



LEGAL WATCH

03-2026



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

Ontwerp van programmawet neergelegd in de Kamer! 4

Beperking van de forfaitaire kostenaftrek op inkomsten uit auteursrechten 4

Algemene matiging van verschillende stelsels vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing via correctiefactor 4

Loonmatiging door tijdelijke beperking van aanpassing van lonen overeenkomstig een indexeringsmechanisme 5

De indexmatiging 5

De bijzondere loonmatigingsbijdrage 7

De geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage 7

Wijzigingen aan berekening van sociale werkbonus 7

Wijzigingen RSZ-vermindering eerste aanwervingen 7

Stopzetting doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek 8

Uitsluiting betaalde sportbeoefenaar van vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen boven RSZ-loonplafond 8

Mogelijk verlies van voordeel van RSZ-bijdrageverminderingen bij bepaalde opzettelijk gepleegde inbreuken 8

Vaststelling van minimale pensioenbijdrage voor de na 31 mei 2026 benoemde statutaire personeelsleden 9

Invoeren 'Check in and out voor werken in onroerende staat' 9

Afschaffen mogelijkheid voorafgaande registratie van aanwezigheid van werknemers bij werken in onroerende staat 9

Invoeren 'Check in and out at Work' voor werken in onroerende staat 10

Verhoging van de kantoorvergoeding op 1 maart 2026 11

Nieuwe bedragen voor binnenlandse verblijfskosten vanaf 1 maart 2026 12

Principe: belastingvrije vergoeding 12

Overzicht van de bedragen vanaf 1 maart 2026 12

Dagelijkse forfaitaire vergoeding voor maaltijdkosten 12

Opheffing van de dagelijkse forfaitaire vergoeding voor federale ambtenaren 12

Maandelijks forfaitaire vergoeding 12

Aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten 13

Overschakeling naar zomeruur: hoe moeten werknemers in ploegendienst worden betaald? 14

Werknemers in ploegen: wat moet je doen? 14

Voorbeeld 14



Samengevat.....	15
Welke maatregelen worden vermoedelijk uitgesteld naar 1 juni 2026? ...	16
Versoepelingen op het vlak van arbeidsreglementen	16
Wijziging van de minimale wekelijkse arbeidsduur	16
Nachtarbeid	16
Beperking van de maximale duur van de opzegtermijn bij ontslag door de werkgever	17
Verplichte elektronische neerlegging cao nr. 90	17
Kilometervergoeding vanaf 1 april 2026 : nieuwe bedragen	18
Driemaandelijke indexering.....	18
Jaarlijkse indexering	18
Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen.....	18
Volgende overschrijding spilindex komt er vroeger dan verwacht.....	19
Hervorming Vlaams opleidingsverlof vanaf 1 september 2026	20
Focus op arbeidsmarktgerichte opleidingen	20
Het gemeenschappelijk initiatiefrecht: verdubbeling van uren	20
Financiële impact: verhoging werkgeversforfait	21
Bedrijfsinterne opleidingen en het verplichte preadvies	21
Aanwezigheidsregels en sanctiebeleid	21
Overgangsbepalingen en voorbehoud.	21
Praktische acties	22
April 2026 – Enkele belangrijke data	23

Ontwerp van programmawet neergelegd in de Kamer!

Recent werd het ontwerp van programmawet neergelegd in de Kamer. Deze bevat een reeks van maatregelen die reeds eerder werden aangekondigd in het Federaal Regeerakkoord en in de diverse bijkomende akkoorden.

Zo wordt onder meer voorzien in de invoering van de zogenaamde 'centenindex', talrijke wijzigingen aan de bestaande doelgroepverminderingen en de introductie van 'check in and out voor werken in onroerende staat'.

Lees verder en ontdek de hoofdlijnen.

Beperking van de forfaitaire kostenaf trek op inkomsten uit auteursrechten

Auteursrechten kunnen onder bepaalde voorwaarden een fiscaal voordelige vorm van verloning vormen.

Wanneer aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, wordt op het netto-inkomen uit auteursvergoedingen een tarief van 15% roerende voorheffing toegepast. Onder het netto-inkomen begrijpen we het bruto-inkomen (vóór afhouding van de roerende voorheffing) verminderd met:

- de RSZ-bijdragen;
- EN de werkelijke bewezen beroepskosten ofwel een wettelijk degressief kostenforfait.

De forfaitaire kostenaf trek wordt per belastingplichtige en per aanslag jaar slechts éénmaal toegepast op het geheel van die roerende inkomsten.

Vanaf 1 januari 2026 wordt de toepassing van de degressieve forfaitaire kostenaf trek , berekend volgens bepaalde inkomensschijven, en de forfaitaire kostenaf trek van 15% voor auteursrechten, beperkt tot inkomsten uit auteursrechten die betrekking hebben op activiteiten waarvoor de belastingplichtige op het ogenblik dat de inkomsten zijn betaald of toegekend over een kunstwerkersattest 'plus' of een gewoon kunstwerkersattest beschikt.

Kunstenaars die enkel beschikken over een zogenaamd 'startersattest' komen daardoor niet meer in aanmerking voor de forfaitaire kostenaf trek. Ze behouden evenwel de mogelijkheid hun werkelijke beroepskosten te bewijzen en in mindering te brengen van hun bruto-inkomen uit auteursrechten.

Bovenvermelde maatregel geldt voor inkomsten betaald of toegekend vanaf 1 januari 2026. Let wel: wat de inhoudingen van de roerende voorheffing betreft, zijn bovenvermelde wijzigingen pas van toepassing op de inkomsten betaald of toegekend vanaf de tiende dag na bekendmaking van deze programmawet in het Belgisch Staatsblad.

Algemene matiging van verschillende stelsels vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing via correctiefactor

Door toepassing te maken van de maatregel van een gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voorheffing, kan een werkgever zijn loonkost aanzienlijk beperken. Concreet houdt deze maatregel in dat de werkgever een deel van de ingehouden bedrijfsvoorheffing op het loon van de werknemers, niet moet doorstorten aan de fiscus.

Uit een rapport van het Monitoringscomité blijkt dat de fiscale uitgaven als gevolg van de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing naar verwachting zouden toenemen met 8,36% in de periode van 2025 tot 2030.

Om de budgettaire houdbaarheid van de uiteenlopende stelsels van gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing te vrijwaren zonder deze fundamenteel uit te hollen, wordt een algemene matiging ingevoerd. Deze matiging neemt de vorm aan van een correctiefactor die de totale fiscale kostprijs van de vrijstellingsstelsels beperkt.

Op die manier wil men de totale kostprijs van de diverse vrijstellingen gedurende een aantal opeenvolgende jaren bevroren.

De correctiefactor bedraagt:

- 97% voor de bezoldigingen die worden betaald of toegekend tussen 1 januari 2027 en 31 december 2027;
- 93,35% voor de bezoldigingen die worden betaald of toegekend tussen 1 januari 2028 en 31 december 2028;
- 95,9% voor de bezoldigingen die worden betaald of toegekend vanaf 1 januari 2029.

De Koning kan jaarlijks, bij een in Ministerraad overlegd besluit en ten laatste op 31 december van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waar de correctiefactor betrekking op heeft en dat ten laatste op 31 december 2028 de hierboven vermelde percentages aanpassen in functie van de evolutie van de niet doorgestorte bedragen in de Schatkist ten opzichte van het kalenderjaar 2026.

Een KB kan bovendien nog nadere regels vastleggen hoe de werkgevers die één van deze vrijstellingen aanvragen waarop de correctiefactor van toepassing is, het bewijs moeten leveren dat de correctiefactor correct werd toegepast op het bedrag van de bedrijfsvoorheffing dat niet in de Schatkist moet worden gestort.

Loonmatiging door tijdelijke beperking van aanpassing van lonen overeenkomstig een indexeringsmechanisme

Het Begrotingsakkoord van november 2025 maakte gewag van een zogenaamde 'centenindex' op de lonen boven de mediaan. In het kader van deze maatregel zal de indexering van bepaalde 'hogere' lonen, pensioenen en bepaalde sociale uitkeringen tijdelijk beperkt worden.

Deze maatregel bestaat uit de volgende 3 onderdelen:

- De indexmatiging van bepaalde hogere lonen;
- De bijzondere loonmatigingsbijdrage;
- De geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage.

De indexmatiging

Vanaf 1 juni 2026 zouden de wettelijke, reglementaire en statutaire bepalingen evenals de bedingen van de individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten en eenzijdige beslissingen, die de baremieke en reële basislonen koppelen aan een indexmechanisme, slechts uitwerking hebben ten belope van 2 % van het voltijds referteloon begrensd tot 4.000 EUR.

Een analoge werking vindt plaats vanaf 1 januari 2028.

De indexmatiging zal toegepast worden in 2 cycli.

Eerste cyclus vanaf 1 juni 2026

De eerste cyclus start op 1 juni 2026 tot op het ogenblik waarop het referteloon van de betrokken werknemer, zonder toepassing van de loonmatiging, door de optelling van de indexpercentages die sinds de aanvang van de matigingsperiode van toepassing zijn, zou zijn geïndexeerd tot een totaal van 2 %.

Tweede cyclus vanaf 1 januari 2028

Vanaf 1 januari 2028 start de tweede cyclus, tenzij op dat ogenblik de 2% van de eerste cyclus nog niet voor elke sector bereikt is. Deze tweede cyclus stopt op het ogenblik waarop het referteloon van de betrokken werknemer, zonder toepassing van de loonmatiging, door de optelling van de indexpercentages die sinds de aanvang van de matigingsperiode van toepassing zijn, zou zijn geïndexeerd tot een totaal van 2 %.

Hierbij zal het referteloon van 4.000 EUR geïndexeerd zijn volgens een vooropgesteld indexatiemechanisme.

Indien het reële cumulatieve indexpercentage hoger is dan 2%, wordt het volledige referteloon geïndexeerd ten belope van het verschil tussen dit reële indexpercentage en 2%.

Het referteloon van een persoon die onderworpen is aan de loonmatiging en die in dienst treedt na de aanvangsdatum van eerste of tweede cycli, wordt geacht de indexaanpassingen te hebben ondergaan vanaf de aanvangsdatum van de desbetreffende matigingsperiode.

Algemene bepalingen bij loonmatiging

Bij de toepassing van de loonmatiging, wordt enkel het geïndexeerd vast baremiek maandelijks basisloon of, in voorkomend geval, het geïndexeerd contractueel maandelijks basisloon uitgedrukt op voltijdse basis in aanmerking genomen, onafhankelijk van prestaties of uren.

Het referteloon wordt bepaald op basis van het geïndexeerd contractueel basisloon wanneer geen baremiek basisloon werd vastgesteld of wanneer het contractueel loon hoger is dan het baremiek basisloon.

Er wordt dus geen rekening gehouden met bijvoorbeeld overloon, maaltijdcheques, prestatiebonussen, eindejaarspremies, ecocheques, winstpremies en toeslagen voor nacht- of weekendarbeid,

Voor deeltijdse werknemers wordt het referteloon bepaald door het deeltijds loon overeenkomstig de tewerkstellingsbreuk om te rekenen naar een voltijdse basis.

Voor werknemers met een voltijds referteloon van minder dan 4.000 EUR verandert er niets. Hun loonindexering wordt volledig behouden.

Voorbeeld:

In januari 2027 wordt in PC 200 een indexering voorzien van 2,2%.

Een bediende met een referteloon (maandelijks voltijds) van 3.000 EUR ontvangt na indexatie een loon van 3.066 EUR, nl $3.000 \text{ EUR} \times 1,022$. Deze werknemer valt niet onder het toepassingsgebied van de beperkte loonmatiging.

Een bediende met een referteloon (maandelijks voltijds) van 10.000 EUR ontvangt na deze indexatie 10.100 EUR.

Dit bekomt men door:

- het gedeelte van het referteloon tot 4.000 EUR beperkt te indexeren tot 2%: $4.000 \text{ EUR} \times 2\% = 80 \text{ EUR}$
- het volledige referteloon wordt geïndexeerd ten belope van het verschil tussen het reële cumulatieve indexeringspercentage en die 2% ($2,2\% - 2\% = 0,2\%$): $10.000 \text{ EUR} \times 0,2\% = 20 \text{ EUR}$.

De bijzondere loonmatigingsbijdrage

De werkgevers en betalende derden zijn voor iedere maand in de eerste en de tweede matigingsperiode aan de RSZ vanaf het ogenblik dat een eerste indexatie heeft plaatsgevonden, een bijzondere loonmatigingsbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage bedraagt de helft van de opbrengst van de loonmatiging.

Deze bijzondere loonmatigingsbijdrage zal berekend worden in de volgende 2 cycli:

- Ten vroegste vanaf 1 juni 2026 berekening bijdrage tot wanneer 2% index voor alle sectoren bereikt is;
- Ten vroegste vanaf 1 januari 2028 berekening bijdrage tot wanneer 2% index voor alle sectoren bereikt is.

Deze bijzondere loonmatigingsbijdrage wordt berekend volgens een specifieke formule.

De geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage

Ten slotte zal de RSZ nog een geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage innen. Dit gebeurt in 2 fasen.

De voorlopige geconsolideerde loonmatigingsbijdrage is verschuldigd vanaf de eerste dag van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin het matigingseffect van de eerste cyclus werd bereikt voor alle lonen waarop een indexeringsmechanisme van toepassing is, zoals bepaald door de Koning in een MB.

De definitieve geconsolideerde loonmatigingsbijdrage is verschuldigd vanaf de eerste dag van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin het matigingseffect van de tweede cyclus werd bereikt voor alle lonen waarop een indexeringsmechanisme van toepassing is, zoals bepaald door de Koning in een MB.

Wijzigingen aan berekening van sociale werkbonus

De werkbonus garandeert de werknemers met een laag loon een hoger nettoloon door hen recht te geven op een vermindering van de RSZ-werknemersbijdragen.

Vanaf 1 januari 2028 zal de berekening van de sociale werkbonus worden aangepast.

Door het optrekken van de middelste en bovenste loongrens wordt de versterking van de sociale werkbonus gegarandeerd.

Deze wijzigingen zouden gelden vanaf 1 januari 2028.

Wijzigingen RSZ-vermindering eerste aanwervingen

Het toekennen van de federale RSZ-verminderingen eerste aanwervingen heeft tot doel werkgevers te stimuleren om (nieuwe) werknemers in dienst te nemen.

Na meerdere aanpassingen in de afgelopen jaren, voorziet het Federaal Regeerakkoord 2025-2029 opnieuw in een grondige hervorming van deze maatregel.

Vanaf 1 april 2026 wordt de doelgroepvermindering eerste aanwervingen opnieuw uitgebreid naar vijf werknemers.

Daarnaast wordt het maximaal bedrag van de vermindering voor de aanwerving van een eerste werknemer beperkt tot 2.000 EUR.

Een ministerieel besluit kan een overgangsregeling vastleggen voor de toepassing van de doelgroepvermindering met betrekking tot de aanwerving van een eerste, tweede en/of derde werknemer, indien deze zijn aangevat vóór 1 april 2026.

Stopzetting 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 momenteel onder bepaalde voorwaarden een doelgroepvermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering genieten.

Daarnaast kan een werkgever die een vierdagenweek invoert onder bepaalde voorwaarden genieten van een doelgroepvermindering vierdagenweek.

Een volledige bespreking van deze maatregelen vind je [hier](#) terug.

Vanaf 1 april 2026 worden de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek afgeschaft.

Let wel: werkgevers die stelsels van arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek ingevoerd hebben vóór 1 april 2026, behouden het recht om de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek toe te passen volgens de regels die van kracht waren op 31 maart 2026, voor de resterende looptijd. Tijdens deze overgangsperiode kan men geen toepassing maken van de regelgeving m.b.t. de verderzetting van een RSZ-vermindering.

Uitsluiting betaalde sportbeoefenaar van vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen boven RSZ-loonplafond

Sinds 1 juli 2025 zijn de patronale socialezekerheidsbijdragen op hoge lonen beperkt. Boven een bepaald kwartaalplafond is de werkgever geen RSZ-basisbijdragen meer verschuldigd. Vanaf 1 januari 2026 bedraagt deze loongrens 86.700 EUR/kwartaal. Deze grens wordt geïndexeerd volgens een bepaald mechanisme.

Betaalde sportbeoefenaars die het loonplafond overschrijden, kunnen momenteel gebruik maken van deze maatregel, terwijl de werkgevers van deze sporters reeds recht hebben op de bijzondere vermindering van sociale zekerheidsbijdragen voor betaalde sportbeoefenaars.

Om dit dubbel voordeel te vermijden worden vanaf 1 april 2026 betaalde sportbeoefenaars of beroepswielrenners tewerkgesteld door de werkgevers cf. artikel 353bis/16 van de programmawet (I) van 24 december 2022 uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze maatregel.

Mogelijk verlies van voordeel van RSZ-bijdrageverminderingen bij bepaalde opzettelijk gepleegde inbreuken

Een werkgever die bepaalde personeelsleden die hij tewerkstelde niet spontaan aangaf bij de RSZ, moet deze vrijwillig of ambtshalve alsnog aangeven. Bij deze aangifte kan hij momenteel steeds gebruik maken van de klassieke bijdrageverminderingen.

Vanaf 1 april 2026 kan, als bijkomende straf, het recht op de bijdragevermindering onthouden worden aan de werkgever die een opzettelijke inbreuk heeft op het vlak van de onmiddellijke aangifte van

tewerkstelling (zoals bestraft door de artikelen 181 en 181/1, 232, 234 en 235 van het Sociaal Strafwetboek) voor de betrokken werknemers en de kwartalen waarin voor deze werknemers de inbreuk werd vastgesteld.

Concreet gaat het om, het mogelijks verlies van de toepassing van:

- de structurele vermindering;
- de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen;
- de collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek;
- de doelgroepvermindering voor vaste voltijdse werknemers in de horeca;
- de doelgroepvermindering voor betaalde sportbeoefenaars;
- vrijstelling van werkgeversbijdragen boven loonplafond.

De RSZ zal in een dergelijke situatie het ontnomen voordeel moeten innen ten laste van de veroordeelde werkgever.

Vaststelling van minimale pensioenbijdrage voor de na 31 mei 2026 benoemde statutaire personeelsleden

Het Federaal regeerakkoord 2025-2029 bepaalde dat voor elke nieuwe benoeming van een statutaire ambtenaar de bijdrage voor het rustpensioen voortaan de kostprijs ervan moet dekken.

Hierbij wordt een werkgeversbijdrage van 9,5% voorzien die progressief zal toenemen tot zij 38% bedraagt in 2029 op bepaalde nieuwe benoemingen van statutaire personeelsleden die na 31 mei 2026 worden verleend.

Invoeren 'Check in and out voor werken in onroerende staat'

In de strijd tegen sociale en fiscale fraude worden er diverse maatregelen voorzien. Zo vinden onder meer flietscontroles in bepaalde sectoren op geregelde tijdstippen plaats en bestaat er in bepaalde gevallen een verplichte aanwezigheidsregistratie.

Afschaffen mogelijkheid voorafgaande registratie van aanwezigheid van werknemers bij werken in onroerende staat

Op een datum die nog bij koninklijk besluit zal worden vastgelegd en, uiterlijk op 1 januari 2027, kunnen werkgevers de aanwezigheid van hun werknemers niet langer vooraf en vanop afstand registreren.

De registratie zal in de toekomst in real time moeten gebeuren, door de betrokkene zelf, op de bouwplaatsen en telkens bij het begin en einde van de activiteit.

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de registratie van zijn aanwezigheid op de arbeidsplaats. De registratie moet persoonlijk worden uitgevoerd.

Deze registratie kan o.a. gebeuren via:

- een badgesysteem waarvoor de aannemer - werkgever een badge ter beschikking stelt aan zijn werknemer of de zelfstandige die in zijn opdracht de arbeidsplaats betreedt;
- een QR-code.

De (onder)aannemer moet de nodige maatregelen nemen zodat elke persoon die in zijn opdracht de arbeidsplaats betreedt en verlaat zich effectief kan registreren. De werkgever is evenwel niet verplicht een smartphone ter beschikking stellen van zijn werknemers om registraties mogelijk te maken.



Zodra werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan, kan hij niet verantwoordelijk gesteld worden voor vergetelheden, fouten, of weigering van de werknemer om zich te registreren

De aanduiding van de actoren verantwoordelijk voor de levering, de plaatsing en de goede werking van het registratieapparaat op de bouwplaats blijft onveranderd.

Invoeren 'Check in and out at Work' voor werken in onroerende staat

Op een datum die nog bij koninklijk besluit zal worden vastgelegd en, uiterlijk op 1 januari 2027 moet zowel het tijdstip van aankomst en van vertrek op een tijdelijke of mobiele bouwplaats geregistreerd worden.

De voorwaarden die momenteel gelden blijven behouden.

Door de invoering van de UIT-registratie in de bouw in combinatie met de afschaffing van de voorafgaande registratiemogelijkheid tracht men de strijd tegen de sociale fraude en oneerlijke concurrentie te optimaliseren en een verbeterde veiligheid op de werkplek te creëren.

Let wel: bovenvermelde is gebaseerd op ontwerpwetgeving en bijgevolg nog aan wijzigingen onderhevig.

Bron: Ontwerp van programmawet van 23 februari 2026 (DOC 56 1378/001).



Verhoging van de kantoorvergoeding op 1 maart 2026

Werknemers die structureel en op regelmatige basis een substantieel deel van hun arbeidstijd aan thuiswerk doen, kunnen van hun werkgever een forfaitaire kantoorvergoeding krijgen om al hun kantoorkosten te dekken.

De RSZ deelt ons mee dat deze forfaitaire kantoorvergoeding wordt geïndexeerd.

Het forfaitair maximumbedrag dat door de RSZ wordt aanvaard als terugbetaling van kosten en waarop geen RSZ-bijdragen moeten worden betaald, bedraagt sinds 1 maart 2026 160,99 EUR per maand. Tot 28 februari 2026 bedroeg het forfaitair bedrag 157,83 EUR/maand.

De fiscus aanvaardt dit forfaitair bedrag ook als (niet-belastbare) terugbetaling van kosten volgens de bepalingen uit de circulaire van 26 februari 2021 over tussenkomsten van de werkgever voor thuiswerk.

Bronnen: Administratieve instructies - RSZ, Circulaire 2021/C/20 betreffende de tussenkomsten van de werkgever voor thuiswerk, <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet#!/document/9ab46041-d0bf-4438-b707-e7b847c4794c>, 26 februari 2021

Nieuwe bedragen voor binnenlandse verblijfskosten vanaf 1 maart 2026

Als werkgever in de privésector kan je de verblijfskosten van je werknemers die zakelijke reizen in België maken terugbetalen. Voor het bepalen van de vergoeding kun je als leidraad de verblijfsvergoedingen van personeelsleden bij de federale overheid nemen. De bedragen van deze vergoedingen wijzigden op 1 maart 2026.

Principe: belastingvrije vergoeding

De forfaitaire vergoedingen die je aan je werknemers toekent als terugbetaling voor de verblijfskosten tijdens beroepsverplaatsingen in België worden niet belast, zolang ze niet hoger zijn dan de gelijkaardige vergoedingen die de federale overheid toekent aan haar personeelsleden. Deze vergoedingen worden beschouwd als een 'ernstige norm'.

Overzicht van de bedragen vanaf 1 maart 2026

Door toepassing van de indexeringsmechanismen zijn volgende bedragen van toepassing vanaf **1 maart 2026**:

	Dagelijkse forfaitaire vergoeding (maaltijdkosten)	Maandelijks forfaitaire vergoeding	Aanvullende dagelijkse vergoeding voor huisvestingskosten
Geïndexeerd bedrag	21,64 EUR/dag	Max. 16 x 21,64 EUR/maand (bij een voltijdse tewerkstelling)	162,35 EUR/nacht

Dagelijkse forfaitaire vergoeding voor maaltijdkosten

Een dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten (maaltijden) kan je toekennen als:

- de verplaatsing van de dienstreis minimaal 6 uur duurt;
- de verplaatsing er geen aanleiding toe geeft dat jij of een derde de kost van de maaltijd op zich neemt;
- de verplaatsing geen aanleiding geeft tot enig ander voordeel om maaltijdkosten te dekken.

Ken je maaltijdcheques toe om de maaltijdkosten gedurende binnenlandse dienstreizen te vergoeden, dan moet je jouw tussenkomst in de maaltijdcheque in mindering brengen van de forfaitaire vergoeding.

Opheffing van de dagelijkse forfaitaire vergoeding voor federale ambtenaren

De dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten in België voor federale ambtenaren is opgeheven sinds 1 januari 2024 maar de administratie aanvaardt evenwel dat deze vergoeding verder kan worden aangemerkt als 'ernstige norm', mits bovenstaande voorwaarden vervuld zijn.

Maandelijks forfaitaire vergoeding

Als de functie van de werknemer regelmatige prestaties buiten de onderneming impliceert (het betreft doorgaans personeelsleden die een reizende functie uitoefenen), kan je een maandelijks forfaitaire vergoeding toekennen.

De maandelijks forfaitaire vergoeding is gelijk aan een aantal keren de dagelijkse vergoeding. Het aantal is identiek voor de werknemers die dezelfde functie uitoefenen en wordt vastgesteld op basis



van het gemiddelde van de voltijdse prestaties volbracht door deze werknemers tijdens het voorgaande jaar. De maandelijkse forfaitaire vergoeding mag echter nooit hoger liggen dan zestien keer de dagelijkse forfaitaire vergoeding bij een voltijdse tewerkstelling.

De toekenning van deze maandelijkse forfaitaire vergoeding is niet onderworpen aan de voorwaarde van duurtijd (minimum 6 uur). De verplaatsing mag er geen aanleiding toe geven dat jij of een derde de kost van de maaltijd op zich neemt en de verplaatsing mag evenmin aanleiding geven tot enig ander voordeel om de maaltijdkosten te dekken.

Aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten

Er is ook voorzien in een aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten die bedoeld is om de huisvestingskosten te dekken. Deze vergoeding kan je toekennen aan werknemers die in België buiten hun woonplaats moeten logeren naar aanleiding van de uitoefening van hun functie.

Je kan de vergoeding toekennen als aan de volgende cumulatieve voorwaarden is voldaan:

- de verplaatsing geeft er geen aanleiding toe dat jij of een derde de kost van huisvesting op zich neemt;
- de verplaatsing geeft geen aanleiding tot enig ander voordeel van dezelfde aard.

Bron: Circulaire 2026/C/35 over de vergoedingen voor verblijfskosten in België

Overschakeling naar zomeruur: hoe moeten werknemers in ploegdienst worden betaald?

Op zondag 29 maart 2026 schakelen we over van winteruur naar zomeruur. Hiervoor moeten we de klok een uur vooruit zetten (om 2 u 's ochtends zal het dus eigenlijk 3 u zijn).

De overschakeling naar zomeruur kan voor problemen zorgen voor het berekenen van het loon van bepaalde categorieën van werknemers.

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

Werknemers in ploegen: wat moet je doen?

Er zijn twee oplossingen:

- Als de arbeidsorganisatie dit toelaat, moet de toerbeurt van de ploegen zo worden geregeld dat de ploeg die het minste aantal uren heeft gewerkt bij de overschakeling naar het zomeruur (de nacht van 28 op 29 maart) de ploeg is die bij de overschakeling naar het winteruur het meeste werkt.

Bij de overschakeling naar het zomeruur zullen deze werknemers immers minder werken, maar met behoud van hun normale dagloon. Daarom zullen deze werknemers bij de omschakeling naar het winteruur meer moeten werken zonder extra loon te ontvangen. Hun extra prestaties werd immers al betaald toen werd overgeschakeld naar het zomeruur.

- *Als het voor jou niet mogelijk is om deze toerbeurt toe te passen, volg dan de onderstaande instructies:*
 - de werknemers die 7 uur (of minder) zullen werken bij de overschakeling naar het zomeruur (de nacht van 28 op 29 maart) moeten een loon ontvangen dat overeenstemt met het loon voor een normale dag;
 - de werknemers die bij de overschakeling naar het winteruur langer zullen werken dan de duur van een normale dag, moeten een loon ontvangen dat overeenstemt met de effectief gewerkte uren.

Voorbeeld

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

Ploeg B heeft de nachtshift gewerkt bij de overschakeling naar het zomeruur (de nacht van 28 op 29 maart). De werknemers zullen dus 7 uur gewerkt hebben. Ze zullen een loon ontvangen dat overeenstemt met 8 gewerkte uren.

Bij het overschakelen naar het winteruur zijn er twee mogelijke scenario's:

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



Samengevat

Nachtploeg bij de twee "uurveranderingen"	Aantal betaalde uren bij de overschakeling naar het zomertuur (voor 7 uur effectieve arbeid)	Aantal betaalde uren bij de overschakeling naar het wintertuur (voor 9 uur effectieve arbeid)
Dezelfde ploeg	8	8
Verschillende ploegen	8	9

Bron: collectieve arbeidsovereenkomst nr. 30 van 28 maart 1977 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de problemen die inzake beloning van sommige werknemers rijzen bij de overschakeling naar het zomertuur evenals naar het wintertuur, verplicht verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 juli 1998, BS van 11 augustus 1998.

Welke maatregelen worden vermoedelijk uitgesteld naar 1 juni 2026?

De meerderheidspartijen hebben op 11 maart 2026 amendementen ingediend om de inwerkingtreding van een aantal belangrijke maatregelen uit het Federaal Regeerakkoord (zie eerdere [infoflash](#)) uit te stellen naar 1 juni 2026.

De amendementen voorzien in een verschuiving van de datum van inwerkingtreding van de volgende maatregelen uit het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen naar 1 juni 2026:

Versoepelingen op het vlak van arbeidsreglementen

Vandaag moet het arbeidsreglement alle voltijdse uurroosters die in de onderneming worden toegepast afzonderlijk vermelden, evenals alle vaste deeltijdse uurroosters die niet volledig inpasbaar zijn in het (voltijds) uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement.

Het wetsontwerp voorziet in een bijkomende versoepeling. Naast de opname van de afzonderlijke uurroosters, zal het voortaan mogelijk zijn om een algemeen kader van de gewone arbeidstijd vast te leggen.

Dit kader zal dan minstens de volgende informatie moeten vermelden:

- Dagen van de week waarop gewerkt kan worden
- Tijdvak waarbinnen de arbeid kan worden gepresteerd
- Minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur
- Normale en maximale wekelijkse arbeidsduur

Verder voorziet het wetsontwerp in een versoepeling op het vlak van de overlegprocedure tot wijziging van het arbeidsreglement voor wijzigingen van het arbeidsreglement die betrekking hebben op de uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd of de invoering van een nieuw uurrooster.

Wijziging van de minimale wekelijkse arbeidsduur

Momenteel moet de wekelijkse arbeidsduur minimaal 1/3de bedragen van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer.

Het wetsontwerp wil de minimale arbeidsduur verlagen naar 1/10de van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer en dit vanaf 1 juni 2026. Volgens de regering zal dit een positief effect hebben op de werkgelegenheid. Gerechtigden op een leefloon zullen het extra inkomen uit dergelijke deeltijdse tewerkstelling onder bepaalde voorwaarden kunnen combineren met hun uitkering.

Het is niet duidelijk of het KB dat uitzonderingen voorziet op de huidige 1/3 regel ook zal worden aangepast.

Nachtarbeid

Om het tewerkstellingspotentieel in de e-commerce te verhogen en om te vermijden dat ondernemingen zouden verhuizen naar buurlanden waar de nachtarbeid soepeler is geregeld, worden de regels rond nachtarbeid versoepeld.

Het wetsontwerp wil het algemene verbod op nachtarbeid opheffen. De huidige grens van nachtarbeid tussen 20u en 6u blijft behouden.

Voor de ondernemingen uit de e-commerce en aanverwante sectoren die cumulatief behoren tot een bepaald paritair comité en een welbepaalde activiteit uitoefenen, wordt evenwel een specifieke afwijkende definitie voorzien waarbij nachtarbeid arbeid is verricht tussen 23u en 6u.

Voor werknemers die in dienst treden vanaf 1 juni 2026 zullen de premies voorzien in bestaande Cao's ook van toepassing blijven, maar rekening houdend met de nieuwe definitie van nachtarbeid (tussen 23u en 6u 's morgens), tenzij de werkgever met de werknemers overeenkomt om hiervan af te wijken (door bv. een bepaling in het arbeidsreglement).

Beperking van de maximale duur van de opzegtermijn bij ontslag door de werkgever

Als je als werkgever een werknemer ontslaat, moet je een opzegtermijn betekenen of een daarmee overeenstemmende verbrekingsvergoeding betalen. Deze opzegtermijn wordt berekend aan de hand van de anciënniteit van de werknemer.

Momenteel staat er geen maximum op deze opzegtermijn.

Voor arbeidsovereenkomsten die aanvangen vanaf 1 juni 2026 zal de duur van de opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever beperkt worden tot 52 weken.

Verplichte elektronische neerlegging cao nr. 90

Het wetsontwerp wil de werkgevers die wensen gebruik te maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen verplichten om, indienals het toekenningplan kan worden ingediend via toetredingsakte, deze toetredingsakte neer te leggen via elektronische weg (www.bonusplannen.be).

Partena volgt de wetswijzigingen op de voet en bericht jullie van zodra de vermoedelijke wijzigingen definitief goedgekeurd werden.

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

Bron: Wetsontwerp van 3 februari 2026 houdende diverse arbeidsbepalingen Doc 56 1324/001; Amendement Doc 56 1324/002.

Kilometervergoeding vanaf 1 april 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 april 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 april 2026, bedraagt 0,4327 EUR/km (onder voorbehoud).

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan 0,4327 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 2026 :

1 januari 2026 – 31 maart 2026	0,4326 EUR/km
1 april 2026 – 30 juni 2026	0,4327 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 privéovertuig 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.

Volgende overschrijding spilindex komt er vroeger dan verwacht

Door o.a. de recent gestegen energiekosten ingevolge het conflict in het Midden-Oosten, voorziet het Federaal Planbureau dat de volgende overschrijding van de spilindex hoogstwaarschijnlijk al zal plaatsvinden in juli 2026.

Ter herinnering: vanaf 1 juli 2025 worden de sociale uitkeringen en de wedden van ambtenaren in principe 3 maanden na overschrijding van de spilindex geïndexeerd. Deze wijziging kadert in een bredere begrotingsdoelstelling van de federale overheid. Op dit principe bestaan bepaalde uitzonderingen.

Bijgevolg zouden bepaalde sociale uitkeringen en de wedden van het overheidspersoneel in oktober 2026 geïndexeerd worden. Aangezien die indexeringspercentage naar alle waarschijnlijkheid zal worden berekend overeenkomstig de modaliteiten van de nieuwe maatregel 'centenindex', zal het indexeringspercentage van 2% slechts toegepast worden op de schijf tot 2.000 EUR bruto per maand voor de sociale uitkeringen en op de schijf tot 4.000 EUR bruto per maand voor de overheidswedden (dit laatste onder voorbehoud van de aanneming van definitieve wetgeving en publicatie in het Belgisch Staatsblad).

Bron : Berichtgeving Federaal Planbureau van 12 maart 2026 'Indexcijfer der consumptieprijzen – Inflatievooruitzichten'.

Hervorming Vlaams opleidingsverlof vanaf 1 september 2026

De Vlaamse Regering voert een ingrijpende hervorming door van het Vlaams opleidingsverlof (VOV).

In lijn met de beleidsnota Werk 2024-2029 verschuift de focus van een algemeen recht naar een instrument dat specifiek is gericht op het versterken van de arbeidsmarktpositie en de productiviteit. De middelen worden voortaan doelgerichter ingezet om de huidige krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Let op: de algemene inwerkingtreding is vastgelegd op 1 september 2026. Als werkgever is het essentieel om nu reeds rekening te houden met deze strengere criteria bij het plannen van jouw opleidingsbeleid voor de komende jaren.

Focus op arbeidsmarktgerichte opleidingen

De erkenning in de opleidingsdatabank van opleidingen die in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof, wordt aanzienlijk selectiever. Er zullen dus heel wat opleidingen die nu wél in aanmerking komen voor Vlaams opleidingsverlof worden geschrapt uit de opleidingsdatabank.

Enkel opleidingen die direct bijdragen aan de inzetbaarheid van de werknemer komen nog in aanmerking. Het gaat ondermeer om volgende types van opleidingen:

- Knelpuntberoepen: opleidingen uit de officiële VDAB-knelpuntberoepenlijst;
- Digitale- en klimaattransitie: een nieuwe, cruciale categorie gericht op energie-, klimaat- en digitale competenties om de concurrentiekracht te waarborgen;
- STEM-opleidingen: opleidingen met een STEM-label of gericht op STEM-beroepen;
- Eerste diploma secundair onderwijs: de focus ligt op kortgeschoolden; diplomagerichte trajecten voor bachelor of master zijn enkel nog mogelijk indien ze binnen een andere toegelaten categorie vallen;
- Taalopleidingen: Nederlands, Frans, Duits en Engels, strikt beperkt tot niveau B1;
- Mentoropleidingen en sociaal overleg: specifieke trajecten voor mentoren en opleidingen over arbeidsrecht en sociaal overleg;
- Competentieprognoses: opleidingen die inspelen op aangetoonde sectorale tekorten (bijv. via de VLAMT-methode).

Louter interne aanpassingen aan systemen of tools en wettelijk verplichte opleidingen (bijv. via CAO of wet) zijn uitgesloten. Er geldt een uitzondering van 6 maanden voor nieuwe medewerkers. Voor hen mag VOV wel worden ingezet voor interne technologische systemen indien zij bij aanwerving nog niet over de nodige competenties beschikken.

De beoordelingsprocedure voor de opleidingen in de opleidingsdatabank gaat reeds van start op 1 juli 2026. Op die manier kan worden verzekerd dat de opleidingsdatabank op 1 september 2026 tijdig bijgewerkt is volgens de nieuwe beoordelingscriteria.

Het gemeenschappelijk initiatiefrecht: verdubbeling van uren

De hervorming verankert het gemeenschappelijk initiatiefrecht structureel. Dit wil zeggen dat als de werkgever een interessante opleiding voorstelt en de werknemer daarop ingaat, deze wordt beloond. Zo ziet de werknemer die zowel op eigen houtje als op voorstel van de werkgever cursussen volgt, zijn uren opleidingsverlof verdubbelen van 125 naar 250 uur.

De overheid wil hiermee vooral de drempel voor kort- en middengeschoolden verlagen, aangezien zij vaker opleidingen volgen op voorstel van de werkgever.

- Persoonlijk initiatief: maximaal 125 uur per schooljaar.
- Gemeenschappelijk initiatief: indien de werknemer ingaat op een voorstel van de werkgever én ook een opleiding op eigen initiatief volgt, verdubbelt het totaalrecht naar maximaal 250 uur (125 uur per type initiatief).

De werkgever dient de initiatiefnemer expliciet aan te geven bij de terugbetalingsaanvraag.

Financiële impact: verhoging werkgeversforfait

Werkgevers krijgen van de Vlaamse overheid een forfaitaire terugbetaling voor de loonkost van werknemers die een erkende opleiding volgen. Dit 'werkgeversforfait' wordt opgetrokken.

- Forfait schooljaar 2025-2026: 14,91 EUR per uur;
- Forfait schooljaar 2026-2027: 24,50 EUR per uur.

Bedrijfsinterne opleidingen en het verplichte preadvies

Bedrijfsinterne opleidingen worden voortaan onderworpen aan een strikt preventief toezicht. Een opleiding is 'bedrijfsintern' bij:

1. Exclusiviteit voor een specifiek functieprofiel binnen de eigen organisatie.
2. Focus op de huidige job zonder significante wijziging van de omgeving.
3. Instructeurs die werknemers zijn van dezelfde werkgever (of gebruiker bij uitzendkrachten).

Je moet voortaan een gunstig preadvies aanvragen bij het departement WEWIS (Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie). Hoewel dit nog kan tijdens de terugbetalingsaanvraag, raden wij aan dit vooraf te doen. De werkgever geeft hierbij een verklaring op eer.

Let op: de Vlaamse Sociale Inspectie kan deze feiten achteraf controleren en tegenspreken, wat kan leiden tot terugvorderingen. Bovendien mag het aandeel 'werkplekieren' binnen deze opleidingen nooit meer dan 80% bedragen.

Aanwezigheidsregels en sanctiebeleid

De overheid stapt af van het 'alles-of-niets' principe. Dit vereist een nauwgezetere administratie.

- Pro-rata terugbetaling: de vergoeding wordt strikt berekend op basis van de daadwerkelijke aanwezigheid in de les. De oude regel waarbij aanwezigheid op de eindbeoordeling volstond voor het volledige urenpakket, vervalt.
- Examens en EVC: voor het afleggen van examens bij de examencommissie of EVC-assessments wordt het recht vastgelegd op 16 uur (een verdubbeling).
- Weekendwerkers: werknemers die uitsluitend in het weekend werken, kunnen enkel nog VOV opnemen voor uren die samenvallen met een werkdag in hun dienstrooster.

Het sanctiebeleid voor opleidingsverstrekkers wordt verstrengd. De opleidingsverstrekkers die herhaaldelijk (minstens twee administratieve fouten) hun plichten verzaken, kunnen voor een jaar worden geschorst.

Overgangsbepalingen en voorbehoud.

Er is een overgangsregeling voorzien voor meerjarige opleidingen die reeds gestart zijn. Deze opleidingen kunnen onder de oude voorwaarden worden voltooid.

De beschreven maatregelen zijn momenteel onder voorbehoud, want de betrokken wetgeving is nog niet definitief aangenomen. De uiteindelijke inhoud en modaliteiten kunnen dus nog wijzigen tot aan de officiële publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Praktische acties

De vernieuwde procedure voor de opleidingsdatabank start op 1 juli 2026. Wij adviseren om vanaf die datum te verifiëren of eventuele geplande opleidingen voor het najaar van 2026 nog steeds in de opleidingsdatabank zijn opgenomen.

Bedrijfsinterne opleidingen vallen vanaf 1 september 2026 onder striktere regels en vereisen vaak een verplicht preadvies. Laat jouw interne opleidingen dus tijdig screenen!

Bron : voorontwerp van Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, wat betreft de hervorming van het Vlaams opleidingsverlof, [Hervorming Vlaams opleidingsverlof: wijzigingsbesluit | Vlaanderen.be](#).



April 2026 – Enkele belangrijke data

06 april 2026

Paasmandag is een wettelijke feestdag.

30 april 2026

DmfA: verzending van de aangifte 2026/1 en betaling van saldo van bijdrage 2026/1.

30 april 2026

Bonusplannen met een referteperiode van een volledig kalenderjaar moeten voor eind april ingediend worden. Bron : [FOD Werkgelegenheid](#)

[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>