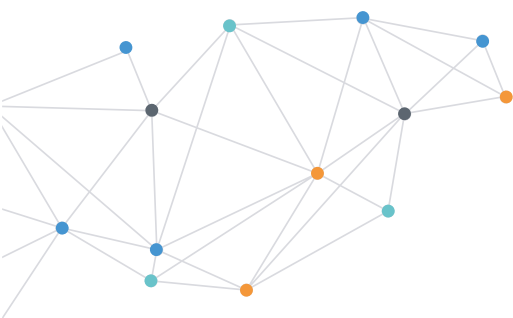
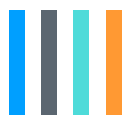




LEGAL WATCH

07 & 08-2025



In een voortdurend veranderende omgeving is het essentieel om op de hoogte te blijven van juridisch nieuws. De juridische monitoring van Persolis heeft als doel u op de hoogte te houden van ontwikkelingen op het gebied van sociale regelgeving die een impact kunnen hebben op het beheer van uw human resources. Ze draagt bij aan de verrijking van onze expertise en de voortdurende aanpassing van onze methoden. En omdat informatie gedeeld moet worden, **stellen wij die graag tot uw beschikking !**



Persolis hecht bijzonder veel belang aan het respecteren van intellectuele eigendomsrechten. In het kader van de juridische monitoring worden de bronnen vermeld en uitsluitend gebruikt voor informatieve en documentatiedoeleinden. Mocht er ondanks onze zorgvuldigheid toch inhoud zijn die inbreuk maakt op het auteursrecht of niet voldoet aan de gebruiksvoorwaarden van de rechthebbende, dan verzoeken wij u vriendelijk om contact met ons op te nemen. Wij verbinden ons ertoe de betreffende inhoud onmiddellijk te verwijderen.

Samenvatting

Voortaan online aangifte gezondheidsrisico's voor zwangere werkneemsters mogelijk!	3
Situering aangifte gezondheidsrisico's voor zwangere werkneemsters	3
Praktisch aangifte	3
Aangepaste loongrenzen Vlaamse jobbonus en minimumbedrag 2025	4
Vragen?	4
Ouderschapsverlof voor pleegouders: eindelijk van kracht vanaf 1 juli 2025	4
AI-verordening: Ontdek welke nieuwe verplichtingen werkgevers moeten naleven vanaf 2 augustus 2025	5
Verplichtingen voor aanbieders van AI-modellen voor algemene doeleinden	5
Sancties treden in werking	5
Wanneer treden de volgende regels in werking van de AI-verordening?	6
Relance-uren en fiscaal plafond voor overuren: bevestiging van de verlenging tot eind 2025	6
Europa beveelt standaard duurzaamheidsrapport aan voor kmo's	7
Vrijwillige rapportage inzake duurzaamheid	7
Tijdelijke oplossing	7
Terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen: lager CREG-tarief	8
Terugbetaling van elektriciteit	8
CREG-tarief	8
Maximaal vast bedrag per kWh	8
Tijdscrediet landingsbaan: verlenging van de cao's 170 en 171!	9
Recht op tijdscrediet landingsbaan	9
Recht op onderbrekingsuitkeringen	9
Principe: recht op een uitkering vanaf 60 jaar	9
Afwijking: afwijkende leeftijdsvoorwaarde voor het ontvangen van uitkeringen	9
Wat zijn de gevolgen van de verlenging van de cao's 170 en 171?	9
Administratieve instructies RSZ - 2025/3	10
Nieuw dit kwartaal	10
September 2025 – Enkele belangrijke data	10

Voortaan online aangifte gezondheidsrisico's voor zwangere werknemers mogelijk!

Tot nog toe kon een aangifte voor de gezondheidsrisico's voor een zwangere werknemer enkel via een papieren formulier gebeuren. Voortaan kan dit ook online gebeuren.

Ontdek wat dit voor je betekent!

Situering aangifte gezondheidsrisico's voor zwangere werknemers

Zwangere werknemers genieten een uitgebreide bescherming o.a. op het vlak van veiligheid en gezondheid. Zo mogen zwangere werknemers geen werk uitvoeren dat hun eigen gezondheid of die van hun ongeboren kind in gevaar brengt. Een werkgever is verplicht om de werkpost te evalueren die een risico kunnen inhouden voor de gezondheid van de zwangere werknemer of de werknemer die borstvoeding geeft en haar kind. Indien nodig neemt de werkgever de nodige maatregelen om de werknemer te beschermen. Daarnaast moet de werkgever een aangifte doen bij Fedris, het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, zodra een gezondheidsrisico is vastgesteld.

Praktisch aangifte

Tot nog toe kon een aangifte voor de gezondheidsrisico's voor een zwangere werknemer enkel via een papieren formulier gebeuren.

Voortaan kan dit ook online gebeuren via de [onlinedienst gezondheidstoezicht op zwangere werknemers](#).

Fedris aanvaardt nog papieren aangiften tot 30 juni 2026.

De aangifte bij Fedris kan gebeuren door:

- een personeelslid van uw onderneming
- een dienstverrichter of sociaal secretariaat
- de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW).

Bron : Berichtgeving van 26 juni 2025 op website Social Security 'Geef gezondheidsrisico's voor zwangere werknemers aan in de nieuwe onlinedienst'; Website Fedris '[Gezondheidsrisico's voor zwangere werknemers](#)'.

Aangepaste loongrenzen Vlaamse jobbonus en minimumbedrag 2025

De Vlaamse jobbonus beoogt werken lonender te maken dan niet werken. Men wil werklozen aanmoedigen om werk te zoeken en tevens wenst men werknemers met een laag loon te stimuleren om aan de slag te blijven.

Om de Vlaamse jobbonus te genieten, mag de werknemer een bepaald maximaal gemiddeld maandelijks brutoloon of gemiddeld maandelijks inkomen niet overschrijden. De bovengrens wordt voor het refertejaar 2025 opgetrokken naar 3.114,99 EUR. Hiermee beoogt men de doelgroep niet te verkleinen, en de promotieval niet te versterken. Om operationele redenen moet ook altijd bewaakt worden dat de bovengrens onder de bovengrens van de federale werkbonus blijft.

De minimumgrens wordt vastgelegd op 2.115 EUR voor refertejaar 2025. Hierdoor zal een werknemer die een minimumloon ontvangt, een volledige jobbonus ontvangen.

Tot slot zullen alle rechthebbenden op een Vlaamse jobbonus 50 EUR extra bovenop hun jobbonusbedrag ontvangen. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen verschillende categorieën van rechthebbenden en hun referteloon en prestatiebreuk.

Vragen?

Meer informatie omtrent de Vlaamse jobbonus vind je [hier](#) terug.

Bron : Besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 2025 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2022 tot uitvoering van het decreet van 20 mei 2022 tot regeling van de toekenning van een jobbonus, wat betreft de aanpassing van de loongrenzen en de verhoging met een vast, onveranderlijk bedrag vanaf het refertejaar 2025, BS 10 juli 2025.

Ouderschapsverlof voor pleegouders: eindelijk van kracht vanaf 1 juli 2025

Het Belgisch Staatsblad heeft zonet de programmawet gepubliceerd die voorziet in het recht op ouderschapsverlof voor pleegouders die een kind in hun gezin opnemen in het raam van langdurige pleegzorg.

Sinds 1 juli 2025 kunnen pleegouders die ouderschapsverlof willen opnemen, een aanvraag daartoe indienen bij hun werkgever.

Meer informatie over deze maatregel vind je in [onze vorige infoflash](#).

Welke formaliteiten moeten worden vervuld bij de RVA?

Informatie over de te vervullen formaliteiten is beschikbaar op de website van de RVA.

Bron: Programmawet van 18 juli 2025, art. 217-219, BS 29 juli 2025; [Website van de RVA](#)

AI-verordening: Ontdek welke nieuwe verplichtingen werkgevers moeten naleven vanaf 2 augustus 2025

Vanaf 2 augustus 2025 treden enkele nieuwe regels uit de AI-verordening in werking. Wat houdt dit juist in voor jou als werkgever in relatie met je werknemer?

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

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

Er zijn echter onderdelen die reeds in 2025 in werking treden. In een vorige [infoflash](#) hebben we alvast de bepalingen besproken die in werking treden op 2 februari 2025 en 2 augustus 2025.

In deze infoflash herhalen we nog eens de bepalingen die op 2 augustus 2025 in werking treden en die het meest van belang zijn voor jou als werkgever.

Verplichtingen voor aanbieders van AI-modellen voor algemene doeleinden

Vanaf 2 augustus 2025 gelden de verplichtingen voor aanbieders van AI-modellen voor algemene doeleinden. Deze AI-modellen zijn ontworpen om een breed scala aan taken uit te voeren. Ze worden getraind op enorme hoeveelheden data en zijn veelzijdig inzetbaar. Het gaat hier om nog niet zelfstandige systemen maar zij vormen de basis voor AI-systemen. Het meest voorkomende voorbeeld hiervan zijn grote taalmodellen (*Large Language Model*), die de basis vormen van de chattools van de afgelopen jaren, zoals ChatGPT of Copilot.

Voor deze AI-modellen gelden specifieke verplichtingen. Het gebruik van deze modellen brengt namelijk risico's met zich mee.

Ontwikkelaars weten vaak niet welke data gebruikt werden en om deze reden moeten deze modellen voldoen aan bepaalde transparantievereisten (vb. technische documentatie bijhouden, voldoende gedetailleerde samenvatting opstellen en openbaar maken over de voor het trainen van het AI-model gebruikte content, ...). Ook de Europese wetgeving omtrent auteursrechten moet worden nageleefd.

Voor krachtigere modellen die systeemrisico's met zich mee kunnen brengen, gelden er aanvullende vereisten. Zij moeten bijvoorbeeld regelmatig evaluaties uitvoeren om kwetsbaarheden te identificeren en zorgen voor een passend niveau van cyberbeveiligingsbescherming.

Bovenstaande verplichtingen gelden enkel voor aanbieders van AI-modellen voor algemene doeleinden. Een werkgever zal in de meeste situaties enkel een gebruiker zijn en niet een aanbieder.

Voor deze AI-modellen die al vóór 2 augustus 2025 op de markt waren, krijgen aanbieders tijd tot 2 augustus 2027 om aan de verplichtingen te voldoen.

Sancties treden in werking

Vanaf 2 augustus 2025 gelden ook de sancties, met uitzondering van de geldboetes, die van toepassing zijn op AI-modellen met algemene doeleinden. Het is aan de lidstaten om tegen deze datum voorschriften voor sancties en andere handhavingsmaatregelen vast te stellen om de naleving van de AI-verordening te garanderen (vb. waarschuwingen en niet-monetaire maatregelen). De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Er is momenteel nog geen Belgische wetgeving die de sancties zoals voorzien in de AI-Verordening verder uitwerkt.

Dit neemt niet weg dat een werkgever de verplichtingen moet naleven. Vanaf deze datum kan je als werkgever bijvoorbeeld een sanctie krijgen indien je AI-systemen met een onaanvaardbaar risico gebruikt binnen de onderneming.

Men vermeldt namelijk in de verordening reeds bepaalde sancties die meteen kunnen worden opgelegd aan organisaties. Zo vermeldt men als sanctie voor het gebruik van AI-systemen met onaanvaardbare risico's een administratieve geldboete tot 35 miljoen euro. Indien de overtreder een onderneming is, kan er een administratieve boete tot 7% van haar totale wereldwijde jaarlijkse omzet voor het voorgaande boekjaar van toepassing zijn, wanneer dat hoger is. Hier dien je als werkgever dus wel al rekening mee te houden!

Wanneer treden de volgende regels in werking van de AI-verordening?

Vanaf 2 augustus 2026 start het toezicht op de verplichtingen voor specifieke categorieën (omschreven in Bijlage III van de AI-verordening) van AI-systemen met een hoog risico en op de transparantieplichtingen voor AI-systemen met een beperkt risico.

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

Relance-uren en fiscaal plafond voor overuren: bevestiging van de verlenging tot eind 2025

De programmawet die voorziet in de verlenging van de relance-uren en de tijdelijke verhoging van het aantal fiscaal gunstige overuren tot 180 uur is in het Belgisch Staatsblad verschenen.

Die maatregelen zijn dus verlengd tot 31 december 2025.

Aanvullende informatie vind je in [onze vorige infoflash](#).

Bron: Programmawet van 18 juli 2025, artikelen 65-69, BS 29/07/2025

Europa beveelt standaard duurzaamheidsrapport aan voor kmo's

De Europese Commissie heeft een aanbeveling aangenomen over vrijwillige duurzaamheidsrapportage voor kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). De aanbeveling bevat een vrijwillige norm (VSME-standaard) die het voor kmo's die niet onder de richtlijn duurzaamheidsrapportage door ondernemingen (CSRD) vallen, gemakkelijker zal maken om te reageren op specifieke verzoeken om duurzaamheidsinformatie van grote financiële instellingen en ondernemingen.

Vrijwillige rapportage inzake duurzaamheid

Op 26 februari 2025 heeft de Europese Commissie het Omnibus I-vereenvoudigingspakket aangenomen (zie onze infoflashes van [13 maart 2025](#) en [17 februari 2025](#)). Daarin werd voorzien om de verplichte duurzaamheidsrapportage door bedrijven te beperken tot grote ondernemingen met meer dan 1.000 werknemers. Voor ondernemingen met minder dan 1.000 werknemers heeft Europa een norm voor vrijwillige rapportage (de VSME-standaard) voorgesteld.

De Europese Commissie moedigt in deze aanbeveling de grote ondernemingen en financiële instellingen aan om hun verzoeken om duurzaamheidsinformatie bij kmo's zoveel mogelijk op deze vrijwillige norm te baseren.

De VSME-standaard kan worden geraadpleegd via de [bijlagen bij de aanbeveling](#) of via de [website van EFRAG](#), het technisch adviesorgaan van de Europese Commissie.

Tijdelijke oplossing

Deze aanbeveling vormt, in afwachting van de goedkeuring van het Omnibus I-pakket, een tussentijdse oplossing om tegemoet te komen aan de vraag van de markt naar vereenvoudiging van de administratieve lasten voor kmo's.

Later zal het Omnibus-pakket de zogenaamde 'value-chain cap' uitbreiden en versterken door de bedrijven die onder de CSRD vallen te verbieden om informatie op te vragen van andere bedrijven in hun waardeketen boven een bepaalde limiet. Die limiet zou dan worden gedefinieerd door de vrijwillige rapportagestandaard.

Bron : [Nieuwsbericht Europese Commissie](#)

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

De forfaitaire tarieven die de CREG gebruikt om de werkelijke elektriciteitskosten voor het laatste 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	1 oktober 2025 - 31 december 2025
Vlaams Gewest	28,22 eurocent/kWh	31,94 eurocent/kWh	34,56 eurocent/kWh	30,70 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	32,94 eurocent/kWh	35,85 eurocent/kWh	37,87 eurocent/kWh	33,56 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Waals Gewest	32,56 eurocent/kWh	36,17 eurocent/kWh	38,43 eurocent/kWh	34,57 eurocent/kWh (onder voorbehoud)

Meer informatie over de terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen vind je in onze [infoflash van 16 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; Circulaire 2025/C/38 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen – maximaal vast tarief per kWh – derde kwartaal 2025 – permanente toepassing.

Tijdskrediet landingsbaan: verlenging van de cao's 170 en 171!

De collectieve arbeidsovereenkomsten 170 en 171, op basis waarvan een werknemer in tijdskrediet landingsbaan onder bepaalde voorwaarden vóór de leeftijd van 60 jaar onderbrekingsuitkeringen van de RVA kon genieten, liepen in principe af op 30 juni 2025. De sociale partners zijn echter overeengekomen om die met 6 maanden te verlengen, tot 31 december 2025.

We overlopen nog eens kort de regels.

Recht op tijdskrediet landingsbaan

Het recht op tijdskrediet landingsbaan, met een vermindering tot een halftijdse baan of met 1/5, is mogelijk vanaf 55 jaar; de werknemer moet wel 2 jaar anciënniteit en een loopbaan van 25 jaar hebben.

Recht op onderbrekingsuitkeringen

Principe: recht op een uitkering vanaf 60 jaar

Sinds 1 januari 2015 wordt het recht op uitkeringen in het raam van een landingsbaan (tijdskrediet eindloopbaan) enkel toegekend aan werknemers die minstens 60 jaar oud zijn op de datum waarop de vermindering van hun arbeidsprestaties een aanvang neemt.

Afwijking: afwijkende leeftijdsvoorwaarde voor het ontvangen van uitkeringen

In afwijking van de algemene regel werd de leeftijdsvoorwaarde echter vastgelegd op 55 jaar voor werknemers die:

- een lange loopbaan van 35 jaar hadden;
- een zwaar beroep uitoefenden;
- werkten in een bedrijf dat erkend was als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

Bedoeling was 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 was gesloten die de leeftijdsvoorwaarde op 55 jaar behield.

Dergelijke kader-cao's bestonden: de laatste, nl. de cao 170 (lange loopbaan, zwaar beroep en onderneming in moeilijkheden of in herstructurering) en de cao 171 (mindervalide werknemers) waren geldig tot 30 juni 2025.

Een bijkomende vereiste was een sectorale cao gebaseerd op de cao 170.

Wat zijn de gevolgen van de verlenging van de cao's 170 en 171?

Tot 31 december 2025 kunnen werknemers tussen 55 en 59 jaar die hun arbeidstijd in het raam van tijdskrediet eindloopbaan verminderen, onderbrekingsuitkeringen van de RVA genieten voor zover ze aan de afwijkende voorwaarden voldoen.

Op 30 juni zijn in de Nationale Arbeidsraad (NAR) de nieuwe cao's 174 en 175 gesloten; die zijn geldig van 1 juli 2025 tot 31 december 2025.

Opgelet: voor de betaling van de uitkeringen moet nog een sectorale cao op basis van de cao 174 worden gesloten.

De RVA moet die laatste voorwaarde nog verduidelijken; de huidige sectorale cao's lopen in het algemeen ook af op 30 juni, wat inhoudt dat de werknemer voor de uitkering nog wat geduld zal moeten uitoefenen.

Bron: [NAR](#)



Administratieve instructies RSZ - 2025/3

Nieuw dit kwartaal

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/news>

September 2025 – Enkele belangrijke data

[Kalender - Sociale zekerheid](#)

Bedrijfsvoorheffing berekenen

[Berekening | FOD Financiën](#)

Alle artikels zijn beschikbaar op de website van Partena:

<https://www.partena-professional.be/nl/onze-inzichten/infoflashes>