



LEGAL WATCH

12-2025



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

Absenteïsme in je onderneming voorkomen: het wetsontwerp "Terug naar het werk" is eindelijk ingediend!..... 6

Wat zijn de maatregelen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid? 6

Procedure voor het behoud van het contact met arbeidsongeschikte werknemers6

Twee keer per jaar vrijstelling van de verplichting om een medisch attest in te dienen.....6

Procedure voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht:
minstens 6 maanden ongeschiktheid6

Hervaltermijn inzake gewaarborgd loon: 8 weken.....6

Neutralisatie van het gewaarborgd loon in geval van progressieve werkhervatting6

Nieuwe solidariteitsbijdrage voor werkgevers 7

Waarover gaat het?7

Voor welke werknemers?.....7

Hoeveel bedraagt de bijdrage?.....7

Het vervolg?7

Ook in België verplichte tijdsregistratie op komst vanaf 1 januari 2027 8

Verplichte tijdsregistratie is al verschillende jaren het onderwerp van discussie 8

Wat zegt Europa ?8

Ontwikkelingen in België8

Wat betekent dit voor jou?..... 9

Kilometervergoeding vanaf 1 januari 2026: nieuwe bedragen..... 10

Driemaandelijks indexering..... 10

Jaarlijkse indexering 10

Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen..... 10

Regularisaties van het vakantiegeld in december 13

Decemberafrekening voor bedienden die hun arbeidstijd verminderen 13

Begrip en doelstelling van de decemberafrekening13

De eindafrekening bij de verrekening van de vakantieattesten van nieuwe bedienden.....13

Verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor bedienden.....13

Wat betekent dit voor jou?..... 14

Beslagen en overdrachten – Bedragen in 2026 15

Loonbeslag of –overdracht: Toegelaten inkomsten van kinderen – 2025..... 16

Studenten: verlaging van de leeftijd om een overeenkomst te sluiten 17

Wat wijzigt er? 17

Inwerkingtreding 17

Wat is een studentenovereenkomst?..... 17

Voorbereid op 2026? Ontdek de belangrijkste wijzigingen voor werkgevers**..... 18**

1. Wijzigingen op vlak van arbeidsduur en bijkomende flexibiliteit	18
Einde regeling relance-uren en invoering uniforme regeling vrijwillige overuren ?	18
Wijzigingen aan nachtarbeid	18
Versoepelingen bij deeltijdse arbeid op komst	19
Wijzigingen omtrent flexi-job	19
Tijdelijke verlenging maatregelen voor gepensioneerden die actief zijn in de zorgsector	19
2. Fiscaliteit	20
2.1. Einde tijdelijke verhoging algemeen krediet fiscaalvriendelijke overuren en wijzigingen aan fiscaalvriendelijke overuren	20
2.2. Einde van vrijstelling voor bijkomend personeel in kmo's	20
3. Administratieve vereenvoudiging	20
3.1. Opheffen van startbaanverplichting	20
3.2. Afschaffing Federal Learning Account	20
4. Wijzigingen op vlak van ziekte	21
4.1. Afschaffing beperkte neutralisering gewaarborgd loon bij progressieve werkhervatting	21
4.2. Gewijzigde hervattermijn	21
4.3. Afschaffen 'responsabiliseringsbijdrage werkgevers inzake invaliditeit' en invoeren 'solidariteitsbijdrage werkgevers inzake cotisation de solidarité en cas d'incapacité de travail primaire	21
4.4. Voeren van een actief afwezigheidsbeleid	22
5. Aanpassen voorwaarden tijdscrediet eindloopbaan	22
5.1. Tijdscrediet eindloopbaan (landingsbaan)	22
6. Afschaffen bepaalde doelgroepverminderingen	22
6.1. Afschaffen doelgroepvermindering vaste werknemers in de Horeca	22
6.2. Afschaffen doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek	22
6.3. Stopzetting doelgroepvermindering artiesten Vlaanderen	23
6.4. Wijzigingen aan Waalse doelgroepvermindering ouderen	23
6.5. Voortaan inning van bijzondere bijdrage op niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor studenten onder solidariteitsbijdragen	23
7. Maatregelen met invloed op de koopkracht van de werknemer	23
7.1. Invoeren zogenaamde 'centenindex'	23
7.2. Wijzigingen aan maaltijdcheques	23
7.3. Invoeren mobiliteitsbudget	24
8. Overige maatregelen	24
8.1. Omzetting beloningstransparantierichtlijn	24
8.2. Herinvoering proefperiode	24
9. Aantal aangepaste cijfers	25
9.1. Nieuwe grenzen loonbeslag en overdracht	25
9.2. Nieuwe loongrenzen arbeidsovereenkomstenwet	25
9.3. Verhoogde Wyninckx-bijdrage	25
9.4. Aangepaste grens brutoloon bij bijkomende toeslag bij tijdelijke werkloosheid	25

9.5.	Bedrijfswagens nieuwe referentie CO2-uitstoten.....	25
9.6.	Nieuwe bedragen toegelaten inkomsten voor gepensioneerden	25
Wat wijzigt er aan het mobiliteitsbudget in 2026?		26
Mobiliteitsbudget: wat is dit ook al weer?		26
Wijzigingen aan pijler 1 en 2 wat betreft de CO2-uitstoot		26
9.5.	Pijler 1: milieuvriendelijke bedrijfswagen	26
9.6.	Pijler 2: zachte mobiliteit en deeloplossingen	26
Mobiliteitsbudget aanbieden verplicht vanaf 1 januari 2026?		27
Wat moet je nu doen?		27
Sectorakkoord voor PC 116 en PC 207 (scheikundige nijverheid).....		28
Koopkracht		28
Verhoging sectorale minimumlonen		28
Verhoging sectorale ploegenpremie		28
Verhoging bedrag maaltijdcheques in de niet-geconventioneerde ondernemingen		28
Bestaanszekerheid		29
Tijdscrediet		29
Tijdscrediet met motief		29
Aanvullende vergoeding landingsbaan		29
Varia		29
Wetgevend kader rond maaltijdcheques afgerond: verhoging tot 10 EUR mogelijk vanaf 2026.....		30
Wetgevend kader is klaar		30
Maaltijdcheques al verhogen vanaf 1 januari 2026? Wacht op de sectorale afspraken.....		30
Sectorakkoord voor PC 200: wat wijzigt er voor jouw bedienden?		31
Koopkracht		31
9.7.	Eindejaarspremie	31
9.8.	Vervoerskosten	31
Tijdscrediet		32
9.9.	Tijdscrediet met motief en landingsbanen	32
9.10.	Aanvullende vergoeding landingsbaan	32
Klein verlet - rouwverlof		32
Varia		32
Centenindex uitgesteld: volledige indexering blijft voorlopig behouden ..		33
Uitstel van uitvoering		33
Verduidelijking over het loonplafond		33
Wat volgt er nu?		33



Ontdek de nieuwe grensbedragen voor de loonbonus CAO nr. 90 in 2026 34

Wat is de loonbonus CAO nr. 90? 34

Sociaal grensbedrag 2026 34

Fiscaal grensbedrag 2026 34

Werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT): herwaarderingscoëfficiënt wordt toegepast op 1 januari 2026 en indexering 35

Herwaardering van de bedrijfstoelage 35

Indexering van de bedrijfstoelage 35

Referteloon voor de berekening van de bedrijfstoelage..... 35

Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoelage ... 36

Vergoedingen voor nachtarbeid: januari 2026 37

De vergoeding voor nachtarbeid (cao nr. 49)..... 37

Aanvullende vergoeding (cao nr. 46) 37

Bedrijfswagen: referentie-CO2-uitstoten 2026 38

Forfaitaire raming van het voordeel 38

Referentie-CO2-uitstoot bepaalt het CO2-percentages 38

Daling van de referentie-CO2-uitstoten 38

Wat betekent dit concreet? 38

Nieuwe versie van de brochure Belcotax-on-web inkomsten 2025 beschikbaar 39

Nieuwe versie van de sleutelformule van de bedrijfsvoorheffing berekenen 39

Januari 2026 – Enkele belangrijke data 40

Absenteïsme in je onderneming voorkomen: het wetsontwerp « Terug naar het werk » is eindelijk ingediend !

Eind januari 2025 heeft de regering verschillende maatregelen uitgewerkt om absenteïsme in ondernemingen te voorkomen en de re-integratie van langdurig zieken te bevorderen, zie [onze flash van februari 2025](#). Die maatregelen maken nu deel uit van een specifiek wetsontwerp dat onlangs in de Kamer is ingediend. Op 1 januari 2026 zouden ze in werking moeten treden.

Wat zijn de maatregelen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid?

Procedure voor het behoud van het contact met arbeidsongeschikte werknemers

Als werkgever moet je een actief afwezigheidsbeleid voeren. In dat kader zal het arbeidsreglement een procedure moeten bevatten betreffende het behoud van het contact met arbeidsongeschikte werknemers. Die procedure zal in overeenstemming moeten zijn met de code voor welzijn op het werk.

Twee keer per jaar vrijstelling van de verplichting om een medisch attest in te dienen

De bestaande vrijstelling van de verplichting om een medisch attest in te dienen voor de eerste dag van een periode van arbeidsongeschiktheid wordt teruggebracht van 3 naar 2 keer per jaar. In ondernemingen met minder dan 50 werknemers zal het mogelijk zijn, via het arbeidsreglement, te voorzien in een afwijking met betrekking tot de vrijstelling voor de indiening van een medisch attest.

Procedure voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht: minstens 6 maanden ongeschiktheid

De procedure voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een langdurige zieke werknemer wegens medische overmacht kan momenteel na 9 maanden worden opgestart. Die periode wordt teruggebracht naar 6 maanden.

Hervaltermijn inzake gewaarborgd loon: 8 weken

De hervaltermijn van 14 kalenderdagen wordt verlengd tot 8 weken. Als de werknemer opnieuw omwille van dezelfde ziekte arbeidsongeschikt wordt binnen een termijn van 8 weken na het einde van de arbeidsongeschiktheid die recht gaf op gewaarborgd loon, zal je als werkgever geen nieuw gewaarborgd loon moeten betalen. Deze maatregel zou van toepassing zijn op arbeidsongeschiktheden vanaf 1 januari 2026.

Neutralisatie van het gewaarborgd loon in geval van progressieve werkhervatting

De beperking tot 20 weken van de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting wordt afgeschaft. Bedoeling is werkgevers die zich inzetten voor de re-integratie van hun werknemers niet te ontmoedigen. Als de werknemer tijdens de geleidelijke werkhervatting volledig arbeidsongeschikt wordt, zal het ziekenfonds onmiddellijk tussenkomen.

De afschaffing van de beperking zou van toepassing zijn op nieuwe arbeidsongeschiktheden die op of na 1 januari 2026 aanvangen.

Nieuwe solidariteitsbijdrage voor werkgevers

Waarover gaat het?

De solidariteitsbijdrage is een driemaandelijks bijdrage die berekend wordt door de RSZ en via een debetbericht wordt geïnd op hetzelfde moment als de bijdragen voor het derde kwartaal volgend op het kwartaal waarin de primaire arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen. Die bijdrage vervangt de responsabiliseringsbijdrage die werkgevers met een grote instroom van werknemers in invaliditeit, verschuldigd zijn.

Deze maatregel heeft tot doel werkgevers ertoe aan te zetten een actief beleid te voeren op het vlak van de re-integratie van zieke werknemers tussen 18 en 54 jaar. Kmo's met minder dan 50 werknemers moeten deze nieuwe bijdrage niet betalen.

Voor welke werknemers?

De bijdrage is verschuldigd voor werknemers tussen 18 en 54 jaar. Ze is niet verschuldigd voor bepaalde categorieën van werknemers met vrij korte of onregelmatige periodes van tewerkstelling, zoals uitzendkrachten, flexi-jobs of gelegenheidswerknemers.

Hoeveel bedraagt de bijdrage?

De bijdrage stemt overeen met 30% van de som van de primaire-arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor de 2 maanden die volgen op de maand van het gewaarborgd loon.

Het vervolg?

Er kunnen nog amendementen op het wetsontwerp worden ingediend.

Zodra de maatregelen in werking zijn getreden zullen we de inhoud ervan gedetailleerd toelichten en ook dieper ingaan op alle maatregelen voor de preventie van langdurige ziektes en de re-integratie van langdurig zieken.

Bron: Wetsontwerp tot uitvoering van een versterkt terug naar werk-beleid in geval van arbeidsongeschiktheid (DOC 56 1177/001).

Ook in België verplichte tijdsregistratie op komst vanaf 1 januari 2027

In de marge van het federale begrotingsakkoord heeft de federale regering de intentie uitgesproken om de registratie van de arbeidstijd te verplichten vanaf 1 januari 2027.

Vanaf 1 januari 2027 zou elke werkgever in de private en publieke sector moeten beschikken over een objectief, betrouwbaar en soepel systeem om de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer te registreren. Werkgevers zouden wel vrij kunnen kiezen op welke manier de arbeidstijd wordt opgevolgd (digitale prikklok, software, badge, app, enz.), zolang het maar objectief, betrouwbaar en toegankelijk is.

De modaliteiten van deze verplichting moeten nog worden uitgewerkt in wetgeving.

Verplichte tijdsregistratie is al verschillende jaren het onderwerp van discussie

Dat de federale regering nu de tijdsregistratie opnieuw op de politieke agenda zet is geen verrassing. De druk om de Belgische wetgeving aan te passen aan de Europese Richtlijn is in de voorbije jaren toegenomen, zowel vanuit Europese hoek als door de ontwikkelingen in België.

Wat zegt Europa ?

Het Europees Hof van Justitie zette de toon in 2019.

In het CCOO- arrest concludeerde het Hof dat de lidstaten werkgevers moeten verplichten om een "objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem" in te voeren om de dagelijkse arbeidstijd van elke werknemer te meten.

Enkel zo een systeem kan namelijk controleren:

- hoeveel uren een werknemer gewerkt heeft;
- of de maximale werk- en rusttijden die Europa oplegt gerespecteerd zijn.

Naar aanleiding van het CCOO-arrest heeft Spanje zijn wetgeving aangepast en een algemene verplichting inzake tijdsregistratie ingevoerd, met weliswaar een aantal afwijkingen.

Eind 2024 herhaalde en versterkte het Hof haar eerdere standpunt in het Loredas-arrest (een zaak in verband met arbeidstijdregistratie voor huishoudelijk personeel).

Het Hof herinnert er in dit arrest aan dat "de algemene verplichting tot registratie van de arbeidstijd niet in de weg staat dat een nationale regeling bijzonderheden kent, hetzij vanwege de betrokken sector, hetzij wegens de specifieke kenmerken van bepaalde werkgevers, zoals hun omvang, mits deze regeling de werknemers effectieve middelen verschaft om de naleving van de regels inzake met name de maximale wekelijkse arbeidstijd te waarborgen".

Zo wijst het Hof bijvoorbeeld op de mogelijkheid om te voorzien in afwijkingen voor overuren en deeltijdse arbeid, op voorwaarde dat die afwijkingen "de betrokken regeling niet uithollen". Het is aan de nationale rechter om te oordelen of die voorwaarde vervuld is. Zie hierover ook onze [infoflash](#) van eerder dit jaar.

Hoewel deze arresten over Spaanse geschillen gingen, zijn ze richtinggevend voor alle EU-lidstaten, dus ook voor België.

Ontwikkelingen in België

Verschillende Belgische rechtbanken hebben zich al uitgesproken over de problematiek.

Er zijn rechters die in discussies over overuren meer verantwoordelijkheid leggen bij de werkgevers die geen systeem van arbeidstijdregistratie hebben. Omdat de werkgevers in dat geval zelf niet konden

bewijzen welke uren al dan niet gewerkt werden, veroordeelde rechter hen sneller tot de betaling van achterstallig loon en overloon.

Andere rechters geven dan weer aan dat het de verplichting van de Belgische overheid is om een algemeen systeem van arbeidstijdregistratie op te zetten en dat een werkgever daar in discussies met een werknemer over bijvoorbeeld achterstallig loon en overloon, niet de dupe van mag zijn.

De werknemer die hierop recht meent te hebben, moet zelf bewijzen welke uren hij presteerde, wat vaak moeilijk blijkt te zijn.

De Belgische rechtspraak is dus niet unaniem over hoe de arresten van het Hof van Justitie in de Belgische context moeten worden toegepast.

De Belgische wetgever heeft geen algemene wettelijke verplichting ingevoerd voor werkgevers om een systeem van tijdsregistratie te gebruiken, zodat er momenteel enkel in specifieke gevallen een wettelijke registratieplicht bestaat, bijvoorbeeld bij glijdende uurroosters, afwijkingen op de uurroosters van deeltijdse werknemers, of in bepaalde sectoren zoals de bouw (bv. Checkinetwork).

Het federale regeerakkoord sprak opnieuw over de invoering van tijdsregistratie gekoppeld aan de invoering van een nieuw wettelijk kader voor flexibele arbeid, zoals de 'annualisering van de arbeidsduur', zonder verdere concretisering.

De meningen over de noodzaak van de invoering van een algemene tijdsregistratieplicht blijven verdeeld. De werkgeversorganisaties zijn tegen en zien in de verplichte tijdsregistratie vooral een bijkomende administratieve verplichting zonder aantoonbare meerwaarde, terwijl de werknemersorganisaties eerder voorstander zijn van een verplichte tijdsregistratie.

Bovendien blijft de grote moeilijkheid waarmee zowel de sociale partners als de regering te kampen hebben, de vraag hoe het recht van werknemers op de naleving van hun arbeidstijd, die gewaarborgd wordt via een registratiesysteem, kan worden verzoend met flexibelere manieren van werken, zoals telewerk, die meer vrijheid bieden om de arbeidstijd te organiseren.

Wat betekent dit voor jou?

Op dit moment is er nog geen algemene wettelijke verplichting tot tijdsregistratie in België, behalve in bepaalde specifieke situaties, zoals bijvoorbeeld bij glijdende uurroosters, deeltijdse variabele uurroosters, aanwezigheidsregistratie op bepaalde werven of plaatsen in bouw, schoonmaak en vleessector, ...

Vanaf 2027 zal hier verandering in komen. De regering moet de modaliteiten van deze nieuwe verplichting om arbeidstijd te registreren evenwel nog concretiseren.

Bij een geschil met een werknemer over het aantal gewerkte uren of de tijdstippen waarop hij/zij heeft gewerkt (bv. 's avonds of in het weekend), kan het ontbreken van een tijdsregistratiesysteem in je nadeel werken.

Het is echter niet verboden om nu al een tijdsregistratiesysteem in te voeren. Zo'n systeem kan je als werkgever bepaalde voordelen bieden:

- **Transparantie:** tijdsregistratie voorkomt discussies over prestaties en overuren. Inzicht in de gepresteerde uren is essentieel voor een correcte loonberekening en zal leiden tot minder fouten in de loonadministratie.
- **Work-life balance:** tijdsregistratie kan bijdragen aan het monitoren van welzijn en het voorkomen van overbelasting van werknemers.
- **Afwezigheden opvolgen:** tijdsregistratie is ruimer dan alleen in- en uitklokken en biedt een objectieve basis om vakantievragen, ziektes en andere afwezigheden op te volgen en zo onder andere onwettige afwezigheden te detecteren.

Vergeet in dat geval ook niet om de noodzakelijke aanpassingen aan het arbeidsreglement door te voeren.

Bronnen: Diverse media, Richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

Kilometervergoeding vanaf 1 januari 2026 : 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 januari 2026 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 januari 2026, bedraagt 0,4321 EUR/km (onder voorbehoud).

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan 0,4321 EUR/km bedraagt, wordt de vergoeding beschouwd als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever, vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Samengevat zijn volgende bedragen van toepassing voor 2025 en 2026 :

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
1 januari 2026 – 31 maart 2026	0,4326 EUR/km

Jaarlijkse indexering

Naast de driemaandelijkse geïndexeerde kilometervergoeding bestaat er ook een jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding. Voor de periode van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026 zal deze vergoeding 0,4449 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 driemaandelijkse geïndexeerde of de jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding.

Sommige sectoren verwijzen voor de betaling van de kilometervergoeding naar een koninklijk besluit van 2017. In dat geval moet je de driemaandelijks geïndexeerde kilometervergoeding toepassen.

Andere sectoren verwijzen soms naar een oud koninklijk besluit (uit 1965). Dan blijft de indexering van de kilometervergoeding jaarlijks vastgelegd op 1 juli.

Om te weten welke kilometervergoeding je moet toekennen, kan je de informatie voor jouw sector raadplegen.

Wordt er niets door jouw 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.

Bronnen: 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, B.S., 20 juni 2025.

RSZ terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen meer duidelijkheid

Het voordeel dat een werknemer geniet wanneer zijn werkgever hem de kosten terugbetaalt voor het thuis opladen van zijn bedrijfswagen, is niet onderworpen aan RSZ-bijdragen.

De RSZ volgt circulaire 2024/C/77 (en de addenda hieraan) wat betreft de bedragen die worden aanvaard voor de raming van dit voordeel: de FOD Financiën aanvaardt dat een vast bedrag per kWh wordt gebruikt om dit voordeel forfaitair te ramen. Dit bedrag mag het CREG-tarief niet overschrijden (voor meer details verwijzen wij je graag naar [onze infoflash van 15 januari 2025](#))

Hoewel de fiscale circulaire 2025/C/38 ervan uitgaat dat dit principe permanent van toepassing is, deelt de RSZ ons mee dat zij dit nieuwe systeem slechts tijdelijk zal toepassen, meer bepaald tot eind 2026. In 2026 zal er een evaluatie gebeuren.

Bron: www.social.security.be

Regularisaties van het vakantiegeld in december

Het jaareinde gaat gepaard met het maken van talrijke berekeningen van vakantiegeld voor bedienden, zoals de decemberafrekening of de eindafrekening bij de verrekening van de vakantieattesten van nieuwe bedienden. Hoe zat dit nu ook alweer in elkaar?

Decemberafrekening voor bedienden die hun arbeidstijd verminderen

Begrip en doelstelling van de decemberafrekening

De wettelijke vakantierechten van een bediende worden bepaald op basis van de prestaties en/of gelijkgestelde afwezigheden (zoals jaarlijkse vakantie, ziekte, zwangerschapsverlof...) in het vakantiedienstjaar. Deze vakantierechten moeten echter steeds beperkt worden tot maximaal 4 weken vakantie in het tewerkstellingsregime op het ogenblik van de opname van de vakantie. Hierdoor kan een bediende die zijn arbeidstijd verminderde in de loop van het huidige en/of vorige kalenderjaar zijn opgebouwde vakantierechten mogelijk niet volledig opnemen. Daarnaast kan het voorvallen dat deze bediende een 'lager' dubbel vakantiegeld ontvangt omdat rekening wordt gehouden met zijn huidige deeltijds loon.

Bijvoorbeeld: Een bediende die in het vakantiedienstjaar voltijds werkte, vermindert in het vakantiejaar zijn prestaties met 1/5e naar een arbeidsregime van 80%.

Met de decemberafrekening wordt er nagegaan of de betrokken bediende op basis van zijn prestaties en gelijkgestelde periodes in het vakantiedienstjaar voldoende vakantiegeld ontvangen heeft. Hierbij wordt er berekend hoeveel enkel en dubbel vakantiegeld betrokkene nog moet ontvangen. Dit vakantiegeld zal gelijk zijn aan 7,67% (enkel vakantiegeld) + 7,67% (dubbel vakantiegeld) van de werkelijke en fictieve brutolonen van het vakantiedienstjaar (met uitzondering van de eindejaarspremie), telkens verminderd met het vakantiegeld dat de bediende al in de loop van het vakantiejaar heeft ontvangen. Dit principe is niet nieuw en bestaat reeds meerdere jaren.

Meer info over de decemberafrekening vind je [hier](#).

De eindafrekening bij de verrekening van de vakantieattesten van nieuwe bedienden

Verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor bedienden

Wanneer een bediende uit dienst gaat moet de werkgever hem vertrekvakantiegeld betalen. Dit vertrekvakantiegeld dekt het loon voor de vakantiedagen die niet werden opgenomen tijdens het jaar van beëindiging van de arbeidsrelatie (= enkel vakantiegeld) evenals het eventuele dubbel vakantiegeld indien dit nog niet werd betaald. De werkgever is ook verplicht om enkel en dubbel vertrekvakantiegeld te betalen berekend op basis van het loon ontvangen tijdens het lopende jaar, als prefinanciering voor de vakantiedagen die het volgende jaar zullen worden opgenomen bij een nieuwe werkgever.

Dit vertrekvakantiegeld wordt vermeld op de vakantieattesten die aan de nieuwe werkgever worden bezorgd wanneer de werknemer opnieuw in dienst treedt. Het bedrag van de vakantieattesten moet door de nieuwe werkgever worden verrekend in de mate dat deze vakantiedagen effectief worden opgenomen.

Sinds 1 januari 2024 verloopt de verrekening van het enkel vakantiegeld in 2 opeenvolgende stappen.

Stap 1 : betaling 10% loon bij opname vakantiedag op basis van het attest

Wanneer de bediende een dag vakantie neemt op basis van een vakantieattest (of een vakantiecheque) betaalt de werkgever hem in een eerste fase het loon voor deze dag met aftrek van een forfaitair bedrag

dat overeenstemt met 90% van het brutodagloon voor de maand waarin de bediende zijn vakantie neemt.

Voor elke opgenomen vakantiedag ontvangt de bediende dus slechts 10% van zijn brutodagloon.

Stap 2 : eindafrekening in december (of eerder bij vertrek)

In december van het vakantiejaar, of op zijn vroegst bij het einde van de arbeidsovereenkomst, moet de werkgever dan een eindafrekening uitvoeren.

In deze tweede stap worden namelijk eventueel correcties aangebracht die voortvloeien uit het verschil tussen het enkel vakantiegeld van 10% dat tijdens het jaar bij de nieuwe werkgever werd betaald en het effectief door de nieuwe werkgever verschuldigde enkel vakantiegeld (waarvan het reeds door de vorige werkgever betaalde enkel vertrekvakantiegeld werd afgetrokken).

Hier wordt het vakantieattest indien nodig begrensd tot het huidige loon: de werkgever mag immers geen vakantiegeld aanrekenen dat hoger ligt dan het vakantiegeld dat hij zelf had moeten betalen indien de bediende het vorige jaar bij hem had gewerkt.

Het saldo kan positief zijn (als de inhoudingen van 90% te hoog waren in verhouding tot het basisloon van het attest) of negatief (als de werknemer bijvoorbeeld minder verdient bij zijn nieuwe werkgever, of indien geen of te weinig dagen werden aangerekend met 90% aftrek).

Het eventueel te veel betaalde enkel vakantiegeld is een voorschot en bij de regularisatie moet de Loonbeschermingswet worden nageleefd: de werkgever kan 1/5e van het loon inhouden na aftrek van fiscale en sociale inhoudingen en, desgevallend, als de grens van 1/5e overschreden wordt, zal de inhouding gespreid worden over 2 maanden, *tenzij* de werknemer uitdrukkelijk akkoord gaat met een éénmalige inhouding.

Let wel:

- Een (grosso modo) vergelijkbare verrekeningsmethode wordt sinds 2024 ook toegepast bij de overgang van een arbeiders- naar een bediendenstatuut. Let wel, een (voormalig) arbeider krijgt zijn vakantiegeld elk jaar in de periode mei-juni van het vakantiefonds of van de RJV, de zogenaamde vakantiecheque.
- Er is niets veranderd voor wat betreft de regularisatie van het dubbel vakantiegeld: dit wordt nog steeds in één keer geregulariseerd en dit, in principe, wanneer de werknemer zijn hoofdvakantie opneemt.
- De verrekening (met aftrek van 90%) gebeurt enkel voor de wettelijke vakantiedagen die worden opgenomen op basis van een vakantieattest of -cheque. Voor de vakantiedagen opgebouwd tijdens het vakantiedienstjaar bij de nieuwe werkgever (of onder het nieuwe statuut van bediende), wordt er uiteraard niets verrekend.
- Enkel de vakantiedagen die *effectief* worden opgenomen bij de nieuwe werkgever op basis van het vakantieattest (of de -cheque), worden verrekend.
- Weet ook dat de wetgever de informatieplicht van de werkgever heeft versterkt als gevolg van de wijziging in de verrekeningsregels sinds 2024.

Meer info over deze verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld van nieuwe bedienden vind je [hier](#).

Wat betekent dit voor jou?

Opgelet: voor sommige bedienden gebeuren er ook nog andere afrekeningen van het vakantiegeld op het einde van het jaar, nl. de uitbetaling van de [overgedragen vakantiedagen](#) die onmogelijk konden worden opgenomen in het vakantiejaar wegens een welbepaalde schorsing, of de uitbetaling van vakantiedagen die om een andere (overmachts)reden onmogelijk konden worden opgenomen en die niet kunnen worden overgedragen. Meer info daarover vind je [hier](#).

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

Beslagen en overdrachten – Bedragen in 2026

De bedragen (of inkomensgrenzen) voor de berekening van de voor beslag of overdracht vatbare gedeelten voor 2026 zijn verschenen in het Belgisch Staatsblad.

Ter herinnering, de schuldeiser die de betaling wil bekomen van de bedragen die hem verschuldigd zijn door zijn schuldenaar kan zich hiervoor rechtstreeks tot diens werkgever wenden. Dit recht wordt voornamelijk op twee manieren uitgeoefend: hetzij in de vorm van een derdenbeslag, hetzij in de vorm van een overdracht.

Het beslag of de overdracht wordt toegepast op de nettovergoeding van de werknemer, dit wil zeggen na inhouding van de socialezekerheidsbijdragen, de bedrijfsvoorheffing en eventuele inhoudingen die bestemd zijn om een bijkomend voordeel inzake sociale zekerheid te waarborgen, met uitsluiting van elk(e) ander(e) bedrag of inhouding.

Overigens is het zo dat enkel een deel van deze nettovergoeding kan worden overgedragen of in beslag genomen. De wet voorziet namelijk inkomensschijven waarbinnen het bedrag wordt bepaald dat kan worden overgedragen of in beslag genomen. Men spreekt van het bedrag van het loon dat vatbaar is voor overdracht of beslag. De berekeningswijze van deze bedragen verschilt naargelang het gaat om beroepsinkomsten of vervangingsinkomens.

Bovendien geniet de werknemer een vrijstelling wanneer hij (een) kind(eren) ten laste heeft. Deze vrijstelling neemt de vorm aan van een vermindering van het bedrag dat vatbaar is voor overdracht of beslag.

Voor 2026 worden de bedragen (of inkomensdrempels) voor de berekening van de delen die vatbaar zijn voor overdracht of beslag als volgt bepaald:

Nettomaandloon	Deel dat vatbaar is voor overdracht of beslag	
	Beroepsinkomsten (werknemers of zelfstandigen)	vervangingsinkomens
Tot € 1.419	Niets	Niets
Van € 1.419,01 tot € 1.524	20 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 21	20 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 21
Van € 1.524,01 tot € 1.682	30% van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 47,40	40 % van het bedrag in deze schijf, hetzij € 126
Van € 1.682,01 tot € 1.839	40 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 62,80	
Hoger dan € 1.839	Het volledige bedrag is vatbaar voor overdracht of beslag	Het volledige bedrag is vatbaar voor overdracht of beslag

De vrijstelling voor (een) kind(eren) ten laste bedraagt € 88.

Deze nieuwe bedragen van het loon die vatbaar zijn voor overdracht of beslag moeten toegepast worden voor alle betalingen die uitgevoerd worden vanaf 1 januari 2026, zelfs al hebben ze betrekking op inkomsten verschuldigd geacht vóór 1 januari 2026. Voor de vergoedingen van januari 2026 die vóór 1 januari 2026 betaald werden, worden daarentegen de begrenzingen van 2025 toegepast.

Herhaling: er bestaat geen enkele begrenzing wanneer het beslag of de overdracht het resultaat is van een vordering tot betaling van onderhoudsgeld of van een vordering tot betaling van het loon in toepassing van artikel 221 Burgerlijk Wetboek (loonoverdracht). Het schijvensysteem van hierboven is in dat geval dus niet van toepassing. Het volledige bedrag van het loon van de werknemer is dan vatbaar voor overdracht of beslag. Bovendien heeft het beslag of de overdracht in dat geval een absolute voorrang op alle andere eventuele beslagen of overdrachten.

Loonbeslag of –overdracht: Toegelaten inkomsten van kinderen – 2025

De toegelaten inkomsten van kinderen in geval van loonbeslag of loonoverdracht zijn in het Belgisch Staatsblad verschenen.

Een werknemer met loonbeslag of loonoverdracht kan, onder bepaalde voorwaarden en mits meerdere formaliteiten nageleefd worden, een specifieke immunisering genieten op de delen die vatbaar zijn voor beslag of overdracht die berekend worden op zijn loon.

In de zin van artikel 1409, §1bis van het Gerechtelijk Wetboek verstaat men onder 'kind ten laste' elke persoon:

1. die de volle leeftijd van 25 jaar niet bereikt heeft OF die onder het statuut valt van verlengde minderjarigheid;
2. voor wie de titularis van de in beslaggenomen of overgedragen inkomsten, op substantiële wijze voorziet in de kosten van huisvesting, levensonderhoud of opvoeding;
3. en dit ingevolge een verwantschap in eerste graad OF in de hoedanigheid van zorgouder.

Dit laatste begrip beoogt zowel de partner van een ouder die een nieuw gezin heeft gesticht, als de grootouder of elke andere persoon die, in vervanging van de ouder of ouders, zorg draagt voor de huisvesting, het levensonderhoud of de opvoeding van het kind. Het doorslaggevende criterium moet dat zijn van de bevoorrechte band en van de betrokkenheid, naast een ouder of in vervanging van één of van beide ouders.

De financiële bijdrage wordt voor substantieel aanzien wanneer het kind ten laste op duurzame wijze samenwoont met de titularis van de in beslaggenomen of overgedragen goederen, ook als dit niet uitsluitend en onafgebroken het geval is. De financiële bijdrage wordt, in ieder geval, voor substantieel aanzien wanneer de titularis van de in beslag genomen of overgedragen goederen een deel afdraagt dat hoger is dan de verhoging, ofwel een bedrag dat hoger ligt dan € 88 (in 2026).

Kunnen niettemin niet aanzien worden als zijnde ten laste, de kinderen die binnen 12 maanden vóór de aangifte hebben beschikt over netto-bestaansmiddelen die hoger liggen dan:

- € 4.015 netto, indien de ouder-titularis van de in beslag genomen of overgedragen inkomsten samenwonend is;
- € 5.799 netto, indien de ouder-titularis van de in beslag genomen of overgedragen inkomsten alleenstaand is;
- € 7.352 netto, indien het kind het statuut van gehandicapte heeft in de zin van artikel 135 van het WIB 92.

Deze bedragen zijn van kracht sinds 1 januari 2026.

Om de verhoging te kunnen genieten van de delen die niet vatbaar zijn voor beslag of overdracht moet de werknemer met loonbeslag of loonoverdracht hiervan aangifte doen. De aangifte moet gebeuren aan de hand van een formulier waarvan het model verschenen is in het Belgisch Staatsblad van 30 november 2006.

Bij het formulier moet hij de bewijsstukken voegen die aantonen dat de aangevoerde last daadwerkelijk bestaat.

Bronnen: Koninklijk besluit van 3 december 2025 tot uitvoering van artikel 1409, § 2, van het Gerechtelijk Wetboek, BS 10.12.2025 - Bericht over de indexering van de bedragen vermeld in artikel 1, vierde lid, van het Koninklijk Besluit van 27 december 2004 ter uitvoering van artikel 1409, § 1, vierde lid, en 1409, § 1bis, vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek inzake de beperking van de inbeslagneming wanneer er kinderen ten laste zijn, B.S., 10 december 2025.

Studenten : verlaging van de leeftijd om een overeenkomst te sluiten

Een nieuwe wijziging betreffende studenten: zij kunnen vanaf 15 jaar een studentenovereenkomst sluiten. Een wetsontwerp hierover is onlangs in de Kamer goedgekeurd.

Wat wijzigt er?

Zoals **eerder** aangekondigd, waren er besprekingen gaande om de leeftijd voor het sluiten van een studentenovereenkomst te verlagen. Dat is nu gebeurd!

Tot nu toe konden jongeren pas vanaf 16 jaar (of 15 jaar, op voorwaarde dat zij aan hun voltijdse leerplicht hadden voldaan) een studentenovereenkomst sluiten.

Voortaan is deze verplichting om aan de voltijdse leerplicht te hebben voldaan, afgeschaft. Jongeren kunnen dus vanaf 15 jaar zonder verdere voorwaarden een studentenovereenkomst sluiten.

Een 15-jarige die net aan zijn tweede jaar secundair onderwijs is begonnen, kan dus een studentenovereenkomst sluiten, zelfs als zijn tweede jaar secundair onderwijs nog niet is afgelopen.

Er moet echter nog steeds een onderscheid worden gemaakt tussen jongeren van 15 jaar die nog niet hebben voldaan aan hun voltijdse leerplicht en jongeren van 15 jaar die dat wel hebben gedaan.

Jongeren die nog niet hebben voldaan aan hun voltijdse leerplicht, mogen namelijk alleen lichte arbeid verrichten (er moet een koninklijk besluit worden opgesteld om te definiëren wat onder "lichte arbeid" wordt verstaan). Voor deze lichte arbeid zullen specifieke regels inzake de arbeidsduur gelden, met name wat betreft de pauze tussen het einde en de hervatting van het werk, die minimaal veertien opeenvolgende uren rust moet omvatten, en het verbod om overuren te presteren.

We zullen hierover berichten van zodra het bovengenoemde koninklijk besluit is gepubliceerd.

Voor jongeren van 15 jaar en ouder die hebben voldaan aan hun voltijdse leerplicht, verandert er niets. Zij blijven als student werken, met verschillende beschermingsmaatregelen op het vlak van arbeidstijd (rustperiodes tussen twee arbeidsprestaties, pauzes om de 4 en een half uur, enz.). Ze hoeven niet noodzakelijk lichte arbeid te verrichten.

Inwerkingtreding

Deze maatregelen zouden in werking moeten treden op de 10de dag na de publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Wat is een studentenovereenkomst?

Wil je nogmaals weten wat een studentenovereenkomst is? Raadpleeg dan onze infoflash over **studenten**.

Bron: Wetsontwerp houdende diverse bepalingen (doc. nr. 0963/030).

Voorbereid op 2026 ? Ontdek de belangrijkste wijzigingen voor werkgevers

Het nieuwe jaar brengt traditiegetrouw heel wat nieuwigheden met zich mee.

Daarnaast bevat het federale regeerakkoord 2025-2029 en het recente begrotingsakkoord heel wat maatregelen met een impact op de arbeidsmarkt.

Lees verder en ontdek alvast dé belangrijkste maatregelen voor 2026

1. Wijzigingen op vlak van arbeidsduur en bijkomende flexibiliteit

Einde regeling relance-uren en invoering uniforme regeling vrijwillige overuren ?

Met de relance-uren kan een werknemer maximaal 120 bijkomende vrijwillige overuren presteren, bovenop het wettelijke basiscontingent van 100 vrijwillige overuren.

Relance-uren verschillen op een aantal vlakken met de gewone vrijwillige overuren. Zo geven relance-uren geen recht op een overloontoeslag, tellen ze niet mee voor de berekening van de interne overurengrens en geldt voor deze uren het principe bruto is netto.

De regeling van de relance-uren liep normaal af op 31 december 2025. Ontwerpwetgeving voorziet echter in een verlenging tot en met 31 maart 2026.

Het Federaal Regeerakkoord 2025-2029 voorziet in de invoering van een nieuw systeem van vrijwillige overuren, dat zowel het huidige systeem van vrijwillige overuren als dat van de relance-uren zou vervangen.

Hierbij zouden bepaalde werknemers tot 360 vrijwillige overuren per kalenderjaar kunnen genieten. Hiervan zouden 240 vrijwillige overuren vrijgesteld zijn van personenbelasting, sociale bijdragen en overloontoeslag.

Deze overuren kunnen gepresteerd worden zonder dat er een specifiek motief aangehaald moet worden.

In de horecasector zou onder bepaalde voorwaarden het huidige contingent van 360 vrijwillige overuren opgetrokken worden naar 450 vrijwillige overuren.

Dit nieuw systeem zou vanaf 1 april 2026 in werking treden. De reeds gepresteerde relance-uren in 2026 zullen hoogstwaarschijnlijk van het contingent van vrijwillige overuren worden afgetrokken.

Bovendien zouden deeltijdse werknemers maar onder striktere voorwaarden gebruik kunnen maken van de vrijwillige overuren. Deeltijdse werknemers moeten minstens drie jaar deeltijds werken bij hun werkgever en er moet sprake zijn van een tijdelijke vermeerdering van werk.

Wijzigingen aan nachtarbeid

Het principieel verbod op nachtarbeid, met name het verrichten van prestaties tussen 20 en 6 uur, zou vanaf 1 april 2026 hervormd worden.

Het begrip nachtarbeid blijft wel bestaan en blijft betrekking hebben op prestaties verricht tussen 20 uur en 6 uur. In sommige sectoren zou er evenwel een afwijkende definitie van nachtarbeid gelden voor nieuw aangeworven werknemers. Hierbij zou onder nachtarbeid begrepen worden het verrichten van prestaties tussen 23 en 6 uur.

Daarnaast zou de procedure tot invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties in bepaalde situaties aanzienlijk versoepeld worden.

Deze wijzigingen zullen hoogstwaarschijnlijk vanaf 1 april 2026 in werking treden.

Versoepelingen bij deeltijdse arbeid op komst

Deeltijdse arbeid gaat gepaard met diverse formaliteiten en voorwaarden. Zo mag de wekelijkse arbeidsduur momenteel, mits uitzonderingen, niet lager liggen dan 1/3de van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemer van dezelfde categorie in de onderneming.

Deze voorwaarde zou worden afgeschaft en vervangen door de 1/10de regel, waarbij de wekelijkse arbeidsduur niet minder mag bedragen dan 1/10de van de voltijdse wekelijkse arbeidsduur van werknemers van dezelfde categorie in de onderneming.

Het principe dat elke werkperiode minstens 3 uur moet bedragen (mits uitzonderingen), blijft behouden.

Deze wijziging zou gelden vanaf 1 april 2026.

Wijzigingen omtrent flexi-job

Het Federaal Regeerakkoord 2025-2029 stelde heel wat wijzigingen aan het flexi-jobstatuut voorop.

Vanaf 1 april 2026 zou het toepassingsgebied van een flexi-jobtewerkingstelling worden uitgebreid naar de hele private en publieke sector. Onder bepaalde voorwaarden kan voorzien worden in een gedeeltelijke opt-out of opt-in.

Daarnaast zouden ook de voorwaarden voor tewerkingstelling als flexi-jobber worden aangepast:

- Een voltijdse werknemer zou de mogelijkheid krijgen om als flexi-jobber te worden tewerkgesteld bij een verbonden onderneming;
- Een uitzendkracht zou in de toekomst door hetzelfde uitzendkantoor in hetzelfde kwartaal zowel als uitzendkracht alsook daarna als flexi-jobber bij verschillende gebruikers mogen worden tewerkgesteld.

Flexi-jobs zouden ook mogelijk worden voor zogenaamde zorgfuncties.

Ten slotte zou de toepassing van de bekende 150%-regel worden bijgestuurd. Momenteel mag het flexiloon niet hoger zijn dan 150% (met inbegrip van premies), van het basisminimumloon.

Let wel: een ander maximum kan vastgesteld zijn in een CAO die algemeen verbindend werd verklaard bij een koninklijk besluit.

In de toekomst zou de 150%-regel berekend worden op het basisloon. Premies en toeslagen zouden uitgesloten worden van de 150%-regel tenzij deze niet toegekend worden op basis van wettelijke/reglementaire bepalingen.

Tijdelijke verlenging maatregelen voor gepensioneerden die actief zijn in de zorgsector

Om het personeelstekort in de zorgsector gedeeltelijk aan te pakken, werden diverse maatregelen voorzien voor gepensioneerden die actief blijven in de zorgsector.

Zo genieten deze gepensioneerden onder andere van:

- een **vrijstelling van de persoonlijke bijdragen aan de sociale zekerheid** op het loon voor hun prestaties bij werkgevers uit de zorgsector;

- de mogelijkheid om een **afzonderlijk belastingtarief van 33%** toe te passen op hun bezoldigingen;
- **specifieke maatregelen inzake arbeidsduur.**

Bovenvermelde maatregelen zouden verlengd worden tot en met 31 december 2026.

2. Fiscaliteit

2.1. Einde tijdelijke verhoging algemeen krediet fiscaalvriendelijke overuren en wijzigingen aan fiscaalvriendelijke overuren

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

Het IPA 2023-2024 voorzag dat, onder bepaalde voorwaarden, jaarlijks 180 overuren met een overwerktoeslag in aanmerking kwamen voor een gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing en een belastingvermindering.

Deze maatregel werd verlengd tot en met 31 december 2025.

Vanaf 1 januari 2026 wordt waarschijnlijk structureel voorzien in een algemeen krediet van 180 fiscaalvriendelijke overuren met een overwerktoeslag voor zowel werkgever als werknemer.

Als gevolg hiervan zou de specifieke regeling voor werknemers die tewerkgesteld worden bij een werkgever die werken in onroerende staat verricht die gebruik maakt van een elektronisch aanwezigheidssysteem, verdwijnen. De andere specifieke regelingen zouden wel behouden blijven.

2.2. Einde van vrijstelling voor bijkomend personeel in kmo's

Bepaalde ondernemingen met minder dan 11 werknemers kunnen onder bepaalde voorwaarden een belastingvrijstelling verkrijgen voor elke bijkomende tewerkstelling in België van personeel met een laag loon. Deze vrijstelling staat bekend als de 'vrijstelling voor bijkomend personeel in kmo's'.

Na de afschaffing van deze fiscale vrijstelling in de vennootschapsbelasting vanaf aanslagjaar 2021 (verbonden aan een belastbaar tijdperk dat ten vroegste aanvangt op 1 januari 2020), wordt de vrijstelling nu hoogstwaarschijnlijk ook in de personenbelasting afgeschaft vanaf aanslagjaar 2027.

3. Administratieve vereenvoudiging

3.1. Opheffen van startbaanverplichting

Ondernemingen met minstens 50 werknemers op 30 juni van het voorgaande jaar moeten minstens 3% jongeren, uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE), ten opzichte van het 2de kwartaal van datzelfde jaar aanwerven. Voor ondernemingen in de non-profitsector bedraagt dit percentage 1,5%.

Paritaire comités kunnen onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling aanvragen van deze startbaanverplichting.

De startbaanverplichting wordt opgeheven vanaf 1 januari 2026.

3.2. Afschaffing Federal Learning Account

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. 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.

Nadat al enkele keren een uitstel werd verleend voor de registratie van opleidingen in de FLA, zou de FLA vanaf 1 januari 2026 tot het verleden behoren.

4. Wijzigingen op vlak van ziekte

4.1. Afschaffing beperkte neutralisering gewaarborgd loon bij progressieve werkhervatting

Sinds 28 november 2022 wordt de neutralisatie van het gewaarborgd loon bij progressieve werkhervatting beperkt tot een periode van 20 weken te rekenen vanaf de aanvang van de gedeeltelijke werkhervatting.

Wanneer een werknemer opnieuw arbeidsongeschikt wordt na afloop van deze periode van 20 weken, heeft deze opnieuw recht op gewaarborgd loon overeenkomstig de normale toepassingsregels. Dit geldt zowel wanneer de werkhervatting plaats vindt bij de huidige werkgever als bij een nieuwe werkgever.

Vanaf 1 januari 2026 zou de beperkte neutralisering van het gewaarborgd loon bij progressieve werkhervatting opnieuw worden afgeschaft. Als gevolg daarvan zou een werknemer die progressief tewerkgesteld is en daarna opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt door ziekte of ongeval geen recht meer hebben op gewaarborgd loon.

Deze werknemer zou in dat geval onmiddellijk een uitkering van de mutualiteit ontvangen, ongeacht de oorzaak van de ziekte.

Let wel: de nieuwe regels inzake neutralisatie van het gewaarborgd loon zijn enkel van toepassing op arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 januari 2026.

4.2. Gewijzigde hervaltermijn

Een werknemer die slachtoffer is van een ongeval of een ziekte van niet-professionele aard, heeft onder bepaalde voorwaarden gedurende een bepaalde periode recht op gewaarborgd loon van zijn werkgever. Indien een werknemer, die zijn arbeid normaal hervat, weer arbeidsongeschikt wordt door dezelfde ziekte of door hetzelfde ongeval, spreken we van herval.

Momenteel is het gewaarborgd loon niet ten laste van de werkgever wanneer de nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid zich binnen 14 kalenderdagen voordoet na het einde van een eerdere periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor de werknemer gewaarborgd loon ontving.

Het gewaarborgd loon blijft wel ten laste van de werkgever in de volgende twee situaties:

- De werknemer kan aan de hand van een nieuw geneeskundig attest aantonen dat hij opnieuw arbeidsongeschikt is ten gevolge van een andere ziekte of ongeval;
- Wanneer de eerste periode arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot de volledige betaling van het gewaarborgd loon zal de werkgever nog het saldo van dit gewaarborgd loon moeten betalen.

Vanaf 1 januari 2026 zou de hervaltermijn opgetrokken worden van 14 dagen naar 8 weken. Dit zou gelden voor arbeidsongeschiktheden die zich voordoen vanaf 1 januari 2026.

4.3. Afschaffen 'responsabiliseringsbijdrage werkgevers inzake invaliditeit' en invoeren 'solidariteitsbijdrage werkgevers inzake cotisation de solidarité en cas d'incapacité de travail primaire

Eén van de maatregelen in het kader van responsabilisering bij langdurige arbeidsongeschiktheid is de invoering van de 'responsabiliseringsbijdrage werkgevers inzake invaliditeit'.

Momenteel wordt deze bijdrage geïnd via een debetbericht bij werkgevers waarvan de gemiddelde instroom van werknemers in de invaliditeit twee keer hoger is dan het sectorgemiddelde en drie keer hoger is dan het gemiddelde in de privésector.

Deze maatregel zou afgeschaft en vervangen worden door de 'Solidariteitsbijdrage werkgevers inzake primaire arbeidsongeschiktheid'. Bepaalde werkgevers zouden een bijdrage van 30% van de primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van bepaalde werknemers moeten betalen gedurende de tweede en derde maand arbeidsongeschiktheid.

Vanaf 2027 zou deze bijdrage verschuldigd zijn vanaf de tweede tot en met de vijfde maand van de arbeidsongeschiktheid.

4.4. Voeren van een actief afwezigheidsbeleid

Heel wat ondernemingen hebben vandaag de dag al een min of meer uitgewerkt absenteïsmebeleid. Daarmee willen ze onder meer inzetten op:

- gemotiveerde werknemers,
- aanbieden van proactieve hulp aan bepaalde werknemers,
- het maken van duidelijke afspraken via een afwezigheids- en reïntegratieprotocol.

Momenteel zijn werkgevers niet verplicht om een dergelijk actief absenteïsmebeleid op te zetten.

Vanaf 1 januari 2026 zou het arbeidsreglement evenwel verplicht moeten vermelden dat er een procedure voorzien wordt voor het onderhouden van contact met arbeidsongeschikte werknemers.

5. Aanpassen voorwaarden tijdskrediet eindeloopbaan

5.1. Tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbaan)

Een werknemer zal vanaf 1 januari 2026 een langere loopbaan moeten bewijzen om recht te hebben op een uitkering in het kader van een tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbaan).

6. Afschaffen bepaalde doelgroepverminderingen

6.1. Afschaffen doelgroepvermindering vaste werknemers in de Horeca

De federale doelgroepvermindering vaste werknemers in de horeca werd ingevoerd in het kader van het Horecaplan van 2015. Dit plan bevatte verschillende maatregelen ter compensatie van de invoering van de 'witte kassa'.

De doelgroepvermindering kan onder bepaalde voorwaarden toegepast worden door een werkgever in de horecasector die een geregistreerd kassasysteem gebruikt en daarbij ook de afwezigheden van het personeel registreert.

Deze doelgroepvermindering geldt voor maximaal 5 vaste voltijdse werknemers die vallen onder het paritair comité van de horeca en is van toepassing voor een onbeperkt aantal kwartalen.

Het begrotingsakkoord van november 2025 voorziet in de afschaffing van deze maatregel.

6.2. Afschaffen doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek

Een werkgever die een collectieve arbeidsduurvermindering invoert voor het volledig personeelsbestand of voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers kan onder bepaalde voorwaarden een doelgroepvermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering genieten.

Ook deze maatregel zou afgeschaft worden.

6.3. Stopzetting doelgroepvermindering artiesten Vlaanderen

De bestaande doelgroepvermindering voor artiesten wordt vanaf 1 april 2026 stopgezet in Vlaanderen. Er is geen overgangsregeling voorzien.

6.4. Wijzigingen aan Waalse doelgroepvermindering ouderen

De Waalse doelgroepvermindering ouderen ondergaat hoogstwaarschijnlijk vanaf 1 april 2026 een aantal wijzigingen.

Zo zou er gesleuteld worden aan de leeftijdsgrens die het recht opent op de doelgroepvermindering en zou de Waalse doelgroepvermindering ouderen enkel nog gelden in geval van nieuwe aanwervingen.

Daarnaast zou de loongrens in bepaalde situaties wijzigen.

6.5. Voortaan inning van bijzondere bijdrage op niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor studenten onder solidariteitsbijdragen

Door de toekenning van een loonbonus cao nr. 90, ook wel het niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel genoemd, kan een werkgever werknemers belonen voor het behalen van vooraf bepaalde collectieve doelstellingen.

Deze loonbonus heeft een bijzondere sociale en fiscale behandeling en is gekoppeld aan een strikte procedure en deadline.

De niet-recurrente voordelen zijn onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 33% en een solidariteitsbijdrage van 13,07% verschuldigd door de werknemer, tot een bepaald bruto plafond.

Momenteel wordt deze bijzondere bijdrage niet geïnd voor studenten onder solidariteitsbijdrage. Vanaf 2026 wordt de toekenning van een loonbonus cao nr. 90 aan een student onder solidariteitsbijdrage evenwel onderworpen aan een bijzondere bijdrage van 33% en een solidariteitsbijdrage van 13,07%.

7. Maatregelen met invloed op de koopkracht van de werknemer

7.1. Invoeren zogenaamde 'centenindex'

Het begrotingsakkoord van 24 november 2025 introduceert de zogenaamde 'centenindex'.

Werknemers met een bruto maandsalaris van meer dan 4.000 EUR zullen hoogstwaarschijnlijk in 2026 en 2028 geen volledige procentuele indexering meer ontvangen (de 'centenindex'). Het gedeelte van het brutoloon dat boven 4.000 EUR ligt, zou een beperkte indexering genieten.

De concrete modaliteiten moeten hierover nog verder uitgewerkt worden. De datum van inwerkingtreding van die centenindex is eveneens nog onzeker.

7.2. Wijzigingen aan maaltijdcheques

Maaltijdcheques kunnen, mits aan bepaalde voorwaarden voldaan, vrij van sociale bijdragen en belastingen worden toegekend.

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

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 maaltijdcheques die worden toegekend vanaf 1 januari 2026.

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 de loonnorm van 0 %, wordt een nieuwe uitzondering toegevoegd.

Voor de combinatie van maaltijdcheques en een bedrijfsrestaurant geldt voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 dat de kostprijs van een normale maaltijd in het bedrijfsrestaurant niet verhoogt en 6,91 EUR blijft. Vanaf 1 januari 2027 wordt het bedrag opgetrokken tot 8,91 EUR.

Vanaf 1 januari 2026 wordt het forfait 'baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd' aangepast van 7,00 EUR/dag naar 9,00 EUR/dag.

7.3. Invoeren mobiliteitsbudget

Het federaal regeerakkoord kondigde een hervorming aan van het mobiliteitsbudget in 2 fases.

In een eerste fase zou 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. Momenteel is het nog koffiedik kijken wat de modaliteiten zullen zijn van deze eerste fase.

8. Overige maatregelen

8.1. Omzetting beloningstransparantierichtlijn

De Europese richtlijn inzake beloningstransparantie voorziet dat werkgevers meer transparantie over hun verloning moeten bieden, terwijl werknemers het recht krijgen om meer informatie over beloningen op te vragen.

Deze richtlijn moet uiterlijk op 7 juni 2026 omgezet worden in Belgische wetgeving.

8.2. Herinvoering proefperiode

Het Eenheidsstatuut maakte grotendeels komaf met de wijdverbreide toepassing van proefbedingen.

Arbeidsovereenkomsten afgesloten vanaf 1 januari 2014 kunnen in principe geen proefbeding meer bevatten.

De proeftijd blijft evenwel, onder bepaalde voorwaarden van toepassing in:

- de overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten;
- de overeenkomsten geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Het Federaal Regeerakkoord 2025-2029 voorziet dat na overleg met de sociale partners uiterlijk op 31 december 2025 de proefperiode opnieuw ingevoerd zou worden.

Ontwerpwetgeving voorziet dat zowel de werkgever als de werknemer een arbeidsovereenkomst in de eerste 6 maanden zouden kunnen beëindigen met een korte opzegperiode van één week.

9. Aantal aangepaste cijfers

9.1. Nieuwe grenzen loonbeslag en overdracht

Jaarlijks worden de grenzen voor loonbeslag en loonoverdracht geïndexeerd.

9.2. Nieuwe loongrenzen arbeidsovereenkomstenwet

Jaarlijks worden bepaalde grensbedragen van de bezoldigingen die voorzien zijn door de Arbeidsovereenkomstenwet aangepast. Deze grensbedragen bepalen onder meer:

- de wettelijkheid van het niet-concurrentiebeding van arbeiders en bedienden;
- de wettelijkheid van het arbitragebeding van bedienden;
- de modaliteiten inzake toepassing van het scholingsbeding.

9.3. Verhoogde Wyninckx-bijdrage

De Wyninckx-bijdrage is een bijzondere socialezekerheidsbijdrage die door de werkgever betaald moet worden wanneer de som van het wettelijk pensioen en aanvullend pensioen een bepaald bedrag overschrijdt.

De Wyninckxbijdrage wordt verhoogd naar een bijdragevoet van 12,50%, deze zal verschuldigd zijn vanaf het bijdragejaar 2026.

9.4. Aangepaste grens brutoloon bij bijkomende toeslag bij tijdelijke werkloosheid

Sinds 1 januari 2024 is de werkgever een bijkomende toeslag verschuldigd bij alle vormen van tijdelijke werkloosheid (behalve bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en medische overmacht).

Of een concrete werknemer al dan niet vanaf de eerste dag recht heeft op de extra toeslag bij tijdelijke werkloosheid hangt af van het bruto maandloon van de werknemer.

Vanaf 1 januari 2026 wordt de grens van het bruto maandloon aangepast van 4.155 EUR naar 4.284 EUR.

9.5. Bedrijfswagens nieuwe referentie CO2-uitstoten

Indien een werkgever een bedrijfswagen ter beschikking stelt aan zijn werknemers ontstaat er een belastbaar voordeel van alle aard wanneer zij deze wagen gebruiken voor privédoeleinden. Eén van de elementen om het belastbaar voordeel te berekenen is de referentie-CO2-uitstoot.

Meer informatie zal hierover binnenkort beschikbaar zijn.

9.6. Nieuwe bedragen toegelaten inkomsten voor gepensioneerden

Een gepensioneerde mag een beroepsactiviteit uitoefenen, maar de inkomsten die eruit voortvloeien mogen bepaalde grenzen niet overschrijden. Gebeurt dat toch, dan verliest hij een deel van zijn pensioen.

Jaarlijks worden deze bedragen geïndexeerd.

Wat wijzigt er aan het mobiliteitsbudget in 2026 ?

In 2026 treden enkele wijzigingen aan het mobiliteitsbudget in werking die betrekking hebben op de duurzame bestedingsmogelijkheden. Het betreft enerzijds wijzigingen aan wat begrepen wordt onder een milieuvriendelijke wagen binnen pijler 1, alsook enkele wijzigingen aan de bestedingsmogelijkheden binnen pijler 2 m.b.t. zero-emissie. Deze wijzigingen werden reeds jaren geleden beslist en staan volledig los van de plannen van de huidige regering om het mobiliteitsbudget te hervormen en het aanbod ervan verplicht te maken. Hieronder lichten we dit voor jou toe.

Mobiliteitsbudget: wat is dit ook al weer?

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 besteed in 3 pijlers:

- pijler 1: een milieuvriendelijke bedrijfswagen (zelfde sociale en fiscale behandeling als een "klassieke" bedrijfswagen);
- pijler 2: duurzame vervoermiddelen zoals openbaar vervoer, deelwagens, (elektrische) fietsen 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 %).

Voor de hoogte van het mobiliteitsbudget gelden er minimale en maximale grensbedragen die jaarlijks worden geïndexeerd op 1 januari. In 2026 kan het mobiliteitsbudget variëren van minimaal 3.233 EUR tot maximaal 17.244 EUR per kalenderjaar. Het mag bovendien niet meer bedragen dan een vijfde van het totale bruto jaarloon van de betrokken werknemer.

Wijzigingen aan pijler 1 en 2 wat betreft de CO2-uitstoot

9.5. Pijler 1: milieuvriendelijke bedrijfswagen

Vanaf 1 januari 2026 moeten de milieuvriendelijke bedrijfswagens die worden aangeboden binnen pijler 1 verplicht CO2-uitstootvrij zijn. Met andere woorden, deze wagens zullen volledig elektrische wagens moeten zijn. Het aanbieden van hybride wagens of wagens met een beperkte CO2-uitstoot binnen pijler 1 van het mobiliteitsbudget is dan niet meer mogelijk. De datum van ondertekening van de bestelbon of van het leasecontract is hier determinerend.

9.6. Pijler 2: zachte mobiliteit en deeloplossingen

Ook binnen pijler 2 worden de bestedingsmogelijkheden aangescherpt, met name binnen de categorieën van:

- **Zachte mobiliteit:** hieronder vallen de aankoop, huur, leasing ... van fietsen (bv. een mountainbike of een elektrische fiets), voortbewegingstoestellen (bv. een step), bromfietsen, (elektrische) motorfietsen en van (elektrische) gemotoriseerde drie- en vierwielers die zijn ontworpen voor het vervoer van personen.
- **Deeloplossingen:** dit zijn alle mogelijke vormen van gedeeld vervoer met name carpooling en autodelen, uitgebreid tot alle voertuigen met 2, 3 of 4 wielen toebehorende aan een vloot of aan particulieren (bv. deelauto's, deelfietsen), het taxivervoer en het verhuren van auto's met chauffeur (bv. Uber), en tot slot de huur van voertuigen zonder chauffeur, voor maximaal 30 kalenderdagen per jaar.

Het aanbod binnen deze 2 categorieën moet vanaf 1 januari 2026 volledig CO2-uitstootvrij zijn (m.a.w. de gemotoriseerde voertuigen moeten volledig elektrisch zijn), met uitzondering van taxi's en voertuigen zonder chauffeur die voor maximaal 30 dagen worden gehuurd.

Mobiliteitsbudget aanbieden verplicht vanaf 1 januari 2026 ?

De huidige federale regering had eerder dit jaar aangekondigd dat het mobiliteitsbudget zou hervormd worden, en dat in een eerste fase de werkgevers het mobiliteitsbudget verplicht zouden moeten aanbieden aan elke werknemer die recht heeft op een bedrijfswagen. Hierbij viel expliciet de datum van 1 januari 2026. Eind december 2025 zijn er echter nog geen ontwerp teksten hierover ingediend in het parlement. Dit maakt het weinig waarschijnlijk dat de verplichting zal ingaan op 1 januari 2026. Wellicht zal deze verplichting dan ook worden uitgesteld met enkele maanden, tot 1 april 2026 of zelfs nog later.

Er zou nog worden onderhandeld over het concrete toepassingsgebied van de verplichting, en het al dan niet voorzien van een overgangsperiode, maar momenteel is hier nog geen enkele duidelijkheid over. Wij houden je uiteraard verder op de hoogte van zodra wij over meer informatie beschikken.

Wat moet je nu doen ?

Heb je het mobiliteitsbudget al ingevoerd in jouw bedrijf? Ga dan na of de door jou aangeboden bestedingsmogelijkheden binnen pijler 1 en 2 aan alle voorwaarden voldoen inzake CO₂-uitstoot.

Heb je nog geen mobiliteitsbudget ingevoerd? Denk dan nu al na hoe het mobiliteitsbudget er binnen jouw onderneming zou kunnen uitzien. Zo kan je al bekijken welke werknemers recht hebben op een bedrijfswagen, welke wettelijke formule je wil gebruiken voor de berekening van het mobiliteitsbudget, welke bestedingsmogelijkheden jij zou willen aanbieden, hoe je met bepaalde situaties wil omgaan zoals verminderingen van tewerkstellingsbreuk (tip: neem hierbij zeker ook jouw carpolicy onder de loep!), welke aanbieders er zijn van mobiliteitsoplossingen en platformen om het mobiliteitsbudget te beheren...

Bron : wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, art. 3; wet van 25 november 2021 houdende fiscale en sociale vergroening van de mobiliteit; diverse media.

Sectorakkoord voor PC 116 en PC 207 (scheikundige nijverheid)

De sociale partners van het paritair comité 116 en 207 (scheikundige nijverheid) hebben een ontwerp van sectorakkoord voor de periode 2025-2026 afgesloten.

Dit geldt voor de arbeiders en de baremieke bedienden die vallen onder het paritair comité, met uitzondering van de volgende punten, die van toepassing zijn voor alle werknemers:

- flexijobs
- aanvullende vergoeding bestaanszekerheid
- tijdelijke werkloosheid
- bestaanszekerheid zwangerschap en borstvoeding
- aanvullende vergoeding bij landingsbanen
- tijdscrediet met motief.

Ter herinnering: de loonnorm werd door de regering bepaald op 0% voor 2025-2026.

De belangrijkste krachtlijnen van dit akkoord kan je hieronder terugvinden. Een meer gedetailleerde analyse kan je terugvinden in onze sectorale documentatie.

Koopkracht

Verhoging sectorale minimumlonen

Vanaf 01/01/2026 verhoogt:

- voor de arbeiders het bedrag van het bruto minimum aanvangsuurloon en van het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit met 0,10 EUR bruto (40-urenweek);
- voor de baremieke bedienden het bruto minimumervaringsmaandloon met 17,333 EUR bruto per maand (40-urenweek).

Verhoging sectorale ploegenpremie

Vanaf 01/01/2026 verhoogt de sectorale minimum ploegenpremie, uitgedrukt in een 40-urenweek, voor arbeiders naar:

- 0,95 EUR bruto/uur voor de ploegenpremie vroege/late ploeg;
- 3,10 EUR bruto/uur voor de nachtpremie.

Verhoging bedrag maaltijdcheques in de niet-geconventioneerde ondernemingen

Opgelet: onderstaande is slechts van toepassing mits publicatie van wetgeving rond de verhoging van de zichtwaarde van de maaltijdcheque, de extra fiscale aftrekbaarheid en indien de toekenning gebeurt conform de loonnormwet. Bij het ontbreken van een fiscaal kader tegen 01/04/2026 zullen de partijen naar een oplossing zoeken.

Voor arbeiders en baremieke bedienden van niet-geconventioneerde bedrijven:

- In ondernemingen die reeds maaltijdcheques toekennen, wordt de werkgeversbijdrage verhoogd met 2 EUR vanaf 01/04/2026.
- In ondernemingen die nog geen maaltijdcheques toekennen, wordt een maaltijdcheque ingevoerd met een werkgeversbijdrage van 2 EUR en een werknemersbijdrage van 1,09 EUR vanaf 01/04/2026.

Eventuele invoeringen en/of verhogingen van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque tussen 01/01/2026 en 01/04/2026 op het niveau van de onderneming worden in mindering gebracht van de hierboven vermelde bedragen.

De werknemers verbonden met de werkgever via een studentenovereenkomst, de werknemers van de ondernemingen met een bedrijfsrestaurant met werkgeverstussenkomst en de niet-sedentaire werknemers die een maaltijdvergoeding ontvangen vallen niet onder het toepassingsgebied, tenzij er op ondernemingsvlak aan deze categorieën van werknemers reeds maaltijdcheques worden toegekend.

Bestaanszekerheid

- De huidige bestaanszekerheidsvergoeding bij verplichte werkverwijdering (volledige schorsing) in geval van zwangerschap en borstvoeding wordt vanaf 01/01/2026 verhoogd naar 18,00 EUR per niet-gewerkte dag.
- De bestaande regeling van aanvullende vergoeding per dag gedeeltelijke werkloosheid voor de baremieke bedienden wordt uitgebreid naar alle bedienden vanaf 01/01/2026. Men voorziet bovendien in een verhoging per dag gedeeltelijke werkloosheid naar 14,50 EUR vanaf 01/01/2026 en naar 15 EUR vanaf 01/12/2026, gedurende een periode van maximum 65 dagen per jaar. Deze verhoging tot 65 dagen geldt ook voor de gelijkstelling in het kader van de eindejaarspremie.
- De huidige vergoedingen bij ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard voor arbeiders wordt uitgebreid naar de baremieke bedienden vanaf 01/01/2026.

Tijdskrediet

Tijdskrediet met motief

De sector voorziet een verlenging van het recht op tijdskrediet met motief zorg en met motief opleiding tot 30/06/2027.

Aanvullende vergoeding landingsbaan

De aanvullende vergoeding eindeloopbaan van 40 EUR ten laste van de werkgever (all-in kost) wordt verlengd van 01/01/2025 tot 31/12/2025.

Vanaf 01/01/2026 wordt de maandelijkse vergoeding verhoogd naar 80 EUR bruto voor alle arbeiders die op 01/01/2026 of later een 1/5e of 1/2e landingsbaan met uitkering hebben en

- die minstens 60 jaar zijn of 55 jaar in geval van een landingsbaan zwaar beroep;
- en minstens 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Varia

- Vanaf 01/07/2026 wordt de tussenkomst van de werkgever in de bijdragen voor de parkingkosten van een maandabonnement op de NMBS-parking verhoogd tot 30 EUR per maand.
- Sectorale opt-out voor flexi-jobs, behalve in ondernemingen waarin hierover een ander akkoord wordt gesloten.
- De bestaande regeling inzake leeftijdsdagen wordt verruimd vanaf 01/07/2026 naar 2 leeftijdsdagen voor werknemers die 60 jaar zijn en geen aanspraak kunnen maken op alle anciënniteitsdagen.
- Bij het einde van de arbeidsovereenkomst ter gelegenheid van het (vervroegd) pensioen wordt aan de arbeiders tewerkgesteld in wisselende ploegen of een vaste nacht een premie betaald van 40 EUR per jaar anciënniteit, met een maximum van 100 EUR.
- De huidige CAO rond werkbaar werk die voorziet in een financiële ondersteuning bij overgang van volcontinu wisselende 3 ploegen of vaste nacht naar een dagfunctie, wordt vanaf 01/07/2026 aangepast.

Bron : Protocolakkoord PC 116 en PC 207 van 4 december 2025.

Wetgevend kader rond maaltijdcheques afgerond : verhoging tot 10 EUR mogelijk vanaf 2026

In een eerdere [Infoflash](#) bespraken we de geplande verhoging van de maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques vanaf 1 januari 2026. Intussen is het wetgevend traject afgerond. Vanaf 1 januari 2026 kunnen werkgevers maaltijdcheques tot 10 EUR toekennen, met volledige sociale en fiscale vrijstelling en een verdubbelde fiscale aftrekbaarheid. Toch is voorzichtigheid geboden: de verhoging gebeurt niet automatisch en vereist afspraken op ondernemings- of sectorniveau.

Wetgevend kader is klaar

Op sociaal vlak werd de wetgeving al aangepast en gepubliceerd. Vanaf 1 januari 2026 zal een maximale werkgeversbijdrage van 8,91 EUR per maaltijdcheque vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen.

Ook op fiscaal vlak is er duidelijkheid. Het wetgevend kader dat eerder nog in voorbereiding was, werd nu definitief goedgekeurd. De wijziging moet enkel nog in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd worden. Vanaf 2026 is een werkgeversbijdrage tot 8,91 EUR per maaltijdcheque volledig fiscaal vrijgesteld. Bovendien stijgt de fiscaal aftrekbare beroepskost van 2 EUR naar 4 EUR per maaltijdcheque, op voorwaarde dat de maximale werkgeversbijdrage wordt toegepast.

Om te vermijden dat de verhoging van de maaltijdcheques in strijd zou komen met de loonnorm, die werd vastgelegd op 0 % voor 2025-2026, werd recent een uitzondering gepubliceerd op de loonnorm. Deze uitzondering voorziet dat werkgevers een verhoging van de maaltijdcheques kunnen doorvoeren zonder risico op overtreding van de loonnorm, op voorwaarde dat de verhoging beperkt blijft tot maximaal 2 EUR per maaltijdcheque én dat de verhoging wordt toegekend tussen 1 januari 2026 en 31 december 2026.

Maaltijdcheques al verhogen vanaf 1 januari 2026 ? Wacht op de sectorale afspraken

De beslissing van de Regering om de vrijgestelde werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque te verhogen, zorgt niet voor een automatische verhoging van de maaltijdcheques vanaf 1 januari 2026. Dergelijke verhoging moet toegekend worden na onderhandelingen op ondernemings- of sectorniveau.

Aangezien sectorale onderhandelingen nog lopen en de verhoging van de maaltijdcheques in heel wat sectoren op de agenda staat, blijft het raadzaam om op ondernemingsniveau voorlopig geen wijzigingen door te voeren totdat er meer duidelijkheid is over de afspraken binnen jouw sector.

Bronnen: 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; Wet van 19 november 2025 tot wijziging van artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, BS 15 december 2025; Wetsontwerp houdende diverse bepalingen (DOC 56 0963/030).

Sectorakkoord voor PC 200 : wat wijzigt er voor jouw bedienden ?

De sociale partners van het paritair comité 200 (Aanvullend paritair comité voor de bedienden - APCB) hebben een sectorakkoord voor de periode 2025-2026 afgesloten. Dit akkoord zal nu spoedig worden omgezet in sectorale cao's.

Ter herinnering: de loonnorm werd door de regering bepaald op 0% voor 2025-2026.

Het sectorakkoord voorziet onder meer in aanpassingen aan de eindejaarspremie en de vervoerskosten, alsook inzake klein verlet. De belangrijkste krachtlijnen van dit akkoord kan je hieronder terugvinden. Een meer gedetailleerde analyse kan je binnenkort terugvinden in onze sectorale documentatie.

Koopkracht

9.7. Eindejaarspremie

Met ingang van 1 januari 2026 worden er verschillende wijzigingen aangebracht aan de sectorale bepalingen van de eindejaarspremie:

- een nieuwe gelijkstelling van maximum 5 dagen tijdelijke werkloosheid wordt voorzien (tijdelijke werkloosheid op grond van werkgebrek wegens economische oorzaken of tijdelijke werkloosheid wegens overmacht);
- er zal voortaan uitdrukkelijk worden voorzien dat bedienden die ontslaan worden ook wanneer zij een tegenopzegging geven recht hebben op een pro rata eindejaarspremie (indien zij minstens 6 maanden anciënniteit hebben);
- de bedienden die in de loop van het jaar zelf ontslag hebben genomen of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd, zullen recht hebben op een pro rata eindejaarspremie voor zover zij een anciënniteit in het bedrijf van minstens 3 jaar kunnen bewijzen (in plaats van minstens 5 jaar anciënniteit momenteel).

Bovendien zullen de sociale partners 2 unanieme interpretatienota's opnemen als bijlage bij de sectorale cao eindejaarspremie inzake de gelijkstelling voor "60 dagen ziekte of ongeval" en dit met het oog op een uniforme benadering en berekening van de eindejaarspremie.

9.8. Vervoerskosten

Het sectorakkoord voorziet volgende wijzigingen aan de regeling van de vervoerskosten:

- Vanaf 1 januari 2026 zal de werkgeverstussenskomst in de prijs van een treinticket NMBS voor het woon-werkverkeer gelijk zijn aan 100 % (in plaats van 80% momenteel) van de prijs van de treinkaart in 2de klasse. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om een derdebetalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS, waarbij 20 % door de overheid ten laste wordt genomen;
- Verhoging van de fietsvergoeding naar 0,32 EUR/km vanaf 1 oktober 2026 (met een maximum van 12,80 EUR per arbeidsdag);
- Op 1 januari 2026 zal het bedrag van de jaarlijkse brutogrens voor de tegemoetkoming in het privé-vervoer (34.654 EUR momenteel) worden aangepast. Het bedrag zal voortaan elk jaar op 1 januari worden aangepast.

Tijdskrediet

9.9. Tijdskrediet met motief en landingsbanen

De sector voorziet een verlenging van het stelsel van tijdskrediet (inclusief het stelsel van tijdskrediet met motief), alsook van de stelsels landingsbanen 1/5 vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 55 jaar voor de periode van 01/01/2026 t.e.m. 31/12/2027 alsook voor de periode van 01/01/2028 t.e.m. 30/06/2029.

9.10. Aanvullende vergoeding landingsbaan

De aanvullende vergoeding landingsbaan ten laste van het sociaal fonds (momenteel 90,45 EUR/maand) bij 1/5e landingsbanen vanaf 60 jaar of vanaf 55 jaar (cao nr. 179 en cao nr. 180) wordt verlengd voor de periode van 01/01/2026 tot 30/06/2029.

Klein verlet - rouwverlof

Vanaf 1 januari 2026 zal de duur van de afwezigheid waarop de bediende recht heeft om, met behoud van zijn normale loon, afwezig te blijven van het werk met 2 dagen verhoogd worden in twee situaties:

- Bij het overlijden van de echtgenoot of wettelijk samenwonende partner van de bediende, van een kind van de bediende of het kind van zijn echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, zal de bediende recht hebben op 12 dagen rouwverlof.
- Bij het overlijden van de vader of moeder van de bediende of de vader of moeder van zijn echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, zal de bediende recht hebben op 5 dagen rouwverlof.

Varia

- De bijdrage van de werkgevers aan het Sociaal Fonds blijft op 0,23% van de brutolonen voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.
- In het kader van de re-integratie van langdurig zieke bedienden wensen de sociale partners het reglementair kader extra in het voetlicht te plaatsen door de werkgevers en de bedienden in de sector via het Sociaal Fonds PC 200 good practices, instrumenten, etc. aan te reiken alsook een brede campagne rond de problematiek te organiseren.
- De sociale partners doen een aanbeveling met betrekking tot het gebruik van artificiële intelligentie (AI) met als doel om bij te dragen aan een groter bewustzijn en een verantwoorde en mensgerichte ondersteuning van het gebruik van AI.
- De sociale partners moedigen de ondernemingen aan om, wanneer zij telewerk implementeren of het kader inzake telewerk fundamenteel wijzigen, dit gedurende de looptijd van dit akkoord op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau. De sociale partners lijsten enkele topics op die daarbij aan bod kunnen komen.

Bron : Protocolakkoord PC 200 van 18 december 2025 voor de periode 2025-2026.

Centenindex uitgesteld : volledige indexering blijft voorlopig behouden

De regering voorziet in het begrotingsakkoord een tijdelijke beperking van de indexering van de hogere lonen, de zogenaamde 'centenindex'. Deze maatregel zou voor het eerst toegepast worden in 2026 en dan nog een keer in 2028. Omdat de concrete modaliteiten nog niet zijn uitgewerkt, heeft de regering nu beslist om de centenindex uit te stellen.

Uitstel van uitvoering

Door toepassing van de centenindex zullen werknemers met een bruto maandloon van meer dan 4.000 EUR bruto, geen indexering krijgen in procenten maar met een vast bedrag. Deze maatregel zou een eerste keer toegepast worden in 2026 en nog een keer in 2028.

Maar de concrete modaliteiten van deze centenindex zijn nog steeds niet uitgewerkt. Daarom heeft de regering beslist om de centenindex uit te stellen en nog niet toe te passen vanaf 1 januari 2026.

Dit betekent dat werknemers met een bruto maandloon van meer dan 4.000 EUR die behoren tot een sector waar er een index is in januari (zoals bijvoorbeeld de bedienden uit PC 200), hun normale index zullen krijgen in januari 2026. Dus zonder aftopping.

De beperking van de index zal vermoedelijk pas voor het eerst in 2027 worden toegepast. De exacte datum van inwerkingtreding moet nog worden vastgelegd door de regering.

Verduidelijking over het loonplafond

De regering heeft daarnaast ook beslist dat het plafond van 4.000 EUR bruto, voor de toepassing van de indexbeperking, geldt voor werknemers die voltijds werken. Voor wie bijvoorbeeld halftijds werkt, zou een plafond van 2.000 EUR toegepast worden.

Er zou ook enkel rekening worden gehouden met het basisloon om na te gaan of het plafondbedrag overschreden werd en dus niet met extra voordelen zoals een bedrijfswagen. Maar dit moet nog verder uitgewerkt worden in wetteksten.

Wat volgt er nu?

De centenindex wordt nog niet ingevoerd, waardoor de volledige indexering zonder aftopping voorlopig behouden blijft. Toch blijft het belangrijk om de verdere beslissingen van de regering op te volgen, want zodra de maatregel van kracht wordt, zal dit een impact hebben op hogere lonen. We volgen dit verder voor jullie op.

Bron: diverse media.

Ontdek de nieuwe grensbedragen voor de loonbonus CAO nr. 90 in 2026

De grensbedragen voor de loonbonus cao nr. 90 voor 2026 zijn gekend. Ontdek tot welk bedrag je een belastingvrije loonbonus aan je werknemers kan toekennen.

Wat is de loonbonus CAO nr. 90?

De loonbonus cao nr. 90, ook wel het niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel genoemd, is een manier om werknemers te belonen voor het behalen van vooraf gedefinieerde, collectieve doelstellingen. Deze loonbonus kent een specifieke sociale en fiscale behandeling, waardoor het financieel aantrekkelijker is dan een klassieke bonus.

Sociaal grensbedrag 2026

In 2026 geldt een vrijstelling van gewone sociale zekerheidsbijdragen tot een grensbedrag van 4.255 EUR (grensbedrag 2025: 4.164 EUR).

Let wel, de werknemer betaalt een solidariteitsbijdrage van 13,07 % en als werkgever ben je een bijzondere werkgeversbijdrage van 33 % verschuldigd.

Indien de loonbonus in 2026 per werknemer het bedrag van 4.255 EUR overschrijdt, is het overschrijdende gedeelte onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

Fiscaal grensbedrag 2026

De loonbonus is in 2026 tot een bedrag van 3.701 EUR per werknemer vrijgesteld van personenbelasting (grensbedrag 2024: 3.622 EUR).

Zolang dit grensbedrag in 2026 per werknemer wordt nageleefd, wordt er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op de loonbonus.

Werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) : herwaarderingscoëfficiënt wordt toegepast op 1 januari 2026 en indexering

Naar jaarlijkse gewoonte bepaalt de Nationale Arbeidsraad, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, of de bedrijfstoelagen en het grensbedrag van het referteloon voor het SWT moeten worden aangepast met een coëfficiënt die de ontwikkeling van de conventionele lonen weerspiegelt.

Er is beslist om in januari 2026 een herwaarderingscoëfficiënt van 1,0028 toe te passen op de bedrijfstoelagen en op het grensbedrag van het referteloon voor het SWT.

Aangezien de spilindex in december 2025 is overschreden, moeten de bedrijfstoelagen en het grensbedrag van het referteloon voor het bepalen van deze toeslag op 1 januari 2026 ook met 2% worden geïndexeerd. Het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen zal in maart 2026 geïndexeerd worden.

De volgende bedragen zijn dus van toepassing vanaf 1 januari 2026.

Herwaardering van de bedrijfstoelage

Een herwaarderingscoëfficiënt van 1,0028 zal worden toegepast op de bedrijfstoelagen die worden berekend op basis van het referteloon dat vóór januari 2026 van kracht was.

Voor de toeslagen berekend op basis van het referteloon voor de maanden januari, februari of maart 2025 wordt de coëfficiënt van 1,0021 toegepast.

Voor de toeslagen berekend op basis van het referteloon voor de maanden april, mei of juni 2025 wordt de coëfficiënt 1,0014 toegepast.

Voor de toeslagen berekend op basis van het referteloon voor de maanden juli, augustus of september 2025 wordt de coëfficiënt 1,0007 toegepast.

Zodra de bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het loon voor de maand oktober, november of december 2025, wordt er geen coëfficiënt toegepast. Deze bedrijfstoelagen zullen op 1 januari 2026 dan ook niet worden gewijzigd.

Indexering van de bedrijfstoelage

De bedrijfstoelagen moeten op 1 januari 2026 met 2% worden geïndexeerd, behalve in sectoren waarvoor andere indexeringsvoorwaarden zijn vastgesteld.

Referteloon voor de berekening van de bedrijfstoelage

Als een gevolg van de toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt en indexering wordt het brutoloon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de bedrijfstoelage vanaf 1 januari 2026 begrensd tot 5.265,49 €.

Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoeslag

Het SWT is niet onderworpen aan de gebruikelijke sociale bijdragen. Er gebeurt een sociale inhouding van 6,5% die bestemd is voor de RSZ en berekend wordt op het totaalbedrag van de werkloosheidsuitkering en de (wettelijke en buitenwettelijke) bedrijfstoeslag.

De toepassing van die inhouding mag echter niet tot gevolg hebben dat het totaalbedrag van het SWT onder bepaalde drempels zakt.

De herwaarderingscoëfficiënt van 1,0028 en indexering van 2% zijn eveneens van toepassing op deze drempels.

Hieronder vind je de drempels voor de toepassing van deze inhoudingen in geval van een voltijds SWT (cao nr. 17) vanaf 1 januari 2026.

Vanaf 01/01/2026	Voltijds SWT
Zonder gezinslasten	1.892,86 €
Met gezinslasten	2.279,99 €

Het begrip "persoon ten laste" (in de zin van de werkloosheidsreglementering) wordt exclusief bepaald door de RVA op basis van een document dat wordt overgemaakt aan de werkgever en waarvan een kopie aan ons moet worden bezorgd. Zo niet wordt verondersteld dat de werkloze met bedrijfstoeslag geen personen ten laste heeft.

Bron: [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/44](#) gesloten binnen de NAR.

Vergoedingen voor nachtarbeid : januari 2026

De spilindex voor de openbare sector en de sociale uitkeringen werd overschreden in december 2025. De vergoedingen voor nachtarbeid zullen bijgevolg geïndexeerd worden met 2% op 1 januari 2026.

Afgelopen zomer heeft de overheid besloten tot de harmonisatie van de indexering van de sociale uitkeringen en de overheidswedden. Hierdoor zullen de lonen van het overheidspersoneel, de uitkeringen en de pensioenen pas vanaf maart 2026 geïndexeerd worden. Een uitzondering op deze regel vormen de lonen in de federale publieke zorgsectoren die indexeren op 1 februari 2026.

De vergoeding voor nachtarbeid (cao nr. 49)

Werknemers die tewerkgesteld worden in een arbeidsstelsel dat normaal arbeidsprestaties omvat tussen 24 uur en 5 uur 's ochtends krijgen een bijzondere vergoeding.

Deze financiële uurvergoeding wordt voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 49.

Het paritaire comité of de onderneming kan een hogere vergoeding bepalen.

Deze vergoeding zal bepaald worden op **€ 1,51** per effectief gewerkt arbeidsuur binnen de grenzen van het stelsel van nachtarbeid. Dit bedrag wordt opgetrokken tot **€ 1,82** voor werknemers van 50 jaar en ouder.

Aanvullende vergoeding (cao nr. 46)

Een werknemer van minstens 55 jaar die een beroepsactiviteit van minstens 20 jaar in een arbeidsstelsel met nachtprestaties kan rechtvaardigen (zie hierboven), heeft onder bepaalde voorwaarden en mits een bijzondere procedure wordt nageleefd het recht om zijn definitieve terugkeer naar dagarbeid te vragen. Ook een werknemer van minstens 50 jaar die voldoet aan dezelfde voorwaarden kan vragen om terug te keren naar dagarbeid wegens ernstige medische redenen erkend door de arbeidsgeneesheer.

Als zijn arbeidsovereenkomst zou moeten worden beëindigd omdat de werkgever niet kan ingaan op zijn vraag, dan heeft de werknemer gedurende 5 jaar recht op een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen.

Het bedrag van deze vergoeding is **vanaf 1 januari 2026** bepaald op **€ 191,80** per maand.

Bedrijfswagen: referentie-CO2-uitstoten 2026

Als je een bedrijfswagen ter beschikking stelt aan je werknemers ontstaat er een belastbaar voordeel van alle aard wanneer zij deze wagen gebruiken voor privédoeleinden. Eén van de elementen om het belastbaar voordeel voor inkomstenjaar 2026 te berekenen, de referentie-CO2-uitstoot, is gekend.

Forfaitaire raming van het voordeel

Het voordeel van alle aard voor de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen wordt als volgt berekend:

$(\text{Cataloguswaarde} \times \text{degressiviteitscoëfficiënt}) \times 6/7 \times \text{CO2-percentage}$

Voor elektrische bedrijfswagens bedraagt het CO2-percentage steeds 4 %. Voor de andere bedrijfswagens wordt het CO2-percentage bepaald aan de hand van de zogenaamde referentie-CO2-uitstoten.

Referentie-CO2-uitstoot bepaalt het CO2-percentage

Om het CO2-percentage te bepalen wordt het CO2-uitstootgehalte van het voertuig vergeleken met een referentie-CO2-uitstoot. Voor 2026 bedragen deze referentie-CO2-uitstoten:

- 70 g/km voor voertuigen met een benzine-, lpg- of aardgasmotor;
- 58 g/km voor voertuigen met een dieselmotor.

Het CO2-basispercentage bedraagt 5,5 % voor de voormelde referentie-CO2-uitstoten. Wanneer de uitstoot van het betrokken voertuig hoger/lager ligt dan de referentie-CO2-uitstoot, wordt het basispercentage met 0,1 % per CO2-gram vermeerderd/verminderd. Het CO2-percentage moet minimum 4 % bedragen. Het maximum CO2-percentage is 18 %.

Daling van de referentie-CO2-uitstoten

Voor inkomstenjaar 2025 zijn de volgende referentie-CO2-uitstoten van toepassing:

- 71 g/km voor voertuigen met een benzine-, lpg- of aardgasmotor;
- 59 g/km voor voertuigen met een dieselmotor.

De referentie-CO2-uitstoten voor 2026 zijn opnieuw lager dan deze van 2025. Dit zorgt voor een stijging van het CO2-percentage en bijgevolg ook voor een stijging van het belastbaar voordeel van alle aard.

Wat betekent dit concreet?

We nemen het voorbeeld van een bedrijfswagen van het type BMW X1, benzine, nieuw, cataloguswaarde € 40.350, CO2-uitstoot 162 g:

- in 2025 (referentie-uitstoot = 71) bedraagt het jaarlijks belastbare VAA € 5 049,51 $(40\,350 \times 6/7 \times (5,5\% + 0,1\% (162 - 71)))$.
- in 2026 (referentie-uitstoot = 70) bedraagt het jaarlijks belastbare VAA € 5 084,10 $(40\,350 \times 6/7 \times (5,5\% + 0,1\% (162 - 70)))$.

De verlaging van de referentie-CO2-uitstoot, van 71 naar 70, zorgt dus voor een stijging van het belastbare voordeel van alle aard.

Bron: Koninklijk besluit van 17 december 2025 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de voordelen van alle aard voor het persoonlijk gebruik van een kosteloos ter beschikking gesteld voertuig, B.S. 24 december 2025.



Nieuwe versie van de brochure Belcotax-on-web inkomsten 2025 beschikbaar

De nieuwe brochure Belcotax-on-web is beschikbaar op de pagina [Technische documentatie](#) van FOD Financiën.

Nieuwe versie van de sleutelformule van de bedrijfsvoorheffing berekenen

De nieuwe versies van de Sleutelformule en de Bijlage III voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing zijn beschikbaar op de pagina [Berekening](#) van FOD Financiën.



Januari 2026 – Enkele belangrijke data

1^{ste} januari 2026 :

De 1^{ste} januari, Nieuwjaar, is een **wettelijke feestdag**.

31 januari 2026 :

DmfA: verzending van de aangifte 2025/4 en betaling van saldo van bijdrage 2025/4

[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>