

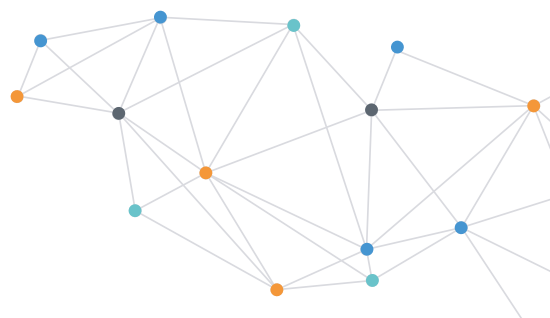


LEGAL WATCH

03-2025

Sociale actualiteit maart 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





IS UW PAYROLL OP SAP HCM OF SUCCESSFACTORS «IN GEVAAR»?

We kunnen u helpen met onze payroll experts



Door uw payrollteam voor een bepaalde periode te versterken



U bent HR- of salarisadministrateur en u moet onverwachte (burn-out, ongeval, ontslag enz.) of geplande (pension, ontslag, interne transfers vertrekken beheren

Hoe kunnen we een hoogwaardige dienstverlening blijven garanderen ?

ONS TEAM VAN SAP/SUCCESSFACTORS PAYROLL CONSULTANTS KAN U HELPEN :

- ✓ Wij integreren uw team om ervoor te zorgen.
- ✓ We voeren tests uit in het kader van de implementatie van een nieuwe oplossing.
- ✓ Wij onderzoeken de wettelijke naleving van uw configuratie.
- ✓ Wij leiden uw teams op maat en stellen documentatie of handleidingen op zodat ze zelfredzaam kunnen worden.
- ✓ We analyseren uw processen en procedures voor loonbeheer en doen aanbevelingen om ze te optimaliseren.
- ✓ Onze payroll consultants kunnen ook ondersteund worden door onze technische experts om mogelijkheden te identificeren om optimaal gebruik te kunnen maken van uw tool.

In een notendop:

Onze experts versterken uw payroll teams op SAP en/of SuccessFactors in «consultancy» modus, voor een bepaalde periode, om de continuïteit van uw payroll activiteiten te garanderen in de best mogelijke omstandigheden.



Uitbesteding van terugkerende loonwerkzaamheden



Wenst u bepaalde terugkerende taken zoals de berekening van de jaarlijkse bonussen, vakantiegeld, kwartaalaangiften enz. niet meer zelf te beheren.

Heeft u de vaardigheden niet in huis of gewoon de mogelijkheid niet om iemand op te leiden ?

✓ Wij voeren terugkerende operaties voor u uit, volgens een voorafbepaald schema, en grijpen in op specifieke momenten in de maand, het kwartaal of het jaar.

✓ We analyseren uw payroll managementprocessen en procedures en doen aanbevelingen om deze te optimaliseren.

✓ Onze payroll consultants kunnen ook ondersteund worden door onze technische experts om mogelijkheden te identificeren om optimaal gebruik te kunnen maken van uw tool.

In een notendop:

Onze experts voeren een reeks terugkerende activiteiten uit op uw SAP en/of SuccessFactors systeem in outsourcing modus, waardoor u gemoedsrust krijgt en de vrijheid om u te concentreren op taken met een hogere toegevoegde waarde voor uw organisatie.



Wij bieden u een vrijblijvend gesprek aan om uw uitdagingen te bespreken en samen uw situatie te analyseren.



CHRISTELLE DE BUYSSER
M +32 495 22 81 24
christelle.debuysser@persolis.be

STÉPHANE SCAILLET
M +32 497 05 30 41
stephane.scaillet@persolis.be





Samenvatting

Verhoging van de kantoorvergoeding op 1 maart 2025	4
Hogere kilometervergoeding vanaf 1 april 2025	5
Driemaandelijks indexerings	5
Jaarlijkse indexerings	5
Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen	5
Studentenjobs: wijzigingen in zicht!	7
Groep van 10 bereikt een akkoord over SWT, landingsbanen, loonbonus en FLA!	8
Instappen in SWT mogelijk tot 30 juni 2025?	8
Tijdskrediet eindloopbaan - landingsbanen	8
Loonbonus - CAO nr. 90	8
Federal Learning Account (FLA)	8
Overschakeling naar zomeruur: hoe moeten werknemers in ploegendienst worden betaald?	10
Werknemers in ploegen: wat moet je doen?	10
Voorbeeld	10
Samengevat	11
RSZ: verminderde bijdragen voor je oudere werknemers	12
RSZ: Structurele vermindering vanaf 1 april 2025	13
De taalwetgeving voor arbeidsovereenkomsten: Cassatie verduidelijkt... ..	14
Welke taal moet je gebruiken ten aanzien van jouw werknemers?	14
Wat is een exploitatiezetel?	14
Wat als een werknemer geen Nederlands begrijpt?	14
Welke documenten zijn getroffen door deze regelgeving?	14
Wat betekent de nietigheid van een arbeidsovereenkomst in een andere taal?	14
Conclusie	15
Terugbetaling van vakantiekampen aan werknemers: de RSZ trapt op de rem!	16
Aanvulling bij een voordeel voorzien door de sociale zekerheid	16
Arrest van het Hof van Cassatie	16
Standpunt van de RSZ	16
Buitenwettelijke kinderbijslag in het kader van een cafetariaplan	16



Terugbetaling voor vakantiekampen, kinderopvang en buitenschoolse opvang	16
Buitenwettelijke kinderbijslag buiten een cafetariaplan?	17
<i>Europa mildert verplichte rapportering over duurzaamheid.....</i>	18
Waarover gaat het?.....	18
<i>April 2025 - Enkele belangrijke data.....</i>	20



Verhoging van de kantoorvergoeding op 1 maart 2025

Werknemers die structureel en op regelmatige basis een substantieel deel van hun arbeidstijd aan thuiswerk doen, kunnen van hun werkgever een forfaitaire kantoorvergoeding krijgen om al hun kantoorkosten te dekken.

De RSZ deelt ons mee dat deze forfaitaire kantoorvergoeding wordt geïndexeerd.

Het forfaitair maximumbedrag dat door de RSZ wordt aanvaard als terugbetaling van kosten en waarop geen RSZ-bijdragen moeten worden betaald, bedraagt sinds **1 maart 2025 157,83 €** per maand. Tot 28 februari 2025 bedroeg het forfaitair bedrag 154,74 €/maand.

De fiscus aanvaardt dit forfaitair bedrag ook als (niet-belastbare) terugbetaling van kosten volgens de bepalingen uit de circulaire van 26 februari 2021 over tussenkomsten van de werkgever voor thuiswerk.

Bronnen: Administratieve instructies - RSZ, Circulaire 2021/C/20 betreffende de tussenkomsten van de werkgever voor thuiswerk, <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet#!/document/9ab46041-d0bf-4438-b707-e7b847c4794c>

Hogere kilometervergoeding vanaf 1 april 2025

Als werkgever kan je een forfaitaire kilometervergoeding toekennen aan je werknemers die voor beroepsverplaatsingen gebruik maken van hun eigen auto, motorfiets of bromfiets. Vanaf 1 april 2025 is een nieuw bedrag van toepassing.

Driemaandelijkse indexering

Om sneller te kunnen reageren op schommelingen in de brandstofprijzen wordt het bedrag van de kilometervergoeding sedert 1 oktober 2022 per kwartaal geïndexeerd. Het nieuwe bedrag, geldig vanaf 1 april 2025, bedraagt € 0,4320/km.

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4320/km bedraagt, wordt zij beschouwd als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever, vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Samengevat zijn volgende bedragen van toepassing voor 2025:

1 januari 2025 – 31 maart 2025	€ 0,4290/km
1 april 2025 – 30 juni 2025	€ 0,4320/km

Jaarlijkse indexering

Naast de driemaandelijkse geïndexeerde kilometervergoeding bestaat er ook een jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding. Voor de periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025 bedraagt deze vergoeding € 0,4415/km.

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4415/km bedraagt, wordt zij beschouwd als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever, vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Als werkgever kan je kiezen voor de toepassing van het forfaitair systeem op jaarbasis. Je moet dit dan toepassen gedurende de volledige periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025. Tijdens die periode kan je niet omschakelen naar het forfaitaire kwartaalsysteem. Dit kan je pas ten vroegste doen vanaf 1 juli 2025.

Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen

Als werkgever moet je je werknemers de middelen geven die ze nodig hebben om hun werk uit te voeren. Wanneer je werknemers hun privévoertuig gebruiken voor beroepsverplaatsingen, dan moet je deze kosten dus op jou nemen.

Veel sectoren vereisen de betaling van een forfaitaire kilometervergoeding. In dat geval moet je het bedrag betalen dat door je paritaire comité is vastgesteld. Dit is vaak (maar niet altijd) de driemaandelijkse geïndexeerde of de jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding.

Sommige sectoren verwijzen voor de betaling van de kilometervergoeding naar een recent koninklijk besluit (van 2017). In dat geval moet je de driemaandelijks geïndexeerde kilometervergoeding toepassen.

Andere sectoren verwijzen soms naar een oud koninklijk besluit (uit 1965). Dan blijft de indexering van de kilometervergoeding jaarlijks vastgelegd op 1 juli.



Om te weten welke kilometervergoeding je moet toekennen, kan je de informatie voor jouw sector raadplegen.

Wordt er niets door je sector voorzien? Je kan voor een van beide bedragen (driemaandelijks of jaarlijks) kiezen. Kies je voor de toepassing van het forfaitair systeem op jaarbasis, dan moet je dit bedrag toepassen gedurende de volledige periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.

Bron: Circulaire 2023/C/78 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen. Circulaire nr.749 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding – Periode van 1 april 2025 t.e.m 30 juni 2025, B.S., 14 maart 2025.

Studentenjobs: wijzigingen in zicht!

Zoals uitgelegd in een eerdere **infoflash**, wilde de nieuwe regering zowel het contingent als de grens voor het nettoloon van studenten verhogen. Dat is ondertussen gebeurd!

Een nieuw contingent

Een wetsvoorstel dat in de Kamer is ingediend, is onlangs goedgekeurd door de Commissie Sociale Zaken en zal zeer binnenkort naar de plenaire vergadering gaan.

Dit wetsvoorstel verhoogt het aantal uren dat een student tijdens een kalenderjaar mag werken zonder onderworpen te zijn aan de gewone socialezekerheidsbijdragen tot **650 uren**. Deze grens, die in 2023 en 2024 werd verhoogd tot 600 uren, is sinds **1 januari 2025** terug verlaagd tot 475 uren.

Verhoging van de grens voor de nettobestaansmiddelen

Het wetsvoorstel verhoogt niet alleen het contingent, maar ook de grens voor de jaarlijkse nettobestaansmiddelen van studenten.

Dit is het jaarlijkse maximumloon dat studenten mogen verdienen om fiscaal ten laste te blijven van hun ouders. Deze grens varieert afhankelijk van of de student:

- ten laste is van een gezin: het basisbedrag is 1.800 €, of 4.100 € geïndexeerd voor het inkomstenjaar 2025,
- ten laste is van een alleenstaande: het basisbedrag is 2.600 €, of 5.930 € geïndexeerd voor het inkomstenjaar 2025 of
- een beperking heeft en ten laste is van een alleenstaande: het basisbedrag is 3.300 €, of 7.520 € geïndexeerd voor het inkomstenjaar 2025.

Vanaf nu zal de grens die aanvankelijk was vastgesteld op 1.800 € (niet-geïndexeerd bedrag) worden verhoogd tot 3.300 € (niet-geïndexeerd bedrag) voor alle kinderen, ongeacht de gezinssituatie van hun ouders.

Wanneer worden deze maatregelen van kracht?

Deze wijzigingen worden van kracht op 1 januari 2025 nadat de wet in het Belgisch Staatsblad verschenen is.

Daarnaast heeft minister Clarinval aangekondigd dat er binnenkort een wetsontwerp zal worden ingediend om de leeftijd waarop jongeren een arbeidsovereenkomst voor studenten kunnen afsluiten te verlagen tot 15 jaar.

Bronnen: Wetsvoorstel van 21 februari strekkende tot het verlengen van de 600-urengrens voor studentenarbeid (DOC 56 0443/010).

Groep van 10 bereikt een akkoord over SWT, landingsbanen, loonbonus en FLA!

Eind vorige week bereikten de werkgeversorganisaties en de vakbonden, de zogenaamde Groep van 10, een akkoord over 4 hete hangijzers in het zog van het regeerakkoord. Hiermee willen de sociale partners rechtszekerheid brengen voor bedrijven en voor werknemers. Lees hieronder waarover het precies gaat.

Instappen in SWT mogelijk tot 30 juni 2025?

Het [regeerakkoord](#) voorziet dat nieuwe werknemers niet meer toegelaten worden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (voorheen brugpensioen) vanaf 31 januari 2025. Dit geldt niet voor het medisch SWT en voor bedrijven die vóór die datum een intentieverklaring tot herstructurering of collectief ontslag hebben ondertekend. Deze maatregel roept in de praktijk heel wat vragen op, in het bijzonder voor werknemers (en hun werkgevers) die momenteel een opzeg presteren met het oog op SWT.

De Groep van 10 vraagt nu aan de regering dat de tijdelijke NAR-cao's inzake SWT gerespecteerd worden tot hun oorspronkelijk voorziene einddatum, namelijk tot 30 juni 2025. Het gaat meer bepaald om de cao's nr. 143 (zwaar beroep), 166 (bouwbedrijf, nachtarbeid en zware beroepen), 167 (lange loopbaan) en 169 (aangepaste beschikbaarheid). "De tot die datum ontslagen werknemers" zouden nog moeten toegelaten worden tot deze afwijkende stelsels van SWT.

Daarnaast vragen de sociale partners ook rechtszekerheid omtrent de toepassing van de cao nr. 17 (algemeen stelsel SWT). De werknemers die ontslagen werden vóór 1 april 2025 en die de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden vervullen op 30 juni 2025 zouden moeten kunnen blijven genieten van dit SWT-regime.

Tijdskrediet eindloopbaan - landingsbanen

De tijdelijke NAR-cao's inzake de landingsbanen (tijdskrediet eindloopbaan) met recht op uitkeringen vanaf 55 jaar (nr. 170 en 171) lopen nog tot 30 juni 2025. De sociale partners vragen aan de regering om die cao's te respecteren waardoor tot die datum de [huidige loopbaanvoorwaarden](#) niet zouden wijzigen.

Loonbonus - CAO nr. 90

Wat betreft de loonbonus (bonusplannen/niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen - cao nr. 90) vragen de sociale partners om de bevoegde federale administratie erop te wijzen dat de inhoud van het eenparige [NAR-advies nr. 2.275 van 22 februari 2022](#) als leidraad moet worden gehanteerd bij het uitvoeren van de marginale controles. In de praktijk nam de FOD WASO soms standpunten in die strenger waren dan deze van de sociale partners, wat de rechtszekerheid niet ten goede kwam.

Federal Learning Account (FLA)

Het parlement heeft vorig jaar de inwerkingtreding van de FLA uitgesteld tot 1 april 2025. De sociale partners nemen akte van het feit dat het regeerakkoord intussen vermeldt dat de FLA zal worden afgeschaft en zo mogelijk zal worden vervangen door een administratief minder belastend systeem. In afwachting daarvan vragen de sociale partners dat de opschorting van de inwerkingtreding van de FLA alvast zou worden verlengd tot minstens 1 juli 2025.



We merken op dat er inmiddels ook reeds ontwerpwetgeving is ingediend in het parlement die voorziet in een latere uitsteldatum van de inwerkingtreding van de FLA, namelijk 1 september 2025.

Let wel: bovenvermelde maatregelen zijn op heden nog niet definitief. Het akkoord van de Groep van 10 moet nog de nodige wettelijke basis krijgen.

Bronnen: akkoord Groep van 10 dd. 13.03.2025; persbericht VBO dd. 17.03.2025; wetsvoorstel betreffende het tijdelijke uitstel van de registratie in de Federal Learning Account (Doc 56 0784/001).

Overschakeling naar zomeruur: hoe moeten werknemers in ploegendienst worden betaald?

Op zondag 30 maart 2025 schakelen we over van winteruur naar zomeruur. Hiervoor moeten we de klok een uur vooruit zetten (om 2 u 's ochtends zal het dus eigenlijk 3 u zijn).

De overschakeling naar zomeruur kan voor problemen zorgen voor het berekenen van het loon van bepaalde categorieën van werknemers.

Een cao die werd gesloten binnen de NAR regelt de problemen in verband met het berekenen van het loon van werknemers in ploegendienst die geen vast maandloon krijgen.

Werknemers in ploegen: wat moet je doen?

Er zijn twee oplossingen:

- Als de arbeidsorganisatie dit toelaat, moet de toerbeurt van de ploegen zo worden geregeld dat de ploeg die het minste aantal uren heeft gewerkt bij de overschakeling naar het zomeruur (de nacht van 29 op 30 maart) de ploeg is die bij de overschakeling naar het winteruur het meeste werkt.

Bij de overschakeling naar het zomeruur zullen deze werknemers immers minder werken, maar met behoud van hun normale dagloon. Daarom zullen deze werknemers bij de omschakeling naar het winteruur meer moeten werken zonder extra loon te ontvangen. Hun extra prestaties werd immers al betaald toen werd overgeschakeld naar het zomeruur.

- *Als het voor jou niet mogelijk is om deze toerbeurt toe te passen, volg dan de onderstaande instructies:*
 - de werknemers die 7 uur (of minder) zullen werken bij de overschakeling naar het zomeruur (de nacht van 29 op 30 maart) moeten een loon ontvangen dat overeenstemt met het loon voor een normale dag;
 - de werknemers die bij de overschakeling naar het winteruur langer zullen werken dan de duur van een normale dag, moeten een loon ontvangen dat overeenstemt met de effectief gewerkte uren.

Voorbeeld

In een onderneming is de arbeidstijd verdeeld tussen 3 opeenvolgende ploegen (A, B en C) die elk 8 uur per dag presteren.

Ploeg B heeft de nachtshift gewerkt bij de overschakeling naar het zomeruur (de nacht van 29 op 30 maart). De werknemers zullen dus 7 uur gewerkt hebben. Ze zullen een loon ontvangen dat overeenstemt met 8 gewerkte uren.

Bij het overschakelen naar het winteruur zijn er twee mogelijke scenario's:

- **Ofwel verricht ploeg B ook de nachtshift:** de werknemers werken 9 uur, maar zullen slechts een loon ontvangen voor 8 uur werk (voor het 9e uur hebben zij reeds een vervroegd loon ontvangen bij de overschakeling naar het zomeruur);
- **Ofwel verricht ploeg A of C de nachtshift:** de werknemers werken 9 uur en zullen een loon ontvangen voor 9 uur werk.

Samengevat

Nachtploeg bij de twee "uurveranderingen"	Aantal betaalde uren bij de overschakeling naar het zomertijd (voor 7 uur effectieve arbeid)	Aantal betaalde uren bij de overschakeling naar het wintertijd (voor 9 uur effectieve arbeid)
Dezelfde ploeg	8	8
Verschillende ploegen	8	9

Bron: collectieve arbeidsovereenkomst nr. 30 van 28 maart 1977 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de problemen die inzake beloning van sommige werknemers rijzen bij de overschakeling naar het zomertijd evenals naar het wintertijd, verplicht verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 juli 1998, BS van 11 augustus 1998.



RSZ: verminderde bijdragen voor je oudere werknemers

Als je oudere werknemers tewerkstelt, heb je recht op een vermindering van werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid. Zowel jij als je werknemer moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen. Naast een leeftijdsvoorwaarde (55 of 61 jaar, afhankelijk van het bevoegde gewest) mag het referentiekwartaalloon niet hoger zijn dan een bepaald bedrag.

Dit bedrag wordt op 1 april 2025 geïndexeerd als je deze werknemer tewerkstelt in het Waalse Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap) of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Op 1 april 2025 zal dit referentiekwartaalloon het volgende bedragen:

- 8.160 € in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (voorheen € 8.000)

Uitzonderingen

- de loongrens bedraagt maximaal € 10.880 voor het 4e kwartaal, behalve voor uitzendkrachten
- de loongrens voor het 1e kwartaal bedraagt € 10.880 voor uitzendkrachten
- € 17.682,44 in het Waalse Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap) (voorheen € 17.335,73)

De bedragen blijven ongewijzigd als je deze werknemer tewerkstelt in de Duitstalige Gemeenschap.

In het Vlaamse Gewest bestaat de maatregel niet meer als gevolg van de afschaffing ervan; die afschaffing is in werking getreden op 1 juli 2024. Meer informatie over de overgangsmaatregelen vind je in onze infoflash van 23 mei 2024.

Samenvattende tabel

Gewest waar de werknemer tewerkgesteld is	Vereiste minimumleeftijd op het einde van het kwartaal	Referentieloon voor het lopende kwartaal vanaf 1 april 2025
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	61 jaar	€ 8.160 / € 10.880
Waals Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap)	55 jaar	€ 17.682,44
Vlaamse Gewest	Maatregel bestaat niet meer (afschaffing) sinds 1 juli 2024	
Duitstalige Gemeenschap	55 jaar	€ 13.942,47

Bron: RSZ



RSZ: Structurele vermindering vanaf 1 april 2025

De werkgevers van de openbare sector en de privésector genieten een structurele vermindering van hun patronale socialezekerheidsbijdragen voor werknemers die onderworpen zijn aan het geheel van socialezekerheidssectoren, voor zover zij aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Vanaf 1 april 2025 worden de bedragen van deze driemaandelijke vermindering gewijzigd.

De bedragen zijn de volgende:

structurele vermindering van de sociale lasten

(arbeider & bediende)	brutobedragen in € per kwartaal
categorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.233,89 - S) + 0,4000 \times (7.082,19 - S)$
categorie 2	$79,00 + 0,2557 \times (9.437,21 - S) + 0,4000 \times (7.278,16 - S) + 0,0600 \times (W - 16.474,49)$
categorie 3	Valide werknemers $0,1400 \times (12.172,63 - S) + 0,4000 \times (7.082,19 - S)$
	Mindervalide werknemers $495,00 + 0,1785 \times (11.557,16 - S) + 0,4000 \times (7.082,19 - S)$

Bron: RSZ

De taalwetgeving voor arbeidsovereenkomsten: Cassatie verduidelijkt

Een arbeidsovereenkomst moet, net als andere documenten bestemd voor werknemers, opgesteld worden in het Nederlands. Deze regel geldt voor alle exploitatiezetels in het Nederlandse taalgebied.

Een arbeidsovereenkomst die in een andere taal wordt opgesteld is nietig. De regels rond deze taalwetgeving werden in een recent arrest van het Hof van Cassatie^[1] verduidelijkt.

Welke taal moet je gebruiken ten aanzien van jouw werknemers?

Als je een exploitatiezetel hebt in het Nederlandse taalgebied^[2] dan gebruik je het Nederlands in contacten met jouw werknemers en bij het opstellen van documenten (arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, ...).

Wat is een exploitatiezetel?

De exploitatiezetel is iedere vestiging of centrum van activiteit met enige standvastigheid waaraan de werknemer gehecht is en waar de sociale contacten tussen de werkgever en de werknemer in principe plaatsvinden.

Er is dus snel sprake van een exploitatiezetel, zonder dat dit daarom een officiële vestiging of maatschappelijke zetel hoeft te zijn van de werkgever.

Wat als een werknemer geen Nederlands begrijpt?

De arbeidsovereenkomst moet in elk geval in het Nederlands worden opgesteld. Het is echter wel mogelijk om bijkomend een rechtsgeldige versie op te stellen in een andere taal die door beide partijen begrepen wordt. Het moet hierbij gaan om een officiële taal van de EU of een EER-lidstaat^[3].

Welke documenten zijn getroffen door deze regelgeving?

Het toepassingsgebied van het Taaldecreet is vrij ruim. De wetgever spreekt over de 'sociale betrekkingen^[4]' en alle wettelijk voorgeschreven documenten.

Officiële documenten zoals de arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement, cafetariaplannen, bijlages bij de arbeidsovereenkomst, ... zijn al zeker getroffen door deze regelgeving.

Als werkgever met een exploitatiezetel in het Nederlandstalige taalgebied gebruik je dus best het Nederlands. Doe je dit niet, dan zijn de documenten absoluut nietig.

Wat betekent de nietigheid van een arbeidsovereenkomst in een andere taal?

De nietigheid van documenten (bv. een arbeidsovereenkomst) betekent dat ze geen rechtsgevolgen meer kunnen produceren. Het is dus alsof het document nooit heeft bestaan. Als werkgever kan je jou dus niet meer op het document beroepen.



Deze nietigheid geldt echter niet op dezelfde manier voor de werknemer. In dit bijzondere geval van nietigheid geldt dat de werknemer zich op de nietigheid kan beroepen voor de nadelige bepalingen, terwijl hij zich wel nog kan beroepen op de voordelige bepalingen uit het (nietige) document. Dit is uiteraard heel voordelig voor de werknemer.

Conclusie

Als werkgever heb je er alle belang bij de juiste taal te hanteren in jouw betrekkingen met het personeel.

[1] Cass., 03.02.2025, S.18.0020.N

[2] Opgelet: Er gelden verschillende regels in het homogeen Nederlandse taalgebied, de Vlaamse faciliteitengemeenten en Brussel-Hoofdstad. De ligging van de exploitatiezetel bepaalt welke regelgeving van toepassing is.

[3] Er worden tevens enkele voorwaarden gesteld aan de werknemer voor de toepassing van dit lid (art. 5 §2 eerste en tweede lid Taaldecreet)

[4] De "sociale betrekkingen" omvatten, volgens artikel 3 van het Nederlands Taaldecreet, zowel de mondelinge als schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Terugbetaling van vakantiekampen aan werknemers: de RSZ trapt op de rem!

Een werkgever kan beslissen om bepaalde aanvullingen toe te kennen bovenop een sociaal voordeel. Deze aanvulling wordt dan niet beschouwd als loon en is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Dit is onder meer het geval voor buitenwettelijke kinderbijslag.

Sinds enkele jaren vereist de RSZ een "compenserend verband" om de kinderbijslag die door de werkgever wordt betaald te beschouwen als een "aanvulling op een sociaal voordeel" en sluit daarom de vrijstelling van deze kinderbijslag uit wanneer hij wordt toegekend in het kader van een cafetariaplan. De RSZ heeft onlangs een verdere verduidelijking gegeven.

Aanvulling bij een voordeel voorzien door de sociale zekerheid

Wanneer zich bepaalde gebeurtenissen voordoen, kan een werknemer te maken krijgen met een toename van zijn uitgaven of een verlies van inkomsten. Dit is met name het geval wanneer het gezin van de werknemer uitbreidt. Dit 'risico' gedekt door de sociale zekerheid geeft hem recht op kinderbijslag.

De werkgever kan beslissen om deze kinderbijslag aan te vullen om zo de hogere uitgaven die de geboorte en de opvoeding van een kind met zich meebrengen te compenseren. In dit geval wordt buitenwettelijke kinderbijslag niet als loon beschouwd en is ze daarom vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Uiteraard moet deze aanvulling voorbehouden zijn voor werknemers met kinderen die kinderbijslag genieten.

Arrest van het Hof van Cassatie

Op 25 maart 2019 oordeelde het Hof van Cassatie dat wanneer buitenwettelijke kinderbijslag wordt toegekend in ruil voor een vermindering van het loon van de werknemer (salary sacrifice), deze buitenwettelijke kinderbijslag de verhoging van de kosten voor het kind niet compenseert. Het kan dus niet worden beschouwd als uitgesloten van het loon, ook al ontvangt de werknemer netto meer dan hij zonder dit voordeel zou hebben ontvangen.

Standpunt van de RSZ

Buitenwettelijke kinderbijslag in het kader van een cafetariaplan

Naar aanleiding van dit arrest heeft de RSZ het standpunt van het Hof van Cassatie gevolgd en geoordeeld dat 'een aanvulling op de kinderbijslag als compensatie voor een loonsverlaging of toegekend in het kader van een systeem van loonoptimalisatie, zoals dat kan voorkomen in een cafetariaplan, niet beantwoordt aan deze voorwaarden'.

De RSZ heeft deze verduidelijking in 2020 opgenomen in zijn administratieve instructies. Sinds de publicatie ervan kunnen werkgevers geen cafetariaplan meer invoeren dat dit voordeel bevat.

Terugbetaling voor vakantiekampen, kinderopvang en buitenschoolse opvang

De RSZ aanvaardde evenwel nog steeds dat wanneer de werkgever vakantiekampen, kinderopvangkosten en buitenschoolse opvang terugbetaalt op basis van bewijsstukken, deze terugbetalingen vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, zelfs in het kader van een cafetariaplan.

De administratieve instructies van het eerste kwartaal van 2025 maken een einde aan dit voordeel door te verduidelijken dat er helemaal geen compenserend verband is "als de werkgever kosten terugbetaalt die louter te maken hebben met het opvoeden en het onderhouden van kinderen, zoals schoolgeld (uitstappen, taalcursussen, enz.), vakantiekampen, kosten voor kinderopvang of buitenschoolse opvang, zelfs op basis van bewijsstukken".



De RSZ laat echter de mogelijkheid open voor werkgevers om "namens zijn werknemers een verzekering af te sluiten voor de opvang van zieke kinderen" .

Buitenwettelijke kinderbijslag buiten een cafetariaplan?

Ken je buitenlandse kinderbijslag toe aan je werknemers buiten een cafetariaplan om? Moesten je werknemers dit voordeel niet compenseren door een deel van hun loon af te staan? In dat geval blijft het voordeel voor je werknemers vrijgesteld als je de instructies van de RSZ opvolgt.

Bron: Administratieve instructies RSZ - 2025/1 - **Aanvullingen bij sociale voordelen.**

Europa mildert verplichte rapportering over duurzaamheid

Op 26 februari 2025 heeft de Europese Commissie een reeks voorstellen goedgekeurd om de administratieve lasten voor Europese bedrijven te verlichten. Een belangrijke maatregel betreft de versoepeling van de regels rond duurzaamheidsrapportering. Zo zullen enkel nog ondernemingen met minstens 1.000 werknemers verplicht zijn om over hun duurzaamheid te rapporteren.

Waarover gaat het?

Binnen de Europese duurzaamheidsregelgeving vormen de CSRD- en CS3D-richtlijnen, het belangrijkste regelgevend kader. Deze richtlijnen hebben als doel bedrijven te stimuleren om transparant en verantwoord te handelen op het gebied van duurzaamheid.

Door geopolitieke en economische uitdagingen, zoals de oorlog in Oekraïne, stijgende energiekosten en veranderende mondiale handelsrelaties, is er in Europa een sterke noodzaak om de concurrentiële positie van Europese bedrijven te beschermen en te versterken.

In lijn met het "Europese kompas voor concurrentievermogen" (zie onze [Infoflash van 17 februari 2025](#)), neemt de Europese Commissie met deze nieuwe voorstellen (gebundeld in Omnibus-pakketten) de eerste concrete maatregelen.

We merken op dat de voorstellen nog niet definitief zijn. Ze worden voorgelegd aan het Europees Parlement en de Europese Raad en worden pas definitief na bekendmaking in het Publicatieblad van de EU. Daarna moeten zij nog worden omgezet in Belgische wetgeving.

1. Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

De **CSRD** voorziet een **rapportageplicht** voor bedrijven om via een gestandaardiseerde rapportering in het jaarverslag transparantie te bieden over hun duurzaamheidsimpact.

Momenteel is de CSRD van toepassing op alle grote bedrijven (bedrijven met meer dan 250 werknemers en/of een omzet van meer dan 50 miljoen EUR of een balanstotaal van meer dan 25 miljoen EUR), evenals beursgenoteerde KMO's waarvan de effecten zijn genoteerd op een gereguleerde EU-markt.

Het **Omnibus I**-pakket voorziet onder andere volgende wijzigingen voor **CSRD**:

- **Minder ondernemingen moeten rapporteren:** het toepassingsgebied van CSRD wordt beperkt tot grote bedrijven met meer dan **1.000 werknemers**. De andere criteria (50 miljoen EUR omzet en/of een balanstotaal van meer dan 25 miljoen EUR) wijzigen niet. Hierdoor zal het aantal ondernemingen dat moet rapporteren verminderd worden met 80%.
- **Uitstel van implementatie:** de tweede en derde implementatiefase van de CSRD worden met twee jaar uitgesteld. Dit betekent dat pas **vanaf 2028** moet worden gerapporteerd. Hierdoor is er ook tijd om de nationale wetgeving aan te passen.
- **Invoeren "Value chain cap":** voor bedrijven met minder dan 1.000 werknemers, die niet langer onder de CSRD vallen, wordt een **vrijwillige rapportagestandaard** vastgesteld, gebaseerd op de VSME-standaard van **EFRAG**. Dit beschermt kleinere bedrijven doordat CSRD-plichtige bedrijven en banken minder informatie van hen mogen opvragen.
- **Herziening van de ESRS:** de Europese duurzaamheidsrapportagestandaarden (ESRS) worden herzien om het aantal vereiste datapunten aanzienlijk te verminderen, vage bepalingen te verduidelijken en de samenhang met andere regelgeving te verbeteren.

2. Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD of CS3D)

De **CS3D** (ook wel de Due Diligence-richtlijn genoemd) verplicht bedrijven om verantwoordelijkheid te nemen voor de mensenrechten en milieueffecten in hun hele waardeketen, inclusief directe én indirecte leveranciers.

Het verschil met voorgaande richtlijn is dat de **CSR**D bedrijven verplicht om te **rapporteren** over hun due diligence-processen, terwijl de **CSDDD** bedrijven verplicht om deze processen ook daadwerkelijk te **implementeren**.

De CSDDD is (in laatste fase) van toepassing op grote ondernemingen met meer dan **1.000 werknemers** en netto-omzet van meer dan **450 miljoen EUR**.

Het **Omnibus I**-pakket voorziet onder andere volgende wijzigingen voor **CS3D**:

- **Uitstel van implementatie:** de omzetting van de richtlijn wordt met één jaar uitgesteld tot 26 juli 2027, terwijl de effectieve implementatie voor de grootste ondernemingen (+5.000 werknemers en +1,5 miljard EUR omzet ~ fase 1) verschuift naar **26 juli 2028**. De richtlijnen van de Commissie zullen in juli 2026 beschikbaar zijn.
- **Effectenonderzoek beperkt:** bedrijven hoeven zich enkel nog te richten op **directe** handelspartners voor het identificeren en aanpakken van negatieve effecten. Alleen bij plausibele informatie over daadwerkelijke of potentiële risico's in de indirecte toeleveringsketen is verdere actie vereist. Bedrijven hoeven dus niet de volledige toeleveringsketen te monitoren.
- **Beperking 'trickle-down':** de informatie die bedrijven onder de CSDDD van hun KMO- en kleine midcap-zakenpartners (≤500 werknemers) mogen opvragen, wordt beperkt tot de gegevens gespecificeerd in de vrijwillige CSRD-rapportagestandaarden (VSME). Extra informatie mag alleen worden gevraagd als die nodig is voor due diligence en op geen andere redelijke manier kan worden verkregen.

Bron:

- [Persbericht Europese Commissie van 26 februari 2025](#)
- [Wet 2 december 2024 betreffende de openbaarmaking van duurzaamheidsinformatie door bepaalde vennootschappen en groepen en de assurance van duurzaamheidsinformatie en houdende diverse bepalingen, BS 20.12.2024.](#)



April 2025 - Enkele belangrijke data

21 april 2025 :

Paasmandag is een wettelijke feestdag.

30 april 2025 :

DmfA: verzending van de aangifte 2025/1 en betaling van saldo van bijdrage 2025/1

30 april 2025 :

Bonusplannen met een referteperiode van een volledig kalenderjaar moeten voor eind april ingediend worden. Bron : [FOD Werkgelegenheid](#)

[Kalender - Sociale zekerheid](#)

Bedrijfsvoorheffing berekenen
[Berekening | FOD Financiën](#)