aftrap Flexi at work

Om de teller van mycareer.be over inkomens uit een flexi-jobtewerking sneller bij te werken, moeten flexilonen (van zowel gepensioneerde als niet-gepensioneerde flexi-jobbers) voor prestaties vanaf 1 januari 2025 via Flexi at work worden aangegeven.

Meer informatie vind je [hier](#) terug.

Uitbreiding doelgroep Terug Naar Werk-fonds

Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd is door de werkgever omwille van medische overmacht en die arbeidsongeschikt zijn, kunnen vanaf 1 april 2024 een beroep doen op het Terug Naar Werk-fonds. Via een tussenkomst van het Terug Naar Werk-fonds kunnen die werknemers onder andere loopbaanbegeleiding of gepersonaliseerde coaching aanvragen via erkende dienstverleners.

Vanaf 1 april 2025 kunnen werknemers en werkzoekenden die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn (invaliditeit), ook een beroep doen op het Terug Naar Werk-fonds.

Uitstel Federal Learning Account (FLA)

De verplichtingen in het kader van de Federal Learning Account zijn uitsluitend van toepassing op de werkgevers die onder de wet van 5 december 1968 vallen, in grote lijnen zijn dit de werkgevers uit de private sector.

Zo moet de werkgever onder meer de gevolgde opleidingen van de werknemers tijdig registreren.

Zo moesten oorspronkelijk de opleidingen van de werknemers in de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 september 2024 uiterlijk op 30 november 2024 geregistreerd worden in de FLA.

Deze initiële deadline van 30 november 2024 werd vervangen door 1 april 2025.

Aangepast studentencontingent 2025

Studentenarbeid is onder bepaalde voorwaarden onderworpen aan verminderde sociale bijdragen, de zogenaamde solidariteitsbijdragen. Deze bedragen 5,42% voor de werkgevers en 2,71% voor de studenten.

De solidariteitsbijdragen kunnen enkel toegepast worden voor de uren die vallen onder het studentencontingent.

Nadat het studentencontingent in 2023 en 2024 tijdelijk opgetrokken werd tot 600 uren per kalenderjaar, bedraagt dit door het ontbreken van wetgevend initiatief vanaf 2025 terug 475 uren.

Verplichte invoering elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2)

Werkgevers die werknemers om bepaalde redenen tijdelijk niet te werk kunnen stellen, kunnen beroep doen op tijdelijke werkloosheid mits het vervullen van bepaalde voorwaarden en het naleven van bepaalde procedures.

Zo moest de werkgever onder andere uiterlijk op de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand verplicht een controleformulier C3.2 A afleveren aan de werknemers. Dit werd vanaf 1 januari 2025 vervangen door de verplichte elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2).

De elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2) is verplicht voor:

- alle werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld (vanaf de eerste effectieve werkloosheidsdag);
- alle werknemers uit de bouwsector, ongeacht of ze tijdelijk werkloos worden gesteld of niet.

Op het principe van de verplichte invoering van de elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2) geldt:

- een permanente uitzondering voor de maatwerkbedrijven;
- een tijdelijke uitzondering voor werkgevers of werknemers die bepaalde problemen zouden ondervinden bij de overschakeling van de papieren controlekaart tijdelijke werkloosheid (C3.2) naar de elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2).

Meer uitleg over de uitzonderingen en de na te leven voorwaarden, vind je [hier](#) terug.

Fiscaalvriendelijke overuren

Het IPA 2023-2024 voorzag dat jaarlijks 180 overuren in aanmerking kwamen voor de gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing overuren en de belastingvermindering. Dit geldt tot en met 30 juni 2025.

Let wel: indien de werknemer tewerkgesteld is bij een werkgever die werken in onroerende staat verricht die gebruik maakt van een elektronisch aanwezigheidssysteem, komen 180 overuren in aanmerking voor de gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing overuren en de belastingvermindering.

Indien de werknemers tewerkgesteld worden in PC 302 of onder het PC van uitzendkantoren, maar tewerkgesteld bij een gebruiker die actief is in PC 302, kan de werkgever voor 360 overuren genieten van de fiscaalvriendelijke behandeling.

1. Daarnaast bestaat een specifieke fiscale regeling indien:
 - De werknemers zijn tewerkgesteld bij een werkgever die hoofdzakelijk wegenwerken uitvoert, met uitsluiting van het aanleggen van ondergrondse leidingen en kabels, of spoorwegwerken uitvoert;
 - De overheid oplegt om in het weekend, op feestdagen of 's nachts te werken;
 - De werkgevers gebruik maken van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem;

én in de mate dat die werknemers daadwerkelijk wegenwerken of spoorwegwerken waarvoor de overheid oplegt om in het weekend, op feestdagen of 's nachts te werken, hebben uitgevoerd tijdens de overuren.

Aangescherpte voorwaarden bij gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing uitzendkantoren

Op bezoldigingen betaald of toegekend aan een uitzendkracht sinds 1 oktober 2022 mag een uitzendkantoor de gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegen- of nachtarbeid, volcontinu arbeid, systeemvaart en ploegenarbeid bij werken in onroerende staat enkel toepassen indien de klant-gebruiker hiervoor akkoord heeft gegeven. Dit akkoord was tot nu toe vormvrij.

Het koninklijk besluit van 16 september 2024 bepaalde recent de strikte voorwaarden en modaliteiten waaraan dit akkoord moet voldoen.

Hierdoor worden uitzendkantoren die bovenstaande vrijstellingen op de vanaf 1 januari 2025 betaalde of toegekende bezoldigingen aan uitzendkrachten willen toepassen een aantal bijkomende belangrijke verplichtingen/voorwaarden opgelegd.

Meer informatie vind je [hier](#) terug.

Verlaagde werkgeversbijdragen voor SWT

Het begrotingsakkoord 2023-2024 voorzag in een tijdelijke verhoging van de bijzondere werkgeversbijdragen op de aanvullende vergoeding bij SWT. Dit gold voor de werkgevers in de private profitsector en de SWT-stelsels in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden en/of herstructurering.

Let wel: de verhoging speelde niet voor de aanvullende vergoeding bij SWT tijdens de periode van erkenning in moeilijkheden of herstructurering.

Deze verhoging gold voor zowel de nieuwe stelsels als voor de reeds bestaande stelsels.

Vanaf 1 januari 2025 verlagen de werkgeversbijdragen terug tot het niveau van 2022, dit bij gebrek aan wetgevend kader.

Relance overuren



Het IPA 2023-2024 voerde 120 relance-uren voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 in. Een werknemer kan onder bepaalde voorwaarden bovenop het basiscontingent van vrijwillige overuren per kalenderjaar 120 bijkomende vrijwillige overuren, de zogenaamde 'relance-uren' presteren.

Wat 2025 betreft, kan de werknemer in de periode van 1 januari 2025 tot en met 30 juni 2025 120 bijkomende vrijwillige overuren presteren. De relance-uren moeten niet meegerekend worden voor de interne grens noch voor de berekening van de arbeidsduur. Bovendien geven deze uren geen recht op overloon. De relance-uren zijn vrij van RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing.

Om beroep te kunnen doen op relance-uren moet een voorafgaand schriftelijk akkoord afgesloten worden tussen werkgever en werknemer waarin de uitdrukkelijke wil tot uiting komt om vrijwillige overuren te presteren. Dit akkoord heeft een geldigheidsduur van maximum 6 maanden.

Nieuwe grenzen loonbeslag – en overdracht

Jaarlijks worden de grenzen voor loonbeslag en loonoverdracht geïndexeerd. Meer informatie hieromtrent vind je [hier](#) terug.

Bedrijfswagens nieuwe referentie – CO2-uitstoten

Indien een werkgever een bedrijfswagen ter beschikking stelt aan zijn werknemers ontstaat er een belastbaar voordeel van alle aard wanneer zij deze wagen gebruiken voor privédoeleinden. Eén van de elementen om het belastbaar voordeel te berekenen is de referentie-CO2-uitstoot.

Meer informatie vind je [hier](#) terug.

Nieuwe bedragen toegelaten inkomsten voor gepensioneerden

Een gepensioneerde mag een beroepsactiviteit uitoefenen, maar de inkomsten die eruit voortvloeien mogen bepaalde grenzen niet overschrijden. Gebeurt dat toch, dan verliest hij een deel van zijn pensioen.

Jaarlijks worden deze bedragen geïndexeerd. Ontdek [hier](#) de bedragen voor 2025.

Let wel: vanaf 1 januari 2025 bestaat er een nieuwe inkomensgrens voor bepaalde gepensioneerde werknemers die werken in het kader van een flexi-job. Meer informatie vind je [hier](#) terug.

Aangepast minimaal uurloon gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing ploegenarbeid bij werken in onroerende staat

Om de gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing werken in onroerende staat toe te passen moet de werkgever onder meer een bepaald minimum bruto-uurloon toekennen aan de betrokken werknemers in ploeg.

Voor inkomstenjaar 2025 bedraagt het uurloon 17,27 EUR, voor de inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage (bedrag onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad). Dit minimaal uurloon geldt niet voor studenten verbonden met een studentenovereenkomst en leerlingen in alternerende opleiding.



Aangepast bedrag omvang gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing gelegenheidsarbeid in de tuinbouw

Werkgevers binnen het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf die zich hoofdzakelijk bezighouden met fruit- of groenteteelt kunnen onder bepaalde voorwaarden een gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing genieten.

De gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing wordt toegekend ten belope van 1,27 EUR per uur vermenigvuldigd met het totaal aantal gepresteerde uren van de gelegenheidsarbeiders in de fruit- of groenteteelt en waarvoor voor het eerst bezoldigingen worden betaald of toegekend.

Deze vrijstelling wordt toegepast op de bedrijfsvoorheffing die verschuldigd is op de bezoldigingen van alle gelegenheidsarbeiders in de fruit- of groenteteelt die door de betrokken werkgever worden tewerkgesteld, na toepassing van de volgende gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing:

- overuren,
- ploegenarbeid inclusief volcontinu/nachtarbeid/ploeg bij werken in onroerende staat,
- investeringen in steunzones,
- startende ondernemingen,
- opleidingen.

Het normaal tarief bedraagt:

- 11,11% indien de gelegenheidsarbeider een Rijksinwoner is;
- 18,725% indien de gelegenheidsarbeider een niet-Rijksinwoner is.

Let wel: de vrijstelling mag niet worden toegepast op de bedrijfsvoorheffing die aanvullend bovenop de reglementair minimaal verschuldigde bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden.



Mobiliteit: op welke bijdrage hebben mijn werknemers recht vanaf februari 2025?

Op 1 februari 2025 stijgt de prijs van een NMBS-treinkaart met 3,03%. Tegelijkertijd zal de werkgeversbijdrage voor het eerst worden geïndexeerd als gevolg van een wijziging die door de sociale partners is ingevoerd. Die indexering zal echter beperkt zijn tot 2,015%.

Wat is de impact daarvan op je verplichting tot betaling van een bijdrage in de vervoerskosten?

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9: een minimumverplichting

De financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers wordt bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 19/9, die in 2009 werd gesloten. Die cao verplicht werkgevers een bijdrage te betalen wanneer hun werknemers gebruik maken van de trein en/of andere openbare vervoersmiddelen voor hun woon-werkverplaatsingen. Ze is **aanvullend**, d.w.z. dat ze een na te leven minimumverplichting vastlegt.

De cao nr. 19/9 bevat een rooster met **forfaitaire bedragen** dat de werkgeversbijdrage bepaalt. Dat rooster is van toepassing naargelang van de afgelegde afstand.

Die bedragen stemden in 2019 overeen met 70% van de prijs van de treinkaart. In februari 2024, na de laatste indexering van de treinkaart, bedroeg die bijdrage nog maar 56% van de prijs van de treinkaart.

Daarom hebben de sociale partners de cao nr. 19/11 goedgekeurd.

Cao nr. 19/11 - indexering van de bedragen

De cao nr. 19/11, die dateert van 8 april 2024, heeft op 1 juni 2024 een stijging doorgevoerd van het bedrag van de werkgeversbijdrage. Op 1 juni bedroeg die bijdrage 71,8% van de kosten van de treinkaart (februari 2024).

Om ervoor te zorgen dat de toekomstige indexeringen van de treinkaart de kloof tussen de werkgeversbijdrage en de kosten voor de werknemers niet doen toenemen, zal er tot 2029 een indexeringsmechanisme van kracht zijn.

Voortaan worden bij elke aanpassing van de treinkaart in februari ook de bedragen die in de cao nr. 19 zijn opgenomen, aangepast. Het indexeringspercentage is echter beperkt. Het eerste procentpunt van de indexering van de treinkaart wordt volledig doorgerekend in de werkgeversbijdrage; daarna wordt de helft van de indexering doorgerekend en mag het indexeringspercentage van de werkgeversbijdrage niet meer bedragen dan 2,5%.

Dat verklaart waarom de werkgeversbijdrage waarvan sprake in de cao 19/11, op 1 februari 2025 stijgt met 2,015% terwijl de abonnementen voor woon-werkverkeer stijgen met 3,03%.

Voorbeelden

Hoeveel zal een **treinabonnement** kosten voor een werknemer die van Ottignies naar Brussel (26 km) reist?

In januari 2025 (vóór de indexatie) betaalt hij 124 EUR voor een maandabonnement en 1.240 EUR voor een jaarabonnement. In februari 2025 betaalt hij 128 EUR voor hetzelfde maandabonnement en 1.277 EUR voor een jaarabonnement.

Wat is de **werkgeversbijdrage** in dat abonnement?

Alles hangt af van de sector waarin de werknemer werkt.

Voor een sector waar de cao nr. 19 van toepassing is, moet de werkgever de werknemer 91 EUR terugbetalen als die een maandabonnement gebruikt en 908 EUR voor een jaarabonnement. Dat is bijvoorbeeld het geval in het paritair comité nr. 100 (aanvullend paritair comité voor arbeiders), in de horeca (PC 302) en in de bankensector (PC 310).

Tal van sectoren voorzien in een bijdrage die evenredig is met de prijs van de abonnementen. In die sectoren zal de werkgeversbijdrage stijgen in verhouding tot de door de NMBS geplande stijging (3,03%). Dat is bijvoorbeeld het geval in het paritair comité nr. 200 (aanvullend paritair comité voor bedienden), in de sector van de verzekeringen (PC 307) en in de schoonmaaksector (PC 121).

Andere vervoermiddelen

De cao nr. 19/11 regelt alleen de werkgeversbijdrage in de kosten van abonnementen voor het openbaar vervoer. In sommige gevallen kan dat echter gevolgen hebben voor de bijdrage in de **kosten van privévervoer** (wagen). Er zal per sector moeten worden bekeken wat de bepalingen zijn. Veel sectoren koppelen de bijdrage in de kosten van privévervoer aan het bedrag van de NMBS-abonnementen. Ook in dat geval stijgt die bijdrage in februari 2025.

Een ander aandachtspunt: op 1 januari 2025 is het bedrag van de **fietsvergoeding** waarin de cao nr. 164 voorziet, gestegen van 0,28 EUR per km naar 0,29 EUR per km en is het vrijgesteld maximumbedrag gestegen van 0,35 EUR per km naar 0,36 EUR per km, met een jaargrens van 3.610 EUR in 2025 (3.500 EUR in 2024).

De vervoerskosten in mijn sector

In de [sectorale documentatie](#) vind je gedetailleerde informatie over de toe te kennen bedragen per paritair comité. Die documentatie vermeldt per gebruikt vervoersmiddel de bijdrage in de vervoerskosten, ongeacht of ze gebaseerd is op de cao nr. 19/9, de bedragen van de treinkaart of een sectorale loonschaal.

Bron: [Cao nr. 19/11](#) van 8 april 2024 tot wijziging van cao nr. 19/9 van 23 april 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs voor het vervoer van werknemers.



Bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: vergeet niet het verslag voor 2023-2024 op te stellen!

Om te bepalen of het bezoldigingsbeleid dat in hun onderneming gevoerd wordt genderneutraal is, moeten bepaalde werkgevers een gedetailleerde analyse opstellen over de bezoldigingsstructuur van de werknemers.

Het volgende analyseverslag heeft betrekking op de boekjaren 2023-2024.

Het laatste verslag had namelijk betrekking op de boekjaren 2021-2022.

Betrokken werkgevers

Ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen, zijn verplicht een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers op te stellen.

Om het gemiddeld aantal werknemers te kennen dat in je onderneming tewerkgesteld is, moeten de berekeningsmodaliteiten worden toegepast die gelden voor de sociale verkiezingen.

Volledig of beknopt formulier

Het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers wordt opgesteld aan de hand van:

- een volledig formulier als je gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstelt;
- een beknopt formulier als je gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 maar minder dan 100 werknemers tewerkstelt.

Procedure en termijnen

Als je tot de betrokken werkgevers behoort, moet je om de 2 jaar het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers bezorgen aan de ondernemingsraad of, bij gebrek hieraan, aan de vakbondsafvaardiging.

Dat verslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de 3 maanden die volgen op het afsluiten van het boekjaar, d.w.z. voor het volgende verslag (in principe) uiterlijk op 31 maart 2025. Het wordt overgemaakt minstens 15 dagen vóór de vergadering tijdens welke het verslag wordt besproken.

Neem contact op met je Payroll Consultant om een document (verslag) te bekomen dat je kan helpen om je analyseverslag 2023-2024 in te vullen.

We wijzen er ook op dat een Europese richtlijn (richtlijn 2023/970) voorziet in minimumvoorschriften ter versterking van het beginsel van gelijke beloning tussen vrouwen en mannen. Die richtlijn moet tegen 7 juni 2026 zijn omgezet in Belgisch recht. We houden je zeker op de hoogte.

Bronnen: wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen; Koninklijk Besluit van 25 april 2014 houdende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers, Belgisch Staatsblad van 15 mei 2014; Koninklijk Besluit van 25 april 2014 tot vaststelling van de modellen van de formulieren die als basis moeten dienen voor dit analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers, Belgisch Staatsblad van 15 mei 2014; [website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg](#).



Werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers: maak er (weer) tijd voor vrij!

Bepaalde ondernemingen moeten een plan opstellen om de tewerkstelling van werknemers van minstens 45 jaar te behouden/verhogen.

Betrokken werkgevers

Als je **op 2 januari 2025 meer dan 20 werknemers** tewerkstelt, moet je in de loop van de eerste maanden van 2025 een werkgelegenheidsplan oudere werknemers opstellen.

Om het aantal tewerkgestelde werknemers te bepalen, moet je rekening houden met:

- de werknemers in voltijdse equivalenten in je onderneming op 2 januari 2025 op basis van de Dimona-aangiften
- en, eventueel, de uitzendkrachten in voltijdse equivalenten in je (gebruikende) onderneming op 2 januari 2025.

Opgelet! Het aantal werknemers dat zo bekomen wordt (in 2025), wordt voor 4 jaar vastgesteld (tot in 2029), ongeacht eventuele latere schommelingen van het aantal tewerkgestelde werknemers.

Inhoud van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers

Het werkgelegenheidsplan oudere werknemers zal het volgende bevatten:

- enerzijds, jaarlijkse/meerjarenmaatregelen om het aantal werknemers van minstens 45 jaar in je onderneming te behouden/verhogen;
- en, anderzijds, administratieve vermeldingen.

Procedure en termijnen

Het werkgelegenheidsplan oudere werknemers moet worden ingevoerd na een procedure van informatie en raadpleging van de werknemers(vertegenwoordigers) van je onderneming.

Deze procedure moet van start gaan met het voorstellen van een ontwerp van werkgelegenheidsplan aan de werknemers(vertegenwoordigers) en dit, in principe **binnen de drie maanden na de afsluiting van het boekjaar** (naar aanleiding van de jaarlijkse inlichtingen over de economische en financiële situatie en de werkgelegenheid in de onderneming), d.w.z. uiterlijk 31 maart.

Bron: collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, koninklijk besluit van 24 oktober 2012, Belgisch Staatsblad van 8 november 2012.



AI-verordening 2025: Ontdek welke nieuwe regels en verplichtingen werkgevers moeten naleven

In 2025 moet je als werkgever al enkele verplichtingen naleven die voortvloeien uit de AI-verordening. Wat houdt dit juist in voor jou als werkgever?

De evolutie van artificiële intelligentie (AI) gaat razendsnel. Hoewel AI voor vele voordelen zorgt voor onze ontwikkeling, houdt het ook bepaalde risico's in. Met de AI-verordening wil Europa daarom een uniform rechtskader creëren om de goede werking van de interne markt te waarborgen en marktversnippering te voorkomen. Terzelfdertijd wil Europa ook de Europese grondrechten van de burgers en de ondernemingen beschermen tegen mogelijke schadelijke effecten van AI-systemen.

Deze verordening is rechtstreeks van toepassing in alle landen van de Europese Unie en treedt vanaf **2 augustus 2026** volledig in werking.

Er zijn echter onderdelen die reeds in **2025** in werking zullen treden. Deze bekijken we in dit artikel.

Bepaling die in werking treden op 2 februari 2025

Vanaf 2 februari 2025 ben je als werkgever (als aanbieder en/of gebruiksverantwoordelijke van AI-systemen) in eerste instantie verplicht om maatregelen te treffen die zorgen voor een voldoende niveau van **AI-geletterdheid** bij jouw werknemers en anderen die namens de onderneming AI-systemen beheren en gebruiken. AI-geletterdheid omvat de vaardigheden en kennis die iedereen binnen de organisatie die werkt met AI-systemen, nodig heeft om deze systemen op een geïnformeerde manier te gebruiken en zich bewust te zijn van de kansen, maar ook de risico's en mogelijke schade die AI kan veroorzaken. Het is dus niet zo dat enkel de IT'ers binnen de onderneming over deze kennis dienen te beschikken.

Bovendien geldt vanaf 2 februari 2025 een verbod op bepaalde AI-systemen met **onaanvaardbare risico's**. Alle AI-systemen die als een duidelijke bedreiging voor de veiligheid, het levensonderhoud en de rechten van mensen worden beschouwd, zijn verboden. Een voorbeeld hiervan is "sociale scoring". Dit houdt in dat AI-systemen mensen beoordelen op basis van hun sociale gedrag of persoonlijke kenmerken, hetgeen kan leiden tot discriminatie. Ook AI-systemen om emoties van een natuurlijke persoon op de werkplek af te leiden zijn verboden. Als werkgever moet je er vanaf februari met andere woorden over waken dat er geen gebruik gemaakt wordt van dergelijke onaanvaardbare AI-systemen binnen de onderneming.

Bepalingen die in werking treden op 2 augustus 2025

Vanaf 2 augustus 2025 gelden de verplichtingen voor **AI-modellen voor algemene doeleinden**. Deze AI-modellen zijn ontworpen om een breed scala aan taken uit te voeren. Ze worden getraind op enorme hoeveelheden data en zijn veelzijdig inzetbaar. Het gaat hier om nog niet zelfstandige systemen maar zij vormen de basis voor AI-systemen. Een voorbeeld van een AI-systeem die hiervan gebruik maakt is ChatGPT.

Voor deze AI-modellen gelden specifieke verplichtingen. Het gebruik van deze modellen brengt namelijk ook risico's met zich mee. Ontwikkelaars weten vaak niet welke data gebruikt werd en om deze reden moeten deze modellen voldoen aan bepaalde transparantievereisten (vb. technische documentatie bijhouden). Ook de Europese wetgeving omtrent auteursrechten moet worden nageleefd. Voor krachtigere modellen die systeemrisico's met zich mee kunnen brengen, gelden er aanvullende



vereisten. Zij moeten bijvoorbeeld regelmatige evaluaties uitvoeren om kwetsbaarheden te identificeren.

Vanaf 2 augustus gelden ook **de sancties**, met uitzondering van de geldboetes die van toepassing zijn op AI-modellen met algemene doeleinden. Het is aan de lidstaten om tegen deze datum sancties vast te stellen om de naleving van de AI-verordening te garanderen. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Men vermeldt in de verordening wel reeds als sanctie voor het gebruik van AI-systemen met onaanvaardbare risico's een administratieve geldboete tot 35 miljoen euro en indien de overtreder een onderneming is, tot 7% van haar totale wereldwijde jaarlijkse omzet voor het voorgaande boekjaar, indien dat hoger is. Hier dien je als werkgever dus wel al rekening mee te houden!

Conclusie

Vanaf 2025 moeten werkgevers voldoen aan verschillende verplichtingen onder de AI-verordening.

Vanaf 2 februari 2025 moeten werkgevers zorgen voor voldoende AI-geletterdheid bij hun werknemers en is het gebruik van AI-systemen met onaanvaardbare risico's, zoals sociale scoring en emotieherkenning op de werkplek, verboden.

Vanaf 2 augustus 2025 gelden er specifieke verplichtingen voor AI-modellen voor algemene doeleinden, waaronder transparantievereisten en naleving van auteursrechten. Ook worden er sancties ingevoerd voor overtredingen.

Bron: Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie en tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 en (EU) 2019/2144, en de Richtlijnen 2014/90/EU, (EU) 2016/797 en (EU) 2020/1828 (verordening artificiële intelligentie)

Opleidingsplan voor de werknemers: het is weer zover!

Sommige ondernemingen moeten uiterlijk op 31 maart 2025 een opleidingsplan opstellen. Dit is een verplichting die werd opgelegd in het kader van de arbeidsdeal en waaraan **elk jaar** moet worden voldaan.

Bedoelde ondernemingen

Alle ondernemingen van de privésector (voornamelijk) die **minstens 20 werknemers** tewerkstellen, moeten een opleidingsplan opstellen voor hun werknemers.

Inhoud van het opleidingsplan

Het opleidingsplan lijst de opleidingen op alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn. Het plan wordt op papier of onder elektronische vorm opgesteld.

Concreet moet het opleidingsplan **minimaal het volgende bevatten**:

- de formele opleidingen; bedoeld worden de opleidingen:
 - bestaande uit door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages;
 - gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling;
 - die doorgaan op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is;
 - die tot een groep leerlingen gericht zijn;
 - en die ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- de informele opleidingen; bedoeld worden de opleidingen:
 - bestaande uit opleidingsactiviteiten die rechtstreeks betrekking hebben op het werk (of de werkplek), maar andere dan deze bedoeld hierboven;
 - gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen (tijd, plaats, inhoud);
 - en waarvan de inhoud gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek;

Bv. deelname aan conferenties, beurzen en lezingen.

- een toelichting over de wijze waarop het plan bijdraagt aan de investeringen in opleiding (ten minste 5 opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer).

Bij het opstellen van het opleidingsplan moet je als werkgever:

- de genderdimensie in aanmerking nemen;
- bijzondere aandacht geven aan:
 - personen uit risicogroepen en meer bepaald werknemers van minstens 50 jaar oud;
 - werknemers met een handicap;
 - personen van buitenlandse afkomst;
 - de knelpuntberoepen in je sector;
 - de wijze van evaluatie met de werknemers.

Opgelet! In een bij koninklijk besluit verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de minimale voorwaarden vastgesteld worden waaraan het opleidingsplan moet voldoen.

Duur van het opleidingsplan

Het opleidingsplan voor de werknemers wordt voor een **minimumduurtijd van 1 jaar** gesloten.

Procedure en termijn

Het opleidingsplan voor de werknemers wordt opgesteld met naleving van een overlegprocedure.

Als er in je onderneming een ondernemingsraad (**OR**) of, bij gebrek hieraan, een vakbondsafvaardiging (**VA**) bestaat, dan verloopt de procedure als volgt:

1. jij als werkgever stelt een ontwerp van opleidingsplan op;
2. je deelt dit ontwerp mee aan de OR of, bij gebrek hieraan, aan de VA;
3. ten minste 15 dagen na deze mededeling wordt een vergadering van de OR of, bij gebrek hieraan, met de VA georganiseerd om het ontwerp te bestuderen;
4. de OR of, bij gebrek hieraan, de VA brengt **uiterlijk op 15 maart 2025** advies uit;
5. de inhoud van het opleidingsplan moet **uiterlijk op 31 maart 2025** vastgesteld worden.

Als er in je onderneming geen OR of VA bestaat, dan verloopt de procedure als volgt:

1. jij als werkgever stelt een ontwerp van opleidingsplan op;
2. je legt dit ontwerp **uiterlijk op 15 maart 2025** aan de **werknemers** voor;
3. de inhoud van het opleidingsplan moet **uiterlijk op 31 maart 2025** vastgesteld worden.

Bewaring en communicatie van het opleidingsplan

Je bewaart het opleidingsplan voor de werknemers in de onderneming.

Je werknemers en hun vertegenwoordigers hebben er op eenvoudige vraag toegang toe.

Je moet ook een kopie van het opleidingsplan verzenden:

- naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Toezicht van de sociale wetten (FOD Werkgelegenheid);
- via <https://transfer.werk.belgie.be>;
- binnen een maand na de inwerkingtreding van je plan.

Als het opleidingsplan persoonlijke gegevens van je werknemers bevat, dan moet je deze gegevens anonimiseren voordat je de kopie verzendt.

Bron: Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, B.S. 10.11.2022.

Fusie van gemeenten: bijwerking van adressen in de Kruispuntbank van Ondernemingen

Aanpassing van adressen voor 90% van de betrokken ondernemingen

Op 1 januari 2025 zijn 28 Vlaamse gemeenten gefuseerd, wat geleid heeft tot een wijziging van de adressen van ondernemingen en vestigingseenheden in deze gemeenten. Als gevolg van deze verandering, heeft de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) automatisch 90% van de betrokken adressen bijgewerkt, wat neerkomt op ongeveer 113.000 van de meer dan 125.000 ondernemingen.

De Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) zorgt er ook voor dat wijzigingen in het Belgisch Staatsblad worden gepubliceerd, zodat de juridische gegevens van de ondernemingen correct en conform de wetgeving blijven.

Voor de ondernemingen waarvan de adressen niet automatisch konden worden aangepast, blijft het mogelijk om de informatie gratis bij te werken.

Waarom zijn sommige adressen niet automatisch bijgewerkt?

Ondanks de inspanningen van de verschillende administraties konden ongeveer 12.000 adressen niet automatisch worden aangepast. Verschillende factoren verklaren deze situatie:

- Fouten in de bestaande gegevens: ontbrekende, niet-bestaande of samengevoegde gebouwnummers.
- Inconsistenties tussen de databanken: verschillende coderingen tussen het adressenregister en het adres dat bij de KBO is geregistreerd.

Als uw adres tot de adressen behoort die niet automatisch zijn aangepast, wordt u binnenkort geïnformeerd via E-Box Enterprise of per post.

Hier zijn de stappen die u moet volgen om uw situatie te regulariseren:

- **Voor een vestigingseenheid:** De bijwerking kan worden uitgevoerd door ons erkend [Ondernemingsloket Partena Professional](#).
- **Voor een maatschappelijke zetel (in het geval van een vennootschap):** De bevoegde initiator voor het aanpassen van het adres hangt af van de juridische vorm van uw onderneming:
 - a. In de meeste gevallen moet u zich wenden tot de griffie van de bevoegde ondernemingsrechtbank of rechtstreeks bij ons erkend [Ondernemingsloket Partena Professional](#)
 - b. Er zijn enkele uitzonderingen waarbij de initiator die verantwoordelijk is voor de aanpassing de FOD Economie, de FOD Financiën of een andere bevoegde instelling is.
- **Verkrijg een attest van de nieuwe fusiegemeente**

Dit attest is essentieel om uw adres gratis bij te werken in de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Als u twijfelt of als uw situatie complex lijkt, aarzel dan niet om contact op te nemen met de FOD Economie.

Zorg ervoor dat u snel handelt om ervoor te zorgen dat uw gegevens aan de wettelijke vereisten voldoen.



Maak je op voor de sociale balans 2024!

Heel wat ondernemingen zullen hun sociale balans moeten neerleggen bij de Nationale Bank van België na de datum van afsluiting van het boekjaar.

De sociale balans is een instrument waarmee de ondernemingen dienen te rapporteren over de situatie van hun werkgelegenheid en over de opleidingsactiviteiten gevolgd door de werknemers.

Als je je verplichtingen op het vlak van de sociale balans niet naleeft, zal je bestraft worden met een sanctie die ofwel uit een strafrechtelijke geldboete ofwel uit een administratieve geldboete bestaat.

Wat houdt de sociale balans in?

De sociale balans bevat de volgende inlichtingen:

- een staat van de tewerkgestelde personen;
- een tabel van de personeelsbewegingen tijdens het boekjaar;
- een staat met inlichtingen over de opleidingsactiviteiten gevolgd door de werknemers, waarvan de kost ten laste is van de werkgever. Elke werknemer heeft immers een individueel opleidingsrecht; sinds 2024 bedraagt dit recht, in principe, ten minste 5 dagen per jaar voor een voltijdse werknemer.

Welke ondernemingen moeten een sociale balans opstellen?

Voorname­lijk de volgende ondernemingen zijn verplicht een sociale balans op te stellen:

- de Belgische ondernemingen die hun jaarrekening en een sociale balans openbaar moeten maken (en die personeel tewerkstellen); de jaarrekening en de sociale balans moeten worden neergelegd bij de Nationale Bank van België (NBB) binnen 30 dagen na de goedkeuring van de jaarrekening en ten laatste 7 maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar;
- de ondernemingen die, in principe binnen 7 maanden na afsluiting van hun/het boekjaar, een sociale balans moeten bezorgen aan de NBB:
 - ziekenhuizen die niet de vorm hebben aangenomen van een handelsvennootschap met beperkte aansprakelijkheid of van een grote of zeer grote vzw;
 - de andere privaatrechtelijke rechtspersonen (bv. vzw, stichting) die minstens 20 werknemers tewerkstellen (in voltijdse equivalenten);
 - de ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of centrum van werkzaamheid gevestigd hebben; hun sociale balans bevat enkel de gegevens met betrekking tot de in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden (van de buitenlandse onderneming), waarbij de gezamenlijke bijkantoren en centra van werkzaamheden beschouwd worden als één geheel.

Je kunt het document eventueel aan je boekhouder bezorgen als die de jaarrekening en de sociale balans van je onderneming opstelt.



Vergoedingen voor nachtwerk: februari 2025

De spilindex voor de openbare sector en de sociale uitkeringen werd overschreden in januari 2025. Verschillende vergoedingen, waaronder de vergoedingen voor nachtarbeid, werden bijgevolg geïndexeerd met 2% in februari 2025.

De vergoeding voor nachtwerk (cao nr. 49)

Werknemers die tewerkgesteld worden in een arbeidsstelsel dat normaal arbeidsprestaties omvat tussen 24 uur en 5 uur 's ochtends krijgen een bijzondere vergoeding.

Deze financiële uurvergoeding wordt voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 49. Het paritaire comité of de onderneming kan een hogere vergoeding bepalen.

Deze vergoeding is **sinds 1 februari 2025** bepaald op **€ 1,48** per effectief gewerkt arbeidsuur binnen de grenzen van het stelsel van nachtarbeid. Dit bedrag wordt opgetrokken tot **€ 1,78** voor werknemers van 50 jaar en ouder.

Aanvullende vergoeding (cao nr. 46)

Een werknemer van minstens 55 jaar die een beroepsactiviteit van minstens 20 jaar in een arbeidsstelsel met nachtprestaties kan rechtvaardigen (zie hierboven), heeft onder bepaalde voorwaarden en mits een bijzondere procedure wordt nageleefd het recht om zijn definitieve terugkeer naar dagarbeid te vragen. Ook een werknemer van minstens 50 jaar die voldoet aan dezelfde voorwaarden kan vragen om terug te keren naar dagarbeid wegens ernstige medische redenen erkend door de arbeidsgeneesheer.

Als zijn arbeidsovereenkomst zou moeten worden beëindigd omdat de werkgever niet kan ingaan op zijn vraag, dan heeft de werknemer gedurende 5 jaar recht op een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen.

Het bedrag van deze vergoeding is **vanaf 1 februari 2025** bepaald op **€ 187,51** per maand.

SWT: aanpassingen van de bedragen in februari 2025

De spilindex werd in januari 2025 overschreden. Als gevolg daarvan worden bepaalde sociale uitkeringen in februari 2025 met 2% geïndexeerd. Dit heeft gevolgen voor de bedrijfstoelagen die in het kader van de SWT's worden betaald.

Nieuwe minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen op 1 februari 2025

Vanaf 1 februari 2025 worden de minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen (SWT) als volgt verhoogd:

	Dagelijks bedrag (6 dagen/week)	Maandelijks bedrag
Gezinshoofd	€ 65,97	€ 1.715,22
Alleenstaande	€ 53,47	€ 1.390,22
Samenwonende	€ 47,51	€ 1.235,26

Nieuw maximumbedrag van de werkloosheidsuitkeringen op 1 februari 2025

Vanaf 1 februari 2025 bedraagt de maximale werkloosheidsuitkering (SWT) € 66,40 (ofwel € 1.726,40 per maand).

Referentieloon voor de berekening van de bedrijfstoelage

Het plafond van het referentieloon wordt op 1 februari 2025 verhoogd als gevolg van de spilindex. Het plafond bedraagt nu € 5.147,89.

Impact op de bestaande bedrijfstoelagen?

De bedrijfstoelagen die vóór 1 februari 2025 werden toegekend, worden op 1 februari 2025 met 2% geïndexeerd. In sommige sectoren, zoals de sector van de stoffering (PC 126) of het huiden- en lederbedrijf (PC 128), vindt die indexering evenwel plaats op hetzelfde ogenblik als de indexering van de sectorale loon schalen.

Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoelage

Het SWT is niet onderworpen aan de gebruikelijke sociale bijdragen. Er gebeurt een sociale inhouding van 6,5% op die bestemd is voor de RSZ en berekend wordt op het totaalbedrag van de werkloosheidsuitkering en de (wettelijke en buitenwettelijke) bedrijfstoelage.

De toepassing van die inhouding mag echter niet tot gevolg hebben dat het totaalbedrag van het SWT onder bepaalde drempels zakt.



Vanaf 1 februari 2025 zijn de drempels voor de toepassing van deze inhoudingen in geval van conventioneel SWT (cao nr. 17) of halftijds brugpensioen (cao nr. 55) als volgt bepaald:

Datum van toepassing	Werkloze met bedrijfstoeslag cao nr. 17	zonder persoon ten laste (€/maand) (1) cao nr. 55	Werkloze met bedrijfstoeslag cao nr. 17	met persoon ten laste (€/maand) (1) cao nr. 55
01.02.2025	€ 1.850,58	€ 925,29	€ 2.229,06	€ 1.114,53

Noot: De inhouding van 6,5 % zal beperkt of niet doorgevoerd worden wanneer de toepassing van deze (volledige) inhouding tot gevolg heeft dat het bedrag van de werkloosheidsuitkering en de bedrijfstoeslag onder het minimumbedrag zakt dat hierboven werd weergegeven volgens de gezinslasten.

Sanctie wanneer een werknemer met SWT niet wordt vervangen

Op 1 februari 2025 wordt ook het bedrag aangepast van de boete die wordt opgelegd wanneer een werknemer met SWT niet wordt vervangen. De boete bedraagt nu € 19,67.

Bronnen: RVA, NAR en administratieve instructies van de RSZ.



De werkbonus op 1 februari 2025

De 'werkbonus' is een vermindering van persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemer.

Deze vermindering is van toepassing op werknemers met lage lonen en biedt hen de mogelijkheid een hoger nettoloon te genieten.

Sinds 1 april 2024 is de berekeningswijze van deze vermindering herzien (zie [onze Infoflash van 4 april 2024](#)).

Dit zijn de bedragen van deze vermindering, die geïndexeerd werden op 1 februari 2025:

Luik A

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik A Bedienden	Bedrag van de vermindering luik A Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.777,83$	120,59	130,24
$\text{€ } 2.777,83 < S \leq \text{€ } 3.271,48$	$120,59 - (0,2443 \times (S - \text{€ } 2.777,83))$	$130,24 - (0,2638 \times (S - \text{€ } 2.777,83))$
$S > \text{€ } 3.271,48$	0	0

Luik B

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik B Bedienden	Bedrag van de vermindering luik B Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.175,25$	162,62	175,63
$\text{€ } 2.175,25 < S \leq \text{€ } 2.777,83$	$162,62 - (0,2699 \times (S - \text{€ } 2.175,25))$	$175,63 - (0,2915 \times (S - \text{€ } 2.175,25))$
$S > \text{€ } 2.777,83$	0	0

Het bedrag van de vermindering 'werkbonus' is de som van luik A en luik B.

Bron: RSZ



Lening met verminderde rentevoet of renteloze lening: rentevoeten 2024

Als werkgever kan je aan je werknemers een lening toekennen aan voordelige voorwaarden (gratis of tegen een lage rentevoet). Dit vormt een belastbaar voordeel dat wordt berekend aan de hand van een referentierentevoet. De referentierentevoeten voor inkomstenjaar 2024 werden gepubliceerd. Aan de hand van deze rentevoeten kan de waarde worden bepaald van de voordelen die in 2024 (en 2025 in afwachting van de publicatie van de rentevoeten 2025) werden toegekend onder de vorm van diverse leningen. Het belastbaar voordeel is immers gelijk aan het verschil tussen de referentievoet van het jaar waarin de lening werd afgesloten en de rentevoet die aan de werknemer wordt aangerekend, waarbij een renterverlaging wegens kinderlast buiten beschouwing wordt gelaten.

A. Hypothecaire leningen met vaste rentevoet

Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Referentierentevoet - Leningen gewaarborgd door een gemengde levensverzekering	Referentierentevoet- Andere leningen
2023	3,14 %	3,14%
2024	3,28 %	3,28 %

B. Niet-hypothecaire leningen met vaste looptijd

Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Leningen ter financiering van de aankoop van een wagen (maandelijks lastenpercentage)	Andere leningen (maandelijks lastenpercentage)
2023	0,25 %	0,49 %
2024	0,28%	0,55 %

Het belastbaar voordeel voor deze leningen kan ook op basis van het reële jaarlijks lastenpercentage van het betreffende jaar worden berekend. In dat geval is er een nieuwe berekeningswijze van dit reële jaarlijks lastenpercentage voor leningsovereenkomsten gesloten sinds 1 januari 2023: $i = (1 + p)^{12} - 1$ waarbij i het reële jaarlijkspercentage is en p het maandelijks lastenpercentage (uitgedrukt in een getal bv. 0,49 % wordt 0,0049 in de formule).

C. Niet-hypothecaire leningen zonder welbepaalde looptijd

Jaar waarin de ontlener heeft beschikt over de ontleende sommen	Referentierentevoet
2023	5,43 %
2024	6,25 %

Bron: Koninklijk Besluit van 24 januari 2025 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de voordelen van alle aard in geval van toekenning van een renteloze lening of een lening tegen verminderde rentevoet, B.S. 5 februari 2025.



Hervorming van de BTW-wetgeving: wat is er veranderd op 1 januari 2025

Een hervorming van de btw-regelgeving is van kracht sinds 1 januari 2025. Er zijn verschillende procedurewijzigingen doorgevoerd.

1. Verlengde termijnen voor kwartaalaangiften

Ondernemingen die hun aangiften per kwartaal indienen krijgen hiervoor nu vijf extra dagen. De nieuwe indieningsdatum is vastgesteld op uiterlijk de 25ste van de maand volgend op het betreffende kwartaal.

Voor maandelijkse btw-aangiften blijft alles ongewijzigd.

2. Invoering van de vervangende aangifte

Bij niet-indiening van een btw-aangifte zal de fiscale administratie automatisch een vervangende aangifte opstellen. Deze wordt berekend op basis van het hoogste verschuldigde btw-bedrag in de btw-aangiften van de afgelopen 12 maanden, met een minimum van € 2.100.

De belastingplichtige heeft één maand om de situatie recht te zetten. Zo niet, wordt de vervangende aangifte definitief.

3. Vereenvoudigde btw-teruggaven

Een nieuwe "Provisierekening Btw" vervangt de huidige rekening-courant, waardoor de terugbetaling en betaling van btw eenvoudiger beheerd kunnen worden via MyMinfin.

Maandaangevers kunnen voortaan maandelijks hun btw-tegoed terugvragen, zonder dat hiervoor een afzonderlijke vergunning nodig is.

4. Nieuwe procedurele verplichtingen

De btw administratie voert een wettelijke antwoordtermijn van één maand in voor informatieverzoeken, verkort tot 10 dagen in bepaalde gevallen.

5. Aangepaste sancties voor niet-indiening of laattijdige indiening, als ook bij laattijdige betaling

- **Laattijdige indiening:** een boete van 100 euro per maand, met een maximum van 500 euro.
- **Niet-indiening:** boetes variëren tussen 500 en 5.000 euro, afhankelijk van het aantal overtredingen.
- **Niet-betaling:** boetes variëren van 5% tot 15%.

Het is raadzaam voor belastingplichtigen om zich te informeren over deze nieuwe regels, zodat ze de invoering ervan kunnen anticiperen en een soepele overgang naar dit nieuwe fiscale kader kunnen verzekeren.

Europa wil de KMO beschermen tegen excessieve bevraging omtrent duurzaamheid

De Europese Commissie heeft op 29 januari 2025 haar 'Competitiviteitskompas' voorgesteld. Dit beleidskompas geeft de richting aan die Europa de komende 5 jaar wil volgen.

Op het gebied van duurzaamheid zijn twee belangrijke aandachtspunten naar voren gekomen. Ten eerste is er het voornemen van de Europese Commissie om de Europese duurzaamheidswetgeving (CSRD, CS3D en Taxonomy) te stroomlijnen en te vereenvoudigen. Ten tweede wil Europa kleinere ondernemingen beschermen tegen buitensporige rapporteringsverplichtingen rond duurzaamheid.

Wat is het probleem voor de KMO?

Kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's) worden in de praktijk vaak geconfronteerd met rapporteringsverplichtingen rond duurzaamheid, ook al zijn deze formeel niet op hen van toepassing.

Dit fenomeen, bekend als het "trickle-down" effect, doet zich voor wanneer een KMO deel uitmaakt van de waardeketen van een grote onderneming die verplicht is te rapporteren. Grote ondernemingen verzoeken de KMO vaak om informatie te verstrekken over hun duurzaamheidsbeleid.

Hierdoor moeten KMO's regelmatig uitgebreide vragenlijsten over hun duurzaamheidsinspanningen invullen, mogelijk voor meerdere klanten en/of leveranciers. Voor niet-voorbereide KMO's kan het beantwoorden van dergelijke vragenlijsten een aanzienlijke extra administratieve last betekenen.

'Vereenvoudiging' wordt een belangrijk thema voor Europa

De Europese Commissie erkent de complexiteit van de duurzaamheidsregelgeving en de bijbehorende administratieve uitdagingen, en wil deze middels een "Omnibus"-voorstel aanpakken.

Hoewel de concrete maatregelen nog moeten worden vastgesteld, is het doel duidelijk:

1. het bundelen en vereenvoudigen van de Europese duurzaamheidsregelgeving (CSRD, CS3D en Taxonomy);
2. het vrijwaren van kleinere ondernemingen (KMO's) van een overvloed aan vragenlijsten rond duurzaamheid om zo de administratieve lasten te beperken.

Deze maatregelen liggen in lijn met de voornemens van de nieuwe Federale Regering om bestaande of nieuwe EU-richtlijnen kritisch te (her)bekijken, in het bijzonder met het oog op de vermindering van bestaande of nieuwe rapporteringsverplichtingen voor KMO's.

Duurzaamheidsrapportage voor de grote onderneming blijft bestaan

Het principe van de duurzaamheidsrapportage zal voor beursgenoteerde bedrijven, financiële instellingen en grote ondernemingen niet verdwijnen. Een grote onderneming zal in haar jaarverslag over boekjaar 2025 (dus in 2026) nog steeds moeten rapporteren over haar duurzaamheidsinspanningen.

De toepassingscriteria en de bijhorende timing kan je nalezen in onze [Infoflash van 18 december 2024](#). We raden grote ondernemingen aan om zich, gelet op de complexiteit van de materie, goed voor te bereiden op de duurzaamheidsrapportering.

Bron: [Europese Commissie](#)

Geen loonstijging in 2025-2026: CRB legt loonnorm vast op 0 %

Om de twee jaar brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) een verslag uit over de beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling (de loonnorm). Volgens de berekeningen van de CRB mogen de loonkosten in 2025 en 2026 niet stijgen, wat resulteert in een loonmarge van 0 %. Maar wat betekent dit concreet?

Startpunt voor de loonvorming 2025-2026

De CRB berekent de beschikbare marge op basis van de verwachte loonkostenontwikkeling in de buurlanden en de automatische loonindexering in België. Daarnaast houdt de CRB rekening met de mogelijke loonkloof tussen België en buurlanden zoals Duitsland, Nederland en Frankrijk.

Het CRB-rapport vormt het startpunt voor de loonvorming in 2025-2026. Met een marge van 0% gaan de sociale partners, verenigd in de Groep van 10, aan de slag om de loonnorm vast te leggen in het tweejaarlijks interprofessioneel akkoord (IPA). Indien er geen akkoord wordt bereikt, zal de regering de loonnorm bepalen.

Wat betekent een loonmarge van 0 %?

Als de loonmarge wordt vastgelegd op 0 %, dan wil dit zeggen dat de lonen in 2025-2026 niet mogen stijgen ten opzichte van 2023-2024.

Baremaverhogingen op basis van anciënniteit, normale bevorderingen of individuele categorieveranderingen waarop de werknemers recht hebben, blijven wel nog mogelijk. Ook voordelen zoals winstpremies en bonusplannen CAO nr. 90 kunnen bovenop de loonnorm toegekend worden.

Bovendien kunnen de lonen nog steeds stijgen in lijn met de inflatie dankzij de automatische indexering, die de koopkracht van werknemers beschermt. De nieuwe federale regering heeft in het regeerakkoord expliciet opgenomen dat het principe van de automatische loonindexering wordt behouden. Met een belangrijke nuance echter: aan de sociale partners wordt immers gevraagd om tegen 31 december 2026 een advies uit te werken over de hervorming van het systeem van de automatische indexering en de Loonnormwet.

Hoe verloopt het nu verder?

De vakbonden hebben al aangegeven dat ze niet akkoord gaan met de door het CRB berekende loonmarge van 0 %. Het is dus afwachten of de sociale partners tot een akkoord zullen komen over de loonnorm. Indien er geen akkoord wordt bereikt, zal de regering de loonnorm vastleggen.

Ter vergelijking, voor de periode 2023 en 2024 bedroeg de marge ook 0 %, maar werd er wel een extraatje voorzien door de regering, namelijk de koopkrachtpremie onder de vorm van consumptiecheques. De kans is klein dat er opnieuw zo'n extraatje zal komen, aangezien het regeerakkoord bepaalt dat afspraken tussen de sociale partners geen extra kosten voor de regering mogen veroorzaken.

De komende maanden zullen cruciaal zijn om te zien of de sociale partners tot een akkoord kunnen komen of dat de regering zal moeten ingrijpen. We houden je verder op de hoogte



Gewijzigde procedure terugbetaling Vlaams opleidingsverlof vanaf 1 april 2025

Op 1 april 2025 wijzigen bepaalde regels in het kader van het Vlaams opleidingsverlof. Zo worden onder meer sanctiemogelijkheden voorzien voor opleidingsverstrekkers die hun verplichtingen niet nakomen.

Daarnaast wordt de procedure voor de terugbetaling van het Vlaams opleidingsverlof aan de werkgever verfijnd. De vernieuwde procedure ziet er vanaf 1 april 2025 als volgt uit:

Te doorlopen stappen

1. Aanvraag terugbetaling Vlaams opleidingsverlof

De werkgever dient een terugbetalingsaanvraag in door de opleiding van zijn werknemer aan te melden in het digitale platform Vlaamse opleidingsincentives. Deze aanvraag moet uiterlijk 3 maanden na de start van de opleiding gebeuren.

Op vraag van het departement Vlaams opleidingsverlof moet de werkgever soms bijkomende informatie bezorgen. Indien de werkgever deze informatie niet aanlevert binnen de 30 dagen vanaf de dag waarop dit gevraagd werd, vervalt de aanvraag tot terugbetaling.

Indien de werknemer een loopbaangerichte opleiding volgt, bezorgt de werknemer aan het departement een attest van de loopbaanbegeleider met zijn persoonlijk ontwikkelingsplan waarin de noodzakelijke behoefte aan die opleiding is opgenomen, samen met het inschrijvingsbewijs.

2. Onderzoek aanvraag tot terugbetaling

Het departement onderzoekt of de terugbetalingsaanvraag aan alle voorwaarden voldoet. Indien deze voldaan zijn, brengt het departement de werkgever en de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte. Indien de voorwaarden niet voldaan zijn, worden werkgever en werknemer schriftelijk op de hoogte gebracht met vermelding van de redenen van weigering van terugbetaling.

3. Registratie van aantal uren Vlaams opleidingsverlof in DmfA

Per kwartaal registreert de werkgever in de DmfA het aantal uren Vlaams opleidingsverlof dat de werknemer heeft opgenomen.

4. Terugbetaling

De werkgever ontvangt per goedgekeurd uur Vlaams Opleidingsverlof een forfaitair bedrag van 21,30 EUR.

De terugbetaalde uren zijn beperkt tot het maximum aantal uren Vlaams opleidingsverlof van de werknemer voor dat opleidingsjaar. De terugbetaling aan de werkgever gebeurt enkel als de werknemer ermee akkoord gaat om de opleiding te volgen onder het stelsel van het Vlaams opleidingsverlof.



Let wel:

- ingeval van een halftijdse tewerkstelling met een vast uurrooster, moeten de uren Vlaams opleidingsverlof samenvallen met de arbeidsuren van de werknemer volgens zijn dienstrooster.
- voor de terugbetaling van de uren Vlaams opleidingsverlof voor een opleiding met werkplekleren bij een andere werkgever, geldt als bijkomende voorwaarde dat noch de werknemer, noch de eigen werkgever worden vergoed voor de gepresteerde arbeid.
- voor de terugbetaling van de uren Vlaams opleidingsverlof voor een opleiding waarbij de eigen werkgever ook de opleidingsverstrekker is, geldt als bijkomende voorwaarde dat de werknemer dankzij de opleiding in staat is een andere dan de huidige functie of een onder invloed van een grondig gewijzigde omgeving sterk veranderende functie, uit te oefenen.

Na de berekening bezorgt het departement de werkgever de elementen waarop de berekening gebaseerd is, en, in geval van terugbetaling, het tijdstip van de betaling.

Bron: Besluit van de Vlaamse Regering van 17 januari 2025 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 –toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers –van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, wat betreft de optimalisatie van het operationele proces, B.S. 29 januari 2025.

Regeerakkoord: Gesleutel aan opleidingsrecht en lot FLA

Nadat eerder de deadline voor werkgevers om opleidingen en opleidingsrechten te registreren in de Federal Learning Account (hierna: FLA) aangepast werd, stelt het federaal regeerakkoord de afschaffing ervan voorop.

Men wil graag onderzoeken of een minder administratief belastend systeem mogelijk is.

Daarnaast voorziet het federaal regeerakkoord in het behoud van het individueel opleidingsrecht maar met de nodige ruimte voor flexibiliteit en gedeeltelijke collectivisering. In overleg met de sociale partners wil men graag meer nadruk leggen op de werknemers die dit het meest nodig hebben en wenst men administratieve rompslomp te vermijden door het uitsluiten van onder andere flexi-jobs, seizoenarbeiders en studenten.

Ten slotte zouden opgebouwde vormingsrechten geen aanleiding meer kunnen geven tot een uitbetaling in loon.

De bestaande vrijstellingen en uitzonderingen op het vlak van opleidingsrechten zouden behouden blijven voor bedrijven met minder dan 10 en 20 werknemers.

Let wel: bovenvermelde maatregelen zijn op heden nog niet definitief.

Bron: Federaal Regeerakkoord 2025 – 2029



Regeerakkoord: Hoe wil het regeerakkoord werken meer lonend maken?

Het optrekken van de werkzaamheidsgraad tot 80% in 2030 is één van de pijlers van het federaal regeerakkoord 2025-2029.

Lees verder en ontdek welke maatregelen werken meer lonend moeten maken.

Fiscale hervorming

Het federaal regeerakkoord stelt een ambitieuze fiscale hervorming voorop.

Vanaf 2026 zouden de nettolonen van iedereen die werkt stijgen, met een focus op de lonen onder de mediaan. De nettolonen zouden verder blijven stijgen doorheen de legislatuur. Dit door onder meer het verhogen van de belastingvrije som voor iedereen die werkt.

Daarnaast zou de koopkracht van de werknemers worden versterkt door het verlagen van de bijzondere bijdrage sociale zekerheid. Deze bijdrage is verschuldigd door de werknemer en varieert naargelang de grootte van het loon van de werknemer en zijn gezinstoestand (alleenstaand of een gezin met twee inkomens).

Ten slotte stelt het federaal regeerakkoord ook een versterking van de sociale werkbonus voorop.

Behoud van de Loonnormwet en automatische indexering

De principes van de automatische indexering en de Loonnormwet blijven behouden.

Let wel: aan de sociale partners wordt gevraagd om tegen 31 december 2026 een advies uit te werken over de hervorming van de Loonnormwet en het systeem van de automatische indexering, rekening houdend met het concurrentievermogen van de ondernemers en de koopkracht van de werknemers.

Gesleutel aan alternatieve verloningssystemen

Werknemersparticipatie

De bestaande wet van 22 mei 2001 die de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschappen regelt, zou in de toekomst gemoderniseerd en meer flexibel gemaakt worden.

Vereenvoudiging en harmonisatie toepassingsgebied collectieve bonussystemen

Het federaal regeerakkoord voorziet ook om de bestaande collectieve bonussystemen (de loonbonus CAO 90, de winstpremie,..) te vereenvoudigen en het toepassingsgebied verder te harmoniseren zonder de fiscale lasten voor de werkgever en/of werknemer te verhogen.

Verhoging maximale toegestane tussenkomst maaltijdcheque en lot andere cheques

Om de koopkracht te verbeteren, vraagt men aan de sociale partners om de wettelijk toegestane maximale tussenkomst van de maaltijdcheque te verhogen met 2 x 2 EUR in de periode van 2025-2029. De aftrekbaarheid voor de werkgever zou overeenkomstig verhoogd worden. De bestedingsmogelijkheden zouden ook uitgebreid worden.

De andere cheques (zoals ecocheques, cultuurcheques,..) zullen worden uitgedoofd in samenspraak met de sociale partners.

Hervorming bestaande mobiliteitsbudget

Werknemers kunnen momenteel hun bedrijfswagen of hun recht op een bedrijfswagen onder bepaalde voorwaarden inruilen voor een mobiliteitsbudget.

Dit mobiliteitsbudget kan worden besteed in één of meerdere van de volgende pijlers:

- Pijler 1: milieuvriendelijke bedrijfswagen;
- Pijler 2: duurzame vervoermiddelen en huisvestingskosten;
- Pijler 3: geld.
- Iedere pijler heeft een eigen sociale en fiscale behandeling.

Het federaal regeerakkoord voorziet dat het nieuwe mobiliteitsbudget systematisch zou aangeboden worden aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen.

Het zou bovendien de bestaande regelingen voor de tussenkomsten van de werkgever in het woonwerk- en privéverplaatsingen van de werknemer vervangen.

Daarnaast zou de nieuwe regeling (para)fiscaal gunstig behandeld worden. Er zouden ook overgangsmaatregelen voorzien worden.

Ruimere overgangperiode voor hybride bedrijfswagens

Een ruimere overgangperiode voor hybride bedrijfswagens wordt voorzien. De maximale aftrekpercentages zijn:

- tot eind 2027: 75%,
- in 2028: 65%,
- in 2029: 57,5%.

Deze aftrekpercentages zouden van toepassing zijn voor de gehele gebruiksduur van het voertuig door dezelfde eigenaar/huurder.

Brandstofkosten van hybride bedrijfswagens blijven tot eind 2027 voor 50% aftrekbaar.

De federale regering zal een uitzondering voorzien op deze beperkte aftrekbaarheid voor hybride auto's met een uitstoot van maximaal 50 gram/km. Indien het percentage volgens de aftrekformule hoger is dan 75%, mag tot eind 2027 het hogere percentage worden toegepast.

Uitbreiding toepassingsgebied auteursrechten

Het fiscaal regime voor auteursrechten zou weer uitgebreid worden naar de digitale beroepen, zoals de IT-sector.

Wettelijke omkadering van systeem flexibel verlonen en invoeren beperking brutoloonruil

Het systeem van flexibel verlonen wordt wettelijk omkaderd en de brutoloonruil wordt beperkt tot maximaal 20% van het jaarlijkse brutoloon.

Specifieke fiscale behandeling voor inkomsten van gepensioneerden die bijverdienen na volledige loopbaan van 45 jaar of na de wettelijke pensioenleeftijd

De inkomsten van een gepensioneerde die nog wil bijverdienen na een volledige loopbaan van 45 jaar of na de wettelijke pensioenleeftijd, zou in de toekomst onderworpen zijn aan een bevrijdende heffing van 33%. Wie vandaag al minder belastingen betaalt, zou dat voordeel behouden.

Hervorming expatregime

Om België aantrekkelijker te maken voor internationaal talent en de concurrentiepositie van de economie te versterken, voorziet de federale regering een aantal hervormingen aan het bestaand expatregime.

Zo zou de belastingvrije vergoeding opgetrokken worden van 30% naar 35% van de jaarlijkse brutobezoldiging en zou het huidige plafond van 90.000 EUR voor belastingvrije vergoedingen afgeschaft worden.

Ten slotte zou ook de minimale bruto bezoldiging om in aanmerking te komen voor het regime verlaagd worden van 75.000 EUR naar 70.000 EUR.

Uiteenlopende niet-fiscale maatregelen

Naast bovenvermelde maatregelen beoogt de regering ook de koopkracht te verhogen door onder andere het bevorderen van meer concurrentie in de verschillende sectoren en het versterken van consumentenrechten.

Let wel: bovenvermelde maatregelen moeten nog wetgevend uitgewerkt worden en zijn bijgevolg nog niet definitief.

Bron: Federaal regeerakkoord 2025 - 2029.



Nieuwe bedragen voor binnenlandse verblijfskosten vanaf 1 maart 2025

Als werkgever in de privésector kan je de verblijfskosten van je werknemers die zakelijke reizen in België maken terugbetalen. Voor het bepalen van de vergoeding kun je als leidraad de verblijfsvergoedingen van personeelsleden bij de federale overheid nemen. De bedragen van deze vergoedingen wijzigden op 1 maart 2025.

Principe: belastingvrije vergoeding

De forfaitaire vergoedingen die je aan je werknemers toekent als terugbetaling voor de verblijfskosten tijdens beroepsverplaatsingen in België worden niet belast, zolang ze niet hoger zijn dan de gelijkaardige vergoedingen die de federale overheid toekent aan haar personeelsleden. Deze vergoedingen worden beschouwd als een 'ernstige norm'.

Overzicht van de bedragen vanaf 1 maart 2025

Door toepassing van de indexeringsmechanismen zijn volgende bedragen van toepassing vanaf **1 maart 2025 (onder voorbehoud van bevestiging)**:

	Dagelijkse forfaitaire vergoeding (maaltijdkosten)	Maandelijkse forfaitaire vergoeding	Aanvullende dagelijkse vergoeding voor huisvestingskosten
Geïndexeerd bedrag	21,22 EUR/dag (onder voorbehoud van bevestiging)	Max. 16 x 21,22 EUR/maand (bij een voltijdse tewerkstelling) (onder voorbehoud van bevestiging)	159,17 EUR/nacht (onder voorbehoud van bevestiging)

Dagelijkse forfaitaire vergoeding voor maaltijdkosten

Een dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten (maaltijden) kan je toekennen als:

- de verplaatsing van de dienstreis minimaal 6 uur duurt;
- de verplaatsing er geen aanleiding toe geeft dat jij of een derde de kost van de maaltijd op zich neemt;
- de verplaatsing geen aanleiding geeft tot enig ander voordeel om maaltijdkosten te dekken.



Ken je maaltijdcheques toe om de maaltijkosten gedurende binnenlandse dienstreizen te vergoeden, dan moet je jouw tussenkomst in de maaltijdcheque in mindering brengen van de forfaitaire vergoeding.

Opheffing van de dagelijkse forfaitaire vergoeding voor federale ambtenaren

De dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten in België voor federale ambtenaren is opgeheven sinds 1 januari 2024 maar de administratie aanvaardt evenwel dat deze vergoeding verder kan worden aangemerkt als 'ernstige norm', mits bovenstaande voorwaarden vervuld zijn.

Maandelijkse forfaitaire vergoeding

Als de functie van de werknemer regelmatige prestaties buiten de onderneming impliceert (het betreft doorgaans personeelsleden die een reizende functie uitoefenen), kan je een maandelijkse forfaitaire vergoeding toekennen.

De maandelijkse forfaitaire vergoeding is gelijk aan een aantal keren de dagelijkse vergoeding. Het aantal is identiek voor de werknemers die dezelfde functie uitoefenen en wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde van de voltijdse prestaties volbracht door deze werknemers tijdens het voorgaande jaar. De maandelijkse forfaitaire vergoeding mag echter nooit hoger liggen dan zestien keer de dagelijkse forfaitaire vergoeding bij een voltijdse tewerkstelling.

De toekenning van deze maandelijkse forfaitaire vergoeding is niet onderworpen aan de voorwaarde van duurtijd (minimum 6 uur). De verplaatsing mag er geen aanleiding toe geven dat jij of een derde de kost van de maaltijd op zich neemt en de verplaatsing mag evenmin aanleiding geven tot enig ander voordeel om de maaltijkosten te dekken.

Aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten

Er is ook voorzien in een aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten die bedoeld is om de huisvestingskosten te dekken. Deze vergoeding kan je toekennen aan werknemers die in België buiten hun woonplaats moeten logeren naar aanleiding van de uitoefening van hun functie.

Je kan de vergoeding toekennen als aan de volgende cumulatieve voorwaarden is voldaan:

- de verplaatsing geeft er geen aanleiding toe dat jij of een derde de kost van huisvesting op zich neemt;
- de verplaatsing geeft geen aanleiding tot enig ander voordeel van dezelfde aard.



Verhoogde toeslag tijdelijke werkloosheid vanaf 1 februari 2025

De tijdelijke werkloosheidsuitkeringen worden, behalve bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, sinds 2024 berekend op 60% van het gemiddeld dagloon.

Om het hiermee gepaard gaande inkomstenverlies van de tijdelijk werkloze gedeeltelijk te compenseren, betaalt de werkgever of het Fonds voor Bestaanszekerheid een bijkomende toeslag bij tijdelijke werkloosheid. Deze toeslag moet betaald worden voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid, met uitzondering van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Vanaf 1 februari 2025 bedraagt deze toeslag 5,20 EUR per werkloosheidsdag die gedekt wordt door een werkloosheidsuitkering (voorheen was dit 5,10 EUR per werkloosheidsdag). Het meest recente bedrag kan je altijd terugvinden op de website van de RVA: [Hoeveel bedraagt uw uitkering bij tijdelijke werkloosheid?](#)

De extra toeslag bij tijdelijke werkloosheid is niet verschuldigd indien een cao, het arbeidsreglement of een individuele overeenkomst, 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.

Sinds 1 januari 2025 werd ook de bruto loongrens, die bepaalt vanaf wanneer een werknemer recht heeft op die bijkomende toeslag, aangepast.

Meer informatie over deze wijziging kan je terugvinden in volgende Infoflash: [Nieuwe brutoloon grens voor toeslag bij tijdelijke werkloosheid](#)



Briefwisseling over ondernemings-cao's vanaf 1 maart 2025 enkel nog digitaal via e-Box Enterprise

Vanaf 1 maart 2025 verandert de manier waarop de FOD WASO communiceert met ondernemingen. De e-Box Enterprise, een beveiligde elektronische brievenbus, wordt de standaard voor het ontvangen van beslissingen over ondernemings-cao's en ondernemingsakten. Wat is de e-Box Enterprise en over welke beslissingen gaat het? Ontdek het hier.

Wat is de e-Box Enterprise?

De e-Box Enterprise is een beveiligde elektronische brievenbus die alle officiële communicatie tussen overheidsinstellingen en ondernemingen samenbrengt op één plek. Ondermeer de FOD Financiën, de RSZ en de RVA maken al gebruik van de e-Box Enterprise. Ook de FOD WASO maakte reeds gebruik van de e-Box Enterprise voor bepaalde meldingen in het kader van de sociale verkiezingen.

Deze elektronische brievenbus voor ondernemingen is niet te verwarren met de e-Box Burger, waarmee je als burger berichten ontvangt van bepaalde overheidsinstanties. Via de e-Box Enterprise ontvang je berichten bestemd voor jouw onderneming.

Om geen belangrijke beslissingen van de overheid te missen, is het belangrijk om na te gaan of de e-Box voor jouw onderneming geactiveerd is en de toegangen in orde zijn. De e-Box Enterprise is gekoppeld aan het KBO-nummer van jouw onderneming. Op de website van de e-Box Enterprise kan je terugvinden hoe je de e-box kan activeren en consulteren: [Home – e-Box Enterprise](#)

Welke briefwisseling verloopt vanaf 1 maart 2025 enkel nog digitaal?

Vanaf 1 maart 2025 worden alle brieven van de FOD WASO (Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen) over de behandeling van de ondernemings-cao's en andere ondernemingsakten verstuurd via de e-Box Enterprise van de werkgevers. Het gaat onder andere om beslissingen over ondernemings-cao's (over de registratie van ondernemings-cao's of een eventuele voorlopige weigering van de registratie), over toetredingsakten voor bonusplannen CAO nr. 90 die op papier werden ingediend, over ondernemingsplannen, over de erkenning van tijdelijke werkloosheid voor bedienden, ...

De briefwisseling over bonusplannen CAO nr. 90 die digitaal via www.bonusplannen.be werden ingediend, zal wel nog via e-mail blijven verlopen en dus niet via de e-Box Enterprise.

Ook de betrokken vakbonden zullen de briefwisseling van de FOD WASO vanaf 1 maart via e-Box ontvangen. De FOD WASO raadt daarom aan om voortaan het KBO-nummer van de ondertekenende vakbonden op de ondernemings-cao te vermelden.

Opgelet: Het blijft verplicht om een exemplaar van de ondernemings-cao of akte mét originele handtekeningen neer te leggen op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. De wijze van neerlegging wijzigt niet. Een cao of akte moet dus ook voortaan nog steeds op papier (via post of afgifte bij de griffie) of digitaal via www.transfer.werk.belgie.be worden neergelegd.

Bron: *Nieuwsbericht FOD WASO van 13 februari 2025: [Briefwisseling over ondernemingscao's en andere ondernemingsakten vanaf 1 maart enkel nog digitaal | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid - Arbeid en Sociaal Overleg](#)*



Maart 2025 - Enkele belangrijke data

31 maart 2025 :

Nationale staking

[Kalender - Sociale zekerheid](#)

Bedrijfsvoorheffing berekenen

[Berekening | FOD Financiën](#)