

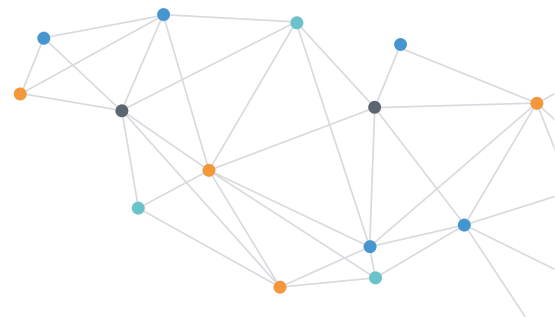


LEGAL WATCH

05-2025

Sociale actualiteit mei 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 ?



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 ?

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.

- ✓ 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

<i>Het Paasakkoord voor werkgevers – de eerste stappen.....</i>	<i>4</i>
RSZ.....	4
Terug naar het Werk: re-integratie langdurig zieke werknemers	4
Werk	5
<i>Controleer vooraf of je student of flexi-jobwerknemer aan de tewerkstellingsvoorwaarden voldoet!.....</i>	<i>7</i>
Waarom precontractuele gegevens opvragen?.....	7
Wie kan de precontractuele gegevens opvragen?.....	7
Welke precontractuele gegevens kan men opvragen?	7
Duur van de toestemming	8
Hoe werkt de onlinedienst?	8
Vragen?.....	8
<i>RSZ: Versterking van de structurele vermindering van de werkgeversbijdragen vanaf 1 april 2025</i>	<i>9</i>
Structurele vermindering vanaf 1 april 2025.....	9
Structurele vermindering vanaf 1 juli 2025	9
<i>Vlaams opleidingsverlof – Wijzigingen vanaf 1 september 2025</i>	<i>10</i>
Beperking toepassingsgebied	10
Vermindering van het loonforfait	10
Uitsluiting van bepaalde activiteiten	10
Uitzendarbeid	11
Combinatiemogelijkheid dooft uit	11
Gemeenschappelijk initiatiefrecht.....	11
Onder voorbehoud van publicatie	11
<i>Wordt de spilindex in 2025 nog overschreden?</i>	<i>12</i>
<i>Spelregels bij het toekennen van vakantiedagen</i>	<i>12</i>
Algemene krachtlijnen	12
1. Toekenning vóór 31 december	12
2. Voorrangsregels	13
3. Ononderbroken vakantieperiode	13
4. Saldo van de vakantiedagen	13
5. Opname van halve vakantiedagen.....	13
Meer weten?	13

Terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen: hoger CREG-tarief 14

Terugbetaling van elektriciteit..... 14

CREG-tarief 14

Maximaal vast bedrag per kWh 15

Economische werkloosheid bedienden: einde van bepaalde versoepelingen vanaf 1 juli 2025..... 16

Aan welke voorwaarden moet je voldoen? 16

Wat is de maximale duur van de werkloosheid? 16

Welke formaliteiten moet je vervullen? 16

Ons advies..... 17

Wat brengt het Paasakkoord ons op fiscaal vlak? 18

Voordeliger belastingstelsel voor ingekomen belastingplichtigen en ingekomen onderzoekers. 18

1. Gewijzigde voorwaarden 'kosten eigen aan de werkgever' 18

2. Aangepaste minimumbezoldiging voor BBIB 18

Optrekken fiscaal grensbedrag vrijstelling flexi-jobs 19

Fiscale wijzigingen 19

1. Optrekken jaarlijkse netto bestaansmiddelen van een student 19

2. Uitbreiding situaties om toch niet ten laste zijn 20

3. Verdubbelen bedrag aan inkomsten uit studentenarbeid die niet als bestaansmiddelen in rekening mogen worden gebracht 20

4. Niet mogelijk ten laste zijn in kader van inkomstenbelasting 20

Varia 20

1. Eenmalige niet-indexatie van bedrag vrijstelling vergoedingen voor woon-werkverkeer met een ander vervoermiddel dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer of het gemeenschappelijk vervoer georganiseerd door de werkgever 20

2. Einde van PC-privé-plan 21

3. Uitdoofregeling voor vrijstelling sociaal passief 21

4. Einde van vrijstelling voor bijkomend personeel in kmo's 21

Focus op de op til staande wijzigingen m.b.t. bedrijfswagens 22

Gewijzigde regels fiscaliteit plug-in hybride bedrijfswagens 22

Invoeren Euro 6e-bisnorm en gevolgen antimisbruik bepaling 'valse hybride' 22

Bepalen voordeel alle aard – kwalificatie 'valse' hybride 22

Hoe de vakantieperiodes vastleggen binnen jouw bedrijf? 24

Collectieve sluiting 24

Individueel akkoord 24

Juni 2025 - Enkele belangrijke data..... 25

Het Paasakkoord voor werkgevers – de eerste stappen

Met het zogenaamde 'Paasakkoord' zet de federale regering de eerste stappen in de uitvoering van het regeerakkoord. De voorziene maatregelen worden nu omgezet in ontwerpwetgeving.

Over volgende maatregelen zou een akkoord gevonden zijn:

RSZ

- **Versterking structurele vermindering (RSZ) voor lage lonen**
 - De structurele vermindering wordt verhoogd. Deze wordt automatisch berekend en hoeft dus niet aangevraagd te worden.
 - Inwerkingtreding: 1 april 2025 (voor 2e kwartaal 2025)
- **Vrijstelling van de patronale bijdrage boven loonplafond**
 - Invoering van plafond op de patronale bijdragen (RSZ) van werknemers met een kwartaalloon hoger dan een door de Koning te bepalen grensbedrag. Boven het grensbedrag zijn geen patronale bijdragen meer verschuldigd. Dit grensbedrag is gebaseerd op het loon van de eerste minister.
 - Inwerkingtreding: 1 juli 2025 (voor 3e kwartaal 2025).

Terug naar het Werk: re-integratie langdurig zieke werknemers

- **Actief afwezigheidsbeleid en ziektebriefje**
 - Werkgevers zullen een actief verzuimbeleid moeten voeren en de afspraken daarover moeten opnemen in het arbeidsreglement.
 - Beperking van vrijstelling geneeskundig getuigschrift voor bedrijven met minstens 50 werknemers: momenteel mag een werknemer 3 keer per kalenderjaar afwezig zijn zonder attest voor een eerste ziekte dag, dit wijzigt naar 2 keer per kalenderjaar.
 - Vanaf 1 januari 2026.
- **Solidariteitsbijdrage 30% voor werkgevers**
 - Bepaalde werkgevers zullen een solidariteitsbijdrage betalen van 30 % van de primaire ongeschiktheidsuitkering (RIZIV) voor de 2 maanden van arbeidsongeschiktheid die volgen op de dertigste dag van de arbeidsongeschiktheid van
 - werknemers tussen 18 en 55 jaar. Dit geldt o.a. niet voor uitzendkrachten, flexi-jobwerknemers, gelegenheidswerknemers en leerlingen.
 - De bestaande responsabiliseringsbijdrage voor werkgevers met veel langdurig zieke werknemers verdwijnt.
 - Vanaf 1 januari 2026.
- **Medische overmacht**
 - Momenteel is een termijn van 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid vereist om de procedure medische overmacht op te starten. Deze termijn wordt verminderd naar 6 maanden.
 - Vanaf 1 januari 2026.

- **Hervaltermijn bij ziekte**
 - Wijziging van de hervaltermijn van veertien dagen naar acht weken.
 - Er zal dus geen nieuwe periode van gewaarborgd loon aanvangen wanneer de werknemer binnen de eerste acht weken die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid die recht gaf op gewaarborgd loon, opnieuw arbeidsongeschikt wordt omwille van dezelfde ziekte of hetzelfde ongeval.
 - Van toepassing op een arbeidsongeschiktheid die zich voordoet vanaf 1 januari 2026.
- **Neutralisatie gewaarborgd loon**
 - De neutralisatie van het gewaarborgd loon die momenteel geldt voor de eerste 20 weken na gedeeltelijke werkhervatting wordt gewijzigd, zodat deze neutralisatie voortaan geldt gedurende de hele periode van gedeeltelijke werkhervatting. Dit is een terugkeer naar de regels die golden vóór de wetwijziging van 28 november 2022.
 - Een werknemer die het werk hervat in een stelsel van progressieve werkhervatting en ziek wordt heeft dus geen recht op gewaarborgd loon ten laste van de werkgever, maar zal meteen ten laste van het ziekenfonds vallen.
- **Wijzigingen sociaal strafwetboek**
 - Er wordt een sanctieniveau 2 opgelegd aan de werkgever met meer dan 20 werknemers voor het onterecht niet (of niet tijdig) opstarten van een re-integratie traject.
 - De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
 - Vanaf 1 januari 2026.

Werk

- **Studentenarbeid**
 - Studentenarbeid is voortaan mogelijk vanaf 15 jaar.
- **Opheffing startbaanverplichting**
 - De startbaanverplichting wordt afgeschaft.
 - Vanaf 1 januari 2026
- **Indexering sociale uitkeringen en ambtenarenlonen**
 - In de toekomst zullen sociale uitkeringen en wedden van de ambtenaren pas drie maanden na overschrijding van de spilindex worden geïndexeerd.
 - Sommige sectoren verwijzen naar deze indexeringsregels en zullen hierdoor geïmpacteerd zijn.
- **Ouderschapsverlof voor pleegouders**
 - Recht op ouderschapsverlof met onderbrekingsuitkeringen voor werknemers die in het kader van langdurige pleegzorg een kind in hun gezin opnemen, . De werknemer zal ten laatste op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, aan de werkgever de nodige bewijzen moeten overhandigen.
 - Maximum 4 maanden per kind.
 - Van toepassing op aanvragen die bij de werkgever worden ingediend vanaf 1 juli 2025.



- **Fiscale maatregelen**

- Voor de verschillende fiscale maatregelen voorzien we nog een aparte infoflash.

Bron: diverse media

Opmerking: De hierboven vermelde maatregelen werden via verschillende bronnen aangekondigd, maar zijn nog niet opgenomen in definitief goedgekeurde wetgeving. Houd er rekening mee dat verdere wijzigingen mogelijk zijn voordat de wetgeving definitief wordt.



Controleer vooraf of je student of flexi-jobwerknemer aan de tewerkstellingsvoorwaarden voldoet!

Voortaan is het mogelijk om bepaalde precontractuele gegevens van een sollicitant op te vragen via de onlinedienst '[Burgergegevens raadplegen](#)'.

Benieuwd welke gegevens je als werkgever kan opvragen en hoe dit alles in zijn werk gaat?

Lees verder en ontdek de krijtlijnen. Wat is de loonbonus CAO nr. 90?

Waarom precontractuele gegevens opvragen?

Voor de tewerkstelling van studenten en flexi-jobbers gelden specifieke voorwaarden.

Momenteel is het voor een onderneming vaak onduidelijk of een kandidaat daadwerkelijk aan deze voorwaarden voldoet.

Om hieraan tegemoet te komen, biedt de RSZ de mogelijkheid om precontractuele gegevens van een sollicitant op te vragen via de onlinedienst '[Burgergegevens raadplegen](#)'.

Wie kan de precontractuele gegevens opvragen?

De precontractuele gegevens kunnen mits toestemming van de sollicitant opgevraagd worden door onder meer potentiële werkgevers, de mandataris die door de werkgever is aangesteld voor zijn loonadministratie (sociaal secretariaat of sociale dienstverrichter) en wervings- en selectiebureaus.

Welke precontractuele gegevens kan men opvragen?

Mits toestemming van de sollicitant, kunnen volgende gegevens in de databanken van de sociale zekerheid worden geraadpleegd:

- komt de kandidaat-werknemer in aanmerking voor een flexi-job;
- beschikt de student nog over uren binnen het studentencontingent en hoeveel uren.

Belangrijk:

- De RSZ verduidelijkt dat je voor flexi-jobs enkel ziet of de sollicitant al dan niet in aanmerking komt voor een flexi-job. Daarnaast moet de onderneming echter ook aan bepaalde voorwaarden voldoen, deze worden door de onlinedienst '[Burgergegevens raadplegen](#)' niet geverifieerd. Je vindt de volledige lijst van voorwaarden op de pagina [Flexi-jobs](#).
- Voor studentenjobs zie je de beschikbare uren in het Student at work-urenpakket van de sollicitant. De onlinedienst vermeldt niet of de sollicitant een student is of niet, en/of dat de kandidaat binnen de leeftijdsgrenzen valt. Alle te vervullen voorwaarden lees je onder [Studenten in de Administratieve instructies voor werkgevers](#).

Duur van de toestemming

Indien de sollicitant toestemming verleent om zijn precontractuele gegevens te raadplegen, geldt deze toestemming voor:

- 1 maand bij een flexi-jobtewerkingstelling;
- 3 maanden bij een tewerkingstelling als student.

Hoe werkt de onlinedienst?

Het proces om de precontractuele gegevens te raadplegen verloopt in grote lijnen als volgt:

- STAP 1: De onderneming vraagt toegang tot de precontractuele gegevens van de sollicitant via de toepassing '[Burgergegevens raadplegen](#)' op de [portaalsite van de sociale zekerheid](#);
- STAP 2: De sollicitant geeft zijn toestemming via "toegang totmijndata.fgov.be";
- STAP 3: De onderneming kan de precontractuele gegevens van de sollicitant raadplegen.

Opgelet, om toegang te krijgen tot de precontractuele informatie, moet de onderneming voldoen aan specifieke voorwaarden. Zo zal de potentiële werkgever onder andere toegang moeten hebben tot de beveiligde online diensten van de [portaalsite van de sociale zekerheid](#).

Vragen?

Heb je inhoudelijke vragen over Burgergegevens raadplegen?

Neem dan contact op met de RSZ:

- telefonisch op het nummer +32 2 509 59 59;
- per e-mail via contact@rsz.fgov.be.

Heb je vragen over je toegang tot en het gebruik van Burgergegevens raadplegen?

Contacteer de RSZ. Meer informatie vind je [hier](#).

Bron: RSZ-pagina 'Burgergegevens raadplegen'.

RSZ: Versterking van de structurele vermindering van de werkgeversbijdragen vanaf 1 april 2025

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

Het regeerakkoord voorziet in een versterking van deze vermindering voor lage en zeer lage lonen. De RSZ publiceerde de aanpassingen aan de formules om deze vermindering te berekenen.

Deze bedragen, die voor het laatst werden aangepast op 1 april 2025, worden vanaf dezelfde datum opnieuw aangepast.

De RSZ vermeldt ook de berekeningsparameters die vanaf 1 juli 2025 van toepassing zullen zijn.

Structurele vermindering vanaf 1 april 2025

Réduction structurelle des charges sociales

(arbeider & bediende)	Brutobedragen in € per kwartaal
categorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.233,89 - S) + 0,2100 \times (8.400,00 - S)$
categorie 2	$79,00 + 0,2300 \times (9.780,00 - S) + 0,1500 \times (9.780,00 - S) + 0,0600 \times (W - 16.474,49)$
categorie 3	v
	$0,1400 \times (12.172,63 - S) + 0,2100 \times (8.400,00 - S)$
Mindervalide werknemers	$495,00 + 0,1785 \times (11.557,16 - S) + 0,2100 \times (8.400,00 - S)$

Structurele vermindering vanaf 1 juli 2025

Structurele vermindering van de sociale lasten

(arbeider & bediende)	Brutobedragen in € per kwartaal
categorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.233,89 - S) + 0,1500 \times (9.360,00 - S)$
categorie 2	$79,00 + 0,2300 \times (9.780,00 - S) + 0,1500 \times (9.780,00 - S) + 0,0600 \times (W - 16.474,49)$
categorie 3	Valide werknemers
	$0,1400 \times (12.172,63 - S) + 0,1500 \times (9.360,00 - S)$
	Mindervalide werknemers
	$495,00 + 0,1785 \times (11.557,16 - S) + 0,1500 \times (9.360,00 - S)$

Deze bedragen worden meegedeeld onder voorbehoud van publicatie van de wettekst in het Belgisch Staatsblad.

Bron: Tussentijdse RSZ-instructies

Vlaams opleidingsverlof – Wijzigingen vanaf 1 september 2025

Met het oog op het behalen van de besparingsdoelstelling voert de Vlaamse Regering enkele (tijdelijke) aanpassingen door aan het Vlaams opleidingsverlof (VOV). Daarnaast worden niet-competentieversterkende activiteiten geschrapt uit het toepassingsgebied.

Hierna volgt (onder voorbehoud van publicatie) een overzicht van de voorziene wijzigingen.

Beperking toepassingsgebied

Op heden moet de werknemer minstens halftijds (50%) tewerkgesteld zijn om gebruik te kunnen maken van het Vlaams opleidingsverlof. Voor **schooljaar 2025-2026** wordt de minimale tewerkstellingsvoorwaarde tijdelijk verhoogd naar 80%.

Een werknemer moet dan voor **minstens 80%** tewerkgesteld zijn (voorheen 50%) en minstens gemiddeld **28 uur** per week werken om recht te hebben op Vlaams opleidingsverlof.

Vermindering van het loonforfait

De Vlaamse overheid betaalt de loonkost voor de gevolgde opleidingsuren Vlaams opleidingsverlof terug aan de werkgever op basis van een forfaitair bedrag.

Voor het **schooljaar 2025 – 2026** wordt het **loonforfait** verminderd met 30%, met name **14,91 EUR** (voorheen: 21,30 EUR).

Uitsluiting van bepaalde activiteiten

Bepaalde activiteiten, die geen recht geven op Vlaams opleidingsverlof, worden vanaf **1 september 2025** expliciet **uitgesloten** uit de regelgeving. Het gaat om:

- Begeleiding van een startende collega door meter/peter;
- Een online aanbod van opleidingsvideo's;
- Lunch and learn sessies;
- Bedrijfstheater;
- Lerende netwerken;
- Intervisie.

Uitzendarbeid

Er worden enkele richtlijnen (die op heden voorzien zijn in de "[Handleiding werkgevers VOV](#)") voor het gebruik van Vlaams opleidingsverlof opgenomen in de regelgeving zodat ze bindend en afdwingbaar zijn. Deze regels zijn voornamelijk gericht op de **uitzendsector**:

- de gebruiker van de uitzendkracht moet onder de **CAO-wet** ressorteren;
- het uitzendbureau moet de ontvangen terugbetaling in het kader van Vlaams opleidingsverlof **doorstorten** aan de gebruiker;
- het uitzendbureau mag aan de gebruiker een **administratieve kost** aanrekenen voor het indienen van de terugbetalingsaanvraag, maar mag geen percentage van de ontvangen terugbetaling achterhouden. Het afsprakenkader m.b.t. de administratieve kost moet transparant en op voorhand opgenomen worden in een **overeenkomst** tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

Combinatiemogelijkheid dooft uit

Om recht te hebben op Vlaams opleidingsverlof moet de werknemer voor minstens 32 uren (of 3 studiepunten) ingeschreven zijn voor een opleiding uit de opleidingsdatabank of voor een loopbaangerichte opleiding (na het volgen van loopbaanbegeleiding).

Binnen een periode van 1 jaar of 365 dagen mogen momenteel verschillende modules van minder dan 32 uur worden gecombineerd om aan dat **minimum van 32 uur** te komen. Ook mogen verschillende opleidingen bij verschillende opleidingsverstrekkers worden gecombineerd.

Deze combinatiemogelijkheid om aan het vereiste minimum van 32 uren te komen, wordt (volgens de toelichtende nota bij het ontwerpbesluit) niet verlengd en loopt dus af op 31 augustus 2025.

Gemeenschappelijk initiatiefrecht

Het gemeenschappelijk initiatiefrecht geeft aan de werkgever de expliciete mogelijkheid om zelf opleidingen voor te stellen aan de werknemer. Het initiatief voor opleiding hoeft dus niet noodzakelijk van de werknemer zelf te komen. Beide partijen kunnen een opleiding voorstellen.

Een werknemer die op eigen initiatief een opleiding volgt en daarnaast ingaat op het voorstel van de werkgever om een andere opleiding te volgen, verdubbelt zijn recht op opleidingsverlof en kan tot maximaal 250 uren Vlaams opleidingsverlof opnemen.

Het gemeenschappelijk initiatiefrecht voor het Vlaams opleidingsverlof wordt, in afwachting van een structurele hervorming, **verlengd** voor het schooljaar 2025-2026.

In de **aanvraag tot terugbetaling** moet de werkgever duidelijk **aangeven** of de werknemer de opleiding op eigen initiatief of op voorstel van de werkgever volgt.

Onder voorbehoud van publicatie

De teksten zijn principieel goedgekeurd, maar dienen (na een adviesprocedure) nog in het Belgisch Staatsblad te worden gepubliceerd alvorens ze definitief zijn.

Bron: [Beslissing van de Vlaamse Regering van 25 april 2025](#) (technische aanpassingen); [Beslissing van de Vlaamse Regering van 25 april 2025](#) (gemeenschappelijk initiatiefrecht)

Wordt de spilindex in 2025 nog overschreden?

Nadat de spilindex in januari 2025 overschreden werd, maakte het Federaal Planbureau in zijn recente indexatievooruitzichten bekend dat de volgende overschrijding van de spilindex pas hoogstwaarschijnlijk zal plaatsvinden in februari 2026.

Rekening houdend met het paasakkoord zouden de sociale uitkeringen en de wedden van het overheidspersoneel dan pas in mei 2026 met 2% aangepast worden aan de gestegen levensduurte.

Bron:

- *Berichtgeving Federaal Planbureau 'Indexcijfer der consumptieprijsen – Inflatievooruitzichten (06/05/2025)'*.

Spelregels bij het toekennen van vakantiedagen

De zomervakantie staat bijna voor de deur en meteen duiken er dan traditioneel veel vragen op over de reglementering van de jaarlijkse vakantie.

In deze eerste flash over jaarlijkse vakantie herhalen we de modaliteiten bij de **toekenning van vakantiedagen**. Gelden er voorrangsregels? Moet de vakantie in één blok worden opgenomen of kan een werknemer dit versnipperd opnemen? Ontdek de krachtlijnen hieronder.

Algemene krachtlijnen

De algemene krachtlijnen bij het toekennen van de wettelijke vakantiedagen zijn steeds dezelfde, ongeacht het statuut van de werknemer (arbeider of bediende) en de wijze waarop de vakantieperiodes worden bepaald (via een collectief of individueel akkoord). Deze principes luiden als volgt:

1. Toekenning vóór 31 december

De wettelijke vakantiedagen, die werden opgebouwd tijdens het vakantiedienstjaar, moeten worden toegekend **vóór 31 december** van het vakantiejaar. Het is in principe **verboden** om de vakantiedagen die niet werden opgenomen in het vakantiejaar over te dragen naar het volgende jaar.

Voorbeeld – Een bediende werkt voltijds (5 dagen/week) gedurende het volledige jaar 2024. In 2025 heeft hij recht op 20 vakantiedagen die effectief tussen 1 januari en 31 december 2025 moeten worden opgenomen.

Als werkgever riskeer je zelfs (straf)sancties wanneer je de vakantie waarop je werknemers recht hebben niet zou toekennen. Je hebt er dan ook alle belang bij om je werknemers schriftelijk aan te sporen om hun vakantie tijdig op te nemen en om dit goed te documenteren.

Op dit principe bestaat sinds vorig jaar een uitzondering: bepaalde situaties van overmacht (vb. ziekte) laten een overdracht van vakantiedagen toe op het einde van het vakantiejaar en dit gedurende een periode van maximaal 24 maanden. Zie hiervoor onze eerdere [flash](#) over de overdracht van wettelijke vakantiedagen.



2. Voorrangsregels

Voor werknemers met schoolplichtige kinderen wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakanties.

Voor het overige bepaalt de wetgeving geen voorrangsregels. Je kan wel bijkomende voorrangsregels voorzien in het arbeidsreglement indien deze gebaseerd zijn op objectieve criteria.

3. Ononderbroken vakantieperiode

Behoudens andersluidend verzoek van de betrokken werknemer, moet een ononderbroken periode van **2 weken** toegekend worden tussen 1 mei en 31 oktober (3 weken voor werknemers jonger dan 18 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar). Een ononderbroken vakantieperiode van **één week** moet in ieder geval worden gewaarborgd.

4. Saldo van de vakantiedagen

Buiten de hoofdvakantie, dient het saldo van de vakantiedagen indien mogelijk te worden opgebruikt in rustige periodes of ter gelegenheid van regionale, plaatselijke of andere feestdagen of om de “brug” te maken.

5. Opname van halve vakantiedagen

Het opnemen van **halve vakantiedagen** is **verboden** behalve:

- indien de halve vakantiedagen aangevuld worden met een halve dag van gewone inactiviteit (vb. deeltijdse werknemers die halve dagen werken) of met een halve dag aanvullende ('Europese') vakantie;
- indien de werknemer vraagt om 3 dagen van de vierde vakantieweek te verdelen over halve dagen. De werkgever kan zich echter verzetten tegen het opdelen van deze vakantiedagen indien dit het goede verloop van het werk in de onderneming zou verstoren.

Meer weten?

In een volgende flash zullen we dieper ingaan op de andere spelregels bij jaarlijkse vakantie, meer bepaald de procedure om de vakantieperiodes collectief of individueel vast te leggen.

Bron: Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers

Terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen: hoger CREG-tarief

De forfaitaire tarieven die de CREG gebruikt om de werkelijke elektriciteitskosten voor het derde kwartaal 2025 te berekenen, zijn net gepubliceerd.

Die tarieven stemmen overeen met het maximumbedrag per kWh dat je aan je werknemers kan toekennen als terugbetaling voor de kosten van het thuis opladen van hun bedrijfswagen.

Terugbetaling van elektriciteit

Ter herinnering: als je je werknemer zijn elektriciteitskosten voor het thuis opladen van zijn bedrijfswagen terugbetaalt, maakt die terugbetaling geen deel uit van de forfaitaire raming van het voordeel alle aard voor het privégebruik van die wagen; de terugbetaling is dan een afzonderlijk voordeel.

Toch is het mogelijk om maar één belast voordeel van alle aard zonder bijkomend belastbaar voordeel te hebben, voor zover bepaalde voorwaarden vervuld zijn (vb.: terugbetaling gebaseerd op de werkelijke elektriciteitskosten van de werknemer).

De fiscus aanvaardt dat de werkelijke elektriciteitskosten berekend worden op basis van een vast bedrag per kWh, dat echter niet hoger mag zijn dan het CREG-tarief.

CREG-tarief

Het maximaal vast bedrag per kWh wordt voor elk betrokken kwartaal per gewest bepaald op basis van de woonplaats van de werknemer. Dat betekent dat er in elk gewest maar 4 keer per kalenderjaar een maximaal vast bedrag per kWh wordt vastgelegd.

Je mag dus de verbruikte elektriciteit terugbetalen zonder het maximaal vast bedrag per kWh te overschrijden dat van kracht is in het gewest waarin je werknemer zijn woonplaats heeft (je mag uiteraard minder terugbetalen).

Je kan er ook voor kiezen om de verbruikte elektriciteit terug te betalen zonder rekening te houden met de woonplaats van je werknemers. In dat geval is het maximaal vast tarief per kWh gelijk aan het laagste tarief dat van toepassing is in één van de gewesten voor het betrokken kwartaal. Die keuze geldt dan voor het volledige kalenderjaar.



Maximaal vast bedrag per kWh

Het maximaal vast bedrag per kWh bedraagt:

	1 januari 2025- 31 maart 2025	1 april 2025 -30 juni 2025	1 juli 2025-30 september 2025
Vlaams Gewest	28,22 eurocent/kWh	31,94 eurocent/kWh	34,56 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	32,94 eurocent/kWh	35,85 eurocent/kWh	37,87 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Waals Gewest	32,56 eurocent/kWh	36,17 eurocent/kWh	38,43 eurocent/kWh (onder voorbehoud)

Ter herinnering: deze administratieve tolerantie vervalt op 1 januari 2026. Daarna zal de administratie, op basis van de systemen die op dat moment beschikbaar zullen zijn, nagaan of een verlenging van de administratieve tolerantie al dan niet nodig is.

Meer informatie over de terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen vind je in onze [infoflash van 15 januari 2025](#).

Bronnen: Circulaire 2024/C/77 van 5 december 2024 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen, tussentijdse RSZ-instructies 9 januari 2025 ; Circulaire 2025/C/14 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen – maximaal vast tarief per kWh – tweede kwartaal 2025.

Economische werkloosheid bedienden: einde van bepaalde versoepelingen vanaf 1 juli 2025

De administratieve vereenvoudiging die door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 172 werd ingevoerd om de toegang tot tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden te vergemakkelijken, loopt af op 30 juni 2025.

Deze overeenkomst stond ondernemingen in moeilijkheden toe om een beroep te doen op economische werkloosheid voor hun bedienden, zelfs als ze niet gebonden waren door een collectieve arbeidsovereenkomst (sectoraal of op ondernemingsniveau) of door een ondernemingsplan.

Vanaf 1 juli 2025 kan een (nieuwe) periode van economische werkloosheid voor bedienden dus alleen worden ingevoerd als er voldaan wordt aan de algemene (klassieke) regels die gelden voor dit soort tijdelijke werkloosheid.

Een korte herhaling van die regels.

Opgelet! Mocht de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 172 verlengd worden, dan zullen wij je hierover zeker informeren.

Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

Als je voor je bedienden een beroep wilt (blijven) doen op het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek om economische redenen, moet je vanaf 1 juli 2025:

- beschouwd worden als een onderneming in moeilijkheden (je moet aan strikte voorwaarden voldoen);
- en gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst (sectoraal of op ondernemingsniveau) of door een ondernemingsplan goedgekeurd door de Commissie "Ondernemingsplannen".

Wat is de maximale duur van de werkloosheid?

Je kan kiezen tussen:

- een regeling van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst; in dat geval wordt de maximumduur van de economische werkloosheid vastgesteld op 16 kalenderweken per kalenderjaar;
- en een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste 2 werkdagen per week; in dit geval is de maximale duur van de economische werkloosheid vastgesteld op 26 kalenderweken per kalenderjaar.

Welke formaliteiten moet je vervullen?

Als je vanaf 1 juli 2025 (opnieuw) een beroep doet op economische werkloosheid voor je bedienden, ben je verplicht om onder meer:

- een nieuw formulier C106A of C106A-NBTW naar de RVA verzenden ten minste 14 dagen vóór de eerste mededeling 'schorsing bedienden wegens werkgebrek' (d.w.z. ten minste 14 dagen voor de voorafgaande mededeling);



- een kopie van deze kennisgeving aan de ondernemingsraad of, bij gebrek hieraan, aan de vakbondsafvaardiging bezorgen op de dag zelf van de verzending;
- de bedienden op de hoogte brengen, via aanplakking in de lokalen van de onderneming of via een schriftelijke individuele kennisgeving, van de invoering van de economische werkloosheid, ten minste 7 dagen voor de eerste dag van economische werkloosheid;
- de mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving overmaken aan de RVA op de dag zelf van die aanplakking of kennisgeving (= voorafgaande mededeling);
- de economische redenen die de invoering van de tijdelijke werkloosheid rechtvaardigen, meedelen aan de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging, op de dag van de aanplakking of individuele kennisgeving;
- de eerste effectieve dag van economische werkloosheid van de maand aan de RVA meedelen en dit (in principe) op de eerste dag werkloosheid.

Ons advies

Neem onmiddellijk de nodige stappen als je vanaf 1 juli 2025 een beroep wilt (blijven) doen op de regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor je bedienden.

Bron: [website van de RVA](#).

Wat brengt het Paasakkoord ons op fiscaal vlak?

In het paasakkoord worden verschillende fiscale maatregelen uit het federaal regeerakkoord concreet uitgewerkt.

Lees verder en ontdek wat het paasakkoord voor je betekent!

Voordeligere belastingstelsel voor ingekomen belastingplichtigen en ingekomen onderzoekers

Het bijzonder belastingstelsel voor ingekomen belastingplichtigen (BBIB) en ingekomen onderzoekers (BBIO) beoogde vanaf 1 januari 2022 een nieuw transparant wettelijk stelsel in het leven te roepen dat meer rechtszekerheid bood voor de betrokken partijen.

Door de invoering van deze bijzondere belastingstelsels doofde het bijzonder aanslagstelsel voor buitenlandse kaderleden uit.

Om de drempel voor buitenlands talent om in België te komen werken te verlagen, wordt vanaf inkomstenjaar 2025 gesleuteld aan deze 2 bijzondere belastingstelsels.

1. Gewijzigde voorwaarden 'kosten eigen aan de werkgever'

De voordelen van de stelsels BBIB en BBIO zijn gestoeld op het begrip 'eigen kosten van de werkgever'.

Een werkgever of vennootschap kan immers bovenop de bezoldiging, hetzij rechtstreeks, hetzij onder de vorm van specifieke terugbetalingen, regelmatig weerkerende kosten die het gevolg zijn van de tewerkstelling in België, ten laste nemen.

Denk hierbij onder meer aan:

- bijkomende kosten verbonden aan de huisvesting in België ten opzichte van het land van herkomst;
- bijkomende kosten verbonden aan de levensduurkosten in België ten opzichte van het land van herkomst;
- ...

Momenteel mogen deze kosten niet meer bedragen dan 30% van de bezoldiging zoals omschreven voor de minimumbezoldiging in het kader van het BBIB.

Het bedrag van de kosten is bovendien geïndexeerd op 90.000 EUR per jaar.

Om beide stelsels meer attractief te maken, wordt het aandeel eigen kosten van de werkgever vanaf inkomstenjaar 2025 verhoogd naar 35%. Daarnaast wordt het maximumplafond van 90.000 EUR afgeschaft.

2. Aangepaste minimumbezoldiging voor BBIB

Eén van de voorwaarden om aanspraak te maken op de toepassing van het BBIB bestaat erin dat de werknemer van de werkgever of de vennootschap een in België belastbare bezoldiging moet ontvangen hebben die een bepaald minimum bedrag per kalenderjaar overschrijdt voor de prestaties die de

ingekomen belastingplichtige ten behoeve van de werkgever of de vennootschap levert en op de resultaten van die werkgever of vennootschap worden aangerekend, met uitsluiting van de inkomsten die in aanmerking komen voor de in artikelen 155 en 156 bedoelde vermindering voor buitenlandse inkomsten.

Deze minimale bezoldiging zal vanaf inkomstenjaar 2025 van 75.000 EUR naar 70.000 EUR gebracht worden.

Optrekken fiscaal grensbedrag vrijstelling flexi-jobs

Bezoldigingen uit flexi-jobs zijn op fiscaal vlak in beginsel vrijgesteld, indien ze daadwerkelijk zijn onderworpen aan de bijzondere bijdrage van 28 %.

Vanaf aanslagjaar 2025 werd de vrijstelling, behalve voor werknemers die gepensioneerd zijn, (cf. art. 3, 7° van de wet van 16 november 2015) evenwel beperkt tot 12.000 EUR. Die limiet:

- geldt per belastbaar tijdperk en niet per werkgever.
- houdt geen rekening met vergoedingen die niet aan de bijzondere bijdrage van 28 % onderworpen zijn (bijvoorbeeld de vergoeding voor woon-werkverkeer).

Vanaf inkomstenjaar 2025 zal dit grensbedrag opgetrokken worden tot 18.000 EUR. Dit bedrag zal jaarlijks geïndexeerd worden.

Hiermee wil men een antwoord bieden op de noodzaak naar bijkomende flexibiliteit in een veranderende arbeidsmarkt.

Fiscale wijzigingen

1. Optrekken jaarlijkse netto bestaansmiddelen van een student

Om fiscaal ten laste te zijn, mogen o.a. de jaarlijkse netto bestaansmiddelen van een persoon een bepaalde grens niet overschrijden.

Deze grens is verschillend naargelang de student:

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

In de toekomst wordt de grens algemeen vastgelegd op 5.265 EUR (basisbedrag), of 12.000 EUR geïndexeerd voor het inkomstenjaar 2025. Dit draagt bij tot een meer gelijke behandeling van ouders, ongeacht hun samenlevingsvorm.

Door deze verhoging kunnen studenten meer verdienen én ten laste blijven van hun ouders.

2. Uitbreiding situaties om toch niet ten laste zijn

Momenteel kunnen personen die bezoldigingen genieten die voor de belastingplichtige beroepskosten zijn, niet als ten laste van de belastingplichtige worden beschouwd.

Ontwerpwetgeving voorziet om deze maatregel uit te breiden naar de personen die beroepskosten in het algemeen genieten die voor de belastingplichtige beroepskosten zijn.

3. Verdubbelen bedrag aan inkomsten uit studentenarbeid die niet als bestaansmiddelen in rekening mogen worden gebracht

Het bedrag aan inkomsten uit studentenarbeid (in ruime zin: zowel gewone bezoldigingen en beloningen voor verenigingsactiviteiten verkregen in het kader van een studentenarbeidsovereenkomst, als bezoldigingen verkregen door studenten in een alternerende opleiding en winst, baten en bezoldigingen als bedrijfsleider verkregen door een student-zelfstandige) dat niet als bestaansmiddelen in rekening wordt genomen, zal vanaf inkomstenjaar 2025 verdubbeld worden.

Hierdoor zou er een geïndexeerd bedrag van 6.840 EUR voor het inkomstenjaar 2025 gelden (bedrag onder voorbehoud van bevestiging).

Door deze verhoging kunnen studenten meer verdienen én ten laste blijven van hun ouders.

4. Niet mogelijk ten laste zijn in kader van inkomstenbelasting

Personen die een leefloon of een equivalent leefloon verkrijgen, zullen vanaf aanslagjaar 2026 uitgesloten worden als personen ten laste op het vlak van de inkomstenbelastingen.

Studiebeurzen worden niet als bestaansmiddelen beschouwd. Er wordt dan ook voorgesteld om die doctoraatsbeurzen niet langer uit te sluiten als bestaansmiddelen.

Varia

Het ontwerp van programmawet bevat verschillende kleinere maatregelen, zoals:

1. Eenmalige niet-indexatie van bedrag vrijstelling vergoedingen voor woon-werkverkeer met een ander vervoermiddel dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer of het gemeenschappelijk vervoer georganiseerd door de werkgever

De terugbetaling van de kosten voor het woon-werkverkeer die de werkgever terugbetaalt, genieten een fiscale vrijstelling. Naargelang het type vervoermiddel en de manier waarop de werknemer beroepskosten aftrekt, is de omvang verschillend.

Het federaal regeerakkoord voorziet een eenmalige niet-indexatie van het bedrag van de vrijstelling voor vergoedingen voor woon-werkverkeer met een ander vervoermiddel dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer of het gemeenschappelijk vervoer georganiseerd door de werkgever.

2. Einde van PC-privé-plan

Momenteel kan een werkgever tussenkomen in het kader van een PC-privé-plan tot maximaal 60% van de aankoopprijs (exclusief BTW) die door de werknemer wordt betaald voor de aanschaf van een persoonlijke computer, randapparatuur, printer, internetaansluiting, internetabonnement en de voor de bedrijfsvoering dienstige software. Deze tussenkomst is onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing.

Voor tussenkomsten gedaan door de werkgever vanaf 1 juli 2025 zou dit systeem op de schop gaan.

Ook de overgangsregeling voor de oude regeling PC-privé wordt opgeheven.

3. Uitdoofregeling voor vrijstelling sociaal passief

De invoering van het eenheidsstatuut ging gepaard met de invoering van een nieuwe fiscale maatregel 'het sociaal passief'.

Met deze maatregel beoogde men een compensatie in te voeren voor de hogere ontslagkosten die resulteerden uit de nieuwe ontslagreggeving.

Ontwerpwetgeving voorziet dat er geen nieuwe vrijstellingen meer zullen kunnen worden verleend voor bezoldigingen die na 30 juni 2025 worden toegekend aan werknemers die voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde van 5 jaar.

De spreiding van reeds toegekende vrijstellingsbedragen en de eventuele terugname van deze bedragen als winst of baten, blijven gelden volgens de huidige regels.

4. Einde van vrijstelling voor bijkomend personeel in kmo's

Nadat de fiscale vrijstelling voor bijkomend personeel in kmo's afgeschaft werd in de vennootschapsbelasting vanaf aanslagjaar 2021 (verbonden aan een belastbaar tijdperk dat ten vroegste aanvangt op 1 januari 2020), wordt de vrijstelling nu ook in de personenbelasting afgeschaft vanaf aanslagjaar 2026.

Hierdoor zal de vrijstelling voor bijkomend personeel in kmo's vanaf aanslagjaar 2026 volledig verdwijnen.

Let wel: bovenvermelde is gebaseerd op ontwerpwetgeving en bijgevolg nog aan wijzigingen onderhevig.

Bron: Diverse media.

Focus op de op til staande wijzigingen m.b.t. bedrijfswagens

In het paasakkoord worden verschillende fiscale maatregelen uit het federaal regeerakkoord concreet uitgewerkt. Eén hiervan heeft betrekking op bepaalde bedrijfswagens.

Lees verder en ontdek wat het paasakkoord voor je betekent!

Gewijzigde regels fiscaliteit plug-in hybride bedrijfswagens

Om de vergroening van het wagenpark aan te moedigen, werd eerder al stevig gesleuteld aan onder meer de fiscale aftrekbaarheid van auto- en brandstofkosten van bedrijfswagens.

De federale regering voorziet een grondige herziening van de fiscale aftrekregels voor plug-in hybride bedrijfswagens vanaf 1 januari 2026. De elektrificatie blijkt immers nog niet overal of voor alle werknemers met een bedrijfswagen mogelijk te zijn.

Invoeren Euro 6e-bisnorm en gevolgen antimisbruik bepaling 'valse hybride'

Nieuwe op de markt gebrachte hybride plug-in hybrides moeten vanaf 1 januari 2025 voldoen aan een nieuwe Europese uitstootnorm, de zogenaamde 'Euro 6e-bis norm'. De voertuigen zullen voortaan naast laboratoriumtests ook real driving emissions testen ondergaan die de emissies meten in echte rijomstandigheden.

Hierdoor zullen de gemeten CO₂-uitstoten van plug-in hybrides sterk toenemen.

Vanaf 2026 moeten alle nieuw verkochte plug-in hybrides hieraan voldoen. Voertuigen waarvan het model vóór 2025 is goedgekeurd, maar die worden verkocht vanaf 2026 zullen ook de nieuwe tests moeten ondergaan.

De zogenaamde 'valse hybride' anti-misbruikregeling wordt aangepast voor hybride voertuigen vanaf het moment dat ze een emissie hebben die is berekend op basis van de Euro 6e-bis norm of een later norm.

De grens wordt voor deze auto's verhoogd van 50 naar 75 gram CO₂ per kilometer.

Bepalen voordeel alle aard – kwalificatie 'valse' hybride

Sinds 2020 is er een aparte berekeningswijze voor het voordeel alle aard van zogenaamde 'valse' hybride wagens die aangekocht, geleased of gehuurd zijn vanaf 1 januari 2018. Hierbij moet de uitstoot van het overeenstemmende voertuig dat voorzien is van een motor die uitsluitend gebruik maakt van dezelfde brandstof in aanmerking genomen worden. Indien er geen overeenstemmend voertuig bestaat dat uitsluitend voorzien is van een motor die gebruik maakt van dezelfde brandstof, wordt de uitstootwaarde vermenigvuldigd met 2,5. Voor de berekening van de energiec capaciteit wordt het verkregen resultaat afgerond tot de hogere of lagere tiende, naargelang het cijfer van de honderdsten al dan niet 5 bereikt.



Vanaf 1 januari 2025 is een 'valse' hybride wagen een oplaadbaar hybridevoertuig dat uitgerust is met een elektrische batterij die:

- ofwel een energiecapaciteit heeft van minder dan 0,5 kWh per 100 kilogram van het wagengewicht;
- ofwel een uitstoot heeft van meer dan 50 gram CO₂ per kilometer of 75 gram CO₂ per kilometer (NIEUW) indien de uitstoot berekend is volgens de Euro 6e-bis norm of een latere norm.

De invoering van de Euro 6e-bis norm zal immers gepaard gaan met een sterke toename van de gemeten CO₂-uitstoten van plug-in hybrides.

Let wel: bovenvermelde is gebaseerd op ontwerpwetgeving en bijgevolg nog aan wijzigingen onderhevig.

Bron: Diverse media.

Hoe de vakantieperiodes vastleggen binnen jouw bedrijf?

De zomer is (bijna) in het land en veel werknemers willen dan vakantiedagen opnemen. Het vastleggen van de vakantieperiodes in de onderneming kan ofwel op **collectieve** wijze voor het voltallige personeel in geval van sluiting van de onderneming, ofwel op **individuele** wijze via een akkoord tussen de werkgever en elke werknemer. Lees hieronder meer over de procedure om de vakantieperiodes **vast te leggen**.

Collectieve sluiting

Behalve in het geval dat een bijzondere beslissing wordt genomen in het **paritair comité**, moeten de data van collectieve sluiting vastgelegd worden via een beslissing van de **ondernemingsraad**. Bij gebrek aan een ondernemingsraad of een beslissing ervan zullen de periodes van collectieve sluiting bepaald worden in een (unaniem) akkoord tussen enerzijds de werkgever en anderzijds de **vakbondsafvaardiging** of, bij gebrek hieraan, de **werknemers**. Dit akkoord kan desgevallend ook betrekking hebben op het gebruik van het saldo van de vakantiedagen die niet opgenomen worden tijdens de sluiting.

De data van collectieve sluiting van de onderneming moeten verplicht worden vermeld in het **arbeidsreglement**. Van zodra een akkoord wordt bereikt over de bepaling van de data van collectieve vakantie moet de werkgever dit aanplakken, een kopie versturen aan de werknemers en een exemplaar overmaken aan de directie Toezicht op de sociale wetten die bevoegd is voor jouw onderneming.

Eenmaal de vakantie collectief is vastgelegd voor het voltallige personeel kan de werknemer niet meer voor een andere vakantieperiode kiezen.

Voor de werknemers die geen recht (meer) hebben op betaalde vakantie of op een voldoende aantal vakantiedagen om de volledige periode van collectieve sluiting te overbruggen, verwijzen we naar een volgende flash over de jaarlijkse vakantie.

Individueel akkoord

Bij gebrek aan een collectief akkoord worden de vakantiedagen vastgelegd via een **individueel akkoord** tussen de werkgever en de werknemer. Indien de werkgever de noodwendigheden van de dienstverlening in de onderneming inroept om een vakantieperiode te weigeren, moet hij in ieder geval de toekenningsregels respecteren die zijn voorzien door de reglementering (zie hiervoor onze eerdere [flash](#) over de jaarlijkse vakantie). Noch de werkgever, noch de werknemer kan dus eenzijdig een vakantieperiode opleggen.

Om elke betwisting over de vaststelling van vakantiedagen te vermijden, wordt ten eerste aangeraden om in het **arbeidsreglement** de procedure op te nemen die de werknemer moet volgen om een vakantieperiode aan te vragen (bijvoorbeeld de wijze waarop een aanvraag moet worden ingediend en de termijn die hierbij moet worden nageleefd). De werkgever zorgt er ook best voor dat hij zijn eventuele weigering met de gevraagde vakantieperiode schriftelijk overmaakt aan de werknemer.

Indien het geschil blijft voortduren kan een beroep worden gedaan op inspectie Toezicht op de Sociale Wetten of zelfs op de **arbeidsrechtbank** die de zaak in kort geding zal beslechten (snelle procedure).

Bron: Koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.



Juni 2025 - Enkele belangrijke data

9 juni 2025 :

De maandag van Pinksterdag is een feestdag.

[Kalender - Sociale zekerheid](#)

Bedrijfsvoorheffing berekenen

[Berekening | FOD Financiën](#)