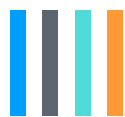




LEGAL WATCH

01-2026



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

Witte rook voor afschaffing FLA vanaf 2026..... 5

Situering FLA 5

Afschaffing FLA en lot van individuele opleidingsrechten en het opleidingsplan 5

Introductie van de individuele leerrekening 5

Amendement tot verlenging van de relance-uren tot en met 31 maart 2026 6

Relance-uren 6

Relance-uren aantal en formaliteiten 6

Relance-uren eerste kwartaal 2026 in mindering van het nieuwe voordelige contingent 6

Wat betekent dit voor jou? 6

Nieuwigheden op 1 januari 2026 op het vlak van arbeidsongeschiktheid en re-integratie van langdurig zieken..... 8

Maatregelen in verband met arbeidsongeschiktheid 8

Hervaltermijn inzake gewaarborgd loon 8

Neutralisatie van het gewaarborgd loon bij gedeeltelijke werkhervatting 8

Vrijstelling van de verplichting om een medisch attest voor te leggen 8

Beëindiging van de overeenkomst wegens medische overmacht 8

Maatregel inzake preventie van uitval 9

Dreigende arbeidsongeschiktheid? 9

Nieuw recht voor de werkgever inzake de re-integratie van zieken (informeel traject) 9

Nieuwe verplichtingen voor de werkgever inzake de re-integratie van langdurig zieken 9

Contact onderhouden met de arbeidsongeschikte werknemers 9

Onderzoek van het "arbeidspotentieel" na 8 weken arbeidsongeschiktheid 9

Re-integratietraject 9

Nieuwe solidariteitsbijdrage inzake primaire arbeidsongeschiktheid 10

Wat houdt dit precies in? 10

Voor welke werknemers? 10

Hoeveel bedraagt de solidariteitsbijdrage? 10

Bedrijfswagen: referentie-CO2-uitstoten 2026 11

Forfaitaire raming van het voordeel 11

Referentie-CO2-uitstoot bepaalt het CO2-percentages 11

Daling van de referentie-CO2-uitstoten 11

Wat betekent dit concreet? 11

Ontdek de nieuwe grensbedragen voor de loonbonus CAO nr. 90 in 2026 12

Wat is de loonbonus CAO nr. 90? 12

Sociaal grensbedrag 2026 12

2



Fiscaal grensbedrag 2026	12
De werkbonus op 1 januari en 1 maart 2026	13
RSZ: structurele vermindering vanaf 1 januari 2026.....	14
Verplicht mobiliteitsbudget uitgesteld tot 2027	15
Situering.....	15
Aanbod verplicht vanaf 1 januari 2027 voor werkgevers met minstens 50 werknemers... 15	
Voorwaarde: werkgevers moeten reeds 36 maanden bedrijfswagens ter beschikking stellen	15
Uitstel mogelijk tot na afloop lopende leaseperiode	15
Verplichte keuze voor pijler 1-wagen in bepaalde gevallen mogelijk.....	16
Verplichting geldt pas vanaf 1 januari 2028 voor werkgevers met minder dan 50 werknemers	16
Vrijstelling voor werkgevers met minder dan 15 werknemers en voor ondernemingen in moeilijkheden.....	16
Wat moet je nu doen?	16
RSZ: verminderde bijdragen voor je oudere werknemers	17
Samenvattende tabel.....	17
AI-verordening: welke verplichtingen gelden voor werkgevers? FOD Economie biedt een handig overzicht	18
Context	18
Gefaseerde inwerkingtreding van de AI-verordening	18
Handig overzicht FOD Economie.....	18
AI Act: het Europese kader voor artificiële intelligentie waarop ondernemingen moeten anticiperen	19
Wat is de AI Act en waarom is zij strategisch voor ondernemingen?.....	19
Welke ondernemingen vallen onder de AI Act?	19
Een risicogebaseerde aanpak van AI-systemen	19
Waar liggen de belangrijkste risico's voor uw onderneming?	19
Innovatie en kmo's.....	20
Governance en sancties: een strikt en afschrikkend kader	20
Wat moet u nu al doen?	20
Mobiliteit: op welke bijdrage hebben mijn werknemers recht vanaf februari 2026?	21
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9: een minimumverplichting	21
Cao nr. 19/11 - indexering van de bedragen.....	21



Voorbeelden	21
Andere vervoermiddelen	22
De vervoerskosten in mijn sector	22
Februari 2026 – Enkele belangrijke data	23

Witte rook voor afschaffing FLA vanaf 2026

Nadat in 2024 de aftrap gegeven werd voor de Federal Learning account (hierna: FLA), werd het concrete stappenplan al meerdere keren aangepast.

Nadat drie maal een uitstel werd verleend voor de registratie van opleidingen in de FLA, wordt de FLA nu definitief afgeschaft vanaf 1 januari 2026.

Situering FLA

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

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

Afschaffing FLA en lot van individuele opleidingsrechten en het opleidingsplan

Nadat talrijke discussies gevoerd werden over het lot van de FLA, wordt de FLA vanaf 1 januari 2026 afgeschaft.

Hierdoor verdwijnen bepaalde specifiek opgelegde verplichtingen in het kader van de FLA. Denk onder meer aan het registreren van de door de werknemers gevolgde opleidingen in de FLA en het invullen van de individuele opleidingsrechten voor bepaalde werknemers.

Alle in de FLA geregistreerde gegevens op 31 december 2025, zullen door Sigedis vzw tot en met 31 december 2026 bewaard en ter beschikking gesteld worden van de betrokken werkgevers en werknemers. Deze gegevens zullen door Sigedis vernietigd worden op 1 januari 2027.

Daarnaast wordt de individuele opleidingsrekening die ingevoerd werd met de Arbeidsdeal ook afgeschaft. Indien er geen algemeen verbindend verklaarde cao inzake opleidingsrecht bestaat, kon het individueel opleidingsrecht immers ook geconcretiseerd worden door middel van een individuele opleidingsrekening. Deze moest een aantal minimale vermeldingen bevatten.

De afschaffing van de FLA impliceert geenszins dat de verplichtingen omtrent de individuele opleidingsrechten van werknemers zouden verdwijnen. Deze blijven bestaan. Meer informatie vind je [hier](#) terug.

Ook de verplichting voor werkgevers die minstens 20 werknemers tewerkstellen om een opleidingsplan op te stellen voor hun werknemers blijft behouden. Een uitgebreide bespreking vind je [hier](#) terug.

Introductie van de individuele leerrekening

Vanaf 1 januari 2027 zou de individuele leerrekening zijn intrede doen. Deze zou de FLA vervangen. Werknemers zullen hierin zelf hun opleidingen en attesten kunnen registreren. De individuele leerrekening komt in de plaats van de FLA.

Bronnen : Wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (DOC 56 1178/006); [Berichtgeving FOD WASO van 19 december 2025 'De Federal Learning Account verdwijnt binnenkort'](#).

Amendement tot verlenging van de relance-uren tot en met 31 maart 2026

De verschillende akkoorden van de federale regering kondigden de invoering aan van een permanente regeling waarbij het systeem van de vrijwillige overuren zal worden gewijzigd en waarbij het aantal uren zal worden verhoogd.

Vanaf 1 april 2026 zal het wettelijk basiscontingent van gewone vrijwillige overuren van 120 naar 360 uren per kalenderjaar stijgen. In de horeca gaat het contingent van 360 naar 450 uren voor werkgevers met een geregistreerd kassasysteem. De werkgever zal 240 van deze uren (360 in de horeca) kunnen uitbetalen aan een voordelig tarief: vrijgesteld van overloon, socialezekerheidsbijdragen en belastingen (bruto=netto).

De ministerraad keurde op 5 december 2025 een voorontwerp van wet goed in die zin. Aangezien deze regeling op dit ogenblik nog niet definitief is en waarschijnlijk pas in werking zal treden vanaf 1 april 2026, beoogt een in de Kamer ingediende amendement bij het Wetsontwerp houdende diverse fiscale bepalingen een overgangsmaatregel in te voeren om de continuïteit van het bestaande stelsel te waarborgen (zie eerdere [infoflash](#)).

Relance-uren

Relance-uren aantal en formaliteiten

De relance-uren zijn een vorm van vrijwillige overuren, waarbij de werkgever de werknemer op vrijwillige basis een aantal extra uren kan laten presteren per kalenderjaar zonder specifiek motief. De 120 relance-uren komen boven op het wettelijk basiscontingent van 120 gewone vrijwillige overuren. In combinatie mogen maximaal 220 uren op jaarbasis gepresteerd worden.

Relance-uren verschillen evenwel van de gewone vrijwillige overuren:

- Ze zijn financieel interessant voor zowel werkgever als werknemer. Voor deze uren moet de werkgever anders dan bij de gewone vrijwillige overuren geen overloontoeslag van 50% of 100% betalen. Ze zijn bovendien vrijgesteld van RSZ-bijdragen en belastingen.
- Relance-uren bieden ook extra flexibiliteit. Ze tellen niet mee voor de berekening van de interne overurengrens van 143 uren. De relance-uren zelf geven ook geen recht op inhaalrust.

Om relance-uren te kunnen presteren, moet de werkgever een schriftelijk akkoord sluiten met de werknemer. Dit akkoord moet uitdrukkelijk vermelden dat het over relance-uren gaat en moet worden gesloten vóór de uren gepresteerd worden. De overeenkomst is maximaal zes maanden geldig en is hernieuwbaar.

Relance-uren eerste kwartaal 2026 in mindering van het nieuwe voordelige contingent

De relance-uren die worden gepresteerd in het eerste kwartaal van 2026 zullen in mindering gebracht moeten worden van de 240 bruto-netto vrijwillige overuren die de werkgever vanaf 1 april 2026 volgens de nieuwe regeling kan uitbetalen.

Wat betekent dit voor jou?

- U kunt 120 relance-uren blijven gebruiken tot en met 31 maart 2026
- Vooraf dient een specifiek en schriftelijk akkoord met de betrokken werknemer voor deze periode opgemaakt te worden.



- De 120 relance-uren komen bovenop het wettelijk basiscontingent van de gewone vrijwillige overuren (in combinatie maximaal 220 uren) en mogen ook worden opgenomen vooraleer het basiscontingent is opgebruikt

Heb je extra werk en gemotiveerde medewerkers? Laat ze een overeenkomst ondertekenen en je kan ze deze relance-uren laten presteren.

Let wel: bovenvermelde is gebaseerd op ontwerpwetgeving en momenteel nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Bronnen: Wetsontwerp houdende diverse fiscale bepalingen, Kamer doc. nr. 56K1127/004.

Nieuwigheden op 1 januari 2026 op het vlak van arbeidsongeschiktheid en re-integratie van langdurig zieken

De eerste maatregelen die de regering heeft uitgewerkt inzake preventie en re-integratie van langdurig zieken treden op 1 januari 2026 in werking. De teksten zijn net op de website van het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Het doel van deze maatregelen is om de verantwoordelijkheid van werkgevers, arbeidsongeschikte gerechtigden, maar ook van artsen (adviserend artsen van het ziekenfonds, behandelend artsen, preventieadviseurs-arbeidsartsen) te versterken. Deze maatregelen kwamen aan bod in onze vorige [flash van november 2025](#). Daarnaast wordt de preventie van ziektes versterkt en zijn er ook wijzigingen in het re-integratietraject voorzien.

Hieronder lichten we de belangrijkste maatregelen toe die een impact hebben op jou als werkgever.

Maatregelen in verband met arbeidsongeschiktheid

Hervaltermijn inzake gewaarborgd loon

Nadat een werknemer normaal het werk hervat heeft, kan hij opnieuw arbeidsongeschikt worden als gevolg van dezelfde ziekte of hetzelfde ongeval. We spreken dan van een hervalling.

De hervaltermijn wordt verlengd van 14 kalenderdagen naar 8 weken, ofwel 56 kalenderdagen. Het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever is niet opnieuw verschuldigd wanneer een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet binnen 56 kalenderdagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor een gewaarborgd loon betaald werd. Bij een hervalling binnen 56 dagen na het einde van een eerste arbeidsongeschiktheid, kan de werkgever verplicht worden om het saldo van het gewaarborgd loon aan 100%, 85,88% (arbeiders) of 86,93% (bepaalde bedienden) uit te betalen.

De nieuwe hervaltermijn is van toepassing op arbeidsongeschiktheden die zich voordoen vanaf 1 januari 2026.

Neutralisatie van het gewaarborgd loon bij gedeeltelijke werkhervatting

De beperking tot 20 weken van de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting wordt afgeschaft. Het doel is werkgevers aan te moedigen om zich in te zetten voor de re-integratie van hun werknemers; in het geval van volledige arbeidsongeschiktheid moeten ze geen gewaarborgd loon betalen. Als de werknemer tijdens de gedeeltelijke werkhervatting die door het ziekenfonds is toegestaan volledig arbeidsongeschikt wordt, zal het ziekenfonds namelijk onmiddellijk tussenkomen.

De afschaffing van de beperking tot 20 weken van de neutralisatie van het gewaarborgd loon is van toepassing op nieuwe arbeidsongeschiktheden die vanaf 1 januari 2026 aanvangen.

Vrijstelling van de verplichting om een medisch attest voor te leggen

Vanaf 2026 wordt de vrijstelling van de verplichting om een medisch attest voor te leggen voor de eerste dag van een periode van arbeidsongeschiktheid teruggebracht van 3 naar 2 keer per jaar. In ondernemingen met minder dan 50 werknemers blijft het mogelijk om, in het arbeidsreglement, te voorzien in een afwijking met betrekking tot de vrijstelling van de verplichting om een medisch attest voor te leggen.

Beëindiging van de overeenkomst wegens medische overmacht

Sinds 1 januari 2026 is een ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 6 maanden in plaats van 9 maanden vereist voor de werkgever of werknemer om de procedure voor beëindiging van de overeenkomst wegens medische overmacht op te starten.

Maatregel inzake preventie van uitval

Dreigende arbeidsongeschiktheid?

Om toekomstige arbeidsongeschiktheid te voorkomen, kan een werknemer die dreigt arbeidsongeschikt te worden aan zijn werkgever vragen of een aanpassing van zijn werkpost mogelijk is.

Als werkgever moet je je werknemer zo snel mogelijk informeren over het gevolg dat aan zijn vraag wordt gegeven, nadat je indien nodig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts (PA-AA) of een andere preventieadviseur hebt ingewonnen. Je kan de werknemer ook meedelen dat je geen gevolg kunt geven aan zijn vraag.

Nieuw recht voor de werkgever inzake de re-integratie van zieken (informeel traject)

Je moest de arbeidsongeschikte werknemer al informeren over de mogelijkheden om aan de PA-AA een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting te vragen. Sinds 1 januari 2026 kan je zelf aan de PA-AA vragen om de werknemer uit te nodigen voor een onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting. De werknemer is niet verplicht om een gevolg te geven aan deze uitnodiging. De PA-AA zal je op de hoogte brengen als de werknemer niet ingegaan is op de uitnodiging.

Nieuwe verplichtingen voor de werkgever inzake de re-integratie van langdurig zieken

Contact onderhouden met de arbeidsongeschikte werknemers

Om de terugkeer naar het werk van een arbeidsongeschikte werknemer te faciliteren en voor te bereiden, moet je sinds 1 januari 2026 in je arbeidsreglement een beleid opnemen voor het onderhouden van contact met arbeidsongeschikte werknemers.

In die procedure moet ten minste vastgelegd zijn door wie de werknemer gecontacteerd zal worden en de frequentie van het contact.

Onderzoek van het "arbeidspotentieel" na 8 weken arbeidsongeschiktheid

Definitie

Het arbeidspotentieel wordt door de codex over het welzijn op het werk gedefinieerd als "het veronderstelde vermogen van een arbeidsongeschikte werknemer om aangepast of ander werk te verrichten, beoordeeld op basis van informatie over de gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer, met het oog op het eventueel opstarten van een re-integratietraject door de werkgever".

Verplichting na 8 weken arbeidsongeschiktheid

De werkgever moet de PA-AA vragen om het arbeidspotentieel te onderzoeken van een werknemer die al minstens 8 weken arbeidsongeschikt is. Deze inschatting is gebaseerd op een gestandaardiseerde werkwijze die met name de resultaten van een vragenlijst gebruikt om het arbeidspotentieel vast te stellen. Het model hiervan is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid. Als uit deze inschatting blijkt dat de werknemer arbeidspotentieel heeft, kan je de PA-AA vragen om de werknemer uit te nodigen voor een onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting of om een re-integratietraject op te starten.

Re-integratietraject

Uitnodiging voor de re-integratiebeoordeling

De werknemer is verplicht om gevolg te geven aan het verzoek van de PA-AA voor een re-integratiebeoordeling en het ziekenfonds kan sancties opleggen (weigering van de uitkering of vermindering van de uitkering met 10%).

De PA-AA moet voortaan de werknemer voor wie hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen, via een aangetekende zending uitnodigen voor een re-integratiebeoordeling. In deze uitnodiging moet vermeld worden dat de adviserend arts van het ziekenfonds geïnformeerd wordt als de werknemer niet is ingegaan op de uitnodiging, en dat hij in dat geval door het ziekenfonds gesanctioneerd kan worden.

Re-integratietraject vanaf de 1e dag arbeidsongeschiktheid

Als werkgever is het mogelijk om de PA-AA te vragen om vanaf de 1e dag arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject op te starten. De werknemer kan dit weigeren.

Verplicht re-integratietraject voor een werknemer met "arbeidspotentieel"

Als een werknemer die tewerkgesteld is in een onderneming met 20 of meer werknemers al 8 weken arbeidsongeschikt is en de PA-AA ingeschat heeft dat hij arbeidspotentieel heeft, moet je hem vragen om uiterlijk 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject te starten.

Als je 20 of meer werknemers tewerkstelt en je 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid van een werknemer met "arbeidspotentieel" nog geen re-integratietraject hebt opgestart, word je bestraft door het Sociaal Strafwetboek (sanctie van niveau 2).

Nieuwe solidariteitsbijdrage inzake primaire arbeidsongeschiktheid

Wat houdt dit precies in?

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

Voor welke werknemers?

De bijdrage is verschuldigd voor arbeidsongeschikte 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-jobwerknemers of gelegenheidswerknemers.

Hoeveel bedraagt de solidariteitsbijdrage?

De bijdrage stemt overeen met 30% van de som van de primaire ongeschiktheidsuitkeringen voor de 2 maanden die volgen op de maand van het gewaarborgd loon. Deze bijdrage is verschuldigd voor de periodes van primaire arbeidsongeschiktheid die aanvangen vanaf 1 januari 2026. Opgelet! De regering heeft aangekondigd dat deze bijdrage vanaf 2027 uitgebreid wordt naar de 4e en 5e maand primaire arbeidsongeschiktheid.

Bronnen: Wet van 19 december 2025 tot uitvoering van een versterkt terug naar werkbeleid in geval van arbeidsongeschiktheid, BS 30.12.2025; Koninklijk besluit van 17 december 2025 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en de preventie van langdurige afwezigheid betreft, BS 30.12.2025.

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: (Cataloguswaarde x degressiviteitscoëfficiënt) x 6/7 x 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 EUR, CO2-uitstoot 162 g:

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

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 resultaatgebonden 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 2025: 3.622 EUR).

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

Verviervoudiging van de Wijninckx-bijdrage

Als op 1 januari van een jaar de som van het wettelijk pensioen en het aanvullend pensioen van een werknemer groter is dan de "pensioendoelstelling" (d.i. het maximale pensioen in de openbare sector, dat momenteel 99.499,90 EUR (brutobedrag) per jaar of 8.291,66 EUR per maand bedraagt), ben je als werkgever een bijdrage verschuldigd die overeenstemt met 3% van de premies en/of bijdragen die je tijdens het jaar rechtstreeks of onrechtstreeks voor het aanvullend pensioen van die werknemer stort.

Die bijzondere RSZ-bijdrage heet de Wijninckx-bijdrage. Sigedis, dat verantwoordelijk is voor het beheer van de database m.b.t. de tweede pensioenpijler (DB2P), bezorgt de RSZ, per werkgever/werknemer, de gegevens die nodig zijn voor de inning van de Wijninckx-bijdrage.

Die bijdrage, die was vastgesteld op 3%, stijgt naar 12,50% vanaf het bijdragejaar 2026.

Bron: Wet van 18 december 2025 houdende diverse bepalingen, artikelen 146 e.v., B.S. 30.12.2025.

De werkbonus op 1 januari en 1 maart 2026

De 'werkbonus' is een vermindering van persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemer. Deze vermindering is van toepassing op werknemers met lage lonen en biedt hen de mogelijkheid een hoger nettoloon te genieten.

Sinds 1 april 2024 is de berekeningswijze van deze vermindering herzien (zie [onze Infoflash van 4 april 2024](#)).

Dit zijn de bedragen van deze vermindering, die geïndexeerd werden op 1 januari 2026 en 1 maart 2026:

Op 1 januari 2026

Luik A

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik A Bedienden	Bedrag van de vermindering luik A Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.833,36$	123,00	132,84
$\text{€ } 2.833,36 < S \leq \text{€ } 3.271,48$	$123,00 - (0,2807 \times (S - \text{€ } 2.833,36 \text{ €}))$	$132,84 - (0,3032 \times (S - \text{€ } 2.833,36))$
$S > \text{€ } 3.271,48$	0	0

Luik B

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik B Bedienden	Bedrag van de vermindering luik B Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.218,73$	165,87	179,14
$\text{€ } 2.218,73 < S \leq \text{€ } 2.833,36$	$165,87 - (0,2699 \times (S - \text{€ } 2.218,73))$	$179,14 - (0,2915 \times (S - \text{€ } 2.218,73))$
$S > \text{€ } 2.833,36$	0	0

Het bedrag van de vermindering 'werkbonus' is de som van luik A en luik B.

Op 1 maart 2026

Luik A

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik A Bedienden	Bedrag van de vermindering luik A Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.833,36$	123,00	132,84
$\text{€ } 2.833,36 < S \leq \text{€ } 3.336,98$	$123,00 - (0,2442 \times (S - \text{€ } 2.833,36))$	$132,84 - (0,2638 \times (S - \text{€ } 2.833,36))$
$S > \text{€ } 3.336,98$	0	0

Luik B

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik B Bedienden	Bedrag van de vermindering luik B Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.218,73$	165,87	179,14
$\text{€ } 2.218,73 < S \leq \text{€ } 2.833,36$	$165,87 - (0,2699 \times (S - \text{€ } 2.218,73))$	$179,14 - (0,2915 \times (S - \text{€ } 2.218,73))$
$S > \text{€ } 2.833,36$	0	0

Het bedrag van de vermindering 'werkbonus' is de som van luik A en luik B.

Bron: RSZ

RSZ: structurele vermindering vanaf 1 januari 2026

De werkgevers van de openbare sector en de privésector genieten een structurele vermindering van hun patronale socialezekerheidsbijdragen voor werknemers die onderworpen zijn aan het geheel van socialezekerheidssectoren, voor zover zij aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Vanaf 1 januari 2026 worden de bedragen van deze driemaandelijke vermindering gewijzigd.

De bedragen zijn de volgende:

structurele vermindering van de sociale lasten (arbeider & bediende)	brutobedragen in € per kwartaal	
categorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.458,57 - S) + 0,1500 \times (9.547,20 - S)$	
categorie 2	$79,00 + 0,2300 \times (9.975,60 - S) + 0,1500 \times (9.975,60 - S) + 0,0600 \times (W - 16.803,98)$	
categorie 3	Valide werknemers	$0,1400 \times (12.416,08 - S) + 0,1500 \times (9.547,20 - S)$
	Mindervalide werknemers	$495,00 + 0,1785 \times (11.788,30 - S) + 0,1500 \times (9.547,20 - S)$

Bron: RSZ

Verplicht mobiliteitsbudget uitgesteld tot 2027

De plannen van de federale regering om werkgevers te verplichten om het mobiliteitsbudget aan te bieden aan hun werknemers met (recht op) een bedrijfswagen worden concreter. Doordat de wetgevende teksten niet klaar waren tegen de initieel voorziene datum van 1 januari 2026, is er een uitstel van deze verplichting. De datum van inwerkingtreding voor werkgevers met minstens 50 werknemers wordt nu op 1 januari 2027 bepaald. Bedrijven met minder dan 50 werknemers zullen een jaar langer de tijd krijgen tot 1 januari 2028, terwijl werkgevers met minder dan 15 werknemers worden vrijgesteld.

Situering

Het wettelijke mobiliteitsbudget, dat sinds 2019 bestaat, is een budget voor werknemers die over een bedrijfswagen beschikken of er recht op hebben wanneer zij hun recht op deze bedrijfswagen inruilen. Met het mobiliteitsbudget kunnen deze werknemers dan duurzame, 'groenere' alternatieven financieren.

Het bedrag van het mobiliteitsbudget stemt overeen met de totale kostprijs (Total Cost of Ownership of TCO) van de bedrijfswagen op jaarbasis waarvan de werknemer afziet en is gebonden aan bepaalde minimum en maximumgrenzen (in 2026 minimaal 3.233 EUR tot maximaal 17.244 EUR op jaarbasis). Het mobiliteitsbudget kan worden besteed in 3 pijlers:

- pijler 1: een milieuvriendelijke bedrijfswagen (= zonder CO2-uitstoot indien gekozen vanaf 1 januari 2026);
- pijler 2: duurzame vervoermiddelen zoals openbaar vervoer, deelwagens, (elektrische) fietsen of zelfs huisvestingskosten (vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing en RSZ);
- pijler 3: het saldo in cash (bijzondere werknemersbijdrage RSZ van 38,07 %).

Het federale regeerakkoord kondigde een hervorming aan van het mobiliteitsbudget in 2 fasen. In een eerste fase zal het mobiliteitsbudget door werkgevers verplicht als mogelijkheid moeten worden aangeboden aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen. De krijtlijnen voor deze eerste fase worden nu langzaam duidelijker. In een tweede fase zou het mobiliteitsbudget dan worden uitgebreid tot alle werknemers.

Aanbod verplicht vanaf 1 januari 2027 voor werkgevers met minstens 50 werknemers

Met ingang van 1 januari 2027 zal elke werkgever met minstens 50 werknemers het mobiliteitsbudget verplicht moeten aanbieden aan zijn werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen. Werknemers blijven volledig vrij om al dan niet voor het mobiliteitsbudget te kiezen.

Voorwaarde: werkgevers moeten reeds 36 maanden bedrijfswagens ter beschikking stellen

De bestaande wachttermijn voor werkgevers alvorens zij het mobiliteitsbudget kunnen aanbieden, blijft behouden en wordt als voorwaarde gekoppeld aan de verplichting: één of meer bedrijfswagens ter beschikking stellen van één of meer werknemers gedurende een periode van meer dan 36 maanden. Deze periode zou voortaan wel onderbroken mogen zijn.

Uitstel mogelijk tot na afloop lopende leaseperiode

De werkgever kan wachten tot het huurcontract, leasecontract of andere overeenkomst voor het gebruik van de bedrijfswagen die daadwerkelijk ter beschikking van de werknemer wordt gesteld, is verstreken, alvorens hem toe te staan deze in te ruilen voor het mobiliteitsbudget.

Verplichte keuze voor pijler 1-wagen in bepaalde gevallen mogelijk

De regering wil het mogelijk maken voor de werkgever om bepaalde werknemers te verplichten om sowieso te opteren voor een pijler 1-wagen (= emissievrij voertuig). Dit zal kunnen op basis van criteria die verband houden met de aard van de functie (vb. handelsvertegenwoordigers die vaak op de baan zijn) en de legitieme belangen van de onderneming. Deze criteria mogen niet discriminerend zijn en moeten het proportionaliteitsbeginsel naleven.

Verplichting geldt pas vanaf 1 januari 2028 voor werkgevers met minder dan 50 werknemers

Werkgevers die gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen tijdens de referentieperiode zullen één jaar langer de tijd krijgen om te voldoen aan de verplichting om het mobiliteitsbudget aan te bieden, namelijk tot 1 januari 2028.

Vrijstelling voor werkgevers met minder dan 15 werknemers en voor ondernemingen in moeilijkheden

De volgende werkgevers worden niet verplicht om een mobiliteitsbudget voor te stellen in ruil voor de bedrijfswagen:

- de werkgever die een beroep doet op een informatie- en raadplegingsprocedure met betrekking tot collectief ontslag met sluiting van onderneming;
- de werkgever die een onderneming in moeilijkheden is;
- de werkgever die tijdens het kalenderjaar gemiddeld minder dan 15 werknemers tewerkstelt tijdens de referentieperiode.

Wat moet je nu doen?

Opgelet: bovenstaande informatie is nog niet definitief en kan nog wijzigen. Het wetgevend proces heeft nog een lange weg voor de boeg. Wij houden je uiteraard verder op de hoogte van zodra wij over meer informatie beschikken.

RSZ: verminderde bijdragen voor je oudere werknemers

Als je oudere werknemers tewerkstelt, heb je recht op een vermindering van werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid.

Zowel jij als je werknemer moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Naast een leeftijdsvoorwaarde (55 of 61 jaar, afhankelijk van het bevoegde gewest) mag het referentiekwartaalloon niet hoger zijn dan een bepaald bedrag.

Dit bedrag wordt op 1 januari 2026 geïndexeerd als je deze werknemer tewerkstelt in het Waalse Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap) of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Op 1 januari 2026 zal dit referentiekwartaalloon het volgende bedragen:

- 8.323,20 EUR in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (voorheen 8.160 EUR)

Uitzonderingen

- de loongrens bedraagt maximaal 11.097,60 EUR voor het 4e kwartaal, behalve voor uitzendkrachten
- de loongrens voor het 1e kwartaal bedraagt 11.097,60 EUR voor uitzendkrachten
- 18.036,09 EUR in het Waalse Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap) (voorheen 17.682,44 EUR)

De bedragen blijven ongewijzigd als je deze werknemer tewerkstelt in de Duitstalige Gemeenschap.

In het Vlaamse Gewest bestaat de maatregel niet meer als gevolg van de afschaffing ervan; die afschaffing is in werking getreden op 1 juli 2024. Meer informatie over de overgangsmaatregelen vind je in onze [infoflash van 23 mei 2024](#).

Samenvattende tabel

Gewest waar de werknemer tewerkgesteld is	Vereiste minimumleeftijd op het einde van het kwartaal	Referentieloon voor het lopende kwartaal vanaf 1 januari 2026
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	61 jaar	8.323,20 EUR / 11.097,60 EUR
Waals Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap)	55 jaar (57 jaar vanaf 1 april 2026)	18.036,09 EUR
Vlaamse Gewest	Maatregel bestaat niet meer (afschaffing) sinds 1 juli 2024	
Duitstalige Gemeenschap	55 jaar	13.942,47 EUR

Bron: RSZ

AI-verordening: welke verplichtingen gelden voor werkgevers? FOD Economie biedt een handig overzicht

Context

De AI-verordening is sinds 2 augustus 2024 deels in werking getreden. Met deze AI-verordening wil Europa een uniform rechtskader creëren om de goede werking van de interne markt te waarborgen en marktversnippering te voorkomen. Terzelfdertijd wil Europa ook de Europese grondrechten van de burgers en de ondernemingen beschermen tegen mogelijke schadelijke effecten van AI-systemen. Deze verordening roept om deze redenen enkele nieuwe verplichtingen in het leven voor ondernemingen die AI ontwikkelen maar ook voor ondernemingen die AI gebruiken.

Gefaseerde inwerkingtreding van de AI-verordening

De verplichtingen uit de AI-verordening treden niet allemaal gelijktijdig in werking. Ze worden stapsgewijs ingevoerd, zodat ondernemingen zich tijdig kunnen voorbereiden. Meer informatie over deze AI-verordening en de stapsgewijze verplichtingen voor werkgevers kunnen jullie alvast terugvinden in onze 2 infoflashes van [januari](#) en [juli](#) 2025.

Welke verplichtingen van toepassing zijn, hangt onder meer af van:

- het risiconiveau van de gebruikte AI-systemen (onaanvaardbaar, hoog, beperkt of minimaal risico);
- de rol van de onderneming: leverancier of gebruiker.

Handig overzicht FOD Economie

Door tijdig inzicht te krijgen in de risiconiveaus en de bijhorende maatregelen, kan je als werkgever je optimaal voorbereiden. Raadpleeg om deze reden zeker het overzicht van de FOD Economie en onze eerdere infoflashes voor een volledig beeld.

Overzicht van de FOD Economie: [AI Act | FOD Economie](#)

AI Act: het Europese kader voor artificiële intelligentie waarop ondernemingen moeten anticiperen

De Europese Unie heeft een beslissende stap gezet met de goedkeuring van **de Europese verordening inzake artificiële intelligentie**, beter bekend als de **AI Act (EU 2024/1689)**, die in werking is getreden op **1 augustus 2024**.

De geleidelijke invoering van deze verplichtingen biedt ondernemingen de nodige tijd om te anticiperen op de wettelijke vereisten, om hun interne processen aan te passen en om hun gebruik van artificiële intelligentie nu al te beveiligen.

Wat is de AI Act en waarom is zij strategisch voor ondernemingen?

De AI Act is een **horizontale verordening**, wat betekent dat zij van toepassing is **op alle sectoren, zowel de publieke als private**.

Drie hoofddoelstellingen

- Het waarborgen van de ontwikkeling en het gebruik van AI in overeenstemming met de Europese waarden
- Het beschermen van de gezondheid, veiligheid en grondrechten van burgers
- Het ondersteunen en beveiligen van innovatie

De Europese ambitie is duidelijk: van AI een hefboom voor economische prestaties maken, zonder toegevingen te doen op het vlak van ethiek en vertrouwen.

Welke ondernemingen vallen onder de AI Act?

Onder de AI Act vallen:

- **Ondernemingen gevestigd in de EU** die AI-systemen ontwikkelen, op de markt brengen of gebruiken
- **Ondernemingen buiten de EU**, wanneer de resultaten van hun AI-systemen worden gebruikt binnen de Europese Unie

In de praktijk **valt elke AI-toepassing die invloed heeft op de Europese markt, klanten of gebruikers** binnen het toepassingsgebied van de AI Act, ongeacht of zij in Europa of elders werd ontwikkeld, gehost of geëxploiteerd.

Een risicogebaseerde aanpak van AI-systemen

De AI Act is gebaseerd op een **risicobeheerlogica**: hoe hoger het risico van een AI-systeem, hoe strenger de verplichtingen.

Waar liggen de belangrijkste risico's voor uw onderneming?

De 4 risiconiveaus volgens de verordening

1. Minimaal risico

- Spamfilters, spellingscontrole, slimme agenda's, ...
- **Geen specifieke verplichtingen**, maar de wet moedigt vrijwillige goede praktijken aan

2. Beperkt risico

- Chatbots, generatieve modellen

- Informatieverplichting: de gebruiker moet worden geïnformeerd dat hij met een AI-systeem interageert
- Wanneer deze toepassingen als "hoog risico" worden beschouwd, zijn zij onderworpen aan dezelfde aangescherpte vereisten als die welke hieronder worden beschreven

3. Hoog risico

- Systemen die een impact hebben op human resources, gezondheidszorg, rechtshandhaving, ...
- **Versterkte verplichtingen:** risicobeheer, menselijk toezicht, datakwaliteit,

4. Onaanvaardbaar risico

- Sociale scoring, niet-toegestane gezichtsherkenning, ...
- **Volledig verboden praktijken in de EU** wegens schending van de grondrechten

Innovatie en kmo's

Er bestaan binnen de AI Act **concrete instrumenten ter ondersteuning van ondernemingen**, waaronder met name:

- **AI regelgevende zandbakken (AI Regulatory Sandboxes)**, die een gecontroleerde omgeving bieden waarin AI-systemen kunnen worden ontwikkeld en getest onder toezicht van de bevoegde autoriteiten
- **Specifieke bepalingen** die rekening houden met de **beperkingen en realiteit van kmo's en start-ups**
- De lancering van het **Europees AI-pact**, dat ondernemingen aanmoedigt om hun conformiteit proactief voor te bereiden

Governance en sancties: een strikt en afschrikkend kader

De AI Act voorziet in een governance op twee niveaus:

- **Op Europees niveau**, via de oprichting van het **AI-bureau** en de instelling van het **AI-comité**
- **Op nationaal niveau**, via de aanwijzing van **bevoegde autoriteiten** belast met het toezicht en de handhaving van de regelgeving

Bij niet-naleving **kunnen boetes tot 35 miljoen euro of 7% van de wereldwijde jaaromzet worden opgelegd.**

Wat moet u nu al doen?

Hoewel bepaalde verplichtingen geleidelijk van toepassing zullen worden, is het moment om te anticiperen nu al aangebroken:

- De gebruikte of geplande AI-systemen identificeren
- Hun risiconiveau evalueren
- AI-conformiteit integreren in de globale bedrijfsstrategie

Wilt u het onderwerp verder uitdiepen?

Op de [website van de FOD Economie](#) vindt u advies, informatie en een uitgebreide gids om conform te zijn met de AI Act.

Mobiliteit: op welke bijdrage hebben mijn werknemers recht vanaf februari 2026 ?

Op 1 februari 2026 stijgt de prijs van een NMBS-treinkaart met 2,6%.

Wat is de impact daarvan op je verplichting tot betaling van een bijdrage in de vervoerskosten?

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9: een minimumverplichting

De financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers wordt bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 19/9, die in 2009 werd gesloten. Die cao verplicht werkgevers een bijdrage te betalen wanneer hun werknemers gebruik maken van de trein en/of andere openbare vervoersmiddelen voor hun woon-werkverplaatsingen. Ze is aanvullend, d.w.z. dat ze een na te leven minimumverplichting vastlegt.

De cao nr. 19/9 bevat een rooster met forfaitaire bedragen dat de werkgeversbijdrage bepaalt. Dat rooster is van toepassing naargelang van de afgelegde afstand.

Die bedragen stemden in 2019 overeen met 70% van de prijs van de treinkaart. In februari 2024, na de laatste indexering van de treinkaart, bedroeg die bijdrage nog maar 56% van de prijs van de treinkaart.

Daarom hebben de sociale partners de cao nr. 19/11 goedgekeurd.

Cao nr. 19/11 - indexering van de bedragen

De cao nr. 19/11, die dateert van 8 april 2024, heeft op 1 juni 2024 een stijging doorgevoerd van het bedrag van de werkgeversbijdrage. Op 1 juni bedroeg die bijdrage 71,8% van de kosten van de treinkaart (februari 2024).

Om ervoor te zorgen dat de toekomstige indexeringen van de treinkaart de kloof tussen de werkgeversbijdrage en de kosten voor de werknemers niet doen toenemen, zal er tot 2029 een indexeringsmechanisme van kracht zijn.

Voortaan worden bij elke aanpassing van de treinkaart in februari ook de bedragen die in de cao nr. 19 zijn opgenomen, aangepast. Het indexeringspercentage is echter beperkt. Het eerste procentpunt van de indexering van de treinkaart wordt volledig doorgerekend in de werkgeversbijdrage; daarna wordt de helft van de indexering doorgerekend en mag het indexeringspercentage van de werkgeversbijdrage niet meer bedragen dan 2,5%.

Voorbeelden

Hoeveel zal een treinabonnement kosten voor een werknemer die van Ottignies naar Brussel (26 km) reist?

In januari 2026 (vóór de indexatie) betaalt hij 128 EUR voor een maandabonnement en 1.277 EUR voor een jaarabonnement. In februari 2026 betaalt hij 131 EUR voor hetzelfde maandabonnement en 1.312 EUR voor een jaarabonnement.

Wat is de werkgeversbijdrage in dat abonnement?

Alles hangt af van de sector waarin de werknemer werkt.

Voor een sector waar de cao nr. 19 van toepassing is, moet de werkgever de werknemer 93 EUR terugbetalen als die een maandabonnement gebruikt en 926 EUR voor een jaarabonnement. Dat is bijvoorbeeld het geval in het paritair comité nr. 100 (aanvullend paritair comité voor arbeiders), in de horeca (PC 302) en in de bankensector (PC 310).

Tal van sectoren voorzien in een bijdrage die evenredig is met de prijs van de abonnementen. In die sectoren zal de werkgeversbijdrage stijgen in verhouding tot de door de NMBS geplande stijging (2,6%). Dat is bijvoorbeeld het geval in het paritair comité nr. 200 (aanvullend paritair comité voor bedienden), in de sector van de verzekeringen (PC 307) en in de schoonmaaksector (PC 121).

Andere vervoermiddelen

De cao nr. 19/11 regelt alleen de werkgeversbijdrage in de kosten van abonnementen voor het openbaar vervoer. In sommige gevallen kan dat echter gevolgen hebben voor de bijdrage in de kosten van privévervoer (wagen). Er zal per sector moeten worden bekeken wat de bepalingen zijn. Veel sectoren koppelen de bijdrage in de kosten van privévervoer aan het bedrag van de NMBS-abonnementen. Ook in dat geval stijgt die bijdrage in februari 2026.

Een ander aandachtspunt: op 1 januari 2026 is het bedrag van de fietsvergoeding waarin de cao nr. 164 voorziet, gestegen van 0,29 EUR per km naar 0,30 EUR per km en is het vrijgesteld maximumbedrag gestegen van 0,36 EUR per km naar 0,37 EUR per km, met een jaargrens van 3.700 EUR in 2026 (3.610 EUR in 2025) (onder voorbehoud).

De vervoerskosten in mijn sector

In de [sectorale documentatie](#) vind je gedetailleerde informatie over de toe te kennen bedragen per paritair comité. Die documentatie vermeldt per gebruikt vervoersmiddel de bijdrage in de vervoerskosten, ongeacht of ze gebaseerd is op de cao nr. 19/9, de bedragen van de treinkaart of een sectorale loonschaal.

Bron: [Cao nr. 19/11](#) van 8 april 2024 tot wijziging van cao nr. 19/9 van 23 april 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs voor het vervoer van werknemers.

Februari 2026 - Enkele belangrijke data

20 februari 2026

Als u Tax-on-web gebruikt, is dit de uiterste datum om uw belastingaangifte in te dienen.

28 février 2026

De verzendingen van de fiches 281.01, 281.10 tot en met 281.30 (met uitzondering van de fiche 281.25), 281.40 en 281.45, 281.60 tot en met 281.71, de fiches 281.80 tot en met 281.82, alsook de fiche 281.86 moeten bij de Administratie toekomen ten laatste op **28 februari 2026**.

Overzicht van de stakingsdagen

- 3 februari: sectorale stakingsdag voor de non profit sector
- 5 februari: intersectorale stakingsdag
- 10 februari: intersectorale stakingsdag
- 12 februari: intersectorale stakingsdag

De stakingsdagen op 5, 10 en 12 februari worden georganiseerd door het gemeenschappelijk vakbondsfront en zijn opnieuw gericht tegen de sociaaleconomische maatregelen van de federale regering in het algemeen.

Voor de actiedagen in februari is momenteel nog niet bekend of ook de sporen zullen staken.

[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>