

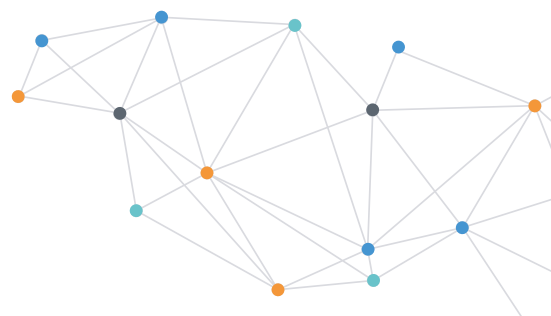


LEGAL WATCH

06-2025

Sociale actualiteit juni 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>RSZ: geen werkgeversbijdragen meer boven een bepaald bedrag?.....</i>	<i>5</i>
Welke werkgevers en werknemers heeft deze maatregel voor ogen?	5
Wat is de grens waarboven geen werkgeversbijdragen meer verschuldigd zouden zijn?	5
Om welke RSZ-werkgeversbijdragen gaat het?	5
Wanneer treedt deze maatregel in werking?	5
<i>Private opsporing in ondernemingen: wat zijn de regels?.....</i>	<i>6</i>
Wat wordt bedoeld met "activiteiten van private opsporing"?	6
Wat wordt bedoeld met "interne dienst voor private opsporing" en "onderneming voor private opsporing"?	6
Hoe moet een privaat onderzoek over het algemeen worden uitgevoerd?	7
Onderzoeksopdrachtdocument	7
Onderzoeksverrichtingen	7
Onderzoeksdossier	7
Onderzoeksrapport	7
Voorafgaandelijke informatie aan de werknemers	8
Hoe zit het wanneer de private onderzoeken betrekking hebben op je werknemers?	8
Je doet een beroep op je interne dienst voor private opsporing of op een onderneming voor private opsporing	8
Je doet een beroep op je personeelsdienst	8
Ons advies	9
<i>Tijdscrediet landingsbaan: vanaf 1 juli 2025 geen onderbrekingsuitkeringen meer vóór de leeftijd van 60 jaar</i>	<i>10</i>
Principe: recht op een uitkering pas vanaf 60 jaar	10
Afwijkende leeftijdsvoorwaarde voor het ontvangen van uitkeringen	10
Gevolg van het niet verlengen van de cao?	10
<i>Kilometervergoeding vanaf 1 juli 2025: nieuwe bedragen</i>	<i>11</i>
Driemaandelijks indexerings	11
Jaarlijkse indexerings	11
Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen	11
<i>Papieren versie van het controleformulier C3.2A: overgangsperiode loopt ten einde op 30 juni 2025</i>	<i>13</i>
<i>RSZ - auteursrechten: details over de regel van 30%</i>	<i>14</i>
<i>Ouderschapsverlof voor pleegouders: mogelijk vanaf 1 juli 2025!</i>	<i>15</i>
Recht op ouderschapsverlof voor pleegouders	15
Principe	15
Definitie	15



Wie kan een werknemer aanstellen als pleegouder?	15
Wanneer gaat het ouderschapsverlof in?	15
Wat is de duur van het ouderschapsverlof?	15
Welke specifieke formaliteiten moet de werknemer vervullen bij de werkgever?	16
Welke formaliteiten moeten er vervuld worden bij de RVA?	16
Inwerkingtreding?	16
Deze arbeidsmaatregelen lopen af op 30 juni 2025: wat verandert er voor werkloosheid, tijdscrediet en SWT?	17
Afloop van de vereenvoudigde aanvraagprocedure voor economische werkloosheid voor bedienden	17
Einde van de papieren controlekaart C3.2A bij tijdelijke werkloosheid	17
Geen uitkeringen meer voor tijdscrediet landingsbaan vanaf 55 jaar	17
Instap in SWT niet meer mogelijk na 30 juni 2025	17
(Voorlopig) einde van de relance-uren	18
Fiscaal voordelige overuren: (voorlopig) einde van de verhoging tot 180u	18
Stopzetting Vlaamse doelgroepverminderingen	18
Maatregelen voor gepensioneerden actief in de zorgsector	18
Einde van het pc-privé plan	18
Jaarlijkse vakantie: tijdelijke werkloosheid wegens collectieve sluiting van de onderneming	19
Principe	19
Formaliteiten	20
Bijkomende toeslag tijdelijke werkloosheid	20
Meer weten?	20
Borstvoedingspauzes: nieuwe bewijsmogelijkheid via vroedvrouw	21
Wat zijn borstvoedingspauzes?	21
Wat is de duur en de frequentie van borstvoedingspauzes?	21
Welke procedure moet er gevolgd worden om borstvoedingspauzes aan te vragen?	21
a) Verwittigen van werkgever	21
b) Bezorgen van bewijs aan werkgever	22
c) Bezorgen van aanvraagformulier aan ziekenfonds	22
Een student aanwerven tijdens de vakantie - wat moet je doen?	23
Hoe lang mogen studenten werken?	23
Belangrijk!	23
Welke overeenkomst?	24



Welke formaliteiten moeten worden vervuld?	24
Dimona-aangifte	24
Een arbeidsongevallenverzekering sluiten	24
Geneeskundige onderzoeken	25
Wijzigingen op til	25
<i>Studenten: hoe de overeenkomst te beëindigen?.....</i>	26
Beëindiging van de overeenkomst tijdens de proefperiode	26
Beëindiging van de overeenkomst na de proefperiode	26
Beëindiging van de overeenkomst na 7 ononderbroken kalenderdagen ongeschiktheid.....	26
Opgelet	27
<i>Verlenging van relance-uren en algemeen verhoogd fiscaal plafond overuren in zicht.....</i>	28
Verhoogd aantal fiscaalvriendelijke overuren met overloon.....	28
Algemene regeling	28
Specifieke regelingen voor o.a. ‘werken in onroerende staat met elektronisch aanwezigheidssysteem en horecasector’	28
Relance-uren	28
Aantal en toepassingsduur	28
Formaliteiten	29
Kenmerken	29
<i>Ziek worden of een ongeval krijgen tijdens vakantie: hoe zat dit alweer in elkaar?</i>	30
Vakantiedagen later opnemen	30
Géén automatische verlenging vakantieperiode.....	30
Formaliteiten na te leven door de werknemer	30
GewaARBorgd loon?.....	31
<i>Juli 2025 - Enkele belangrijke data.....</i>	32

RSZ: geen werkgeversbijdragen meer boven een bepaald bedrag?

Een van de nieuwe maatregelen die de regering heeft gepland, is de begrenzing van de socialezekerheidsbijdragen van werkgevers. Boven een bepaald bedrag van het loon van je werknemers zal je als werkgever geen RSZ-basisbijdragen meer verschuldigd zijn.

Welke werkgevers en werknemers heeft deze maatregel voor ogen?

Zowel werkgevers uit de privésector als werkgevers uit de openbare sector zouden in aanmerking komen. De maatregel zou van toepassing zijn op elke werknemer die onderworpen is aan alle basiswerkgeversbijdragen voor de RSZ.

Wat is de grens waarboven geen werkgeversbijdragen meer verschuldigd zouden zijn?

De grens waarboven werkgevers geen RSZ-bijdragen meer zouden moeten betalen, bedraagt 85.000 EUR per kwartaal.

Dat bedrag moet nog bij koninklijk besluit worden bevestigd.

Het bedrag van 85.000 EUR per kwartaal zou geïndexeerd worden.

Voor de bepaling van die loongrens van 85.000 EUR per kwartaal zou rekening worden gehouden met de lonen die in de DmfA de looncode 1 (61 voor statutaire werknemers) hebben. Dat zou gebeuren voor elke tewerkstellingslijn van de werknemer bij eenzelfde werkgever. Ook dat moet nog bij koninklijk besluit worden geregeld.

Om welke RSZ-werkgeversbijdragen gaat het?

Boven de grens van 85.000 EUR per kwartaal zouden werkgevers geen RSZ-basisbijdragen meer verschuldigd zijn.

Bijzondere RSZ-werkgeversbijdragen (FSO, FBZ, enz.) zouden verschuldigd blijven op het totaal van de lonen die onderworpen zijn aan de RSZ. Hetzelfde geldt voor de werknemersbijdragen: (13,07%) de grens is niet van toepassing op die bijdragen.

Wanneer treedt deze maatregel in werking?

Deze maatregel is nog niet in het Belgisch Staatsblad verschenen. Bedoeling is dat die in werking treedt op 1 juli 2025.

Bron: ontwerp van programmawet 56K0909001.

Private opsporing in ondernemingen: wat zijn de regels?

Sinds 16 december 2024 valt de uitoefening van activiteiten van private opsporing (onderzoek) onder de wet van 18 mei 2024 tot regeling van de private opsporing.

Deze wet, die de wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privédetective opheft, heeft gevolgen voor private onderzoeken die op aanvraag van werkgevers worden uitgevoerd.

Hieronder geven we een kort overzicht van deze nieuwe wetgeving.

Wat wordt bedoeld met "activiteiten van private opsporing"?

Activiteiten van private opsporing (privaat onderzoek) zijn activiteiten:

- die worden uitgevoerd door een natuurlijk persoon in opdracht van een opdrachtgever, waarbij de opdracht (door een opdrachthouder) is aanvaard in naam van een interne dienst voor private opsporing of een onderneming voor private opsporing;
- die bestaan uit het verzamelen van inlichtingen verkregen door de verwerking van informatie over personen of aangaande de toedracht van door hen begane feiten;
- en die als doelstelling hebben om deze inlichtingen te verschaffen aan de opdrachtgever om diens belangen in het kader van een (effectief of mogelijk) conflict te vrijwaren of om (met name) (verloren of gestolen) goederen op te sporen.

Opgelet!

- De opdrachthouder mag een opdracht slechts aanvaarden indien de opdrachtgever gerechtvaardigde belangen heeft bij de resultaten van de private opsporing.
- Bepaalde onderzoeks domeinen zijn, behoudens uitzonderingen, verboden (bijv. gezondheid, lidmaatschap van een vakbondsorganisatie).
- Bepaalde activiteiten worden niet beschouwd als activiteiten van private opsporing (bijv. de beroepsactiviteiten van een advocaat; het feit dat een lid van de personeelsdienst informatie over een kandidaat inwint bij een voormalige werkgever of op het internet).

Wat wordt bedoeld met "interne dienst voor private opsporing" en "onderneming voor private opsporing"?

Een interne dienst voor private opsporing is een dienst:

- die georganiseerd wordt door een onderneming ten eigen behoeve;
- en die verantwoordelijk is voor het op structurele wijze uitoefenen van private onderzoeken, waarbij deze activiteit een van de taken van ten minste één werknemer van deze onderneming moet zijn (bijv. de anti-fraudecel van een verzekeringsmaatschappij).

Een onderneming voor private opsporing is een onderneming die activiteiten van private opsporing aan derden aanbiedt, of deze voor derden uitvoert.

Opgelet!

- Interne diensten voor private opsporing en ondernemingen voor private opsporing moeten een vergunning hebben die vooraf en onder bepaalde voorwaarden wordt verleend door de minister van Binnenlandse Zaken.
- De persoon die activiteiten van private opsporing uitvoert (privaat onderzoeker) moet houder zijn van een identificatiekaart, die vooraf en onder bepaalde voorwaarden wordt afgeleverd door de minister van Binnenlandse Zaken.

Hoe moet een privaat onderzoek over het algemeen worden uitgevoerd?

Onderzoeksopdrachtdocument

Alle opdrachten van private opsporing moeten het voorwerp uitmaken van een onderzoeksopdrachtdocument:

- schriftelijk opgesteld in twee exemplaren;
- en ondertekend door de opdrachtgever en de opdrachthouder (de persoon die de opdracht aanvaardt in naam van een interne dienst of een onderneming voor private opsporing).

Dit onderzoeksopdrachtdocument bevat minstens:

- een nauwkeurige omschrijving van de opdracht en de doelstellingen van de opdrachtgever;
- de vermoedelijke duur van de opdracht;
- het feit dat de opdrachtgever door de opdrachthouder geïnformeerd is over de inhoud van de wet van 18 mei 2024;
- de verwijzing naar de bepalingen van het "reglement" met betrekking tot de toelating om private opsporing uit te voeren en naar de nadere regels van private onderzoeken ("Voorafgaande informatie aan de werknemers" hieronder).

Onderzoeksverrichtingen

De privaat onderzoeker mag geen andere handelingen stellen dan deze die voortvloeien uit de rechten waarover iedere persoon beschikt.

Bovendien mogen bepaalde verrichtingen alleen worden gedaan met voorafgaande informatie aan en/of voorafgaande schriftelijke toestemming van de persoon op wie het onderzoek betrekking heeft. Het betreft met name interviews die bovendien het voorwerp moeten uitmaken van een schriftelijk verslag.

Het privaat onderzoek (middelen, procedures, enz.) moet zodanig worden uitgevoerd dat elke inmenging in het privéleven van de persoon op wie het onderzoek betrekking heeft tot een minimum beperkt blijft.

Onderzoeksdoossier

De privaat onderzoeker legt, per opdracht, een onderzoeksdoossier aan. Dit dossier omvat minstens:

- een chronologisch overzicht van de verrichtte handelingen;
- de aangewende methodes en de gebruikte middelen evenals de verantwoording van deze keuze.

Dit dossier moet bewaard worden gedurende een periode van 3 jaar te rekenen vanaf de datum van overmaking van het eindrapport aan de opdrachtgever.

Onderzoeksrapport

De opdrachthouder maakt, uiterlijk één maand na de laatste onderzoeksverrichting een schriftelijk onderzoeksrapport over aan de opdrachtgever.

Dit onderzoeksrapport bevat minstens:

- de vermelding van de uitgevoerde onderzoeksverrichtingen;
- de gedetailleerde bevindingen van de private opsporing en de stukken die de bevindingen van de private opsporing staven.

Als de opdrachtgever zich voorneemt gevolg te geven aan het eindrapport, moet bepaalde informatie volgens strikte voorwaarden worden overgemaakt aan de persoon op wie het onderzoek betrekking had.

Voorafgaandelijke informatie aan de werknemers

Indien de activiteiten van private opsporing betrekking hebben op werknemers, moeten de toelating om private opsporing uit te voeren en de nadere regels van private onderzoeken, vooraf uitdrukkelijk en transparant bepaald zijn in een "reglement" dat wordt opgesteld:

- in overleg met de werknemers(vertegenwoordigers);
- vóór 16 december 2026.

Dit kan bijvoorbeeld een bijlage bij het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming zijn.

Hoe zit het wanneer de private onderzoeken betrekking hebben op je werknemers?

Om een privaat onderzoek naar je werknemers uit te voeren, kan je als werkgever (opdrachtgever) een beroep doen :

- (als je een interne dienst voor private opsporing hebt die beschikt over de vergunning en identificatiekaart afgeleverd door de minister van Binnenlandse Zaken) op je interne dienst voor private opsporing;
- op een onderneming voor private opsporing;
- of op je personeelsdienst.

Je doet een beroep op je interne dienst voor private opsporing of op een onderneming voor private opsporing

In dat geval zullen de private onderzoeken uitgevoerd worden zoals beschreven in de vorige vraag.

Je doet een beroep op je personeelsdienst

In dit geval moet een onderscheid worden gemaakt tussen twee scenario's:

- je personeelsdienst voert, **op structurele wijze**, activiteiten van private opsporing uit naar je werknemers; deze wordt dan beschouwd als een interne dienst voor private opsporing en moet beschikken over de vergunning en identificatiekaart afgeleverd door de minister van Binnenlandse Zaken;
- je personeelsdienst voert activiteiten van private opsporing uit binnen het kader van een **incidentenonderzoek** ten laste van je werknemers (bijv. wanneer een van hen verdacht wordt van het stelen van goederen in de onderneming); in dit geval moet deze noch beschikken over de vergunning noch de identificatiekaart afgeleverd door de minister van Binnenlandse Zaken.

In beide scenario's moeten de activiteiten van private opsporing worden uitgevoerd zoals aangegeven in de vorige vraag, behoudens uitzonderingen (zie hieronder "Opgelet!").

Concreet betekent dit dat:

- je werknemers vooraf geïnformeerd moeten worden over deze onderzoeken (*ad hoc* "reglement");
- de werknemer (lid van je personeelsdienst) die het onderzoek uitvoert, toegelaten onderzoeksverrichtingen moet uitvoeren (bijv. verhoor van werknemers en analyse van beelden die door camera's op de werkplek zijn opgenomen als er een vermoeden is van diefstal van goederen in de onderneming) en een onderzoeksdossier moet aanleggen;
- de opdrachtgever een onderzoeksrapport aan jou moet overmaken.

Opgelet! De werknemer (lid van je personeelsdienst) die het onderzoek uitvoert, hoeft geen onderzoeksopdrachtdocument op te stellen. Het is echter zijn verantwoordelijkheid om een opdrachtenregister bij te houden (met vermelding van je naam (opdrachtgever), de omschrijving van de opdracht, de datum waarop hij met de opdracht wordt belast en de datum waarop de opdracht wordt beëindigd) en dit gedurende 5 jaar te bewaren.

Ons advies

De bevindingen van een privaat onderzoek moeten op een rechtmatige manier verkregen zijn op straffe van de sanctie. Er worden ook bepaalde formaliteiten voorgeschreven op straffe van nietigheid (bijv. voorafgaande informatie aan de werknemers).

We raden je daarom aan:

- om onmiddellijk te controleren of het onderzoeksbeleid in je onderneming, de samenstelling van onderzoeksteams, enz. in overeenstemming zijn met de wetgeving en ze zo nodig aan te passen;
- (als de activiteiten van private opsporing betrekking hebben op je werknemers) om vóór 16 december 2026 het *ad hoc* "reglement" (voorafgaande informatie aan de werknemers) op te stellen.

Bron: Wet van 18 mei 2024 tot regeling van de private opsporing, B.S., 6 december 2024.

Tijdskrediet landingsbaan: vanaf 1 juli 2025 geen onderbrekingsuitkeringen meer vóór de leeftijd van 60 jaar

De interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170, waardoor werknemers tussen 55 en 59 jaar onder bepaalde voorwaarden onderbrekingsuitkeringen konden krijgen in geval van een tijdskrediet 'landingsbaan', loopt af op 30 juni 2025.

Zolang er geen nieuwe cao is afgesloten, zullen werknemers vanaf 1 juli 2025 nog wel in aanmerking komen voor een tijdskrediet 'landingsbaan' (als zij voldoen aan de loopbaan- en anciënniteitsvoorwaarden), maar zullen zij geen uitkeringen meer krijgen.

Alleen de tijdskredieten landingsbaan die een aanvang nemen vóór 1 juli 2025 en die en voldoen aan de voorwaarden van cao nr. 170, zullen nog worden toegekend mét onderbrekingsuitkeringen.

Principe: recht op een uitkering pas vanaf 60 jaar

Sinds 1 januari 2015 worden uitkeringen in het kader van een tijdskrediet 'landingsbaan' enkel toegekend aan werknemers die minstens 60 jaar oud zijn op de datum waarop de vermindering van hun arbeidsprestaties een aanvang neemt.

Het recht op een tijdskrediet landingsbaan met een vermindering tot 1/2de of met 1/5de bestaat wel al vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Afwijkende leeftijdsvoorwaarde voor het ontvangen van uitkeringen

In afwijking van de algemene regel werd de leeftijdsvoorwaarde echter vastgelegd op 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan, een zwaar beroep of werkzaam in een onderneming erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Bedoeling was om de leeftijdsgrens vanaf 1 januari 2016 geleidelijk op te trekken voor die werknemers, behalve als er een (bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde) kader-cao werd gesloten die de leeftijdsvoorwaarde op 55 jaar behield.

De laatste kader-cao (cao nr. 170) loopt af op 30 juni 2025.

Gevolg van het niet verlengen van de cao?

Werknemers die de leeftijd van 55 hebben bereikt, een voldoende lange loopbaan hebben (momenteel 25 jaar) en 2 jaar anciënniteit hebben, hebben wel nog recht op het tijdskrediet landingsbaan, maar ontvangen geen onderbrekingsuitkeringen meer.

De RVA verduidelijkt evenwel dat voor landingsbanen die aanvangen vóór 1 juli 2025, de uitkeringen wel nog zullen betaald worden aan werknemers die een leeftijd hebben tussen 55 en 59 jaar.

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

Kilometervergoeding vanaf 1 juli 2025: nieuwe bedragen

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 juli 2025 zijn nieuwe bedragen 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 juli 2025, bedraagt € 0,4309/km.

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4309/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
1 juli 2025 – 30 september 2025	€ 0,4309/km

Jaarlijkse indexering

Naast de driemaandelijkse geïndexeerde kilometervergoeding bestaat er ook een jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding. Voor de periode van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026 zal deze vergoeding € 0,4451/km bedragen (onder voorbehoud).

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4451/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 2025 tot en met 30 juni 2026. Tijdens die periode kan je niet omschakelen naar het forfaitaire kwartaalsysteem. Dit kan je pas ten vroegste doen vanaf 1 juli 2026.

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 jouwe paritair 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 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 jouwe sector voorzien? Je kan voor één 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 2025 tot en met 30 juni 2026.

Bron: Circulaire 2023/C/78 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen.

Circulaire nr.753 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding – Periode van 1 juli 2025 t.e.m 30 september 2025, B.S., 6 juni 2025.



Papieren versie van het controleformulier C3.2A: overgangsperiode loopt ten einde op 30 juni 2025

Sinds 1 januari 2025 moet een werknemer die tijdelijk werkloos is de elektronische versie van het controleformulier C3.2A - kortweg elektronische C.3.2 of eC3.2 - gebruiken.

Onder bepaalde voorwaarden kon hij echter nog steeds de papieren versie van het formulier C3.2A gebruiken tijdens een overgangsperiode.

Deze periode loopt ten einde op 30 juni 2025.

Vanaf 1 juli 2025 zal het gebruik van de elektronische C3.2 of eC3.2 daarom in alle gevallen verplicht zijn, behalve in beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven.

Raadpleeg onze Infoflash van [12 november 2024](#) voor meer info.

Bron: www.rva.be.

RSZ - auteursrechten: details over de regel van 30%

Vergoedingen die op fiscaal vlak kunnen worden beschouwd als inkomsten uit auteursrechten kunnen in aanmerking komen voor een gunstige sociale behandeling als de volgende drie voorwaarden vervuld zijn:

1. Tijdens de vier kwartalen van het kalenderjaar mag het bedrag van de toegekende vergoedingen voor de overdracht of het in licentie geven van auteursrechten en naburige rechten, ten hoogste 30% bedragen van de som van:
 - o het totaalbedrag van het loon van de werknemer dat aan de RSZ is onderworpen (gewone RSZ-bijdragen)
 - o EN het totaalbedrag van de toegekende vergoedingen voor de overdracht of het in licentie geven van auteursrechten en naburige rechten.
2. Zowel het loon als de vergoeding voor auteursrechten en naburige rechten worden marktconform vastgesteld. De werkgever houdt de bewijsstukken van de verschillende beoordelingselementen ter beschikking van de RSZ.
3. Het bedrag van de vergoeding voor auteursrechten en naburige rechten wordt vermeld in de Dmfa-aangifte van het kwartaal waarin de vergoeding wordt toegekend.

Als die drie voorwaarden vervuld zijn, is de vergoeding voor auteursrechten en naburige rechten niet onderworpen aan de RSZ.

Als alleen de eerste voorwaarde niet is vervuld (het bedrag van de vergoedingen is m.a.w. hoger dan 30% van de bovenvermelde som), wordt alleen het bedrag boven die 30% als loon beschouwd en onderworpen aan de RSZ.

Op de website van de RSZ staat nu meer gedetailleerde uitleg over de eerste voorwaarde, namelijk de bepaling van die 30%: elementen die meetellen voor het bepalen van de verhouding 30/70.

De volgende elementen tellen mee:

- Voordelen in natura die onderworpen zijn aan de RSZ (de waarde waarmee rekening moet worden gehouden is die waarop de RSZ-bijdragen worden berekend);
- Het deel van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale vakantiegeld dat de vorige werkgever vervroegd heeft betaald;
- Het enkel vakantiegeld dat moet worden bijbetaald als de voorschotten die de nieuwe werkgever heeft betaald, niet volstaan.

De volgende elementen tellen niet mee:

- Het dubbel vakantiegeld;
- Maaltijdcheques, ecocheques;
- Het voordeel van de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen;
- Stortingen die verricht zijn in het raam van een extralegaal pensioen;
- De verbrekingsvergoeding en het vertrekvakantiegeld;
- Het enkel vakantiegeld dat aan RSZ-bijdragen is onderworpen voor vakantiedagen die de werknemer tijdens het vakantiejaar om diverse schorsingsredenen niet heeft kunnen opnemen (overgedragen verlof).

Bron: RSZ



Ouderschapsverlof voor pleegouders: mogelijk vanaf 1 juli 2025!

Vanaf 1 juli 2025 kunnen pleegouders die een kind in hun gezin opnemen in het kader van langdurige pleegzorg, ouderschapsverlof opnemen om voor dit kind te zorgen. Zoals reeds het geval is voor werknemers die bloedverwanten tot de eerste graad zijn, zullen de betrokken werknemers tijdens dit ouderschapsverlof onderbrekingsuitkeringen van de RVA kunnen krijgen.

Recht op ouderschapsverlof voor pleegouders

Principe

Een werknemer die aangesteld werd als pleegouder en die een kind in zijn gezin opneemt in het kader van **langdurige pleegzorg** heeft recht op ouderschapsverlof onder dezelfde voorwaarden als werknemers die bloedverwanten tot de eerste graad zijn en die het bestaande klassieke ouderschapsverlof genieten.

Twee werknemers kunnen aangesteld worden als pleegouders van hetzelfde kind en hebben dan elk recht op ouderschapsverlof.

Definitie

Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarbij vanaf het begin duidelijk is dat het kind minimum 6 maanden bij dezelfde pleegouders in het pleeggezin zal blijven.

Wie kan een werknemer aanstellen als pleegouder?

De werknemer kan worden aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, of door de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming of een andere officiële instantie.

Wanneer gaat het ouderschapsverlof in?

Het ouderschapsverlof kan ingaan zodra het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft. Dit recht kan worden uitgeoefend zolang het betreffende kind bij de werknemer is geplaatst in het kader van langdurige pleegzorg.

Wat is de duur van het ouderschapsverlof?

Net als bij het "klassieke" ouderschapsverlof heeft de werknemer recht op maximaal 4 maanden ouderschapsverlof in geval van een volledige schorsing van de prestaties, 8 maanden in geval van een vermindering tot een halftijdse en 20 maanden in geval van een vermindering met 1/5de. Het ouderschapsverlof met 1/10de gedurende 40 maanden is ook mogelijk mits de werkgever akkoord gaat.

Welke specifieke formaliteiten moet de werknemer vervullen bij de werkgever?

De werknemer moet je uiterlijk op het ogenblik dat het verlof ingaat de documenten bezorgen die de langdurige pleegzorg aantonen. Hij moet ook kunnen bewijzen dat het kind de vereiste leeftijd heeft. Ter herinnering: het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend zolang het kind de leeftijd van 12 jaar nog niet heeft bereikt wanneer het verlof ingaat, of 21 jaar als het kind een lichamelijke of geestelijke beperking heeft.

Voor het overige moet de schriftelijke aanvraag naar de werkgever worden verstuurd onder dezelfde voorwaarden als voor "klassiek" ouderschapsverlof, d.w.z. tussen 2 en 3 maanden van tevoren, of een kortere periode mits de werkgever akkoord gaat.

Welke formaliteiten moeten er vervuld worden bij de RVA?

De informatie zal vanaf 1 juli 2025 beschikbaar zijn op de website van de RVA.

Inwerkingtreding?

Het ontwerp van programmawet, dat nog niet in het Belgisch Staatsblad is gepubliceerd, voorziet dat ouderschapsverlof voor pleegouders van kracht wordt voor aanvragen die vanaf 1 juli 2025 bij de werkgever worden ingediend.

Bron: ontwerp van programmawet; [Website van de RVA](#)

Deze arbeidsmaatregelen lopen af op 30 juni 2025: wat verandert er voor werkloosheid, tijdskrediet en SWT?

Op 30 juni 2025 eindigt een reeks tijdelijke maatregelen die tijdens de afgelopen jaren extra ademruimte moesten bieden aan werkgevers en werknemers. Het gaat onder meer om versoepelingen rond economische werkloosheid voor bedienden, het gebruik van papieren controlekaarten voor tijdelijke werkloosheid, tijdskrediet landingsbaan met uitkeringen vanaf 55 jaar, het uitdoven van het SWT-regime, de netto relance-uren, een verhoging van het aantal fiscaal voordelige overuren en bepaalde Vlaamse doelgroepverminderingen.

Hieronder lees je welke maatregelen precies aflopen, wat de gevolgen zijn vanaf 1 juli 2025, en waar je terecht kan voor meer informatie over de nieuwe of hernieuwde regelgeving.

Afloop van de vereenvoudigde aanvraagprocedure voor economische werkloosheid voor bedienden

De aanvullende CAO nr. 172 die het mogelijk maakt voor werkgevers om via een vereenvoudigde administratieve procedure economische werkloosheid voor bedienden aan te vragen, loopt af op 30 juni 2025. Momenteel is er nog geen nieuws over een eventuele verlenging van CAO nr. 172.

Ontdek [hier](#) wat je moet doen als je vanaf 1 juli 2025 (verder) gebruik wil maken van economische werkloosheid voor bedienden.

Einde van de papieren controlekaart C3.2A bij tijdelijke werkloosheid

Sinds 1 januari 2025 moet de controlekaart C3.2A in principe verplicht elektronisch ingevuld worden, maar er werd een periode voorzien waarin werkgevers en werknemers nog verder gebruik konden maken van de papieren controlekaart. Deze overgangperiode loopt af op 30 juni 2025. Let wel: de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven mogen ook na deze datum nog steeds gebruik maken van een papieren controlekaart C3.2A. Meer informatie kan je terugvinden in deze [Infoflash](#).

Geen uitkeringen meer voor tijdskrediet landingsbaan vanaf 55 jaar

De CAO nr. 170, die werknemers van 55 tot 59 jaar toelaat om onder bepaalde voorwaarden tijdskrediet landingsbaan op te nemen met uitkeringen, loopt af op 30 juni 2025. Momenteel is er nog geen nieuws over een eventuele verlenging van deze CAO.

Instap in SWT niet meer mogelijk na 30 juni 2025

Het federaal regeerakkoord voorziet dat nieuwe werknemers niet meer toegelaten worden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT, voorheen brugpensioen) vanaf 31 januari 2025. Om rechtsonzekerheid te vermijden, ging de regering akkoord met het voorstel van de sociale partners om de instap in het SWT nog mogelijk te maken tot 30 juni 2025. Dit betekent dat er na 30 juni 2025 géén nieuwe instromers meer mogelijk zijn voor SWT, met uitzondering van het medische SWT (dat blijft bestaan).

(Voorlopig) einde van de relance-uren

Via het systeem van de relance-uren kan een werknemer 120 bijkomende vrijwillige overuren presteren per kalenderjaar bovenop het basiscontingent van vrijwillige overuren. De relance-uren geven geen recht op overloon, moeten niet ingehaald worden en zijn vrij van RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing. Kom alles te weten over de relance-uren via deze [Infoflash](#).

Het systeem van de relance-uren loopt voorlopig af op 30 juni 2025. Volgens het [federaal regeerakkoord](#) is er echter een verlenging en uitbreiding van deze maatregel in de maak. Maar op dit moment is er nog geen wettekst voorhanden die deze verlenging invoert, we wachten nog op bevestiging.

Fiscaal voordelige overuren: (voorlopig) einde van de verhoging tot 180u

Het fiscaal gunstregime voor overuren die recht geven op een wettelijke overloontoeslag, bestaande uit een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever en een belastingvermindering voor de werknemer, wordt vanaf 1 juli 2025 standaard opnieuw enkel van toepassing op de eerste 130 overuren per jaar. De tijdelijke verhoging tot 180 overuren per jaar loopt af op 30 juni 2025.

Het federaal regeerakkoord voorziet evenwel een structurele en flexibele algemene regeling van 180u voor de fiscaalvriendelijke overuren. Momenteel wachten we nog op wetteksten die deze regeling effectief invoeren.

Let wel: de specifieke regels die onder bepaalde voorwaarden gelden voor werkgevers en werknemers, inclusief uitzendkrachten, die werken in onroerende staat verrichten, in de horecasector actief zijn of wegen- en spoorwegwerken uitvoeren, blijven van toepassing.

Stopzetting Vlaamse doelgroepverminderingen

De Vlaamse doelgroepverminderingen voor oudere zittende werknemers en voor gesubsidieerde contractuelen (gesco's) worden stopgezet op 30 juni 2025. Lees meer hierover in volgende [Infoflash](#).

Maatregelen voor gepensioneerden actief in de zorgsector

Om het tekort in de zorgsector op te vangen, werden verschillende maatregelen ingevoerd om de tewerkstelling van gepensioneerde in de zorgsector aan te moedigen. Deze maatregelen lopen (voorlopig) af op 30 juni 2025, maar er zou een verlenging in de maak zijn. Ontdek meer over deze maatregelen in volgende [Infoflash](#).

Einde van het 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 na 30 juni 2025 zou dit systeem worden stop gezet.

Jaarlijkse vakantie: tijdelijke werkloosheid wegens collectieve sluiting van de onderneming

Wanneer de jaarlijkse vakantie in een onderneming op **collectieve** wijze wordt vastgelegd via een collectieve sluiting van de onderneming, kan het voorkomen dat bepaalde werknemers geen (of niet langer) recht hebben op een voldoende aantal betaalde vakantiedagen om de volledige periode van collectieve sluiting te dekken. Wat dan met hun loon voor deze sluitingsdagen? Kunnen deze werknemers een beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens collectieve sluiting?

Principe

De dagen van collectieve sluiting (zie hiervoor onze eerdere [flash](#)) waarvoor de werknemer geen recht heeft op wettelijke vakantie worden niet gedekt door een vakantiegeld. Voor deze dagen kan de werknemer in principe **tijdelijk werkloos** worden gesteld wegens collectieve sluiting zodat hij een **uitkering van de RVA** kan ontvangen.

Kunnen in principe een werkloosheidsuitkering wegens collectieve sluiting genieten: de werknemers (arbeiders of bedienden) die **op basis van hun arbeidsprestaties in het voorgaande jaar** onvoldoende vakantiedagen hebben opgebouwd om de volledige sluitingsperiode ingevolge jaarlijkse vakantie van de onderneming te overbruggen. Hetzelfde geldt voor werknemers die hun vakantiedagen reeds volledig of gedeeltelijk hebben **uitgeput** bij een **voorige werkgever**.

Voorbeelden

1. Een arbeider heeft op basis van zijn prestaties in 2024 recht op 6 vakantiedagen in 2025. De onderneming sluit in de maand juli gedurende 15 werkdagen.

Voor deze periode kan de arbeider aanspraak maken op:

- een vakantiegeld voor de 6 eerste sluitingsdagen (betaald door het vakantiefonds in de maand mei of juni 2025), en
- een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA voor de 9 volgende dagen.

2. Een bediende heeft het volledige jaar 2024 en tot 31 maart 2025 gewerkt in onderneming A. Bijgevolg heeft hij voor 2025 recht op 20 vakantiedagen. Voor zijn vertrek heeft hij al 10 vakantiedagen opgenomen. Er blijven dus nog 10 vakantiedagen over. Vanaf 1 april 2025 werkt hij voor onderneming B die in de maand augustus gedurende 15 werkdagen sluit wegens jaarlijkse vakantie.

De sluitingsperiode wordt als volgt gedekt:

- voor de eerste 10 sluitingsdagen door het (vertrek)vakantiegeld (zie onze eerdere [flash](#) over de nieuwe verrekeningswijze van het enkel vertrekvakantiegeld);
- en voor de 5 volgende dagen door een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA.

Opgelet! De werknemer is verplicht om zijn (betaalde) wettelijke vakantiedagen (evenals jeugd- en seniorvakantie) prioritair op te nemen tijdens de periode van collectieve sluiting van de onderneming. Met andere woorden, de werknemer die vóór de collectieve sluitingsperiode van de onderneming waar hij werkt reeds een deel van zijn vakantiedagen heeft opgenomen bij deze werkgever en daardoor onvoldoende vakantiedagen over heeft om de sluitingsperiode te overbruggen, heeft **noch recht op vakantiegeld noch op werkloosheidsuitkeringen** voor de sluitingsdagen waarvoor hij geen vakantiedagen meer kan opnemen.

Voorbeeld

Een werknemer heeft recht op 20 vakantiedagen in 2025. Tijdens de eerste helft van het jaar 2025 neemt hij 10 dagen vakantie op. In de maand juli sluit de onderneming wegens jaarlijkse vakantie gedurende 15 werkdagen. De werknemer maakt aanspraak op een vakantiegeld voor de eerste 10 sluitingsdagen van de onderneming. Voor de periode van de 5 resterende sluitingsdagen ontvangt hij noch een vakantiegeld noch werkloosheidsuitkeringen!

Formaliteiten

De **werknemer** moet:

- Vanaf de eerste effectieve dag tijdelijke werkloosheid van de maand de **elektronische C3.2** (controleformulier eC3.2) invullen via de applicatie eC32 (controlekaart) geïnstalleerd op zijn smartphone of via de portaalsite van de sociale zekerheid (<https://www.socialsecurity.be>);
- De werknemer moet op het formulier alle arbeidsprestaties invullen die hij (voor zichzelf of voor een derde) uitvoert tijdens de periode van collectieve sluiting;
- Op het einde van de maand moet de werknemer de elektronische C3.2 verzenden aan zijn betalingsinstelling.

De **werkgever** is niet verplicht om de RVA in te lichten over de sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie. Wel moet hij:

- Bij het begin van de werkloosheid een **elektronische aangifte (ASR scenario 2)** uitvoeren. Deze aangifte laat de RVA toe om het bedrag te berekenen van de uitkering waarop de werknemer recht heeft;
- Na het einde van de maand dan een **elektronische aangifte (ASR scenario 5)** doen van de uren die de werknemer tijdelijk werkloos is geweest.

Bijkomende toeslag tijdelijke werkloosheid

Sinds vorig jaar is de werkgever (in principe) een **bijkomende toeslag** van 5,20 EUR (bedrag sinds 1 februari 2025) verschuldigd aan zijn werknemer voor elke dag die wordt gedekt door een tijdelijke werkloosheidsuitkering.

Meer weten?

We merken voor de volledigheid nog op dat er een vergelijkbare regeling bestaat bij collectieve sluiting van de onderneming wegens inhaalrust (voor recent in dienst getreden werknemers).

Meer info kan je terugvinden op de gedetailleerde website van de [RVA](#).

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

Borstvoedingspauzes: nieuwe bewijsmogelijkheid via vroedvrouw

Om recht te hebben op borstvoedingspauzes moet de werkneemster onder meer bewijzen dat ze effectief borstvoeding geeft. Nieuw is dat dit voortaan ook kan via een attest van een vroedvrouw.

Lees verder en ontdek de belangrijkste richtlijnen omtrent de borstvoedingspauzes.

Wat zijn borstvoedingspauzes?

Een werkneemster met een arbeidsovereenkomst kan tijdens de werkdag haar arbeid onderbreken om haar kind te voeden of melk af te kolven.

Werkneemster en werkgever moeten hiervoor vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Dit zijn voornamelijk werkgevers uit de privé-sector.

Deze borstvoedingspauzes worden door het ziekenfonds vergoed. De uitkering bedraagt 82 % van het brutobedrag van het gederfde (niet-beperkte) loon.

Wat is de duur en de frequentie van borstvoedingspauzes?

Een borstvoedingspauze duurt 30 minuten.

Werkt de werkneemster minstens 4 uren perdag, dan heeft ze recht op één pauze. Werkt ze ten minste 7,5 uren per arbeidsdag dan is er recht op twee pauzes, die aaneensluitend of gespreid kunnen genomen worden.

De pauzetijd telt mee als arbeidstijd.

Werkneemster en werkgever spreken onderling af wanneer de pauzes worden genomen. Komt men niet tot een akkoord dan moeten de borstvoedingspauze onmiddellijk voorafgaan of gevolgd worden op de rusttijden die in het arbeidsreglement vermeld zijn.

De borstvoedingspauzes kunnen opgenomen worden tot 9 maanden na de geboorte van het kind.

Welke procedure moet er gevolgd worden om borstvoedingspauzes aan te vragen?

a) Verwittigen van werkgever

De werkneemster die borstvoedingsverlof wenst op te nemen moet haar werkgever twee maanden op voorhand verwittigen dat ze borstvoedingspauzes wenst op te nemen. Deze termijn kan evenwel in onderling akkoord tussen de werkgever en de werkneemster worden ingekort.

Deze kennisgeving moet gebeuren door:

- ofwel een aangetekend schrijven;
- ofwel de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

b) Bezorgen van bewijs aan werkgever

Bij het begin van de periode, bezorgt de werkneemster een bewijs van borstvoeding.

Dit bewijs kan geleverd door:

- ofwel een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin of ONE);
- ofwel een medisch getuigschrift;
- NIEUW: ofwel een attest verstrekt door een als vroedvrouw erkende persoon.

Voorheen was een attest van een vroedvrouw niet geldig.

Elke maand moet de werkneemster dit bewijs opnieuw indienen. Dit moet gebeuren telkens op de dag waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes is gestart.

c) Bezorgen van aanvraagformulier aan ziekenfonds

Werkgever en werknemer moeten elke maand een getuigschrift invullen voor het ziekenfonds. Hierop staat onder andere het loonverlies vermeld als gevolg van de borstvoedingspauzes.

De werkneemster overhandigt dit document aan het ziekenfonds.

Geniet de werkneemster die borstvoedingspauzes opneemt een bijzondere ontslagbescherming?

Een werkneemster die borstvoeding geeft, geniet een bijzondere ontslagbescherming.

Die vangt aan op het moment dat de werkgever op de hoogte is gesteld (schriftelijke kennisgeving). De bescherming eindigt na een termijn van één maand die ingaat op de dag volgend op de dag waarop het laatste attest of medisch getuigschrift verstrekt is.

De werkgever kan de werkneemster slechts ontslaan om redenen vreemd aan de fysieke toestand als gevolg van de borstvoeding en/of het afkolven van melk.

De werkgever moet dit kunnen aantonen en de werkneemster hiervan schriftelijk op de hoogte brengen, indien de werkneemster hierom verzoekt.

Indien de werkgever niet kan bewijzen dat het ontslag geen verband houdt met het borstvoedingsverlof en/of indien er geen reden is, moet de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor 6 maanden, boven op de verschuldigde vergoeding in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met bepaalde ontslagvergoedingen zoals onder meer de vergoeding wegens onregelmatig ontslag toegekend aan een zwangere werkneemster.

Bron: Cao nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 bis van 13 oktober 2010; Cao nr. 80 bis van 13 oktober 2010 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes; Cao nr. 80/3 van 27 mei 2025 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes.

Een student aanwerven tijdens de vakantie - wat moet je doen?

Elk jaar wanneer de zomervakantie voor de deur staat, rijst de vraag onder welke voorwaarden studenten kunnen worden aangeworven.

We maken van deze gelegenheid gebruik om de regels voor de aanwerving van een student nog eens te overlopen.

Hoe lang mogen studenten werken?

In 2025 mogen studenten maximaal 650 arbeidsuren per jaar werken. Op het loon voor die 650 arbeidsuren worden geen gewone socialezekerheidsbijdragen ingehouden, enkel een solidariteitsbijdrage. De teller wordt elk jaar op nul gezet.

Dat contingent wordt bijgehouden via een teller die wordt aangevuld op basis van de specifieke **Dimona-aangiften** voor studenten (STU) die je bij de aanwerving van een student moet indienen (zie hieronder), en op basis van de driemaandelijks RSZ-aangiften van tewerkstelling (DmfA). De Dimona STU-aangifte moet onder meer **het aantal uren tewerkstelling per kwartaal** vermelden waarin de studentenovereenkomst voorziet. Telkens als een werkgever een Dimona STU-aangifte verricht, worden de geplande arbeidsuren afgetrokken van het contingent van 650 uur van de betrokken student.

De student kan die teller raadplegen via de online applicatie 'student@work', die beschikbaar is op de website <https://www.studentatwork.be> of via de onlinedienst '[Burgergegevens raadplegen](#)'.

In de praktijk kan de **student** daarop inloggen met zijn elektronische identiteitskaart of een **burgertoken**. Aan de hand van de applicatie kan hij het resterend aantal uren van het contingent van 650 uren raadplegen, de gewerkte periodes bij een of meerdere werkgevers bekijken en het saldo van de arbeidsuren nakijken.

Jij, als werkgever, kan ook geïnformeerd worden over het aantal nog beschikbare uren in het contingent van 650 uren. Via de applicatie kan de student immers een **attest** voor een potentiële werkgever opvragen dat het resterende aantal uren van zijn contingent van 650 uren op een bepaalde datum vermeldt. Op dat attest staat ook een **code** (die 3 maanden geldig is) waarmee je kan inloggen op de teller van de student om het aantal resterende uren op het moment van de raadpleging te kennen.

We raden je ten stelligste aan om dat attest aan je student te vragen vóór de ondertekening van de overeenkomst. Zo ben je perfect op de hoogte van de stand van zaken bij de aanwerving.

Belangrijk!

Een RSZ-aangifte met toepassing van de solidariteitsbijdrage is alleen mogelijk als de aangeworven persoon effectief een student is. Je kan de hoedanigheid van student op verschillende manieren controleren maar een verklaring op eer van de student of een (kopie van een) studentenkaart zal niet als voldoende bewijs worden aanvaard. Een (kopie van een) **bewijs/attest van inschrijving** aan een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of studiejaar daarentegen wordt wel aanvaard. Dat bewijs van tewerkstelling als student moet niet spontaan aan de RSZ worden voorgelegd, maar bij een discussie moet je kunnen aantonen dat de werknemer wel degelijk een student is.



Welke overeenkomst?

Studenten vallen onder de arbeidsovereenkomst voor studenten. Die overeenkomst moet schriftelijk worden opgesteld voor elke jongere afzonderlijk, **uiterlijk op het ogenblik waarop de student in dienst treedt**.

De arbeidsovereenkomst voor studenten is een overeenkomst voor bepaalde tijd. Ze kan worden gesloten voor een maximale duur van **12 maanden**.

De arbeidsovereenkomst moet een aantal **verplichte vermeldingen** bevatten en in 2 exemplaren worden opgesteld (1 voor de student, 1 voor jou).

Opgelet!

- De 3 eerste werkdagen worden als **proefperiode** beschouwd en de voorwaarden en bepalingen in verband met dat proefbeding moeten in de overeenkomst zijn opgenomen.
- Opeenvolgende proefperiodes zijn verboden wanneer een student via opeenvolgende studentenovereenkomsten dezelfde functie uitoefent.
- De arbeidsovereenkomst voor studenten is een **sociaal** document. Daarom moet ze gedurende 5 jaar vanaf de dag die volgt op de beëindiging van de uitvoering van de overeenkomst, bewaard worden op de plaats waar de student werkzaam is.

Welke formaliteiten moeten worden vervuld?

Aangezien de student een regelmatige werknemer is, moet hem een exemplaar worden overhandigd van het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is. Bij de overhandiging ervan moet je de student een bericht van ontvangst laten ondertekenen.

Dimona-aangifte

Na het sluiten van de studentenovereenkomst en uiterlijk op het ogenblik waarop de student prestaties begint te leveren, ben je verplicht een Dimona-aangifte in te dienen. Die aangifte moet, naast de gewone informatie (datum van indiensttreding, diverse informatie m.b.t. het inschrijvingsnummer van de werkgever bij de RSZ, het identificatienummer van de werknemer bij de sociale zekerheid (INSZ), het nummer van de sociale identiteitskaart (SIS) en het nummer van het paritair comité waaronder de werknemer ressorteert), de volgende gegevens vermelden:

- het feit dat het om een student gaat;
- het adres van de plaats waar de overeenkomst wordt uitgevoerd als dat adres verschilt van het adres waarop je bij de RSZ bent ingeschreven;
- de einddatum van de uitvoering van de overeenkomst. Na afloop van de arbeidsrelatie moet je dus in principe geen aangifte van uitdiensttreding indienen;
- het aantal uren tewerkstelling per kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst voor studenten voorziet.

Een arbeidsongevallenverzekering sluiten

De wetgeving over arbeidsongevallen geldt zowel voor jou als voor de studenten die je in dienst hebt, met inbegrip van de studenten van wie de activiteit niet moet worden aangegeven bij de RSZ.

Als je studenten in dienst hebt, moet je voor hen dus een arbeidsongevallenverzekering sluiten die de volledige duur van hun tewerkstelling dekt.



Geneeskundige onderzoeken

Sommige studenten moeten, voordat ze in dienst treden, bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer langsgaan voor een gezondheidsbeoordeling. Het betreft studenten die:

- bij de aanvang van hun tewerkstelling nog geen 18 jaar oud zijn;
- nachtarbeid verrichten;
- of werkzaamheden uitvoeren die een specifiek risico voor hun gezondheid inhouden.

Wij beschikken over diverse modeldocumenten voor studentenovereenkomsten.

Wijzigingen op til

De regering voert momenteel besprekingen over de minimumleeftijd waarop een arbeidsovereenkomst voor studenten kan worden gesloten. Bedoeling is die leeftijd op 15 jaar vast te stellen. We houden jullie op de hoogte van de evolutie van die besprekingen.

Meer informatie over de verbreking van een arbeidsovereenkomst voor studenten vind je in [onze infoflash](#) over de beëindiging van de studentenovereenkomst.

Studenten: hoe de overeenkomst te beëindigen?

Wat gebeurt er als de student die je in dienst hebt genomen niet aan je verwachtingen voldoet? Moet je wachten tot het einde van de overeenkomst van de student, of kun je de overeenkomst voor die datum beëindigen?

Er kunnen zich verschillende situaties voordoen.

Beëindiging van de overeenkomst tijdens de proefperiode

Ter herinnering: bij studentenovereenkomsten waarvan de uitvoering een aanvang neemt op 1 januari 2014 of later worden de eerste 3 werkdagen automatisch als een **proefperiode** beschouwd.

Gedurende die periode kan elke partij de overeenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding. Opeenvolgende proefperiodes zijn verboden wanneer een student via opeenvolgende studentenovereenkomsten dezelfde functie uitoefent.

Opmerking – Aan de beëindiging van een studentenovereenkomst tijdens de proefperiode is geen enkele formaliteit gekoppeld. Toch is het raadzaam de beëindiging van de arbeidsrelaties schriftelijk te bevestigen.

Beëindiging van de overeenkomst na de proefperiode

Na afloop van de proefperiode kunnen jij of je student de overeenkomst beëindigen door een opzeggingstermijn in acht te nemen.

De duur van de opzeggingstermijn varieert naargelang van de duur van de verbintenis (maximum 1 maand of meer dan 1 maand). De duur van 1 maand wordt berekend van een bepaalde datum tot de dag vóór die datum.

De opzeggingstermijn duurt:

- als de verbintenis maximum 1 maand duurt, 3 dagen als de student ontslagen wordt en 1 dag als hij ontslag neemt;
- als de verbintenis langer dan 1 maand duurt, 7 dagen als de student ontslagen wordt en 3 dagen als hij ontslag neemt.

Opmerking - De opzegging moet worden betekend volgens de regels die gelden voor een gewone arbeidsovereenkomst. De opzeggingstermijn vangt aan op de maandag die volgt op de week waarin de opzegging werd betekend.

Beëindiging van de overeenkomst na 7 ononderbroken kalenderdagen ongeschiktheid

Als de student langer dan 7 dagen ziek is, kan je de overeenkomst na de 7e dag ziekte beëindigen. Je moet dan wel een vergoeding betalen die overeenstemt met het loon van de opzeggingsperiode of het nog te presteren deel ervan.

Voorbeeld – Een student ondertekent een studentenovereenkomst voor de periode van 28 juli tot 29 september 2025. Op 18 augustus 2025 bezorgt de student je een doktersattest waaruit blijkt dat hij ziek is van 18 tot 31 augustus 2025. Je kan de overeenkomst op zijn vroegst op 25 augustus 2025 (d.i. na 7 ononderbroken kalenderdagen ongeschiktheid) beëindigen, door een vergoeding voor 7 kalenderdagen te betalen.

Opmerking– Je kan de overeenkomst evenwel vóór het einde van de 7 ononderbroken kalenderdagen arbeidsongeschiktheid beëindigen mits je een vergoeding betaalt. In dat geval mag de reden voor de beëindiging van de arbeidsrelaties geen verband houden met de ziekte van de student, anders loop je het risico willekeurig ontslag te worden aangewreven.

Opgelet

Als er geen schriftelijke overeenkomst is, als bepaalde verplichte vermeldingen niet in de overeenkomst zijn opgenomen of als je hebt nagelaten de Dimona-aangifte in te dienen, kan de student de overeenkomst op elk moment zonder vergoeding of opzegging beëindigen.

Bovendien moet je, als er geen schriftelijke overeenkomst is of als de vermeldingen betreffende de begin- en einddatum van de uitvoering van de overeenkomst, het werkrooster of de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster in het arbeidsreglement ontbreken, de regels in acht nemen die gelden voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur. Dat houdt in dat, als je de overeenkomst beëindigt, je de gewone opzeggingstermijnen moet betekenen, tenzij je aantoont dat het ontbreken van de vermeldingen betreffende het werkrooster of de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster in het arbeidsreglement, de student geen enkele schade berokkent.

Voor informatie over het in dienst nemen van een student, zie onze infoflash over het afsluiten van een studentenovereenkomst.

Bron: artikelen 120 tot 130ter van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Verlenging van relance-uren en algemeen verhoogd fiscaal plafond overuren in zicht

Eerder brachten we verslag uit over een reeks tijdelijke maatregelen o.a. uit het IPA 2023- 2024 die zouden aflopen op 30 juni 2025.

Eén van de opvallendste vragen daarbij was of de relance-uren en de tijdelijke verhoging van het aantal fiscaal voordelige overuren tot 180 overuren ook nog na die datum zouden verder bestaan.

Recent hebben de meerderheidspartijen een aantal amendementen op het ontwerp van programmawet ingediend die voorzien in een tijdelijke verlenging van deze maatregelen.

Verhoogd aantal fiscaalvriendelijke overuren met overloon

Algemene regeling

Het IPA 2023-2024 voorzag dat jaarlijks 180 overuren met een overwerktoeslag in aanmerking kwamen voor:

- de gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing overuren (voordeel werkgever);
- de belastingvermindering (voordeel werknemer).

Deze regeling liep normaal tot en met 30 juni 2025. Nieuwe ontwerpwetgeving verlengt deze periode tot 31 december 2025.

Het algemeen overurenkrediet bedraagt in principe 130 uren per jaar en per werknemer.

Specifieke regelingen voor o.a. ‘werken in onroerende staat met elektronisch aanwezigheidssysteem en horecasector’

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 het paritair comité voor de horeca (PC 302) of onder het paritair comité van uitzendkantoren maar tewerkgesteld bij een gebruiker die actief is in het paritair comité voor de horeca (PC 302), kan de werkgever voor 360 overuren genieten van de fiscaalvriendelijke behandeling.

Relance-uren

Aantal en toepassingsduur

Het IPA 2023-2024 voerde 120 relance-uren in voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. Ontwerpwetgeving voorziet nu een verlenging tot en met 31 december 2025.

Deze uren kunnen bovenop het basiscontingent van vrijwillige overuren gepresteerd worden.



Formaliteiten

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

Kenmerken

De relance-uren worden niet meegerekend voor de interne grens, noch voor de berekening van de arbeidsduur.

Deze uren geven geen recht op overloon en zijn vrij van RSZ en bedrijfsvoorheffing.

Let wel: de fiscale vrijstelling geldt enkel als het loon voor het relance-uur niet hoger is dan het gewone loon voor dat uur zonder overwerk.

De eventuele toeslagen voor zondagwerk, avondwerk, ... die voorzien zijn in een arbeidsovereenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst worden niet als extra bezoldigingen beschouwd.

Indien een werkgever toch een overloontoeslag voor relance-uren toekent, wordt het relance-uur wel belast.

Let wel: bovenvermelde is gebaseerd op ontwerpwetgeving en momenteel nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Bron: Amendementen van 16 juni 2025 ingediend in de commissie voor Financiën en Begroting bij ontwerp van programmawet, DOC 56 0909/015.

Ziek worden of een ongeval krijgen tijdens vakantie: hoe zat dit alweer in elkaar?

Sinds vorig jaar gelden er nieuwe regels wanneer bepaalde schorsingen zoals ziekte of ongeval zich voordoen tijdens de vakantie van jouw werknemers. Je werknemers 'verliezen' deze vakantiedagen niet langer, maar kunnen deze vakantiedagen later terug inplannen. Hieronder zetten we nog even op een rijtje wat je hierover als werkgever moet weten.

Vakantiedagen later opnemen

Wanneer je werknemer ziek wordt of een ongeval krijgt tijdens zijn vakantie, geldt sinds **vorig jaar** als principe dat deze arbeidsongeschiktheidsdagen niet mogen worden aangerekend als wettelijke vakantiedagen. De oorspronkelijk geplande vakantiedagen komen terug in de teller met het saldo van de vakantiedagen en de werknemer moet deze later opnemen voor het einde van het jaar.

Voorbeeld - Een werknemer heeft jaarlijkse vakantie gepland van 7 juli tot en met 18 juli 2025. Hij breekt evenwel zijn arm op maandag 14 juli en is zeker een maand uit. Hij staat dit met een medisch attest. De dagen van 14 tot en met 18 juli zullen worden omgezet in dagen arbeidsongeschiktheid. De werknemer kan de 5 vakantiedagen op een later moment opnemen en dit uiterlijk vóór 31 december 2025.

Géén automatische verlenging vakantieperiode

Belangrijk is dat een dergelijke arbeidsongeschiktheid de lopende vakantieperiode van jouw werknemer niet automatisch verlengt met de niet opgenomen vakantiedagen. Als de werknemer zijn lopende vakantieperiode wenst te verlengen moet hij dit uiterlijk vragen op het moment dat hij zijn medisch attest aan jou overmaakt. Jouw **akkoord** hiermee als werkgever is echter nog steeds vereist.

Voorbeeld - Een werknemer (tewerkgesteld van maandag tot en met vrijdag) heeft jaarlijkse vakantie gepland van 18 augustus tot en met 29 augustus 2025. Hij wordt evenwel ziek van maandag 25 augustus tot en met vrijdag 29 augustus. Als deze werknemer zijn vakantie aansluitend aan zijn lopende vakantieperiode zou willen verlengen met de 5 niet opgenomen vakantiedagen, namelijk van maandag 1 september tot en met vrijdag 5 september 2025, moet hij dit vragen ten laatste wanneer hij jou zijn medisch attest bezorgt (zie hieronder). Als werkgever kan je deze verlenging evenwel weigeren.

Formaliteiten na te leven door de werknemer

Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt door ziekte of ongeval tijdens zijn wettelijke vakantie moet hij:

1. Zijn werkgever **onmiddellijk verwittigen** van zijn arbeidsongeschiktheid (algemene regel);
2. Zijn werkgever **onmiddellijk** op de hoogte brengen van zijn **verblijfplaats** als hij zich niet bevindt op zijn thuisadres (bv. in het buitenland);
3. **Altijd een medisch attest afleveren**, óók wanneer niet verplicht op basis van de algemene reglementering, en dit binnen de normale termijn die van toepassing is in de onderneming of krachtens de wet (2 werkdagen). In geval van overmacht moet het getuigschrift binnen een redelijke termijn worden overgemaakt. Het medisch attest moet zoals steeds verplicht volgende vermeldingen bevatten:
 - de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid;
 - de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
 - de aanduiding of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

Er bestaat een **facultatief** [specifiek model van medisch attest](#) beschikbaar in 4 talen. Je werknemer is echter niet verplicht om dit model te gebruiken.

De gewone controleprocedure bij arbeidsongeschiktheid is van toepassing. Je kan dus een **controlearts** sturen om de arbeidsongeschiktheid van je werknemer te controleren.

De door de werknemer na te leven formaliteiten bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval tijdens een periode van jaarlijkse vakantie moeten worden opgenomen in het **arbeidsreglement**.

Gewaarborgd loon?

De aanvankelijk geplande vakantiedagen worden beschouwd als arbeidsongeschiktheidsdagen die recht geven op de normale betaling van het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever.

Opmerking: Wanneer bovenvermelde formaliteiten niet worden nageleefd door de betrokken werknemer, bv. wanneer de werknemer nalaat om zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid (buiten het geval van overmacht), geldt de gebruikelijke sanctie: niet-betaling van het gewaarborgd loon voor de dagen voorafgaand aan deze verwittiging.

Bronnen: art. 31 en 31/2 Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; art. 68, 2°, a) KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers; [website FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#).



Juli 2025 - Enkele belangrijke data

21 juli 2025 :

De maandag 21 juli Nationale feestdag is een feestdag.

31 juli 2025 :

DmfA: verzending van de aangifte 2025/2 en betaling van saldo van bijdrage 2025/2

[Kalender - Sociale zekerheid](#)

Bedrijfsvoorheffing berekenen

[Berekening | FOD Financiën](#)