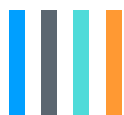




LEGAL WATCH

10-2025



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

Feestdagen in 2026: leg de vervangingsdagen vast vóór 15 december 2025 . 4

Wat zijn de data van de feestdagen in 2026?	4
Hoe zit het wanneer een feestdag valt op een zondag of op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt?	4
Vervanging	4
Procedure	5
Bekendmaking	5

Werkhervattingspremie verlengd: aanvragen mogelijk voor werkhervattingen vanaf 1 april 2025..... 6

Toekenningsvoorwaarden van de werkhervattingspremie	6
Welke tewerkstellingen komen in aanmerking?	6
Uitsluitingen	6
Hoe vraag je de werkhervattingspremie aan?	6
Verzeker je van de werkhervattingspremie	7

Dien je jaarlijks actieplan in voor 1 november 2025 8

Overgang naar wintertijd: hoe moeten werknemers in ploegendienst worden betaald?..... 9

Wat moet je doen in geval van ploegenarbeid?.....	9
Voorbeeld	9
Samengevat.....	10

Collectieve sluiting in 2026: deel de periode mee vóór 1 januari 2026 11

Context	11
Procedure voor het vaststellen van de periode van de collectieve jaarlijkse vakantie.....	11
Bekendmaking	11
Ons advies.....	11
Meer weten?	11

Bedrijfsvoertuigen – RSZ: de CO2-bijdrage op 1 januari 2026..... 13

Herinnering.....	13
CO2-uitstoot te gebruiken vanaf 1 januari 2021	13
Fors hogere CO2-bijdrage vanaf 1 juli 2023	14

De begrenzing van de RSZ-bijdragen is bevestigd..... 15

Hervorming van het tijdskrediet vanaf 1 januari 2026, vooral de eindeloopbaanstelsels zijn betrokken 16

Loopbaanvermindering met 1/5e	16
-------------------------------------	----



Tijdscrediet landingsbaan.....	16
Verstrenging van de loopbaanvoorwaarde	16
Afstemming van de voorwaarden voor het recht op tijdscrediet en het recht op uitkeringen	16
Gelijkstelling pensioen?	17
Inwerkingtreding	17
November 2025 – Enkele belangrijke data	19

Feestdagen in 2026: leg de vervangingsdagen vast vóór 15 december 2025

Wanneer een wettelijke feestdag samenvalt met een zondag of een gebruikelijke inactiviteitsdag in de onderneming, dan moet deze worden vervangen door een gebruikelijke activiteitsdag.

Er zijn 10 wettelijke feestdagen, waarvan de data en die van de vervangingsdagen vermeld moeten worden in het arbeidsreglement.

Opgelet! Vergeet niet om op de prestatiestaten voor je sociaal secretariaat de exacte data mee te delen van de tien feestdagen (of vervangingsdagen van feestdagen) die je toekent aan je werknemers.

Hieronder een korte herhaling van de regels voor de feestdagen in 2026.

Wat zijn de data van de feestdagen in 2026?

Voor 2026 werden de wettelijke feestdagen op volgende data vastgelegd:

- Nieuwjaar: donderdag 1 januari
- Paasmaandag: maandag 6 april
- Feest van de Arbeid: vrijdag 1 mei
- Hemelvaart: donderdag 14 mei
- Pinkstermaandag: maandag 25 mei
- Nationale feestdag: dinsdag 21 juli
- Maria-Hemelvaart: zaterdag 15 augustus
- Allerheiligen: zondag 1 november
- Wapenstilstand: woensdag 11 november
- Kerstmis: vrijdag 25 december

De werknemers van de privésector mogen in principe niet worden tewerkgesteld op wettelijke feestdagen. Als werkgever moet je een loon betalen voor deze feestdagen.

Hoe zit het wanneer een feestdag valt op een zondag of op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt?

Vervanging

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet vervangen worden door een gewone werkdag. Die vervangingsdag kan ervoor of erna vallen, maar moet in ieder geval binnen hetzelfde kalenderjaar liggen om tien feestdagen per jaar te waarborgen.

Opmerkingen:

1. *De gewone inactiviteitsdag mag om het even welke weekdag zijn - behalve de zondag - en mag in dezelfde onderneming van werknemer tot werknemer verschillen.*
2. *De vervangingsdag wordt beschouwd als de feestdag voor de werknemers van de onderneming.*

Procedure

De vervangingsdag kan worden vastgesteld door:

- een beslissing van het paritair orgaan (paritair comité of paritair subcomité) die bij Koninklijk Besluit bindend werd verklaard;
- een beslissing van de ondernemingsraad (bij gebrek aan een beslissing van het paritair orgaan);
- een akkoord tussen jou (werkgever) en de vakbondsafvaardiging (bij gebrek aan een ondernemingsraad of beslissing ervan);
- een collectief akkoord tussen jou (werkgever) en alle werknemers (bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging);
- een individueel akkoord tussen jou (werkgever) en elke werknemer (bij gebrek aan een collectief akkoord).

Als er op geen enkel van deze verschillende niveaus een akkoord werd bereikt, wordt de feestdag vervangen door de eerste dag volgend op de feestdag waarop in de onderneming normaal wordt gewerkt.

Bekendmaking

Als werkgever moet je vóór 15 december van elk jaar in de lokalen van de onderneming een gedateerd en ondertekend bericht aanplakken, waarin het volgende wordt vermeld:

- de vervangingsdag(en) van de feestdag(en) van het volgende jaar die werd(en) vastgesteld volgens bovenstaande procedure;
- de bepalingen voor het toekennen van inhaalrust bij tewerkstelling op een feestdag.

Een kopie van dat bericht moet bij het arbeidsreglement worden gevoegd.

Werkhervattingspremie verlengd: aanvragen mogelijk voor werkhervattingen vanaf 1 april 2025

Om de werkhervatting van langdurig arbeidsongeschikte werknemers te stimuleren, kan een werkgever in bepaalde gevallen aanspraak maken op een werkhervattingspremie van 1.750 EUR. Hoewel de oorspronkelijke maatregel afliep op 31 maart 2025, werd een structurele verlenging goedgekeurd vanaf 1 april 2025.

Toekenningsvoorwaarden van de werkhervattingspremie

Deze maatregel is van toepassing op werknemers die minstens één jaar arbeidsongeschikt zijn. Dit kunnen werknemers zijn die bij het begin van hun arbeidsongeschiktheid al door een arbeidsovereenkomst verbonden waren met de werkgever of werknemers die de werkgever aanwerft.

Deze arbeidsongeschikte werknemers moeten een werk hervatten dat aangepast is aan hun gezondheidstoestand, met toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds.

Welke tewerkstellingen komen in aanmerking?

Om recht te hebben op de werkhervattingspremie moet de werknemer de toegestane arbeid hervatten gedurende ten minste drie maanden op basis van:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur;
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur die bij de aanvang van de toegestane arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden (berekend van datum tot datum);
- een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding die bij het begin van de toegestane arbeid een voorziene duur van ten minste drie maanden heeft (berekend van datum tot datum).

Let op: per werknemer kan slechts één werkhervattingspremie worden toegekend.

Uitsluitingen

De werkhervattingspremie is niet van toepassing wanneer de arbeidsongeschikte werknemer het werk hervat in een statuut of functie die buiten het gewone arbeidscircuit valt.

Dit omvat onder meer: een tewerkstelling als flexi-job of gelegenhedswerknemer, een vrijwillige functie als brandweerman of ambulancier en een tewerkstelling binnen ondernemingen die vallen onder het paritair comité 327 voor beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven.

Hoe vraag je de werkhervattingspremie aan?

Ten vroegste na het einde van de eerste drie maanden van aangepast werk, kan je een aanvraag doen voor de werkhervattingspremie bij het ziekenfonds.

De aanvraag moet **elektronisch** of, als dit niet mogelijk is, op papier (via een **aanvraagformulier**) worden ingediend bij het Nationaal Intermutualistisch College.

Vanaf 1 januari 2026 zal je de werkhervattingspremie enkel nog elektronisch kunnen aanvragen en zal een papieren aanvraag niet meer mogelijk zijn.



De werkhervattingspremie wordt ten laatste op het einde van de tweede kalendermaand na de kalendermaand waarin je de aanvraag hebt ingediend, uitbetaald door het ziekenfonds.

Verzeker je van de werkhervattingspremie

Werkgevers kunnen nu al een aanvraag indienen voor werkhervattingen die starten vanaf 1 april 2025. Wacht dus niet af en ga na of de voorwaarden voldaan zijn en bereid je aanvraag tijdig voor.

Bronnen: Koninklijk besluit van 28 september 2025 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 wat betreft de werkhervattingspremie, BS 9 oktober 2025; RIZIV.

Dien je jaarlijks actieplan in voor 1 november 2025

Eén van de verplichtingen die opgelegd wordt door de wetgeving over het welzijn op het werk bestaat in het identificeren van de risico's op het vlak van welzijn. Door het identificeren van deze risico's kan je een aantal maatregelen nemen die inzetten op het welzijn van jouw werknemers.

In dit kader wordt vijfjaarlijks het globaal preventieplan opgesteld. Hierin verduidelijkt men onder meer de resultaten van de risicoanalyse, de te nemen preventiemaatregelen, de prioritaire doelstellingen en de activiteiten die moeten worden verricht om deze doelstellingen te bereiken.

Bovendien moet je elk dienstjaar een jaarlijks actieplan opstellen.

Hierin vermeld je onder meer:

- de prioritaire doelstellingen van het dienstjaar;
- de middelen en methodes om die doelstellingen te bereiken;
- de opdrachten, verplichtingen en middelen van de betrokken personen;
- de aanpassingen aan te brengen aan het globaal preventieplan ingevolge gewijzigde omstandigheden, incidenten en ongevallen, het jaarverslag van de interne dienst en de adviezen van het Comité.

De werkgever moet het ontwerp van jaarlijks actieplan voor advies voorleggen aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), de vakbondsafvaardiging of de werknemers zelf, uiterlijk de eerste dag van de tweede maand voorafgaand aan het begin van het dienstjaar waarop het betrekking heeft.

Voor de meeste werkgevers, die een dienstjaar volgen dat samenvalt met een kalenderjaar, is de uiterste indieningsdatum van het ontwerp bijgevolg 1 november 2025.

Bron:

- *Codex over het Welzijn op het werk;*
- [FOD WASO 'Algemene principes betreffende het welzijnsbeleid'](#).

Overgang naar wintertijd: hoe moeten werknemers in ploegendienst worden betaald?

Op zondag 26 oktober 2025 schakelen we over van zomertijd naar wintertijd. Dan moeten we de klok een uur terugdraaien (om 3 u 's morgens zal het dus eigenlijk 2 u zijn).

De overschakeling op wintertijd kan voor problemen zorgen voor het berekenen van het loon van bepaalde categorieën van werknemers.

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

Wat moet je doen in geval van ploegenarbeid?

Er zijn twee oplossingen:

- Als de arbeidsorganisatie dit toelaat, moet de afwisseling van de ploegen zo worden geregeld dat de ploeg die het minste aantal uren heeft gewerkt bij de overgang naar de zomertijd, de ploeg is die bij de overgang naar de wintertijd het meeste werkt (dit is in de nacht van zaterdag 25 op zondag 26 oktober 2025).

Bij de overgang naar de zomertijd hadden deze werknemers immers minder gewerkt, maar hadden ze hun normale dagloon behouden. Daarom zullen deze werknemers bij de omschakeling naar de wintertijd meer moeten werken zonder extra loon te ontvangen. Hun extra prestaties werden immers al betaald toen werd overgeschakeld naar de zomertijd.

- Als het voor jou niet mogelijk is om dezelfde ploeg beide nachten te laten werken, volg dan de onderstaande instructies:
 - de werknemers die gedurende 7 uur (of minder) hebben gewerkt bij de overgang naar de zomertijd (afgelopen lente) moeten (en moesten) het loon ontvangen voor een normale dag;
 - de werknemers die bij de overgang naar de wintertijd (in de nacht van 25 op 26 oktober) langer zullen werken dan de duur van een normale dag, moeten een loon ontvangen dat overeenstemt met de effectief gewerkte uren.

Voorbeeld

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

Ploeg B heeft de nachtshift gewerkt bij de overgang naar het zomertijd. Die werknemers werkten dus 7 uur en hebben een loon ontvangen voor 8 uur werk.

Bij de overgang naar het winteruur (in de nacht van 25 op 26 oktober) kunnen zich twee gevallen voordoen:

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

Samengevat

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

Bron: Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 30 van 28 maart 1977 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de problemen die inzake beloning van sommige werknemers rijzen bij de overschakeling naar het zomertijd evenals naar het winteruur, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16 juli 1998, BS van 11 augustus 1998.

Collectieve sluiting in 2026: deel de periode mee vóór 1 januari 2026

Wanneer de vakantieperiode binnen jouw onderneming collectief wordt vastgelegd voor het voltallige personeel, deel je de collectieve sluitingsperiode best uiterlijk op 31 december 2025 mee aan je werknemers. Hieronder lees je meer over de te volgen procedure en de bekendmaking.

Context

De periodes waarop jouw werknemers hun wettelijke vakantie opnemen, kunnen op twee manieren worden vastgesteld (zie onze eerdere [flash](#)):

- ofwel individueel door een akkoord tussen de werkgever en de werknemer;
- ofwel collectief voor het voltallige personeel in het geval van sluiting van de onderneming.

Procedure voor het vaststellen van de periode van de collectieve jaarlijkse vakantie

Behalve in het uitzonderlijke geval dat een bijzondere beslissing wordt genomen in het paritair comité en dit uiterlijk op 31 december 2025, moet het vaststellen van de periode van collectieve sluiting voortvloeien uit een beslissing van de ondernemingsraad. Bij gebrek aan een ondernemingsraad of een beslissing ervan zullen de periodes van collectieve sluiting vastgesteld worden in een akkoord tussen, enerzijds, de werkgever en, anderzijds, de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, de werknemers.

Het akkoord kan desgevallend ook betrekking hebben op het gebruik van het saldo van de vakantiedagen dat tijdens de sluiting niet opgenomen wordt.

Bekendmaking

De collectieve sluitingsdatums van de onderneming moeten verplicht vermeld worden in het arbeidsreglement. Zodra een akkoord wordt bereikt over het vaststellen van de periode van de collectieve vakantie moet de werkgever dit aanplakken, een kopie ervan bezorgen aan de werknemers en een exemplaar overmaken aan de Inspectie Toezicht op de sociale wetten (FOD WASO) die bevoegd is voor de onderneming.

Ons advies

De reglementering betreffende de jaarlijkse vakantie voorziet niet in een uiterste termijn voor het vaststellen van de collectieve vakantie binnen de onderneming. Je werknemers kunnen echter vanaf 1 januari 2026 hun wettelijke vakantiedagen (op basis van hun prestaties in 2025) beginnen op te nemen. Zorg er dus voor dat je alle vereiste formaliteiten uiterlijk op 31 december 2025 vervuld hebt!

Meer weten?

Wanneer bepaalde werknemers geen (of niet langer) recht hebben op een voldoende aantal wettelijke vakantiedagen om de volledige periode van collectieve sluiting te dekken, kunnen zij in bepaalde gevallen



een beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens collectieve sluiting. Meer info vind je terug in onze vorige [flash](#) over dit onderwerp.

Wil je meer info over de algemene spelregels bij het toekennen van vakantiedagen? Lees dan deze [flash](#).

Bedrijfsvoertuigen – RSZ: de CO2-bijdrage op 1 januari 2026

De formule voor de berekening van de solidariteitsbijdrage die werkgevers op bedrijfsvoertuigen zijn verschuldigd, wordt op 1 januari 2026 aangepast.

Op 1 januari 2005 werd een door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op bedrijfsvoertuigen ingevoerd die gebaseerd is op de CO2-uitstoot. Die werkgeversbijdrage, die elke maand wordt berekend, moet per kwartaal aan de RSZ worden betaald binnen dezelfde termijnen als de termijnen die gelden voor de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers.

Concreet wordt de bijdrage berekend op basis van de CO2-uitstoot van het voertuig en van een forfaitair bedrag dat afhangt van het soort van brandstof en elk jaar op 1 januari wordt geïndexeerd. Vanaf 1 januari 2026 zal de solidariteitsbijdrage van werkgevers op bedrijfsvoertuigen worden berekend op basis van de volgende formule:

Type brandstof	Basisformule	Indexeringscoëfficiënt
Benzine	$\{[(\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 768] / 12\} \times$	Vermenigvuldigd met 185,85 en vervolgens gedeeld door 114,08
Diesel	$\{[(\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 600] / 12\} \times$	
LPG	$\{[(\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 990] / 12\} \times$	
Elektrisch	20,83 EUR x	

Bovendien mag vanaf 1 januari 2026 het bedrag van de CO2-bijdrage in geen geval lager zijn dan 33,93 EUR.

Voorbeeld

De werknemer gebruikt een bedrijfsvoertuig type SKODA SUPERB, 1.6 CRDTI Classic voor privédoeleinden. De wagen is uitgerust met een dieselmotor. De CO2-uitstoot voor die categorie van wagens bedraagt 130 g/km.

CO2-bijdrage vanaf 2026: 77,38 EUR per maand $((130 \times 9) - 600) / 12 \times 185,85 / 114,08$], of 232,15 EUR per kwartaal.

Deze bedragen worden gecommuniceerd onder voorbehoud van bevestiging door de RSZ.

Herinnering

CO2-uitstoot te gebruiken vanaf 1 januari 2021

Vanaf 1 januari 2021 moet, bij de berekening van de CO2-bijdrage, rekening worden gehouden met de volgende waarde:

- de NEDC 1.0 CO2-waarde als het voertuig alleen een NEDC-waarde heeft;
- de WLTP CO2-waarde als het voertuig alleen een WLTP-waarde heeft;
- de NEDC 2.0 CO2-waarde of de WLTP CO2-waarde (vrije keuze) als het voertuig zowel een NEDC 2.0 CO2-waarde als een WLTP-CO2-waarde heeft.

Als het voertuig twee CO2-uitstootgehalten heeft, kiest u, in het raam van de berekening van de CO2-bijdrage, dus het best voor de laagste CO2-uitstoot.

Fors hogere CO2-bijdrage vanaf 1 juli 2023

In het raam van de vergroening van de mobiliteit is de CO2-bijdrage voor bepaalde wagens sinds 1 juli 2023 sterk opgetrokken op basis van een coëfficiënt. Ook de minimale CO2-bijdrage wordt opgetrokken.

Vanaf 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasde bedrijfswagens

De CO2-bijdrage moet worden vermenigvuldigd met de volgende coëfficiënten:

Vanaf	Stijgingsfactor/coëfficiënt
01.01.2026	X 4,00
01.01.2027	X 5,50

Daarnaast stijgt ook de minimale CO2-bijdrage vanaf 2025 :

Vanaf	Minimale bijdrage (vóór indexering)
01.01.2026	25,99 EUR (42,34 EUR na indexering)
01.01.2027	28,57 EUR
01.01.2028	31,15 EUR

Opmerking: omdat elektrische wagens onderworpen zijn aan de minimumbijdrage is het bedrag van de CO2-bijdrage niet onderworpen aan de coëfficiënt van 4 sinds 1 januari 2026.

Vóór 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasde bedrijfswagens

De CO2-bijdrage moet niet worden vermenigvuldigd met een coëfficiënt. De berekening van de bijdrage gebeurt aan de hand van de formule die in het eerste punt van deze infoflash is opgenomen.

De begrenzing van de RSZ-bijdragen is bevestigd

In onze infoflash van [juni](#) hebben we een nieuwe maatregel aangekondigd die betrekking heeft op de begrenzing van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever. Bedoeling van die begrenzing is het concurrentievermogen van Belgische bedrijven te versterken, ook voor hogeschoolde banen.

Boven een bepaald loonbedrag zijn geen basiswerkgeversbijdragen voor de RSZ meer verschuldigd.

Die grens bedraagt 85.000 EUR per kwartaal (te indexeren bedrag).

Deze maatregel en het bedrag van 85.000 EUR per kwartaal zijn nu bevestigd door wetteksten die in het Belgisch Staatsblad zijn gepubliceerd.

Op de website van de RSZ vind je berekeningsvoorbeelden van de maatregel. Klik [hier](#) om die te raadplegen.

Bronnen: Programmawet van 18 juli 2025, BS 29.07.2025; Koninklijk Besluit van 6 oktober 2025 tot uitvoering van artikel 38, §1, tweede lid van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en tot wijziging van artikel 3 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen, BS 10.10.2025.

Hervorming van het tijdskrediet vanaf 1 januari 2026, vooral de eindeloopbaanstelsels zijn betrokken

Om mensen aan te moedigen langer te werken, hebben de sociale partners een hervorming van de eindeloopbaanregelingen goedgekeurd. Verschillende wijzigingen hebben betrekking op het tijdskrediet landingsbaan, daarnaast zijn er ook specifieke nadere regels voor de klassieke tijdskredietstelsels.

Loopbaanvermindering met 1/5e

Momenteel moeten werknemers die 1/5-tijdskrediet willen genieten - het speelt daarbij geen rol of het tijdskrediet met motief of tijdskrediet landingsbaan betreft - werken in een voltijds arbeidstelsel dat gespreid is over 5 dagen of meer.

Vanaf 1 januari 2026 zullen werknemers die in een ander stelsel werken, bijvoorbeeld weekendwerk of in een voltijds stelsel dat gespreid is over 4 dagen, 1/5e tijdskrediet per week kunnen genieten mits ondertekening van een sectorale of ondernemings-cao of een schriftelijke overeenkomst. De cao of schriftelijke overeenkomst moet de regels bevatten betreffende de organisatie van die vermindering.

Tijdskrediet landingsbaan

Verstrenging van de loopbaanvoorwaarde

Om in aanmerking te komen voor een tijdskrediet landingsbaan, een loopbaanvermindering met 1/5e of een vermindering tot een halftijdse betrekking, moet de werknemer aan een aantal voorwaarden voldoen: leeftijd (60 jaar), anciënniteit (24 maanden) en loopbaan (25 jaar). Die loopbaanvoorwaarde wordt verstrengd vanaf 1 januari 2026. De verstrenging wordt stapsgewijs doorgevoerd volgens een kalender die voor mannen verschillend is van die voor vrouwen, op die manier worden historische ongelijkheden gecorrigeerd.

Bedoeling is om oudere werknemers aan te moedigen zo lang mogelijk te werken. Daarom wordt bij de berekening van de loopbaanvoorwaarde rekening gehouden met ziekte-, tijdskrediet- of werkloosheidsperiodes die de realiteit van de loopbaan van oudere werknemers weerspiegelen.

Dit is de kalender:

	Loopbaanvoorwaarde	
	Mannelijke werknemers	Vrouwelijke werknemers
Vanaf 1 januari 2026	Loopbaan van 31 jaar	Loopbaan van 26 jaar
Vanaf 1 januari 2027	32 jaar	27 jaar
Vanaf 1 januari 2028	33 jaar	28 jaar
Vanaf 1 januari 2029	34 jaar	29 jaar
vanaf 1 januari 2030	35 jaar	30 jaar

Afstemming van de voorwaarden voor het recht op tijdskrediet en het recht op uitkeringen

Een werknemer tussen de 50 en 55 jaar kan geen tijdskrediet zonder uitkeringen meer genieten.

Algemeen stelsel: 60 jaar

De normale leeftijd voor het recht op tijdscrediet en het recht op uitkeringen is 60 jaar.

Specifieke stelsels: 55 jaar

In afwijking van de algemene regel heeft een werknemer recht op tijdscrediet met uitkeringen vanaf 55 jaar als hij een loopbaan van 25 jaar heeft en aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

- Hij werkt in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
- Hij oefent een zwaar beroep uit (ploegenarbeid, arbeid in onderbroken diensten of nachtwerk);
- Hij werkt in de bouwsector maar kan zijn activiteit niet langer uitoefenen;
- Hij is een werknemer van de doelgroep van beschutte en sociale werkplaatsen (PC 327).

Werknemers van 55 jaar die 35 jaar hebben gewerkt, kunnen ook tijdscrediet landingsbaan genieten.

Er zijn interprofessionele collectieve overeenkomsten gesloten op basis waarvan die werknemers vanaf 55 jaar onderbrekingsuitkeringen kunnen genieten. Die overeenkomsten zijn van kracht tot 30 juni 2029 en verlengen de cao's nr. 174 en 175 die van kracht zijn tot 31 december 2025 (zie ook onze [flash van 2 juli 2025](#)). Om het recht op onderbrekingsuitkeringen te kunnen rechtvaardigen moeten op basis van die interprofessionele cao's, collectieve overeenkomsten op sector- of bedrijfsniveau worden gesloten.

Gelijkstelling pensioen?

De sociale partners hebben gevraagd om periodes van tijdscrediet landingsbaan volledig gelijk te stellen voor het pensioen voor alle werknemers die blijven werken tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Inwerkingtreding

De nieuwigheden betreffende de verstrenging van de loopbaanvoorwaarden en de specifieke nadere bepalingen voor 1/5e loopbaanverminderingen treden in werking op 1 januari 2026 (tijdscredietaanvragen die vanaf die datum bij de werkgever worden ingediend).

De nieuwe cao's gelden van 1 januari 2026 tot 31 december 2027 en van 1 januari 2028 tot 30 juni 2029. Ze zijn van toepassing op verminderingen van de arbeidsprestaties in het raam van tijdscrediet landingsbaan waarvan de begin- of verlengingsdatum in de geldigheidsperiode van de collectieve overeenkomst valt.

Bronnen: [CNT](#); Cao nr. 103/7 (NAR) van 21 oktober 2025 tot aanpassing van de cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdscrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen; Cao nr. 179 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2027, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering; Cao nr. 180 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2028 tot 30 juni 2029, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering; Cao nr. 81 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2027, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor sommige mindervalide werknemers; Cao nr. 182 tot vaststelling, voor de

17



periode van 1 januari 2028 tot 30 juni 2029, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing aan 55 jaar van de leeftijdsgrens voor wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen aan het einde van de loopbaan voor bepaalde minder valide werknemers.



November 2025 – Enkele belangrijke data

1 & 11 november

In de maand november zijn er **2 feestdagen**: Allerheiligen en Wapenstilstand. De feestdagen zijn aan een specifieke reglementering onderworpen.

Van 24 tot 26 november

Stakingsdagen

[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>