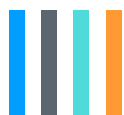




LEGAL WATCH

09-2025



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

Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid–bis-variant: administratieve verduidelijkingen	4
Herhaling context	4
Omvang van het variabele werk: verduidelijkingen en voorbeelden	4
Kwalificatie van 'onderneming waarin ploegenarbeid wordt verricht'	5
Berekening van de één derde-norm voor iedere werknemer	5
Berekeningen en voorbeelden	5
Mobiliteitsbudget binnenkort verplicht? Wat weten we al	6
Mobiliteitsbudget: wat is het?	6
Mobiliteitsbudget binnenkort verplicht?	6
Verplicht aanbieden vanaf 1 januari 2026?	6
Begeleidende maatregelen?	6
Mobiliteitsbudget voor iedereen?	7
Hoe je voorbereiden op de verplichting om het mobiliteitsbudget aan te bieden?	7
Wijzigingen aan het Vlaams Opleidingsverlof	8
Algemeen	8
Nieuw loonplafond terugbetaling betaald educatief verlof en Vlaams opleidingsverlof voor schooljaar 2025-2026	9
Tijdelijk uitstel registratie opleidingen en opleidingsrechten in <i>Federal Learning Account</i> verlengd	10
Situering FLA	10
Uitstel FLA	10
a. Werkgever die onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht valt	10
b. Werkgever die niet onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht valt	10
Kilometervergoeding vanaf 1 oktober 2025: nieuwe bedragen	11
Driemaandelijkse indexering	11
Jaarlijkse indexering	11
Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen	11
Nieuwe Europese maatregel gelinkt aan banktransacties: verplichte controle van de naam van de begunstigde vanaf 9 oktober 2025	13
Wat houdt deze controle in?	13
Waarom wordt deze maatregel genomen?	13

Hoe kunnen ondernemingen zich hierop voorbereiden?	13
Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers (2025)	14
Einde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT): onlangs werden er nuttige verduidelijkingen gepubliceerd!	15
Cao nr. 165 en 173: SWT voor werknemers met een beperking of met ernstige lichamelijke problemen	15
Wat gebeurt er met de overige SWT-stelsels?	15
Algemeen stelsel: cao nr. 17	15
Afwijkende stelsels	15
Aangepaste beschikbaarheid	16
Loonnorm 2025-2026 vastgelegd op 0 %: wat betekent dit voor werkgevers?	17
Wat is de loonnorm en waarom is ze belangrijk?	17
Wat mag nog wél binnen de loonnorm van 0%?	17
Wat met de aangekondigde verhoging van de maaltijdcheques?	17
Impact op de sectorale onderhandelingen?	17
Internationale sociale zekerheid: substantieel gedeelte van de werkzaamheden in de Woonstaat - het HJEU verduidelijkt	18
Hoe de drempel van 25 % bepalen?	18
Welke referentieperiode?	18
Elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen: lager terugbetalingstarief voor het 4e kwartaal 2025	19
Terugbetaling van elektriciteit	19
CREG-tarief	19
Maximaal vast bedrag per kWh	20
Oktober 2025 – Enkele belangrijke data	21

Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid— bis-variant: administratieve verduidelijkingen

De bis-variant van de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid werd in 2024 retroactief ingevoerd. Deze bis-variant bestaat naast de klassieke gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid. Hij is tijdelijk en is van toepassing op de bezoldigingen die betaald of toegekend worden van 1 januari 2021 tot 31 december 2026. Een recente circulaire verduidelijkt de toepassing van de bis-regeling en geeft voorbeelden.

Herhaling context

Om in aanmerking te komen voor de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid, moeten de ploegen hetzelfde werk verrichten qua omvang. Aangezien het begrip "zelfde omvang van het werk" moeilijk te interpreteren is, heeft de regering in 2024 een alternatieve flexibelere tijdelijke maatregel ingevoerd: de bis-variant (zie onze Infoflash van [24 januari](#)).

Die vereist niet dat ploegen hetzelfde werk verrichten qua omvang.

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid kan dus ook worden toegepast voor ploegen waarvan het werk qua omvang niet hetzelfde is. Het bedrag van de vrijstelling zal echter verlaagd worden in verhouding tot het verschil in werk qua omvang tussen de opeenvolgende ploegen.

Ondernemingen die een systeem van volcontinu arbeid toepassen, kunnen de bis-variant ook genieten, op voorwaarde dat ze voldoen aan de specifieke voorwaarden voor vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor volcontinu arbeid.

Omvang van het variabele werk: verduidelijkingen en voorbeelden

Ondernemingen waarin de omvang van het werk van de ploegen varieert volgens piek- en daluren en ondernemingen waarin de omvang van het werk van de ploegen vergelijkbaar maar niet dezelfde is, kunnen dus geen aanspraak maken op de toepassing van de vrijstelling in haar klassieke variant.

De wettekst verduidelijkt echter niet aan de hand van welke criteria de 'omvang' van het werk verricht door een ploeg geëvalueerd moet worden. Dit is een feitenkwestie waarbij rekening gehouden moet worden met de concrete aard van het door de ploegen geleverde werk. In principe moet de omvang van het werk van de ploeg gemeten worden aan de hand van de output van het werk van de ploeg.

Om praktische redenen kan de output van het werk in bepaalde gevallen moeilijk te meten of te controleren zijn. Een criterium dat in de praktijk vaak gebruikt wordt om de omvang van het werk verricht door een ploeg te meten, is het aantal leden van de ploeg. Met andere woorden, het aantal leden van een ploeg kan en zal richtinggevend zijn om uit te maken of die ploeg hetzelfde werk verricht qua omvang, als de daaropvolgende ploeg.

In dit verband verduidelijkt de circulaire dat de fiscale administratie een verschil in omvang van het werk tussen de opeenvolgende ploegen toelaat van maximaal 10 % berekend als volgt: het verschil tussen het aantal leden van de grootste ploeg en het aantal leden van de kleinste ploeg gedeeld door het aantal leden van de grootste ploeg. Binnen de grenzen van deze tolerantie wordt de bij de werkgever vastgestelde afwijking op het aantal leden van de ploeg geacht het resultaat te vormen van gebeurtenissen die zich buiten de wil van de werkgever voordoen.

Dit verschil in omvang van het werk van 10 % wordt dag per dag, en per ploegenstelsel afgetoetst. Wanneer voor iedere werkdag van de maand het verschil in omvang van het werk maximaal 10 % is, mag de werkgever voor die maand de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor 'klassieke ploegenarbeid' toepassen. Het staat de werkgever vrij om een hogere afwijking van het aantal leden van de ploeg ten opzichte van zijn intentie die het resultaat vormt van omstandigheden die zich buiten zijn wil voordoen toe te passen (bv. werknemer afwezig na een ongeval op weg naar het werk) wanneer deze afwijking aangetoond kan worden door de werkgever.

Daarnaast kunnen ook andere feitelijke elementen dan het aantal leden binnen een ploeg, een invloed hebben op de omvang van het werk verricht door die ploeg en dus nuttig zijn bij de beoordeling van de voorwaarde 'hetzelfde werk qua omvang'. Als de vroege ploeg bijvoorbeeld 10 uur per dag werkt en 8 werknemers telt, en opgevolgd wordt door een late ploeg die 8 uur per dag werkt maar 10 werknemers telt, dan kan er dus nog steeds sprake zijn van hetzelfde werk qua omvang.

Kwalificatie van 'onderneming waarin ploegenarbeid wordt verricht'

Binnen een onderneming kunnen er verschillende ploegenstelsels bestaan.

De onderneming zal iedere maand voor elk ploegenstelsel moeten beslissen of dit stelsel beantwoordt aan de definitie van 'klassieke ploegenarbeid', dan wel aan de definitie van 'ploegenarbeid-bis'. De toegepaste vrijstelling kan verschillen van maand tot maand. De circulaire verduidelijkt verschillende situaties die zich binnen de onderneming kunnen voordoen.

Berekening van de één derde-norm voor iedere werknemer

Voor iedere werknemer moet de één derde-norm berekend worden. Deze wordt voor iedere vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing apart berekend.

Voor de werknemer die in de loop van de maand zowel 'klassieke ploegenarbeid' als 'klassieke volcontinu arbeid' heeft verricht, wordt de 'één derde-norm' berekend rekening houdend met zowel de in ploegenarbeid als de in volcontinu arbeid gepresteerde arbeidsuren gedurende die maand. Hetzelfde geldt voor een werknemer die in de loop van de maand zowel 'ploegenarbeid-bis' als 'volcontinu arbeid-bis' verricht heeft.

Als voor een bepaalde werknemer zowel voldaan is aan de één derde-norm voor de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor 'klassieke ploegenarbeid' als de één derde-norm voor de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor 'ploegenarbeid-bis', dan moet de werkgever een keuze maken uit één van deze vrijstellingen.

Berekeningen en voorbeelden

De circulaire legt ook de stappen uit voor het berekenen van de vrijstelling ploegenarbeid-bis en illustreert de verschillende opmerkingen met voorbeelden.

Bron: Circulaire 2025/C/50 van 30 juli 2025 over de 'vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid', wat betreft de voorwaarde 'de ploegen doen hetzelfde werk zowel qua inhoud als qua omvang'

Mobiliteitsbudget binnenkort verplicht? Wat weten we al

Het federaal regeerakkoord kondigde een hervorming aan van het mobiliteitsbudget in 2 fases. In een eerste fase zal het mobiliteitsbudget door werkgevers systematisch als mogelijkheid moeten worden aangeboden aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen. In een tweede fase zou het mobiliteitsbudget dan worden uitgebreid tot alle werknemers. Voor de eerste fase komt steeds vaker de datum van 1 januari 2026 in het vizier. Wat weten we inmiddels al hierover?

Mobiliteitsbudget: wat is het?

Het mobiliteitsbudget bestaat sinds 2019 en is een budget voor werknemers die over een bedrijfswagen beschikken of er recht op hebben wanneer zij hun recht op deze bedrijfswagen inruilen. Met dit budget kunnen ze dan duurzame, 'groenere' alternatieven financieren. Het mobiliteitsbudget stemt overeen met de totale kostprijs (ook total cost of ownership of TCO genoemd) van de bedrijfswagen op jaarbasis waarvan de werknemer afziet en kan worden uitgegeven in 3 pijlers:

- pijler 1: een milieuvriendelijke bedrijfswagen (zelfde sociale en fiscale behandeling als een "klassieke" bedrijfswagen). Let op: vanaf 1 januari 2026 moet een milieuvriendelijke bedrijfswagen een wagen zijn zonder CO₂-uitstoot en komen dus enkel nog elektrische wagens in aanmerking;
- pijler 2: duurzame vervoermiddelen zoals openbaar vervoer, deelwagens, (elektrische) fiets of zelfs huisvestingskosten (vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing en RSZ). Momenteel moet de werkgever minstens 1 aanbod doen uit pijler 2;
- pijler 3: het saldo in contanten (bijzondere werknemersbijdrage RSZ van 38,07 %).

Het mobiliteitsbudget is niet mogelijk voor bedrijfswagens die via een loonruil zijn gefinancierd (bv. cafetariaplan).

Mobiliteitsbudget binnenkort verplicht?

Verplicht aanbieden vanaf 1 januari 2026?

Momenteel kan elke werkgever zelf kiezen of hij het mobiliteitsbudget al dan niet wenst in te voeren in zijn onderneming. Daar komt binnenkort verandering in. Het federaal regeerakkoord voorziet immers dat werkgevers het mobiliteitsbudget verplicht zullen moeten aanbieden aan elke werknemer die recht heeft op een bedrijfswagen. Deze verplichting zou reeds kunnen ingaan op 1 januari 2026, hoewel er tot op vandaag nog geen ontwerpteksten voorhanden zijn, laat staan definitieve wetteksten.

Wat niet zal wijzigen is dat de werknemer de keuze behoudt om al dan niet in te gaan op het aanbod van het mobiliteitsbudget dat hem door zijn werkgever wordt gedaan. De werknemer kan er dus nog steeds voor kiezen om zijn 'klassieke' bedrijfswagen te behouden.

Begeleidende maatregelen?

Wellicht zal de verplichting voor de werkgevers om het mobiliteitsbudget aan te bieden gepaard gaan met overgangsmaatregelen en zal men waar mogelijk werk maken van administratieve vereenvoudiging. Voor dit laatste zou er dan bijvoorbeeld kunnen worden gedacht aan:

- het schrappen van de voorwaarde dat een werkgever één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking moet hebben gesteld van één of meerdere werknemers gedurende een ononderbroken

periode van minstens 36 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de invoering van het mobiliteitsbudget;

- het verfijnen van de forfaitaire formule voor de berekening van het mobiliteitsbudget;
- het respecteren van de lopende leasecontracten voor bedrijfswagens, waardoor een werknemer maar zal kunnen kiezen voor het mobiliteitsbudget bij het aflopen van het leasecontract;
- het behoud voor de werkgever van de mogelijkheid om bepaalde functiecategorieën uit te sluiten van het mobiliteitsbudget, met name werknemers die door hun functie veel op de baan zijn;
- ...

Momenteel is hier evenwel nog geen duidelijkheid over.

Mobiliteitsbudget voor iedereen?

In het federaal regeerakkoord staat dat het mobiliteitsbudget zou worden uitgebreid tot alle werknemers, ook indien zij geen recht hebben op een bedrijfswagen. Dit zou daarenboven de bestaande regelingen voor tussenkomsten van de werkgever in het woon-werkverkeer en de privéverplaatsingen van de werknemers vervangen. Hierover is er op dit moment echter nog niets bekend. Dit zal pas worden uitgewerkt in een latere tweede fase. Wij volgen dit uiteraard nauwgezet op.

Hoe je voorbereiden op de verplichting om het mobiliteitsbudget aan te bieden?

Mogelijk komt er toch nog een uitstel en schuift de datum van 1 januari 2026 nog op naar een latere datum, maar een gewaarschuwd werkgever is er twee waard. Je denkt dus best al na over het mobiliteitsbeleid binnen jouw onderneming in de ruime zin en specifiek over hoe het mobiliteitsbudget er binnen jouw onderneming zou kunnen uitzien. Zo kan je al nadenken over welke werknemers er in aanmerking zouden komen, over de keuzemogelijkheden die jij zou willen aanbieden uit de 3 pijlers, bekijken welke aanbieders er zijn van mobiliteitsoplossingen en van platformen om het mobiliteitsbudget te beheren ...

Let op: bovenstaande informatie is nog niet definitief en kan nog wijzigen. Wij houden je uiteraard verder op de hoogte van zodra wij over meer info beschikken.

Bron : diverse media.

Wijzigingen aan het Vlaams Opleidingsverlof

Met het Vlaams Opleidingsverlof kan een werknemer in de privésector afwezig zijn op het werk voor het volgen van een opleiding, en dat met behoud van een al dan niet beperkt loon.

Algemeen

Vanaf 1 september 2025 worden een aantal belangrijke wijzigingen aangebracht aan het Vlaams Opleidingsverlof.

Zo wordt het toepassingsgebied om recht te hebben op Vlaams opleidingsverlof beperkt tot werknemers die voor minstens 80% tewerkgesteld zijn (voorheen 50%) en minstens 28 uur per week werken.

Bepaalde activiteiten worden voortaan expliciet uitgesloten uit het toepassingsgebied van het Vlaams opleidingsverlof. Denk o.a. aan de begeleiding van een startende collega door een meter/peter.

Bepaalde combinatiemogelijkheden om aan het vereiste minimum van 32 lesuren te komen, worden afgeschaft.

Het gemeenschappelijk initiatiefrecht dat aan de werkgever de expliciete mogelijkheid geeft om zelf opleidingen voor te stellen aan de werknemer, wordt verlengd voor het schooljaar 2025-2026.

Ten slotte wordt voorzien in een verlaging van de subsidie per goedgekeurd uur Vlaams Opleidingsverlof, van 21,30 EUR naar 14,91 EUR per uur.

Lees je graag het volledig plaatje? Klik dan [hier](#).

Nieuw loonplafond terugbetaling betaald educatief verlof en Vlaams opleidingsverlof voor schooljaar 2025-2026

Door de opname van betaald educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof kan een werknemer uit de privésector een erkende opleiding volgen en op het werk afwezig zijn met behoud van zijn loon.

Het bedrag van het normale loon dat in aanmerking wordt genomen voor de terugbetaling van de uren betaald educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof werd tot en met schooljaar 2022-2023 vastgelegd in een koninklijk besluit.

Vanaf het schooljaar 2023-2024 werd evenwel voorzien in een automatische jaarlijkse indexering van de loongrens voor werknemers die betaald educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof opnemen. De indexering gebeurt op 1 september.

Vanaf 1 september 2025 bedraagt het loonplafond 3.714 EUR (bedrag onder voorbehoud) voor het schooljaar 2025-2026.

Bronnen:

- *besluit van 20 juni 2025 van de Vlaamse Regering tot bepaling van tijdelijke afwijkingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, BS 3 juli 2025;*
- *besluit van 27 juni 2025 van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, BS 11 juli 2025;*

Tijdelijk uitstel registratie opleidingen en opleidingsrechten in *Federal Learning Account* verlengd

Nadat in het voorjaar van 2024 de aftrap gegeven werd voor de Federal Learning account (hierna: FLA), werd het concrete stappenplan al meerdere keren aangepast. Nadat al twee maal een uitstel werd verleend voor de registratie van opleidingen in de FLA, wordt het uitstel opnieuw verlengd tot en met 31 december 2025.

Situering FLA

De FLA is een digitale applicatie die door Sigedis ontwikkeld werd. Deze applicatie bevat informatie over de individuele en sectorale opleidingsrechten en de gevolgde formele en informele opleidingen.

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

Uitstel FLA

Nadat al twee maal een uitstel werd verleend voor de registratie van opleidingen in de FLA, werd recent wetgeving gepubliceerd die voorziet in een verlenging van het uitstel tot en met 31 december 2025.

Tijdens deze bijkomende periode willen de regeringspartijen onderzoeken hoe een minder administratief belastend systeem kan opgezet worden zoals voorzien in het Federaal regeerakkoord.

Daarnaast wil men de modaliteiten voor het gedeeltelijk collectiviseren van het individueel opleidingsrecht vastleggen. Hierbij zal rekening gehouden worden met het advies van de sociale partners.

Wat betekent dit uitstel voor jou als werkgever?

a. Werkgever die onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht valt

Werkgevers die onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht vallen, moeten in principe uiterlijk op 1 januari 2026 de gevolgde opleidingen van hun werknemers registreren in de FLA.

Hoewel de toekomst van de FLA nog onzeker is, raden we je aan om de gegevens van de gevolgde opleidingen goed bij te houden.

b. Werkgever die niet onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht valt

Vanaf 1 april 2024 en tot uiterlijk 31 december 2025 moeten werkgevers die niet onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht vallen, bepaalde gegevens bijhouden in de individuele opleidingsrekening of de FLA.

De individuele opleidingsrekening is een papieren of elektronisch document met een aantal minimale vermeldingen.

Bron: wet van 28 juli 2025 betreffende het tijdelijke uitstel van de registratie in de Federal Learning Account, BS 29 augustus 2025.

Kilometervergoeding vanaf 1 oktober 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 oktober 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 oktober 2025, bedraagt 0,4312 EUR/km (onder voorbehoud).

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan 0,4312 EUR/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 EUR/km
1 april 2025 – 30 juni 2025	0,4320 EUR/km
1 juli 2025 – 30 september 2025	0,4309 EUR/km
1 oktober 2025 – 31 december 2025	0,4312 EUR/km (onder voorbehoud)

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 0,4449 EUR/km bedragen.

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan 0,4449 EUR/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 driemaandelijks 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.754 van 12 juni 2025 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding – Periode van 1 juli 2025 t.e.m 30 juni 2026, BS, 20 juni 2025.

Nieuwe Europese maatregel gelinkt aan banktransacties: verplichte controle van de naam van de begunstigde vanaf 9 oktober 2025

Vanaf 9 oktober 2025 zal een nieuwe Europese maatregel in werking treden om de veiligheid van betalingen in de Eurozone te verbeteren: de verplichte controle van de naam van de begunstigde bij bankoverschrijvingen.

Wat houdt deze controle in?

Bij het initiëren van een overschrijving zal de bank van de opdrachtgever automatisch controleren of de naam van de begunstigde overeenstemt met het IBAN-nummer van de ontvangende rekening. Deze controle gebeurt in real-time en vermijdt dat geld per vergissing of naar frauduleuze rekeningen wordt overgemaakt.

Waarom wordt deze maatregel genomen?

Het doel van deze controle is:

- Het verbeteren van de veiligheid van betalingen
- Het beperken van invoerfouten
- Het voorkomen van fraude, met name valse facturen

Hoe kunnen ondernemingen zich hierop voorbereiden?

Er wordt aangeraden om:

1. Duidelijk de wettelijke benaming en de wettelijke afkorting op de facturen te vermelden, bovenop de commerciële benaming
2. De inschrijving bij de Kruispuntbank van ondernemingen (KBO) aan te passen, door de registratie van:
 - de wettelijke benaming
 - de wettelijke afkorting
 - de commerciële benaming(en)

en dit via ons erkend ondernemingsloket.

Ondernemingen kunnen hun gegevens in de KBO controleren via [public search](#).

De banken zullen, in de mate van het mogelijke, rekening houden met de commerciële benamingen, geregistreerd in de KBO.

Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers (2025)

De bezoldigingen van bepaalde jonge werknemers zijn in het vierde kwartaal van 2025 vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing.

Om deze vrijstelling te genieten moeten drie voorwaarden vervuld zijn:

1. Het moet gaan om een jonge werknemer die voldoet aan de bepalingen bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 1° tot 3° van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, dit wil zeggen:
 - niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht;
 - bepaalde studies voleindigd hebben, meer bepaald studies met een volledig leerplan van de hogere of lagere secundaire cyclus van het technisch-, kunst- of beroepsonderwijs, of een alternerende opleiding, of een getuigschrift hebben ontvangen voor het secundair onderwijs met beperkt leerplan;
 - alle activiteiten stopgezet hebben die opgelegd zijn door een studie-, leertijd- of opleidingsprogramma en door om het even welk programma van een studie met volledig leerplan.
2. De jonge werknemer moet aangeworven zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die aanvangt in oktober, november of december 2025. Voor een aanwerving in september geldt deze maatregel bijgevolg niet.
3. Het maandelijks belastbare loon mag niet hoger zijn dan 4.875 EUR.

De vrijstelling geldt vanaf de maand van aanwerving (oktober, november of december) tot het einde van het kalenderjaar 2025. Vanaf 1 januari 2026 moet er bedrijfsvoorheffing ingehouden worden op de bezoldigingen.

Bron: Koninklijk besluit van 12 december 2024 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de bedrijfsvoorheffing, B.S. 18 december 2024.

Einde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT): onlangs werden er nuttige verduidelijkingen gepubliceerd!

In haar akkoord van eind januari 2025 kondigde de regering het einde aan van bijna alle stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). Een koninklijk besluit legt het wettelijk kader voor het behoud van het SWT om medische redenen vast en verduidelijkt wat er met de overige SWT-stelsels zal gebeuren.

Cao nr. 165 en 173: SWT voor werknemers met een beperking of met ernstige lichamelijke problemen

Cao nr. 173 verlengt de mogelijkheid voor een ontslagen werknemer van 58 jaar, met 35 jaar loopbaan, die een beperking of ernstige lichamelijke problemen heeft, om een toeslag op de werkloosheidsuitkering te ontvangen ten laste van zijn werkgever tot en met 31 december 2025. Voor meer uitleg over het SWT om medische redenen verwijzen wij je naar onze [infoflash van 8 juli 2025](#).

Het koninklijk besluit dat onlangs is gepubliceerd, bepaalt het wettelijk kader van dit bijzondere stelsel.

De voorwaarden inzake leeftijd en loopbaan moeten uiterlijk op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of tijdens de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst worden nageleefd.

Wat gebeurt er met de overige SWT-stelsels?

Algemeen stelsel: cao nr. 17

De sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) hebben deze cao nog niet gewijzigd, maar dat zal niet lang meer duren.

Het koninklijk besluit dat op 15 september 2025 werd gepubliceerd, bevat al wijzigingen aan dit stelsel.

Ter herinnering: het algemene SWT-stelsel waarin de cao nr. 17 voorziet, stelt een ontslagen werknemer van 62 jaar met 40 jaar loopbaan in staat om een toeslag op de werkloosheidsuitkering te ontvangen die in principe ten laste is van zijn werkgever.

Om nog in aanmerking te komen voor het algemene stelsel, moet het ontslag van de werknemer vóór 1 april 2025 betekend zijn. De werknemer moet uiterlijk op 30 juni 2025 en in elk geval op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de leeftijdsvoorwaarde van 62 jaar voldoen. Aan de loopbaanvoorwaarde van 40 jaar moet uiterlijk op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voldaan zijn.

Voorbeeld: op 23 december 2024 beteken je een opzeggingstermijn van 3 maanden en 24 weken, die ingaat op maandag 30 december 2024. De werknemer is 62 jaar op 25 juni 2025 en heeft 40 jaar loopbaan op 10 september 2025. Hij komt dus nog in aanmerking voor het algemene SWT-stelsel. Je moet hem een toeslag op zijn werkloosheidsuitkering betalen tot hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

Afwijkende stelsels

De overige stelsels:

- Zwaar beroep (60 jaar en 33/35 jaar loopbaan): het ontslag moet betekend zijn vóór 1 juli 2025, de leeftijd moet uiterlijk op 30 juni 2025 bereikt zijn en in elk geval op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op het ogenblik van de beëindiging van de overeenkomst moet aan de loopbaanvoorwaarde worden voldaan;
- Lange loopbaan (60 jaar en 40 jaar loopbaan): het ontslag moet betekend zijn vóór 1 juli 2025, de leeftijd moet uiterlijk op 30 juni 2025 bereikt zijn en in elk geval op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op het ogenblik van de beëindiging van de overeenkomst moet aan de loopbaanvoorwaarde worden voldaan;

- Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (60 jaar en 20/10 jaar loopbaan): de erkenning moet vóór 1 mei 2025 verleend zijn. De leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat het collectief ontslag wordt aangekondigd of op het ogenblik dat de overeenkomst wordt beëindigd als er geen collectief ontslag is.

De sociale partners verlengen de collectieve arbeidsovereenkomsten voor deze afwijkende stelsels dus niet meer.

Aangepaste beschikbaarheid

SWT-werklozen zijn onderworpen aan een verplichting om aangepast beschikbaar te zijn op de arbeidsmarkt tot de maand waarin ze de wettelijke pensioenleeftijd bereiken (66 of 67 jaar). Vrijstellingen blijven mogelijk tot 31 december 2026.

Bron: koninklijk besluit van 5 september 2025 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en tot opheffing van het koninklijk besluit van 19 september 1980 betreffende het recht op werkloosheidsuitkeringen en op aanvullende vergoedingen van ontslagen oudere grensarbeiders of die volledig werkloos zijn gesteld en van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggpensioen, BS 15.09.2025.

Loonnorm 2025-2026 vastgelegd op 0 %: wat betekent dit voor werkgevers?

De loonnorm voor 2025-2026 werd zoals verwacht door de Belgische Regering officieel vastgelegd op 0 %, via het Koninklijk Besluit van 12 september 2025. Deze beslissing volgt op het uitblijven van een akkoord tussen de sociale partners. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) had begin februari al berekend dat er geen marge beschikbaar was voor een loonkostenontwikkeling.

Wat is de loonnorm en waarom is ze belangrijk?

De loonnorm bepaalt hoeveel de gemiddelde loonkost per werknemer maximaal mag stijgen over een periode van twee jaar. Voor 2025-2026 betekent een loonnorm van 0 % dat de gemiddelde loonkost niet mag stijgen ten opzichte van 2023-2024. Deze maatregel moet de internationale concurrentiepositie van België beschermen ten opzichte van onze buurlanden.

Ter herinnering, voor de periode 2023-2024 bedroeg de loonnorm ook 0 % maar werd wel de mogelijkheid voorzien om een eenmalige koopkrachtpremie toe te kennen in ondernemingen die goede resultaten hadden behaald tijdens de crisis.

Wat mag nog wél binnen de loonnorm van 0%?

Aangezien de loonkost als een gemiddelde op ondernemingsniveau wordt bekeken, zijn individuele loonsverhogingen toegelaten maar enkel op voorwaarde dat ze de gemiddelde loonkost in de onderneming niet doen stijgen.

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

Bovendien kunnen de lonen nog steeds stijgen in lijn met de inflatie dankzij de automatische indexering, die de koopkracht van werknemers beschermt.

Wat met de aangekondigde verhoging van de maaltijdcheques?

Het Regeerakkoord voorziet een verhoging van de maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque tot 8,91 EUR vanaf 1 januari 2026. Aangezien maaltijdcheques meetellen voor de loonnorm, is het nog onduidelijk of deze verhoging buiten de 0 % marge zal gehouden worden. Een uitzondering is mogelijk, maar daarvoor moeten we de wetgeving afwachten die deze verhoging voorziet.

Wat riskeert de werkgever bij niet-naleving van de loonnorm?

Een werkgever die de loonnorm niet respecteert kan een administratieve geldboete opgelegd krijgen van 250 tot 5.000 EUR. De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met een maximum van 100 werknemers.

Impact op de sectorale onderhandelingen?

De sectorale onderhandelingen voor 2025-2026 zijn lopende. Door de 0%-marge is er geen ruimte voor loonsverhogingen op sectorniveau. De sectoren kunnen wel onderhandelen en afspraken maken over arbeidsvoorwaarden die geen impact hebben op de loonkost.

Zodra de sectoren hun sectorakkoorden sluiten, zullen wij jullie hierover uiteraard informeren via [onze sectorale informatie](#).

Bron: Koninklijk besluit van 12 september 2025 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, BS 22 september 2025.

Internationale sociale zekerheid: substantieel gedeelte van de werkzaamheden in de Woonstaat - het HJEU verduidelijkt

In een arrest van september 2025 verduidelijkt het Hof van Justitie van de Europese Unie (HJEU) het begrip "substantieel gedeelte van de werkzaamheden" wanneer een werknemer zijn werkzaamheden verricht op het grondgebied van twee of meer lidstaten.

Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels bepaalt dat een werknemer die in een EU-/EER-land of Zwitserland woont en in een ander land werkt, onderworpen is aan de sociale zekerheid van het land waar hij werkt (werkstaat, staat waar zijn werkgever gevestigd is).

Verricht de werknemer echter een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden in de lidstaat waar hij woont (d.w.z. 25% van zijn arbeidstijd en/of van zijn bezoldiging), dan is hij onderworpen aan de sociale zekerheid van die lidstaat.

Hoe de drempel van 25 % bepalen?

Het HJEU bevestigt dat het gedeelte van de werkzaamheden die de werknemer verricht in de lidstaat waar hij woont, als substantieel kan worden beschouwd wanneer:

- minstens 25% van de arbeidstijd (binnen de EU) wordt verricht in de lidstaat waar hij woont, en/of
- minstens 25% van de bezoldiging wordt verdiend in de EU-lidstaat waar hij woont.

Het HJEU geeft aan dat er geen andere omstandigheden of criteria in aanmerking mogen worden genomen. Het stelt uitdrukkelijk dat bij gebreke van een aandeel van 25 % voor de criteria inzake arbeidstijd en/of bezoldiging, niet kan worden vastgesteld dat een substantieel gedeelte van de werkzaamheden in loondienst in de betrokken lidstaat wordt verricht.

Welke referentieperiode?

Het HJEU verduidelijkt ook de referentieperiode waarmee rekening moet worden gehouden bij de beoordeling van deze criteria (arbeidstijd en/of bezoldiging). Dit dient te gebeuren op basis van de verwachte toekomstige situatie van de werknemer in de komende 12 kalendermaanden. Deze periode begint op de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden aanvat op het grondgebied van twee of meer lidstaten.

Opmerking: er is een andere drempel voor grensoverschrijdend telewerk.

Bron(nen): Arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 4 september 2025 (C-203/24 Hakamp)

Elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen: lager terugbetalingstarief voor het 4e kwartaal 2025

De forfaitaire tarieven die de CREG gebruikt om de werkelijke elektriciteitskosten voor het laatste kwartaal 2025 te berekenen, zijn bekend.

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
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	32,94 eurocent/kWh	35,85 eurocent/kWh	37,87 eurocent/kWh	33,56 eurocent/kWh
Waals Gewest	32,56 eurocent/kWh	36,17 eurocent/kWh	38,43 eurocent/kWh	34,57 eurocent/kWh

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/60 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen – maximaal vast tarief per kWh – vierde kwartaal 2025.



Oktober 2025 – Enkele belangrijke data

14 oktober

Nationale staking

In de nacht van 25 op 26 oktober

Overschakeling naar het winteruur: om 3u 's ochtends wordt het 2u.

31 oktober

DmfA: verzending van de aangifte 2025/3 en betaling van saldo van bijdrage 2025/3.

[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>