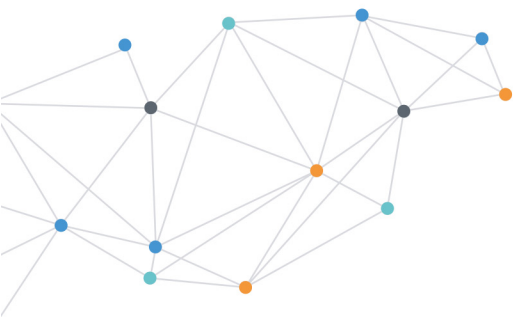




LEGAL WATCH

11-2025



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

CREG-tarief: bedragen voor het eerste kwartaal 2026	3
Terugbetaling van elektriciteit	3
CREG-tarief	3
Maximaal vast bedrag per kWh.....	3
Eind december: overdracht van wettelijke vakantiedagen?	4
Onmogelijk om alle wettelijke vakantiedagen op te nemen wegens bepaalde schorsingen	4
Algemeen principe: overdracht wettelijke vakantiedagen is verboden	4
Tijdstip van beoordeling	5
Modaliteiten van de overdracht	5
Bedienden	5
Arbeiders	5
Overmacht wegens andere redenen zonder overdracht	6
Wat betekent dit nu concreet voor jou?	6
Arbeidsovereenkomst: loongrenzen voor 2026	7
Ziekte en vakantiedagen	8
Ter herinnering: nieuwe regeling vanaf 1 januari 2024.....	8
Berekening van de bijdrageverminderingen (Koninklijk Besluit van 19 oktober 2025 - BS van 27 oktober 2025)	8
Aangifte DmfA in het geval van een saldo dat nog ter beschikking staat als gevolg van vertrekvakantiegeld betaald door een vroegere werkgever	9
Voorpublicatie (officiële versie) van de administratieve instructies 2025/4	9
December 2025 – Enkele belangrijke data	13

CREG-tarief: bedragen voor het eerste kwartaal 2026

De forfaitaire tarieven die de CREG gebruikt om de werkelijke elektriciteitskosten voor het eerste kwartaal 2026 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 oktober 2025- 31 december 2025	1 januari 2026- 31 maart 2026
Vlaams Gewest	30,70 eurocent/kWh	31,32 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	33,56 eurocent/kWh	34,26 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Waals Gewest	34,57 eurocent/kWh	35,23 eurocent/kWh (onder voorbehoud)

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/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.

Eind december: overdracht van wettelijke vakantiedagen?

In principe is het niet toegestaan om wettelijke vakantiedagen over te dragen naar een volgend kalenderjaar. Sinds vorig jaar is dit evenwel in uitzonderlijke situaties mogelijk. Werknemers die zich op het einde van het jaar in de onmogelijkheid bevinden om hun resterend saldo wettelijke vakantiedagen op te nemen door welbepaalde schorsingen van hun arbeidsovereenkomst, zoals ziekte of bevallingsrust, kunnen deze wettelijke vakantiedagen overdragen naar de volgende twee kalenderjaren.

De RSZ gaf recent nog enkele verduidelijkingen over de RSZ-bijdragen op het enkel vakantiegeld van bedienden in deze context.

We zetten hieronder nog eens alles op een rijtje wat je hierover moet weten.

Onmogelijk om alle wettelijke vakantiedagen op te nemen wegens bepaalde schorsingen

Algemeen principe: overdracht wettelijke vakantiedagen is verboden

De wettelijke vakantiedagen moeten worden toegekend vóór 31 december van het vakantiejaar. Het is in beginsel verboden om de wettelijke vakantiedagen die niet werden opgenomen in het vakantiejaar over te dragen naar het volgende jaar. Werkgevers riskeren zelfs sancties als zij de wettelijke vakantie niet of niet tijdig zouden toekennen. Tip: spoor je werknemers schriftelijk aan om hun vakantiedagen tijdig op te nemen.

Uitzondering: onmogelijkheid wegens bepaalde schorsingen

Sinds vorig jaar gelden er nieuwe regels over het uitstellen en eventueel overdragen van wettelijke vakantiedagen in bepaalde situaties.

Overdracht van wettelijke vakantiedagen naar de volgende twee kalenderjaren (24 maanden) kan indien de werknemer zich op het einde van het vakantiejaar in de onmogelijkheid bevindt om zijn vakantie op te nemen (= overmacht) wegens één of meerdere van de hieronder opgesomde schorsingen van de arbeidsovereenkomst:

- arbeidsongeval of beroepsziekte;
- ongeval of ziekte van gemeen recht;
- moederschapsrust;
- omgezette moederschapsrust (voor de vader of meemoeder);
- profylactisch verlof (stopzetting van de arbeid ingevolge een profylactische maatregel wanneer de werknemer in contact is gekomen met iemand die aangetast is door een besmettelijke ziekte);
- geboorteverlof;
- adoptieverlof;
- pleegzorgverlof;
- pleegouderverlof.

Voorbeeld: Een werknemer wordt op 10 oktober 2025 arbeidsongeschikt en is hierdoor gedurende 4 maanden afwezig. Op 10 oktober 2025 had hij nog een saldo van 5 wettelijke vakantiedagen die hij dit jaar nog moest opnemen. Deze 5 dagen zullen op 31 december 2025 worden overgedragen gedurende 24 maanden en kunnen dus door deze werknemer worden opgenomen in de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Let wel, het begrip "in de onmogelijkheid verkeren" moet strikt worden geïnterpreteerd. Alle vakantiedagen die jouw werknemer nog kan opnemen, moet hij ook opnemen, zoniet is hij ze kwijt.

Voorbeeld: een werknemer is een half jaar ziek en hervat het werk op maandag 29 december 2025. Op dat moment heeft hij nog 20 wettelijke vakantiedagen staan. De werknemer moet dan eigenlijk op 29, 30 en 31 december 2025 vakantie nemen. Hij kan slechts 17 wettelijke vakantiedagen overdragen.

Tijdstip van beoordeling

De onmogelijkheid om de wettelijke vakantiedagen te kunnen opnemen (wegens één of meerdere van de hierboven vermelde schorsingen) moet worden geëvalueerd op 31 december van het vakantiejaar.

Opgelet: het is niet omdat een werknemer in de loop van het jaar ziek werd tijdens zijn geplande (zomer)vakantie, dat hij op het einde van het jaar automatisch vakantiedagen zal kunnen overdragen! Vakantiedagen die niet konden worden opgenomen tijdens een geplande vakantieperiode wegens **bepaalde gebeurtenissen** tijdens deze vakantieperiode, moeten immers terug ingepland en opgenomen worden vóór het einde van het jaar, dus ten laatste op 31 december.

Voorbeeld: Een werknemer had 3 weken jaarlijkse vakantie gepland van 7 juli 2025 tot en met 27 juli 2025. Hij werd evenwel ziek van maandag 14 juli 2025 tot en met vrijdag 18 juli 2025 en staaft dit met een medisch attest. Deze dagen werden omgezet in dagen arbeidsongeschiktheid (met in principe recht op gewaarborgd loon). De werknemer kan de 5 niet-opgenomen vakantiedagen later in het jaar terug inplannen en opnemen, en dit uiterlijk tegen 31 december 2025!

Modaliteiten van de overdracht

Twee principes zijn essentieel bij deze overdracht:

1. Het loon voor de overgedragen vakantiedagen wordt voorafgaandelijk betaald in het vakantiejaar waarin de vakantie niet werd opgenomen. Wanneer de werknemer de overgedragen vakantiedagen opneemt tijdens de periode van 24 maanden, zijn deze onbetaald.
2. De overgedragen vakantiedagen kunnen worden opgenomen bij de werkgever bij wie de vakantiedagen werden overgedragen, maar ook bij een eventuele volgende werkgever tijdens de periode van overdracht (24 maanden).

Bedienden

Voor bedienden betaal je als werkgever het enkel vakantiegeld voor de overgedragen vakantiedagen (ten laatste) op 31 december van het vakantiejaar op basis van het loon van de maand december (+ mocht dit nog niet gebeurd zijn, het dubbel vakantiegeld). De overgedragen vakantiedagen worden bij uitdiensttreding vermeld op het vakantieattest indien de bediende uit dienst gaat binnen de periode van overdracht (24 maanden).

Op het enkel vakantiegeld voor de overgedragen vakantiedagen zijn de normale sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd. De eventuele gevolgen van de uitbetaling van dit enkel vakantiegeld bij overdracht van vakantiedagen op de werkbonus, structurele vermindering en doelgroepverminderingen worden vanaf dit jaar geneutraliseerd.

Arbeiders

Voor arbeiders werd het loon voor alle vakantiedagen van het vakantiejaar, dus met inbegrip van de eventuele op het einde van het jaar over te dragen vakantiedagen, reeds betaald door het vakantiefonds/RJV met de vakantiecheque (normaal tussen 2 mei en 30 juni van het vakantiejaar). Ook een arbeider kan dit (onbetaald) opnemen bij zijn nieuwe werkgever indien hij in de periode van overdracht van werk verandert. Voorlopig vermeldt de RJV het aantal overgedragen vakantiedagen echter nog niet op de vakantierekening ('vakantieattest' voor arbeiders).

Overmacht wegens andere redenen zonder overdracht

Wanneer een bediende op het einde van het jaar in de onmogelijkheid verkeert om zijn saldo van wettelijke vakantiedagen op te nemen wegens een andere situatie van overmacht die hierboven niet wordt opgesomd, ontvangt de bediende (zoals vroeger) wel het verschuldigde vakantiegeld, maar kan hij deze vakantiedagen niet meer opnemen (vb. volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming die voortduurt tot het einde van het jaar, tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht wegens medische redenen, voltijdse thematische verloven...).

Opgelet: recente wetgeving bepaalt dat op dit enkel vakantiegeld steeds de gewone sociale zekerheidsbijdragen moeten worden betaald met ingang vanaf 1 december 2024. Wij vernemen evenwel dat de RSZ zou aanvaarden dat deze bijdragen slechts vanaf de saldi uitbetaald vanaf het 4de kwartaal 2025 geïnd moeten worden.

Wat betekent dit nu concreet voor jou?

Wij lichten hieronder de concrete gevolgen van deze maatregel toe in een 6-tal punten:

- Controleer nu of je werknemers hebt die geplande vakantiedagen doorheen het jaar niet hebben kunnen opnemen wegens welbepaalde schorsingen (die inmiddels zijn afgelopen). Spoor hen indien mogelijk schriftelijk aan om deze niet-opgenomen vakantiedagen zo snel mogelijk in te plannen voor het einde van het jaar. Nemen zij deze dagen niet op, zullen zij deze dagen kwijt zijn op het einde van het jaar.
- Op het einde van het jaar: controleer en communiceer ons in voorkomend geval het correcte aantal over te dragen wettelijke vakantiedagen. Voor bedienden zal het hieraan gekoppelde vakantiegeld moeten worden uitbetaald ten laatste op 31 december.
- Op het enkel vakantiegeld voor de overgedragen vakantiedagen zijn de normale sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd. De eventuele gevolgen van de uitbetaling van dit enkel vakantiegeld bij overdracht van vakantiedagen op de werkbonus, structurele vermindering en doelgroepverminderingen worden vanaf dit jaar geneutraliseerd.
- De overgedragen vakantiedagen zullen in een aparte teller terechtkomen, en moeten binnen de 24 maanden (onbetaald) worden opgenomen, zoniet komen zij te vervallen.
- Vorig jaar werd het algemene cumulatieverbod in de ziektewetgeving opgeheven tussen periodes gedekt door vakantiegeld en mutualiteitsuitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en moederschapsrust. Dit cumulverbod bepaalde dat de mutualiteitsuitkeringen werden geweigerd voor de dagen wettelijke vakantie die de werknemer niet kon opnemen vóór het einde van het vakantiejaar. Gevolg: de Aangifte Sociaal Risico scenario 5 moet sinds vorig jaar niet meer gebeuren.
- Vanaf dit jaar zal een werknemer met overgedragen vakantiedagen, in totaal meer dan 4 weken wettelijke vakantie kunnen opnemen in een bepaald vakantiejaar. Een werknemer heeft steeds jouw akkoord nodig over het tijdstip waarop hij deze dagen wil opnemen, en dit volgens de in jouw bedrijf gangbare wijze.

Bron: Koninklijk besluit van 19 oktober 2025 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, van artikel 1 van het koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus aan werknemers met lage lonen en van andere verminderingen van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid, en van artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, BS 27 oktober 2025; [Tussentijdse instructies RSZ van 27 oktober 2025](#).

Arbeidsovereenkomst: loongrenzen voor 2026

Op 1 januari 2026 worden de loongrenzen aangepast die uitmaken welke bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 toepasselijk zijn. Die wijziging is het gevolg van de jaarlijkse indexering.

Wettelijke bepalingen op de arbeidsovereenkomsten	Jaarlijkse loongrenzen (1) van kracht in 2025	Jaarlijkse loongrenzen (1) van kracht in 2026
Concurrentiebeding		
• beding verboden, indien loon gelijk aan:	43.106 EUR en –	44.447 EUR en –
• beding toegelaten voor de functies vastgelegd in de cao, indien het loon ligt tussen:	tussen + 43.106 EUR en 86.212 EUR	tussen + 44.447 EUR en 88.895 EUR
• beding toegelaten behalve voor de functies verboden bij cao, indien loon gelijk aan:	+ 86.212 EUR	+ 88.895 EUR
Arbitragebeding		
• beding verboden, indien loon gelijk aan:	86.212 EUR en –	88.895 EUR en –
• beding toegelaten, indien loon gelijk aan:	+ 86.212 EUR	+ 88.895 EUR
Scholingsbeding		
• beding verboden (2), indien loon gelijk aan:	43.106 EUR en -	44.447 EUR en -
• beding toegelaten, indien loon gelijk aan:	+ 43.106 EUR	+ 44.447 EUR

(1) Onder jaarlijks loon wordt verstaan het maandelijks brutoloon, herberekend over een jaar (= maandelijks brutoloon x 12). Hieraan wordt toegevoegd: het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en alle voordelen die krachtens de overeenkomst zijn verkregen. Als het loon veranderlijk is, moet er rekening worden gehouden met de bedragen die betaald werden tijdens de 12 laatste maanden voor het moment waarvoor men de loongrens wil vaststellen.

(2) Behalve als het beding betrekking heeft op een opleiding voor een beroep dat of een functie die voorkomt op de lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten.

Bron: Aanpassing op 1 januari 2026 van de loonbedragen bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aan het algemene indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden (artikel 131), B.S. 13 november 2025.

Ziekte en vakantiedagen

De opschorting van de werkwijze voor de berekening van bijdrageverminderingen (o.a. de werkbonus) zoals uitgelegd in de tussentijdse mededeling van [29 oktober 2024](#) in afwachting van een koninklijk besluit, wordt naar aanleiding van de publicatie ervan ingetrokken en de werkwijze zoals uitgelegd in de tussentijdse mededeling van [10 november 2023](#) wordt toegepast vanaf de betaling van de saldi voor 2025 voor de vakantiedagen die volgens de nieuwe richtlijn niet konden opgenomen worden vanaf 2025 (o.a. omwille van ziekte) (koninklijk Besluit van 19 oktober 2025, BS van 27 oktober 2025).

Ter herinnering: nieuwe regeling vanaf 1 januari 2024

Vanaf het vakantiejaar 2024 (vakantiedienstjaar 2023) behouden werknemers die ziek worden tijdens hun vakantie hun vakantiedagen. Deze vakantiedagen worden dan omgezet naar ziektedagen en de werknemer behoudt vervolgens het recht op deze vakantiedagen. Ze worden overgedragen naar het 1^{ste} of het 2^{de} jaar volgend op het vakantiejaar (2026 of 2027 voor het vakantiejaar 2025), als deze vakantiedagen omwille van ziekte niet meer voor het einde van het vakantiejaar kunnen opgenomen worden.

Op het moment dat overgedragen vakantiedagen uit een voorgaand vakantiejaar opgenomen worden (jaar n+1) of (jaar n+2), ontvangt de werknemer geen loon voor deze overgedragen dagen. Het enkelvoudig vakantiegeld voor deze dagen werd immers uiterlijk op 31 december van het vakantiejaar (jaar n) betaald.

De dagen afwezigheid, zowel tijdens een vakantieperiode als op het einde van het jaar, worden aangegeven

- met de **gewone loon- en prestatiecodes** in het geval de werknemer zich nog bevindt in een periode van gewaarborgd loon
- of met hun respectievelijke **indicatieve prestatiecodes** (bijvoorbeeld prestatiecode 50 voor ziekte), dus **zonder looncode** buiten de periode gewaarborgd loon.

Op het moment van opname van de overgedragen vakantiedagen ontvangt de werknemer voor deze dagen geen loon meer. Deze dagen worden aangegeven met de **prestatiecode 16 of 17**. Ze tellen, net als de dagen prestatiecode 2, mee voor de bepaling van de prestatiebreuk (μ) maar niet voor de berekening van de refertelonen voor de geharmoniseerde verminderingen en de werkbonus.

Het gaat niet alleen om een schorsing van de tewerkstelling als gevolg van ziekte maar ook andere oorzaken van schorsing komen in aanmerking, zoals afwezigheden wegens arbeidsongeval, profylactisch verlof, pleegouderverlof.

Berekening van de bijdrageverminderingen (Koninklijk Besluit van 19 oktober 2025 - BS van 27 oktober 2025)

Het bedrag dat de werknemer ontvangt voor vakantiedagen die niet opgenomen kunnen worden omwille van ziekte moet in het 4^{de} kwartaal aangegeven worden. Dit gebeurt met een nieuwe **looncode 15**. Op dit bedrag zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Het Koninklijk Besluit van 19 oktober 2025 regelt dat:

- dit bedrag niet meetelt voor de bepaling van het refertekwartaalloon van het 4^{de} kwartaal (werkgeversbijdrageverminderingen)
- maar dat de uitgestelde vakantiedagen (prestatiecodes 16 en 17) tijdens de 24 daarop volgende maanden wel meetellen voor het bepalen van de μ (prestatiebreuk)
- het refertemaandloon (werkbonus) niet verhoogt door de toevoeging van dit saldo
- en dat de bedragen onder de looncode 15 niet zijn opgenomen in de berekeningsbasis van de verminderingen.

Er staat **geen prestatiecode** tegenover. Deze werkwijze geldt vanaf de saldi uitbetaald door de werkgevers voor het vakantiejaar 2025.

Aangifte DmfA in het geval van een saldo dat nog ter beschikking staat als gevolg van vertrekvakantiegeld betaald door een vroegere werkgever

Omdat in uitzonderlijke situaties bij verandering van werkgever, de door het vertrekvakantiegeld gedekte vakantiedagen niet kunnen worden opgenomen bij de nieuwe werkgever (bijvoorbeeld door ziekte), zal het saldo op het einde van het jaar dat in principe moet aangegeven worden door de looncode 15, een deel vakantiegeld inhouden waarvoor reeds socialezekerheidsbijdragen betaald werden. De looncode 15 wordt om deze reden opgesplitst als volgt:

- Looncode 15 - Enkel vakantiegeld voor niet opgenomen vakantiedagen
- **Looncode 16** - Enkel vakantiegeld voor niet opgenomen vakantiedagen, vervroegd uitbetaald door de vorige werkgever (**nieuwe looncode vanaf het 4^{de} kwartaal 2025**).

Op de looncode 16 zijn geen socialezekerheidsbijdragen meer verschuldigd. Voor het overige gelden dezelfde bepalingen als voor de looncode 15 (refertemaandloon en refertekwartaalloon, berekeningsbasis verminderingen).

Voorbeeld (fictieve en vereenvoudigde berekening):

Een werknemer wordt ontslagen en krijgt een vakantieattest met 20 vakantiedagen en 3.000,00 EUR. Hij verdient bij zijn nieuwe werkgever als bediende 4.400,00 EUR. Hij neemt in de loop van het vakantiejaar 15 vakantiedagen, waarbij de 10 / 90 % regel wordt toegepast bij de verrekening van het vakantiegeld:

- bedrag aangegeven onder looncode 12: 2.970,00 EUR ($= 4.400,00 \times 0,90 \times 15/20$)
- bedrag aangegeven onder looncode 1: 330,00 EUR ($= 4.400,00 \times 0,10 \times 15/20$).

Vanaf oktober valt de werknemer voor de rest van het jaar ziek en kan hij zijn resterende vakantiedagen niet meer opnemen. De afrekening en aangifte gebeurt als volgt (4^{de} kwartaal):

- bedrag aan te geven onder looncode 14: 720,00 EUR (verschil tussen reeds verrekend vakantiegeld: 2.970,00 EUR, en te verrekenen vakantiegeld voor de reeds opgenomen 15 dagen: $3.000,00 \times 15/20 = 2.250,00$ EUR)
- bedrag aan te geven onder looncode 16: 750,00 EUR (te verrekenen vakantiegeld voor de resterende 5 dagen $= 3.000,00 \times 5/20$)
- bedrag aan te geven onder looncode 15: 350,00 EUR (loon voor de 5 betrokken dagen met de verrekening van het vertrekvakantiegeld in mindering gebracht $= (4.400,00 \times 5/20) - 750,00$).

Bron: Tussentijdse instructies - 2025/3

Voorpublicatie (officieuze versie) van de administratieve instructies 2025/4

Nieuw dit kwartaal: <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/prepub/news>

Finale go voor maaltijdcheques van 10 EUR vanaf 2026

Het Federaal Regeerakkoord 2025-2029 voorziet in een reeks sociaaljuridische wijzigingen vanaf 1 januari 2026. Hoewel het momenteel nog koffiedik kijken is of alle maatregelen tijdig het wetgevend traject zullen doorlopen, zijn er recent heel wat hordes genomen in het dossier rond de geplande verhoging van de maaltijdcheques.

Lees verder en ontdek de stand van zaken.

Verhoging van het maximaal sociaal vrijgesteld bedrag voor maaltijdcheques vanaf 2026

Maaltijdcheques kunnen, mits aan bepaalde voorwaarden voldaan, vrij van sociale bijdragen en belastingen worden toegekend. Vandaag mag de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque maximaal 6,91 EUR per maaltijdcheque bedragen, terwijl de werknemerstussenkomst minstens 1,09 EUR per maaltijdcheque moet bedragen.

Vanaf 1 januari 2026 wordt het maximumbedrag van de werkgeverstussenkomst met 2 EUR verhoogd tot 8,91 EUR, waardoor een maaltijdcheque maximum 10 EUR mag bedragen.

Deze aanpassing werd recent verankerd in de sociale wetgeving via het KB van 10 november 2025.

Aanpassing maximaal fiscaal vrijgestelde patronale bijdrage via amendement

Om een maaltijdcheque met een werkgeversbijdrage tot 8,91 EUR ook fiscaal te kunnen vrijstellen, moet de fiscale regelgeving nog aangepast worden. Op dit moment mag de werkgeversbijdrage fiscaal niet hoger zijn dan 6,91 EUR per maaltijdcheque.

Recent dienden de regeringspartijen een amendement in bij het wetsontwerp houdende diverse bepalingen om de maximaal fiscaal vrijgestelde patronale bijdrage in de maaltijdcheque op te trekken tot 8,91 EUR. Hierdoor zou de wijziging voor het einde van 2025 door de Kamer hoogstwaarschijnlijk kunnen worden goedgekeurd.

Verhoogde fiscale aftrekbaarheid maaltijdcheque via amendement

Momenteel is een maaltijdcheque fiscaal aftrekbaar tot 2 EUR per maaltijdcheque.

Vanaf 2026 wordt het bedrag dat de werkgever als beroepskost fiscaal kan aftrekken verhoogd naar 4 EUR, maar enkel indien de werkgever de maximale bijdrage van 8,91 EUR per maaltijdcheque betaalt.

Wanneer de werkgeverstussenkomst lager ligt dan 8,91 EUR per maaltijdcheque blijft de fiscaal aftrekbare kost beperkt tot 2 EUR per maaltijdcheque.

Deze nieuwe regeling geldt voor de elektronische maaltijdcheques die worden toegekend vanaf 1 januari 2026.

Recent dienden de regeringspartijen een amendement in bij het wetsontwerp houdende diverse bepalingen dat voorziet in het optrekken van de fiscale aftrekbaarheid van de maaltijdcheque onder bepaalde voorwaarden.

Toekenning van verhoogde maaltijdcheques en invloed op de loonnorm

Het Koninklijk besluit van 12 september 2025 legt de loonnorm voor 2025-2026 vast op 0 %. De loonnorm bepaalt de maximaal toegelaten stijging van de loonkost voor de komende twee jaar (los van eventuele indexaties) ten opzichte van de periode 2023-2024.

Om te vermijden dat de verhoging van de tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de maaltijdcheque tot maximaal 2 EUR strijdig zou zijn met deze loonnorm van 0 %, wordt een nieuwe uitzondering toegevoegd aan artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques van maximaal 2 EUR, vastgelegd via cao of een individuele overeenkomst, die niet leidt tot een werkgeverbijdrage van meer dan 8,91 EUR per maaltijdcheque, wordt niet meegeteld voor de loonnorm.

Deze uitzondering geldt voor de verhogingen in de waarde van de maaltijdcheque die worden toegekend tussen 1 januari 2026 en 31 december 2026.

Praktische consequenties

De waarde van de maaltijdcheque wordt niet automatisch voor elke werknemer verhoogd tot 10 EUR. Hiervoor is het noodzakelijk dat een cao of een individuele schriftelijke overeenkomst uitdrukkelijk voorziet in de toekenning van maaltijdcheques ter waarde van 10 EUR.

Momenteel lopen er nog diverse sectorale onderhandelingen. Het is daarom raadzaam om op ondernemingsniveau voorlopig geen wijzigingen door te voeren aan het bestaande systeem van maaltijdcheques, totdat er meer duidelijkheid is over de sectorale afspraken.

Bron:

- *Koninklijk besluit van 10 november 2025 tot wijziging van artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 17 november 2025;*
- *Wetsontwerp tot wijziging van artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (DOC 56 1096/001);*
- *Amendementen ingediend in de commissie voor Financiën en Begroting van 19 november 2025 bij Wetsontwerp houdende diverse bepalingen (DOC 56 0963/027).*



Inzetbaarheidsbevorderende maatregelen: indexering van het bedrag

Het budget waarmee bepaalde werknemers diverse opleidingen kunnen volgen om na hun ontslag gemakkelijker een nieuwe job te vinden, zal op 1 januari 2026 worden geïndexeerd.

Nieuw bedrag

Op 1 januari 2026 wordt het budget van de werknemer, dat aanvankelijk was vastgesteld op 1.800 EUR, verhoogd tot 1.840 EUR.

Wat verstaan we onder inzetbaarheid?

Voor een overzicht van deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen verwijzen wij je graag naar onze infoflash over [inzetbaarheid](#).

Bron(nen): Aanpassing op 1 januari 2025 van de loonbedragen bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aan het algemene indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden (artikel 131), B.S. 13 november 2025.



December 2025 – Enkele belangrijke data

15 december 2025 :

Dit is de uiterste datum om de vervangingsdag(en) van de feestdag(en) in 2026 vast te stellen.

25 december 2025 :

25 december, Kerstmis, is een **wettelijke feestdag**.

26 december 2025 :

26 december is een **Bank Holiday**.

[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>