



LEGAL WATCH

04-2026



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

De werkbonus op 1 april 2026	3
Hoe zit het nu met de vrijwillige overuren vanaf 1 april 2026?.....	4
Kan een werknemer momenteel al deze nieuwe vrijwillige overuren presteren?	4
Zijn de 'nieuwe' vrijwillige overuren een kopie van de 'oude' vrijwillige overuren?	4
Kan een deeltijdse werknemer in de toekomst nog gebruik maken van vrijwillige overuren?	7
Moet een lopende overeenkomst over het presteren van vrijwillige overuren na 1 april 2026 opnieuw vervangen worden door een nieuwe overeenkomst?.....	7
Komt er duidelijkheid over de vanaf 1 april 2026 afgesloten akkoorden om vrijwillige overuren te presteren?.....	8
Wat zijn de mogelijkheden sinds 1 april 2026	8
Een uitzondering voor deeltijders die nu al vrijwillige overuren presteren.....	8
Akkoorden afgesloten na 1 april 2026 maar vóór publicatie van de regelgeving blijven geldig	8
Wat betekent dit voor jou?.....	9
Wat verandert er voor werkgevers in de AI-verordening? De Digital Omnibus brengt mogelijke versoepelingen	10
Wat verandert er mogelijk voor werkgevers	10
Uitgestelde deadlines voor hoog-risico-AI-systemen	10
AI-geletterdheid.....	10
Verwerking van persoonsgegevens voor biasdetectie.....	11
Vereenvoudigde administratieve lasten voor meer aanbieders van AI-systemen.....	11
Wat betekent dit voor werkgevers?.....	11
RSZ: structurele vermindering vanaf 1 april 2026	12
RSZ: regularisatie met terugwerkende kracht van het bedrag van de maaltijdcheques tot 30 april 2026	12
Mei 2026 – Enkele belangrijke data	13



De werkbonus op 1 april 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 Infolash van 4 april 2024](#)).

Dit zijn de bedragen van deze vermindering, die geïndexeerd werden op 1 april 2026:

Luik A

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik A Bedienden	Bedrag van de vermindering luik A Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.880,32$	125,04	135,04
$\text{€ } 2.880,32 < S \leq \text{€ } 3.336,98$	$125,04 - (0,2738 \times (S - \text{€ } 2.880,32))$	$135,04 - (0,2957 \times (S - \text{€ } 2.880,32))$
$S > \text{€ } 3.336,98$	0	0

Luik B

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik B Bedienden	Bedrag van de vermindering luik B Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.255,50$	168,62	182,11
$\text{€ } 2.255,50 < S \leq \text{€ } 2.880,32$	$168,62 - (0,2699 \times (S - \text{€ } 2.255,50))$	$182,11 - (0,2915 \times (S - \text{€ } 2.255,50))$
$S > \text{€ } 2.880,32$	0	0

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

Bron: RSZ

Hoe zit het nu met de vrijwillige overuren vanaf 1 april 2026?

Tot en met 31 maart 2026 kon een werknemer onder bepaalde voorwaarden opteren voor vrijwillige overuren of relance-uren.

Relance-uren verschilden op een aantal vlakken van de gewone vrijwillige overuren. Zo gaven relance-uren geen recht op een overloontoeslag, telden ze niet mee voor de berekening van de interne overurengrens en gold voor deze uren het principe bruto is gelijk aan netto.

Vanaf 1 april 2026 wordt een nieuw systeem van vrijwillige overuren voorzien. Dit moet zowel het vroegere systeem van de vrijwillige overuren als de relance-uren vervangen.

Omwille van het ontbreken van het wetgevend kader stellen zich momenteel diverse praktische vragen.

Lees verder en ontdek deze!

Kan een werknemer momenteel al deze nieuwe vrijwillige overuren presteren?

Door het uitblijven van de publicatie van het wetgevend kader over het nieuw systeem van vrijwillige overuren, bestaan momenteel strikt juridisch gezien enkel de gewone vrijwillige overuren.

In deze regeling kunnen maximaal 120 vrijwillige overuren per kalenderjaar gepresteerd worden. Deze vrijwillige overuren geven recht op een overloontoeslag, zijn onderworpen aan bedrijfsvoorheffing en RSZ en kunnen enkel gepresteerd worden na een voorafgaand schriftelijk afgesloten akkoord tussen werkgever en werknemer. Deze overeenkomst heeft een maximale duur van 6 maanden en is hernieuwbaar.

Relance-uren kunnen vanaf 1 april 2026 niet meer toegepast worden aangezien deze regeling slechts geldig was tot 31 maart 2026.

Ontwerpwetgeving voorziet nog steeds 1 april 2026 als datum van inwerkingtreding, vermoedelijk retroactief dus.

Bepaalde werkgevers zullen mogelijks anticiperen op de retroactieve inwerkingtreding van de wet en nu al schriftelijk akkoorden afsluiten met de werknemers om vrijwillige overuren op basis van de nieuwe regels te presteren vooraleer de nieuwe wetgeving gepubliceerd is. Juridisch gezien is deze werkwijze niet 100% sluitend aangezien dergelijke akkoorden gebaseerd zijn op basis van wetgeving die officieel nog niet bestaat op het moment van het afgesloten akkoord.

Zijn de 'nieuwe' vrijwillige overuren een kopie van de 'oude' vrijwillige overuren?

De nieuwe vrijwillige overuren verschillen op meerdere vlakken van de oude vrijwillige overuren.

Zo is er een voordelige behandeling voor 240 vrijwillige overuren (waarbij bruto = netto) zonder overloon en zijn er strengere toepassingsvoorwaarden ingeval van deeltijdse tewerkstelling.



Een volledig overzicht vind je hieronder terug:

	'Oude' vrijwillige overuren	'Nieuwe' vrijwillige overuren
Toepassingsgebied	Werknemer valt onder de arbeidswet van 16 maart 1971 <ul style="list-style-type: none"> • Voltijdse werknemers; • Deeltijdse werknemers die de voltijdse dag-of weekgrenzen overschreden hebben. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijdse werknemers; • Deeltijdse werknemers die de voltijdse dag- of weekgrenzen overschrijden EN <ul style="list-style-type: none"> • NIEUW: minstens 3 jaar deeltijds werken op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst NIEUW: waar er sprake is van een tijdelijke vermeerdering van werk. <p>Let wel: deze strengere voorwaarden zijn niet van toepassing op de deeltijdse werknemers die op de dag van publicatie van de maatregel in het Belgisch Staatsblad, al een akkoord met hun werkgever hadden over het presteren van vrijwillige overuren.</p> <p>Uitgesloten uit het toepassingsgebied: Werknemers die een deeltijdse tewerkstelling (m.n. een 1/2de, 1/5de of 1/10de loopbaanvermindering) in het kader van de loopbaanonderbreking (bv. het tijdskrediet in de privésector (cao nr. 103) en de thematische verloven, zoals ouderschapsverlof) opnemen</p>
Aantal	120 vrijwillige overuren per kalenderjaar en 120 relance uren per kalenderjaar (in combinatie maximum 220 uren)	<p>Principe: 360 vrijwillige overuren per kalenderjaar</p> <p>Uitzondering: 450 vrijwillige overuren per kalenderjaar indien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkgever in PC 302 of ingeval van uitzendarbeid bij een gebruiker van wie de activiteit ressorteert onder PC 302, • die in elke plaats van uitbating gebruik maakt van het geregistreerd kassasysteem, en die dit kassasysteem heeft aangegeven bij de belastingadministratie. <p>! De relance-uren die gepresteerd werden in het eerste kwartaal van 2026 worden van dit aantal in mindering gebracht.</p>
Overloon	Ja, voor de gewone vrijwillige overuren Neen, voor de relance uren	NIET voor 240 vrijwillige overuren per kalenderjaar, erboven wel
Vrij van BV	Neen, voor de gewone vrijwillige overuren Ja, voor de relance uren	JA voor 240 vrijwillige overuren per kalenderjaar
Vrij van RSZ	Neen, voor de gewone vrijwillige overuren Ja voor de relance uren	Ja, voor 240 vrijwillige overuren per kalenderjaar
Inhaalrust	Neen	Neen
Interne grens	Eerste 25 gepresteerde vrijwillige overuren tellen niet mee voor naleving interne grens.	/



	(Bij algemeen verbindend verklaarde CAO kan dit opgetrokken wordt tot maximaal 60 uren). Relance uren tellen niet mee voor de interne grens	
Gemiddelde arbeidsduur	Neen	Neen
Gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing overuren	Ja, voor de gewone vrijwillige overuren Neen voor de relance uren	NEEN voor 240 vrijwillige overuren (geen overloon), nadien JA.
Formaliteiten	Afsluiten van een voorafgaand schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer waarin de uitdrukkelijke wil tot uiting komt om vrijwillige overuren te presteren. Geldigheidsduur van maximum 6 maanden en kan hernieuwd worden	Geldigheidsduur van een jaar. Stilzwijgend verlengd voor een bijkomende periode van een jaar. Mogelijkheid tot schriftelijke opzeg van het akkoord door werkgever en werknemer onder bepaalde modaliteiten. Mogelijkheid om de overeenkomst te beëindigen in onderling akkoord

Kan een deeltijdse werknemer in de toekomst nog gebruik maken van vrijwillige overuren?

Ja, een deeltijdse werknemer kan nog steeds gebruik maken van vrijwillige overuren.

De toepassingsvoorwaarden worden wel heel wat strikter.

Vrijwillige overuren staan enkel nog open voor deeltijdse werknemers die de voltijdse dag-of weekgrenzen overschrijden en minstens 3 jaar deeltijds werken bij die werkgever. Daarbovenop moet er sprake zijn van een tijdelijke vermeerdering van werk.

Deze strengere voorwaarden zijn niet van toepassing op de deeltijdse werknemers die op de dag van publicatie van de maatregel in het Belgisch Staatsblad, al een akkoord met hun werkgever hadden over het presteren van vrijwillige overuren.

Wij raden werkgevers aan om zo snel mogelijk een schriftelijk akkoord over vrijwillige overuren af te sluiten met hun deeltijdse werknemers, zodat zij ook nadien vrijwillige overuren kunnen blijven toepassen zonder de anciënniteitsvoorwaarde van drie jaar.

Moet een lopende overeenkomst over het presteren van vrijwillige overuren na 1 april 2026 opnieuw vervangen worden door een nieuwe overeenkomst?

Neen. Een akkoord om vrijwillige overuren te presteren voor een periode die afloopt na 1 april 2026 blijft geldig om vrijwillige overuren te presteren onder de toepassing van de nieuwe regels. Het akkoord moet wel gesloten zijn vóór 1 april 2026

Let wel: de initiële geldigheidsduur van de overeenkomst blijft behouden maar de inhoudelijke regels worden wel, na publicatie van de wetgeving, retroactief vanaf 1 april 2026 aangepast.

Werkgevers kunnen er ook voor kiezen om het bestaand akkoord op het ogenblik dat de nieuwe regels officieel zijn in onderling akkoord te beëindigen en een nieuw akkoord volgens de nieuwe regels af te sluiten.

Hierdoor kan een werknemer 360 vrijwillige overuren per kalenderjaar presteren. In de horeca wordt het contingent zelfs verhoogd van 360 uren naar 450 uren voor werkgevers met een geregistreerd kassasysteem. Van deze uren kan de werkgever 240 uren (360 in de horeca) uitbetalen aan een voordelig tarief.

Deze uren zijn vrijgesteld van overloon, socialezekerheidsbijdragen en belastingen waardoor het bruto gelijk is aan netto.

De relance-uren die gepresteerd werden in het eerste kwartaal van 2026 worden van dit aantal in mindering gebracht.

Bron: Wetsontwerp houdende wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren van het Sociaal Strafwetboek, Kamer doc. nr. 56K1333.

Komt er duidelijkheid over de vanaf 1 april 2026 afgesloten akkoorden om vrijwillige overuren te presteren?

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 (zie eerdere [infoflash](#)) is er op dit moment veel onduidelijkheid over.

Wat zijn de mogelijkheden sinds 1 april 2026

Sinds 1 april 2026 kan je in beginsel enkel een akkoord sluiten op basis van de regels die op 1 april 2026 vóór de publicatie van de nieuwe wet nog steeds gelden (art 25bis Arbeidswet):

- o Maximaal 120 gewone vrijwillige overuren per kalenderjaar;
- o Te betalen met overloontoeslag;
- o Onderhevig aan socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing
- o Te presteren na voorafgaand schriftelijk akkoord (met verwijzing naar art. 25bis van de arbeidswet) van de werknemer voor een maximale (hernieuwbare) periode van 6 maanden.

Dit betekent dat er strikt juridisch gezien geen bruto is gelijk aan netto vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden vanaf 1 april 2026 (want de nieuwe wet is nog niet gepubliceerd) en ook geen relance-uren meer, aangezien deze regeling al afliep op 31 maart 2026.

Een uitzondering voor deeltijders die nu al vrijwillige overuren presteren

Voor deeltijders die niet zouden voldoen aan de nieuwe voorwaarden voorzien in het wetsontwerp, is het aangewezen om nu nog een akkoord op basis van de huidige reglementering te sluiten, aangezien de nieuwe voorwaarden niet zullen gelden voor deeltijdse werknemers die op de datum van publicatie van de nieuwe wet in het Belgisch Staatsblad verbonden waren door een lopend akkoord met de desbetreffende werkgever.

Akkoorden afgesloten na 1 april 2026 maar vóór publicatie van de regelgeving blijven geldig

In de ontwerpwetgeving was een overgangsregeling voorzien voor akkoorden die afgesloten werden vóór 1 april 2026 en doorliepen na 1 april 2026.

Dergelijk akkoord werd geldig gesloten onder de regel zoals ze golden vóór de publicatie van de wet: schriftelijk, voor een periode van maximaal 6 maanden en vooraleer de vrijwillige overuren worden gepresteerd.

De retroactieve werking van de (aankomende) nieuwe wet garandeert dat dergelijk akkoord ook ná 1 april 2026 geldig blijft om vrijwillige overuren te presteren volgens de nieuwe regels (tot 360 vrijwillige overuren, waarvan tot 240 uur zonder overloontoeslag, zonder socialezekerheidsbijdragen en zonder bedrijfsvoorheffing).

Een nadeel is dat dergelijk akkoord maximaal zes maanden geldig is en werkgever en werknemer na afloop toch een nieuw akkoord zullen moeten sluiten.



Het nieuwe amendement bij het wetsontwerp met betrekking tot de vrijwillige overuren dat op 14 april 2026 werd ingediend door de meerderheidspartijen, voorziet deze overgangsregeling ook voor akkoorden die onder de oude regeling werden afgesloten vanaf 1 april 2026. Deze akkoorden behouden dus ook onder de nieuwe regels, hun geldigheid tot hun voorziene einddatum.

Wat betekent dit voor jou?

Heb je extra werk en gemotiveerde medewerkers? Laat ze nu al een overeenkomst ondertekenen, zo kan je ze nu al vrijwillige overuren laten presteren.

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 doc 56 1333/005.

Wat verandert er voor werkgevers in de AI-verordening? De Digital Omnibus brengt mogelijke versoepelingen

De Europese instellingen werken aan de "Digitale Omnibus", dat tot doel heeft de bestaande digitale EU-regelgeving te vereenvoudigen voor ondernemingen en overheden. Een belangrijk onderdeel daarvan is de 'Digital Omnibus on AI', die enkele gerichte aanpassingen aan de AI-verordening bevat. Zowel de Raad als het Europees Parlement hebben intussen hun onderhandelingspositie goedgekeurd. We geven in dit artikel enkele van de voorziene wijzigingen mee aan de AI-verordening die een impact kunnen hebben op jou als werkgever.

Let op: Deze aanpassingen van de bepalingen aan de AI-verordening zijn nog niet definitief en kunnen wijzigen.

Wat verandert er mogelijk voor werkgevers

Uitgestelde deadlines voor hoog-risico-AI-systemen

De meest in het oog springende voorgestelde wijziging is een vertraging van de implementatie van een deel van de AI-verordening. De AI-verordening treedt gefaseerd in werking, waarbij 2 augustus 2026 een belangrijke deadline vormt voor de verplichtingen die in werking treden voor ondernemingen die werken met AI-systemen met een hoog risico onder Bijlage III. Een voorbeeld hiervan zijn AI-systemen die worden gebruikt voor bepaalde taken op het gebied van werkgelegenheid en werknemersbeheer, zoals AI-systemen die gebruikt worden om gerichte vacatures te plaatsen, sollicitaties te analyseren en te filteren en kandidaten te evalueren. Één jaar later zouden dan ook de verplichtingen voor hoog-risico-AI-systemen die deel uitmaken van gereguleerde producten onder Bijlage I in werking treden. Dit kan bijvoorbeeld op AI gebaseerde medische software zijn.

Men zou de inwerkingtreding van deze verplichtingen echter wensen uit te stellen om ondernemingen aanzienlijk meer tijd te geven om zich voor te bereiden op de complexe verplichtingen rond datakwaliteit, documentatie, transparantie en menselijk toezicht. Dit uitstel zou nodig zijn omdat de nodige standaarden, richtsnoeren en bevoegde autoriteiten momenteel nog ontbreken.

De Commissie stelde aanvankelijk een flexibele inwerkingtreding voor, gekoppeld aan de beschikbaarheid van ondersteunende maatregelen, zoals de richtsnoeren. De Raad en het Parlement kiezen echter voor duidelijke deadlines:

- 2 december 2027 voor hoog-risico-AI-systemen onder Bijlage III.
- 2 augustus 2028 voor hoog-risico-AI-systemen die deel uitmaken van gereguleerde producten onder Bijlage I.

AI-geletterdheid

Ondernemingen dienen onder de AI-verordening ervoor te zorgen dat hun medewerkers een voldoende niveau van AI-geletterdheid hebben. De werkgevers zijn met andere woorden verantwoordelijk voor het opleiden van hun medewerkers die met AI-systemen werken, zodat zij hier op een verantwoordelijke manier mee om kunnen gaan. Die verplichting zal mogelijks verdwijnen of worden afgezwakt. Uit de praktijk zou namelijk blijken dat een algemene verplichting rond AI-geletterdheid niet voor alle ondernemingen werkt en vooral kleinere ondernemingen extra lasten zou opleggen.

De instellingen verschillen nog van mening over de precieze verplichtingen:

- De Raad volgt grotendeels de Commissie en wil vooral inzetten op ondersteuning door EU en lidstaten. Zij moeten aanbieders en gebruikers aanmoedigen om ervoor te zorgen dat medewerkers die namens hen AI-systemen gebruiken, voldoende AI-kennis hebben.
- Het Parlement wil dat werkgevers zelf maatregelen blijven nemen, zonder garantie op een bepaald kennisniveau.

Verwerking van persoonsgegevens voor biasdetectie

De huidige AI-verordening staat het gebruik van persoonsgegevens voor bias-detectie alleen toe bij hoog risico AI-systemen. De Omnibus wil dat uitbreiden. Onder enkele strenge voorwaarden zouden zowel aanbieders als gebruikers van AI-systemen gevoelige persoonsgegevens mogen verwerken om discriminatie op te sporen en te corrigeren. Dit wel, enkel uitzonderlijk en wanneer het strikt noodzakelijk is om discriminatie te voorkomen.

Vereenvoudigde administratieve lasten voor meer aanbieders van AI-systemen

De AI-verordening legt strenge regels op voor aanbieders van AI-systemen, maar wil kleinere bedrijven niet overladen met bijkomende administratie. Daarom zouden niet alleen kmo's, maar ook iets grotere bedrijven, de zogenaamde small mid-caps (smc's) met 250 tot 750 werknemers, extra ondersteuning krijgen. Hoewel ze groter zijn, kampen ze namelijk met vergelijkbare administratieve lasten en wil men bepaalde ondersteuningsmaatregelen uit de AI-verordening, die oorspronkelijk enkel voor kmo's bedoeld waren, ook proportioneel uitbreiden naar smc's.

Zo zouden ze minder uitgebreide documenten dienen op te stellen over hun AI-systemen en zouden er soepelere eisen gelden voor hun interne kwaliteitsprocessen, aangepast aan hun grootte.

Wat betekent dit voor werkgevers?

De Europese instellingen wensen vereenvoudigingen aan te brengen aan de AI-verordening. Totdat deze voorstellen aanvaard worden, blijven de huidige regels echter geldig, maar ondernemingen doen er goed aan zich toch al bewust te zijn van de mogelijke impact.

De voorziene versoepelingen betekenen echter niet dat je als werkgever momenteel een afwachtende houding kan aannemen. Het blijft belangrijk om nu al in te zetten op de classificatie van AI-systemen die gebruikt worden binnen de onderneming (onaanvaardbaar risico, hoog risico, beperkt risico,...), risicobeheer en de opmaak van de nodige documentatie zoals een AI-policy, zodat men toch voldoet aan de aankomende verplichtingen die voorzien worden in de AI-verordening.

Wees er ook bewust van dat sommige verplichtingen van de AI-verordening, zoals de AI-geletterdheid, reeds van toepassing zijn en de dag van vandaag nog dienen nageleefd te worden.

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

Bron : Amendments adopted by the European Parliament on 26 March 2026 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulations (EU) 2024/1689 and (EU) 2018/1139 as regards the simplification of the implementation of harmonised rules on artificial intelligence (Digital Omnibus on AI), Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Regulations (EU) 2024/1689 and (EU) 2018/1139 as regards the simplification of the implementation of harmonised rules on artificial intelligence (Digital Omnibus on AI) - Mandate for negotiations with the European Parliament

RSZ: structurele vermindering vanaf 1 april 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 april 2026 worden de bedragen van deze driemaandelijke vermindering gewijzigd.

De bedragen zijn de volgende:

Structurele vermindering van de sociale lasten

(arbeider & bediende)	brutobedragen in EUR per kwartaal
categorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.458,57 - S) + 0,1600 \times (9.547,20 - S)$
categorie 2	$79,00 + 0,2300 \times (9.975,60 - S) + 0,1600 \times (9.975,60 - S) + 0,0600 \times (W - 16.803,98)$
categorie 3	Valide werknemers $0,1400 \times (12.416,08 - S) + 0,1600 \times (9.547,20 - S)$
	Mindervalide werknemers $495,00 + 0,1785 \times (11.788,30 - S) + 0,1600 \times (9.547,20 - S)$

Bron: RSZ

RSZ: regularisatie met terugwerkende kracht van het bedrag van de maaltijdcheques tot 30 april 2026

In het kader van de onderhandelingen over de verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques deelt de RSZ mee dat het bedrag van de maaltijdcheques voor het 1e kwartaal 2026 kan worden geregulariseerd tot uiterlijk 30 april 2026

De RSZ verduidelijkt op haar website dat "wanneer een sectorale- of ondernemings-cao retroactief wordt afgesloten die voorziet in een verhoging van de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques vanaf een bepaalde datum, de werkgever het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques met terugwerkende kracht kan verhogen, voor zover dat gebeurt binnen de geldende regularisatietermijnen".

De RSZ somt de voorwaarden op waaraan de regularisatie moet voldoen:

- de rechtzetting moet uitsluitend gebeuren via een bijstorting op de elektronische maaltijdchequerekening van de werknemer. Elke betaling van het verschil in geld is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.
- De bijstorting moet plaatsvinden uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin de onjuiste toekenning van de maaltijdcheques zich heeft voorgedaan, voor de maaltijdcheques met betrekking tot het 1e kwartaal 2026 dus ten laatste op 30 april 2026. Op die datum moeten zowel het correcte aantal maaltijdcheques als het totale bedrag van de werkgeverstussenkomst volledig in overeenstemming zijn met de toepasselijke cao-regeling en de bepalingen van artikel 19bis van het KB van 28 november 1969". In dit artikel 19bis worden de voorwaarden uiteengezet waaraan maaltijdcheques moeten voldoen om vrijgesteld te zijn van RSZ-bijdragen. Je kan ze [hier](#) terugvinden.

Bron: www.socialsecurity.be



Mei 2026 – Enkele belangrijke data

1^{ste} mei 2026

Het feest van de arbeid is een feestdag.

12 mei 2026

Nationale staking

14 mei 2026

Hemelvaart is een feestdag.

25 mei 2026

De maandag van Pinksterdag is een feestdag.

[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>