



LEGAL WATCH

02-2026



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

Maak je op voor de sociale balans 2025!	3
Wat houdt de sociale balans in?	3
Welke ondernemingen moeten een sociale balans opstellen?	3
Werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) : herwaarderingscoëfficiënt wordt toegepast op 1 januari 2026 en indexatie	4
Herwaardering van de bedrijfstoelag	4
Referteloon voor de berekening van de bedrijfstoelag.....	4
Indexering van de bedrijfstoelag	4
Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoelag	4
Meer flexibiliteit door versoepelde regels over uurroosters in het arbeidsreglement vanaf 1 april 2026	6
Context	6
Algemeen tijds kader in plaats van alle voltijdse uurroosters.....	6
Versoepeling van de procedure voorbesluitvorming binnen het paritair comité	6
Wat betekent dit voor jou?.....	7
Verplichte tijdsregistratie vanaf 1 januari 2027: resolutie ingediend in de Kamer	8
Het dossier tijdsregistratie is opnieuw in beweging	8
Wat betekent dit voor jou?.....	8
Verlenging van de relance-uren tot en met 31 maart 2026: waar staan we nu?	9
Verlenging van de relance-uren tot en met 31 maart 2026 binnenkort definitief	9
Relance-uren in het eerste kwartaal van 2026: wat kan je als werkgever doen?.....	9
Wat betekent dit voor jou?.....	9
Enkele nieuwe fiscale bedragen vanaf 1 januari 2026.....	10
CREG-tarief: bedragen voor het tweede kwartaal 2026	12
Terugbetaling van elektriciteit	12
CREG-tarief.....	12
Maximaal vast bedrag per kWh.....	12
Maart 2026 – Enkele belangrijke data	13

Maak je op voor de sociale balans 2025!

Heel wat ondernemingen zullen hun sociale balans moeten neerleggen bij de Nationale Bank van België na de datum van afsluiting van het boekjaar.

De sociale balans is een instrument waarmee de ondernemingen dienen te rapporteren over de situatie van hun werkgelegenheid en over de opleidingsactiviteiten gevolgd door de werknemers.

Als je je verplichtingen op het vlak van de sociale balans niet naleeft, zal je bestraft worden met een sanctie die ofwel uit een strafrechtelijke geldboete ofwel uit een administratieve geldboete bestaat.

Wat houdt de sociale balans in?

De sociale balans bevat de volgende inlichtingen:

- een staat van de tewerkgestelde personen;
- een tabel van de personeelsbewegingen tijdens het boekjaar;
- een staat met inlichtingen over de opleidingsactiviteiten gevolgd door de werknemers, waarvan de kost ten laste is van de werkgever. Elke werknemer heeft immers een individueel opleidingsrecht; sinds 2024 bedraagt dit recht, in principe, ten minste 5 dagen per jaar voor een voltijdse werknemer.

Welke ondernemingen moeten een sociale balans opstellen?

Voornameijk de volgende ondernemingen zijn verplicht een sociale balans op te stellen:

- de Belgische ondernemingen die hun jaarrekening en een sociale balans openbaar moeten maken (en die personeel tewerkstellen); de jaarrekening en de sociale balans moeten worden neergelegd bij de Nationale Bank van België (NBB) binnen 30 dagen na de goedkeuring van de jaarrekening en ten laatste 7 maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar;
- de ondernemingen die, in principe binnen 7 maanden na afsluiting van hun/het boekjaar, een sociale balans moeten bezorgen aan de NBB:
 - ziekenhuizen die niet de vorm hebben aangenomen van een handelsvennootschap met beperkte aansprakelijkheid of van een grote of zeer grote vzw;
 - de andere privaatrechtelijke rechtspersonen (bv. vzw, stichting) die minstens 20 werknemers tewerkstellen (in voltijdse equivalenten);
 - de ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of centrum van werkzaamheid gevestigd hebben; hun sociale balans bevat enkel de gegevens met betrekking tot de in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden (van de buitenlandse onderneming), waarbij de gezamenlijke bijkantoren en centra van werkzaamheden beschouwd worden als één geheel.

Werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) : herwaarderingscoëfficiënt wordt toegepast op 1 januari 2026 en indexatie

Naar jaarlijkse gewoonte bepaalt de Nationale Arbeidsraad, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, of de bedrijfstoeslagen 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 bedrijfstoeslagen en op het grensbedrag van het referteloon voor het SWT.

Aangezien de spilindex in december 2025 is overschreden, moet het grensbedrag van het referteloon voor het bepalen van deze toeslag EN de bedrijfstoeslag op 1 januari 2026 ook met 2% geïndexeerd worden. De werkloosheidsuitkeringen zullen in maart 2026 geïndexeerd worden.

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

Herwaardering van de bedrijfstoeslag

Een herwaarderingscoëfficiënt van 1,0028 zal worden toegepast op de bedrijfstoeslagen die worden berekend op basis van het referteloon dat vóór januari 2025 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 bedrijfstoeslag wordt berekend op basis van het loon voor de maand oktober, november of december 2025, wordt er geen coëfficiënt toegepast. Deze bedrijfstoeslagen zullen op 1 januari 2026 dan ook niet worden gewijzigd.

Referteloon voor de berekening van de bedrijfstoeslag

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

Indexering van de bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt vanaf 1 januari 2026 met 2% geïndexeerd behalve in sectoren waar indexering op een ander moment is voorzien.

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 is van toepassing op deze drempels. Deze drempels worden ook geïndexeerd op 1 maart 2026.

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 1/1/2026	Voltijds SWT
Zonder gezinslasten	1.855,77 €
Met gezinslasten	2.235,30 €

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.

Meer flexibiliteit door versoepelde regels over uurroosters in het arbeidsreglement vanaf 1 april 2026

Context

Op vandaag moeten alle uurroosters van de voltijdse werknemers in het arbeidsreglement opgenomen zijn.

Voor de vaste deeltijdse uurroosters volstaat het sinds 1 oktober 2017 (Wet wendbaar en werkbaar werk) dat deze in de arbeidsovereenkomst opgenomen zijn, tenzij dit deeltijdse uurrooster buiten de voltijdse uurroosters in het arbeidsreglement valt. Voor variabele deeltijdse uurroosters moet er sindsdien een kader in het arbeidsreglement opgenomen (tijdvakken, dagen, kennisgevingstermijn van 7 werkdagen) worden.

Voor elke deeltijdse werknemer moet de werkgever op de plaats waar het arbeidsreglement geraadpleegd kan worden, een afschrift of uittreksel van de arbeidsovereenkomst met vermelding van het uurrooster, de identiteit van de werknemer en de handtekening van beide partijen bewaren. Dit afschrift of uittreksel mag voortaan ook elektronisch bewaard worden.

Het federale regeerakkoord voorzag een versoepeling van de verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement. Werkgevers kunnen vanaf 1 april 2026 ervoor kiezen om een algemeen tijds kader te vermelden in het arbeidsreglement, dat bepaalt op welke dagen en binnen welke uren in de onderneming wordt gewerkt. De individuele werkroosters van de werknemers moeten dan binnen dit tijds kader vallen, maar de werkgever moet ze niet meer allemaal opnemen in het arbeidsreglement.

Algemeen tijds kader in plaats van alle voltijdse uurroosters

Vanaf 1 april 2026 kunnen werkgevers er ook voor kiezen om een algemeen kader van de gewone arbeidstijd te vermelden in het arbeidsreglement als alternatief voor de opname van de voltijdse uurroosters.

Dit algemeen kader moet de volgende elementen bevatten:

- de dagen van de week waarop gewerkt kan worden, bv. van maandag tot vrijdag;
- het dagelijks tijdvak waarbinnen gewerkt kan worden, bv. tussen 7u en 20u;
- de minimale en de maximale dagelijkse arbeidsduur;
- de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur.

De uurroosters die toegepast worden in de onderneming moeten dan enkel inpasbaar zijn in het algemeen kader van de gewone arbeidstijd zoals vermeld in het arbeidsreglement.

Het is niet verplicht om dergelijk algemeen kader op te nemen in het arbeidsreglement. Men kan er ook voor blijven kiezen om alle voltijdse uurroosters te vermelden in het arbeidsreglement.

Om een uurrooster in te voeren in het arbeidsreglement, moet een werkgever de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement volgen. Dit veronderstelt overeenstemming:

- in de ondernemingsraad; of
- met alle individuele werknemers als er geen ondernemingsraad is (aanplakking met opmerkingenregister).

Versoepeling van de procedure voorbesluitvorming binnen het paritair comité

Als in de onderneming geen akkoord kan bereikt worden, moet eerst de dienst Toezicht Sociale Wetten (TSW) van de FOD WASO en daarna het bevoegde paritair comité (PC) een verzoeningspoging doen om het probleem op te lossen. Als verzoening niet mogelijk is, wat maar zelden gebeurt, hakt het PC de knoop door bij stemming. De beslissing wordt genomen door het akkoord van minstens 75 % van

de werkgevers- en 75 % van de werknemersafgevaardigden en vereist dus een dubbele meerderheid van alle representatieve werkgevers-en werknemersafgevaardigden.

Het wetsontwerp versoepelt deze besluitvorming binnen het PC met ingang van 1 april 2026

Voortaan zal het akkoord van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van 1 representatieve werkgeversorganisatie en minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van 1 representatieve werknemersorganisatie in het PC volstaan om geldig te kunnen beslissen over:

- de opname van een uurrooster in het arbeidsreglement als er geen algemeen tijds kader in het arbeidsreglement is opgenomen;
- een wijziging van een bestaand algemeen kader van de gewone arbeidstijd in het arbeidsreglement;
- de opname van een uurrooster in het arbeidsreglement dat zich bevindt buiten het algemeen kader van de gewone arbeidstijd in het arbeidsreglement.

De dubbele meerderheid is wel nog nodig als het PC een beslissing moet nemen over de eerste opname van een algemeen kader van de gewone arbeidstijd in het arbeidsreglement.

Wat betekent dit voor jou?

Als werkgever moet je vanaf 1 april 2026 niet meer alle voltijdse uurroosters die van toepassing zijn in de onderneming vermelden in het arbeidsreglement. Het volstaat dat de uurroosters inpasbaar zijn in een algemeen tijds kader van de gewone arbeidstijd.

In dat geval moet je als werkgever het algemeen tijds kader opnemen in het arbeidsreglement, dat dan volgende elementen moet bevatten:

- de dagen van de week waarop gewerkt kan worden;
- het dagelijks tijdvak waarbinnen gewerkt kan worden;
- de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;
- de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur.

Het is evenwel niet verplicht om een algemeen kader op te nemen in het arbeidsreglement. Men kan er ook voor blijven kiezen om alle voltijdse uurroosters te vermelden in het arbeidsreglement.

*Bronnen: Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen: art 2-4
<https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/56/1324/56K1324001.pdf>, Diverse media.*

Verplichte tijdsregistratie vanaf 1 januari 2027: resolutie ingediend in de Kamer

Het dossier tijdsregistratie is opnieuw in beweging

De federale regering heeft in diverse passages van het regeerakkoord aangegeven structurele hervormingen in de organisatie van de arbeidstijd te willen doorvoeren.

In die optiek kondigde de federale regering eind 2025 in haar begrotingsakkoord aan dat zij werkgevers vanaf 1 januari 2027 zal verplichten om de arbeidstijd van hun werknemers te registreren door middel van een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem. Hierbij zouden de werkgevers wel keuzevrijheid behouden wat de gebruikte methode betreft (zie hierover onze eerdere [infolash](#)).

Op 5 februari 2026 werd een voorstel van resolutie ingediend in de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

De indieners van de resolutie vragen aan de federale regering:

- Om het basisprincipe van de meting van de arbeidstijd in de Arbeidswet te verankeren.
- Meldingsplicht aan de werkgever indien tewerkstelling bij meerdere werkgevers;
- Ruime autonomie voor werkgevers voor de praktische invulling, zolang een effectieve controle van arbeids- en rusttijden mogelijk blijft;
- Geen bijkomende administratieve lasten koppelen aan de veralgemeende verplichting.

Een resolutie is juridisch niet bindend maar aangezien ze uitgaat van Kamerleden die deel uitmaken van een meerderheidspartij binnen de regering is het niet uitgesloten dat de regering hiermee rekening zal houden bij het voorbereiden van de wetgeving

Wat betekent dit voor jou?

Zowel een begrotingsakkoord als een parlementaire resolutie zijn juridisch niet bindend. Pas wanneer de nieuwe verplichting in wetgeving is uitgewerkt en gepubliceerd is in het Belgisch staatsblad zal de tijdsregistratie verplicht zijn.

Bron: Voorstel van resolutie tot uitvoering van de arbeidstijdenrichtlijn met betrekking tot het registreren van de arbeidstijd, Documenten Kamer 56K1353/01.

Verlenging van de relance-uren tot en met 31 maart 2026: waar staan we nu?

Verlenging van de relance-uren tot en met 31 maart 2026 binnenkort definitief

Vanaf 1 april 2026 zal het wettelijk basiscontingent van gewone vrijwillige overuren van 120 uren naar 360 uren per kalenderjaar stijgen. In de horeca gaat het contingent van 360 uren 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. Deze uren zijn vrijgesteld van overloon, socialezekerheidsbijdragen en belastingen (bruto=netto).

Aangezien het wettelijk kader van deze regeling op dit ogenblik nog niet definitief is en waarschijnlijk pas in werking zal treden vanaf 1 april 2026 kondigde de federale regering eind 2025 aan dat de maatregel van de 120 relance-uren verlengd zou worden tot en met 31 maart 2026. (Zie eerdere [infoflash](#)).

Relance-uren in het eerste kwartaal van 2026: wat kan je als werkgever doen?

Ook al is het wetgevend proces nog niet volledig rond toch kunnen werkgevers die relance-uren willen laten presteren in het eerste kwartaal van 2026 dit doen voor zover ze een aantal formaliteiten naleven.

Zijn deze formaliteiten in orde dan kan je als werkgever

- Maximum 120 relance-uren laten presteren in de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 maart 2026
- Deze relance- uren geven:
 - Geen recht op een overloontoeslag van 50% of 100%;
 - Zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen en belastingen (bruto = netto);
 - Mogen niet ingehaald worden;
 - Tellen niet mee voor de berekening van de interne overurengrens van 143u (minder snel verplichte inhaalrust).

Wat betekent dit voor jou?

- Je kunt 120 relance-uren blijven gebruiken tot en met 31 maart 2026
- Vooraf dient een specifiek en schriftelijk akkoord tussen de betrokken werknemer en de werkgever voor deze periode opgemaakt te worden. Ontwerpwetgeving bepaalt uitdrukkelijk dat het akkoord van de werknemer dat vóór 1 april 2026 werd gegeven om relance-uren te presteren voor een periode die afloopt na die datum, geldig blijft als akkoord om vrijwillige overuren te presteren onder de toepassing van de regels die zullen gelden vanaf die datum, tot het verstrijken van de geldigheidsduur ervan.

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

- 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.

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

Bronnen: Wetsontwerp houdende diverse fiscale bepalingen, Kamer doc. nr. 56K1127/004.; [Wetsontwerp houdende wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek van 10 februari 2026](#)

Enkele nieuwe fiscale bedragen vanaf 1 januari 2026

Op 1 januari 2026 worden een aantal fiscale bedragen aangepast als gevolg van indexeringsmechanismen. De officiële bedragen werden gepubliceerd op 12 februari 2026.

Aanslagjaar Inkomstenjaar	2026 2025	2027 2026
Maximumbedrag van de netto bestaansmiddelen:		
- Basisbedrag	4.100,00	4.200,00
- Kinderen ten laste (gemeenschappelijke aanslag)	12.000,00	12.300,00
- Kinderen ten laste van een alleenstaande	12.000,00	12.300,00
- Gehandicapte kinderen ten laste van een alleenstaande	12.000,00	12.300,00
Minimumbedrag van de aftrekbare kosten inzake bestaansmiddelen	570,00	580,00
Maximumbedrag van de aan de kinderen toegekende onderhoudsuitkeringen die geen bestaansmiddelen zijn	4.100,00	4.200,00
Maximumbedrag van de aan de studenten toegekende bezoldigingen die geen bestaansmiddelen zijn	6.840,00	7.010,00
Vrijstelling voor bijkomend personeel:		
- Vrijgestelde winst per bijkomende personeelseenheid die in België wordt tewerkgesteld voor wetenschappelijk onderzoek of voor de uitvoer	20.100,00	(1)
Tussenkost werkgever in woon-werkverkeer:		
- Vrijstelling bedrag van de vergoedingen als terugbetaling of betaling van reiskosten m.b.t. woon-werkverkeer (bij gebruik privé-voertuig)	490,00	500,00
- Vrijstelling fietsvergoeding (bedrag/km)	0,36	0,37
Maximumbedrag/inkomstenjaar	3.610,00	3.700,00
Sociale voordelen: Maximumbedrag van de tussenkost van de werkgever in de aankoopprijs betaald door de werknemer voor de aankoop van bepaald informaticamateriaal	1.110,00	(2)
Voordelen van alle aard:		
- Gratis maaltijden (huispersoneel):		
• ontbijt	198,00	198,00
• middagmaal	392,40	392,40
• avondmaal	302,40	302,40
- Gratis maaltijd zeelieden en bouwvakkers van de werf verwijderd (bedrag / effectief gewerkte dag)	2,48	2,48
- Kosteloze vestrekking van verwarming en elektriciteit		
• <i>Leidinggevend personeel en bedrijfsleiders:</i>		
verwarming	2.500,00	2.560,00
elektriciteit (andere dan verwarming)	1.250,00	1.280,00
• <i>Andere verkrijgers:</i>		
verwarming	1.130,00	1.150,00
elektriciteit (andere dan verwarming)	560,00	580,00
- Kosteloze beschikking over dienstboden, huispersoneel, chauffeurs, hoveniers, enz. per werkmans voltijds tewerkgesteld	5.950,00	5.950,00
- Kosteloze beschikking over een kamer (incl. huisvesting, verwarming, verlichting)	266,40	266,40
- Persoonlijk gebruik van een kosteloos ter beschikking gestelde vaste of mobiele PC (per toestel)	72,00	72,00
- Persoonlijk gebruik van een kosteloos ter beschikking gestelde tablet of mobiele telefoon (per toestel)	36,00	36,00
- Persoonlijk gebruik van een kosteloos ter beschikking gesteld vast of mobiel telefoonabonnement	48,00	48,00
- Persoonlijk gebruik van een kosteloos ter beschikking gestelde vaste of mobiele internetaansluiting (ongeacht het aantal toestellen)	60,00	60,00
- Minimumbedrag voordeel alle aard bedrijfswagen	1.650,00	1.690,00

Bedrijfsleiders - Revalorisatiecoëfficiënt voor de herkwalificatie van huurinkomsten die uit de vennootschap zijn verkregen door bedrijfsleiders	5,63	5,75
Terugbetaling kosten eigen aan de werkgever - Driemaandelijke kilometervergoeding bij gebruik privé-voertuig voor beroepsdoeleinden (bedrag /km) - Jaarlijkse kilometervergoeding bij gebruik privé-voertuig voor beroepsdoeleinden (bedrag /km)	0,4290 (01.01.2025-31.03.2025) 0,4449 (01.07.2025-30.06.2026)	0,4326 (01.01.2026-31.03.2026)
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing – ploegenarbeid bij werken in onroerende staat - Minimum bruto-uurloon	17,27	17,64
Grens fiscale vrijstelling voor de bezoldigingen uit een flexi-job	18.000,00	18.440,00

(1) Vrijstelling niet meer mogelijk vanaf 1 september 2025.

(2) PC privé plan niet meer mogelijk vanaf 1 oktober 2025.

CREG-tarief: bedragen voor het tweede kwartaal 2026

De forfaitaire tarieven die de CREG gebruikt om de werkelijke elektriciteitskosten voor het tweede kwartaal 2026 te berekenen, zijn net gepubliceerd.

Die tarieven stemmen overeen met het maximumbedrag per kWh dat je aan je werknemers kan toekennen als terugbetaling voor de kosten van het thuis opladen van hun bedrijfswagen.

Terugbetaling van elektriciteit

Ter herinnering: als je je werknemer zijn elektriciteitskosten voor het thuis opladen van zijn bedrijfswagen terugbetaalt, maakt die terugbetaling geen deel uit van de forfaitaire raming van het voordeel alle aard voor het privégebruik van die wagen; de terugbetaling is dan een afzonderlijk voordeel.

Toch is het mogelijk om maar één belast voordeel van alle aard zonder bijkomend belastbaar voordeel te hebben, voor zover bepaalde voorwaarden vervuld zijn (vb.: terugbetaling gebaseerd op de werkelijke elektriciteitskosten van de werknemer).

De fiscus aanvaardt dat de werkelijke elektriciteitskosten berekend worden op basis van een vast bedrag per kWh, dat echter niet hoger mag zijn dan het CREG-tarief.

CREG-tarief

Het maximaal vast bedrag per kWh wordt voor elk betrokken kwartaal per gewest bepaald op basis van de woonplaats van de werknemer. Dat betekent dat er in elk gewest maar 4 keer per kalenderjaar een maximaal vast bedrag per kWh wordt vastgelegd.

Je mag dus de verbruikte elektriciteit terugbetalen zonder het maximaal vast bedrag per kWh te overschrijden dat van kracht is in het gewest waarin je werknemer zijn woonplaats heeft (je mag uiteraard minder terugbetalen).

Je kan er ook voor kiezen om de verbruikte elektriciteit terug te betalen zonder rekening te houden met de woonplaats van je werknemers. In dat geval is het maximaal vast tarief per kWh gelijk aan het laagste tarief dat van toepassing is in één van de gewesten voor het betrokken kwartaal. Die keuze geldt dan voor het volledige kalenderjaar.

Maximaal vast bedrag per kWh

Het maximaal vast bedrag per kWh bedraagt:

	1 januari 2026- 31 maart 2026	1 april 2026 – 30 juni 2026
Vlaams Gewest	31,32 eurocent/kWh	31,91 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	34,26 eurocent/kWh	35,55 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Waals Gewest	35,23 eurocent/kWh	36,37 eurocent/kWh (onder voorbehoud)

Meer informatie over de terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen vind je in onze [infolash van 15 januari 2025](#).

Bronnen: Circulaire 2024/C/77 van 5 december 2024 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen, tussentijdse RSZ-instructies 9 januari 2025 ; Circulaire 2025/C/38 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen – maximaal vast tarief per kWh – derde kwartaal 2025 – permanente toepassing.



Maart 2026 – Enkele belangrijke data

01/03/2026

Wijziging van de loonschijven en verminderingsbedragen van de werkbonus

12/03/2026

Nationale staking

31/03/2026

Deadline elektronische indiening van jaarlijks opleidingsplan 2026 bij de FOD WASO

[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>