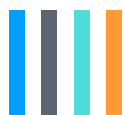




LEGAL WATCH

05-2026



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

Opzegtermijn bij ontslag: beperking tot 52 weken	5
Arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 januari 2014	5
Arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 juni 2026	6
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen: verplichte elektronische neerlegging van de toetredingsakte	8
Situatie tot 31 mei 2026.....	8
Situatie vanaf 1 juni 2026	8
CREG-tarief: bedragen voor het derde kwartaal 2026.....	9
Terugbetaling van elektriciteit	9
CREG-tarief.....	9
Maximaal vast bedrag per kWh.....	9
Student: het begrip 'lichte arbeid' is eindelijk gedefinieerd	11
Wat is lichte arbeid?	11
Welke grenzen op het vlak van arbeidsduur?	11
Vrijwillige overuren: Kamer keurt nieuwe regeling goed met retroactieve werking vanaf 1 april 2026	12
Nieuwe regels voor vrijwillige overuren: wat verandert er?	12
Optrekking contingent.....	12
Administratieve vereenvoudiging.....	12
Beperking deeltijdse werknemers	12
Gevolgen voor reeds bestaande akkoorden	12
Communicatie FOD WASO.....	13
Kan een deeltijdse werknemer in de toekomst nog gebruik maken van vrijwillige overuren?	16
Moet een lopende overeenkomst over het presteren van vrijwillige overuren na 1 april 2026 opnieuw vervangen worden door een nieuwe overeenkomst?	16
Voorlopige energiemaatregelen 2026.....	17
Hoe kom je als werkgever hiervoor in aanmerking?	17
Hoeveel bedraagt het belastingkrediet voor werkgevers?	17
Wat is het fiscale voordeel?	17
Voor wie is deze maatregel bedoeld?	17
Is dit verplicht?	17
Overweeg je om een loonbonusplan cao nr. 90 toe te kennen?	18

Waarom is de loonbonus of cao nr. 90 een interessante vorm van verloning?	18
FAQ: Hoe voer je een loonbonusplan in je onderneming in?	18
FAQ: Moet de cao nr. 90 steeds als referteperiode het kalenderjaar hebben?.....	19

Werkroosters in het arbeidsreglement: versoepelingen vanaf 1 juni 2026

20

Situatie tot 31 mei 2026.....	20
Arbeidsreglement.....	20
Arbeidsovereenkomst	20
Situatie vanaf 1 juni 2026	20
Arbeidsreglement.....	20
Wijziging van het arbeidsreglement.....	21
Arbeidsovereenkomst.....	21

Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling – Belangrijke precisering.....

22

De gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling (O&O): waar gaat het om?	22
De voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling	22
Let op voor de einddatum van het project.....	22

Handleiding bij het toekennen van vakantiedagen.....

23

Algemene krachtlijnen	23
1. Opname vóór 31 december.....	23
2. Voorrangsregels.....	23
3. Ononderbroken vakantieperiode.....	23
4. Saldo van de vakantiedagen	23
5. Opname van halve vakantiedagen	23

Wordt de spilindex al in juni 2026 overschreden?

24

Wat brengt juni 2026 ons?

25

Afschaffing intentieverklaring uitzendarbeid.....	25
Versoepelingen op het vlak van arbeidsreglementen	25
Wijziging van de minimale wekelijkse arbeidsduur ingeval van deeltijdse tewerkstelling..	25
Afschaffing verbod op nachtarbeid en afwijkende definitie nachtarbeid.....	25
Deadline omzetting Beloningstransparantierichtlijn.....	26
Beperking opzegtermijn bij ontslag door werkgever	26
Invoering van 'centenindex'?	26
Verplichte elektronische neerlegging van toetredingsakte bij niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.....	26



Uitbreiding bestedingsmogelijkheden ecocheques	27
Vaststelling van minimale pensioenbijdrage voor de na 31 mei 2026 benoemde statutaire personeelsleden	27
Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor april 2026!.....	28
Driemaandelijks indexering.....	28
Jaarlijkse indexering	28
Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen.....	28
Hoe de vakantieperiodes vastleggen binnen jouw bedrijf?	30
Collectieve sluiting.....	30
Individueel akkoord	30
Programmawet goedgekeurd: invoering van de centenindex, aanpassing RSZ-verminderingen en andere nieuwigheden.....	31
Centenindex: tijdelijke loonmatiging	31
Beperking van de forfaitaire kostenaf trek op inkomsten uit auteursrechten.....	31
Hervorming van RSZ-verminderingen.....	31
Versterking van de sociale werkbonus.....	32
Modernisering van de RSZ-aangifte: invoering van het LTDS-systeem	32

Opzegtermijn bij ontslag: beperking tot 52 weken

Een wetsontwerp dat door de Kamer is aangenomen, beperkt de opzegtermijn bij ontslag van een werknemer met een arbeidsovereenkomst die is ingegaan op 1 juni 2026 of later.

Concreet zal de opzegtermijn 52 weken bedragen en zal die niet meer stijgen zodra de werknemer een anciënniteit van 17 jaar bereikt.

Deze beperking zal in principe dus van toepassing zijn op ontslagen die op zijn vroegst in 2043 worden bekend.

Arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 januari 2014

Als je een werknemer ontslaat die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vanaf 1 januari 2014 (en uiterlijk op 31 mei 2026), moet je de volgende opzegtermijnen naleven.

Anciënniteit van de werknemer	Duur van de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week
Van 3 maanden tot minder dan 4 maanden	3 weken
Van 4 maanden tot minder dan 5 maanden	4 weken
Van 5 maanden tot minder dan 6 maanden	5 weken
Van 6 maanden tot minder dan 9 maanden	6 weken
Van 9 maanden tot minder dan 12 maanden	7 weken
Van 12 maanden tot minder dan 15 maanden	8 weken
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden	9 weken
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden	10 weken
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden	11 weken
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12 weken
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13 weken
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18 weken
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21 weken
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45 weken
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54 weken
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57 weken
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60 weken
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62 weken
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63 weken

Anciënniteit van de werknemer	Duur van de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64 weken
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65 weken
Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66 weken
Van 25 jaar tot minder dan 26 jaar	67 weken
Van 26 jaar tot minder dan 27 jaar	68 weken
Van 27 jaar tot minder dan 28 jaar	69 weken
Van 28 jaar tot minder dan 29 jaar	70 weken
Van 29 jaar tot minder dan 30 jaar	71 weken
...	...

Voorbeeld

Aanvangsdatum van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst: 20 mei 2026

Aanvangsdatum van de opzegtermijn (ontslag van een werknemer): 3 augustus 2043

Duur van de opzegtermijn: 54 weken

Arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 juni 2026

Als je een werknemer ontslaat die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vanaf 1 juni 2026, bedraagt de opzegtermijn 52 weken en stijgt die niet meer zodra de werknemer een anciënniteit van 17 jaar bereikt.

De opzegtermijnen die van toepassing zijn voor een anciënniteit van minder dan 17 jaar blijven ongewijzigd.

Anciënniteit van de werknemer	Duur van de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week
Van 3 maanden tot minder dan 4 maanden	3 weken
Van 4 maanden tot minder dan 5 maanden	4 weken
Van 5 maanden tot minder dan 6 maanden	5 weken
Van 6 maanden tot minder dan 9 maanden	6 weken
Van 9 maanden tot minder dan 12 maanden	7 weken
Van 12 maanden tot minder dan 15 maanden	8 weken
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden	9 weken
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden	10 weken
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden	11 weken
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12 weken
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13 weken
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18 weken
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21 weken
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken

Anciënniteit van de werknemer	Duur van de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45 weken
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken
17 jaar en meer	52 weken

Voorbeeld

Aanvangsdatum van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst: 22 juni 2026

Aanvangsdatum van de opzegtermijn (ontslag): 3 augustus 2043

Duur van de opzegtermijn: 52 weken.

Andere wijziging in het vooruitzicht?

Een ander wetsontwerp voorziet in een beperking van de opzegtermijn tot 1 week in geval van ontslag (zowel ontslag op initiatief van de werkgever als ontslag op initiatief van de werknemer) of tegenopzegging van een werknemer met minder dan 6 maanden anciënniteit.

Deze maatregel is nog niet van kracht; wij zullen je op de hoogte houden van de inwerkingtreding ervan.

Bron: wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen (1324/009), www.dekamer.be.

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen: verplichte elektronische neerlegging van de toetredingsakte

De Kamer heeft een wetsontwerp aangenomen dat voorziet in de verplichte elektronische neerlegging van de toetredingsakte die het plan voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bevat.

Deze maatregel treedt in werking op 1 juni 2026.

Situatie tot 31 mei 2026

Als je onderneming niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (bonusplan cao 90) invoert via een toetredingsakte, moet je als werkgever die toetredingsakte (die het plan voor de toekenning van de voordelen bevat) neerleggen bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg).

Je kan de toetredingsakte bij aangetekende brief versturen of online indienen via www.bonusplannen.be.

Situatie vanaf 1 juni 2026

Vanaf 1 juni 2026 kan de toetredingsakte uitsluitend elektronisch worden neergelegd via www.bonusplannen.be.

Deze verplichting is gebaseerd op het feit dat een aldus neergelegde toetredingsakte in principe automatisch aan alle ontvankelijkheidsvoorwaarden (vormvereisten) voldoet.

Bron: wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen (1324/009), www.dekamer.be.

CREG-tarief: bedragen voor het derde kwartaal 2026

De forfaitaire tarieven die de CREG gebruikt om de werkelijke elektriciteitskosten voor het derde 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	1 juli 2026- 30 september 2026
Vlaams Gewest	31,32 eurocent/kWh	31,91 eurocent/kWh	32,22 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	34,26 eurocent/kWh	35,55 eurocent/kWh	37,19 eurocent/kWh (onder voorbehoud)
Waals Gewest	35,23 eurocent/kWh	36,36 eurocent/kWh	37,83 eurocent/kWh (onder voorbehoud)

Meer informatie over de terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen vind je in onze [infoflash 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; Circulaire 2026/C/44 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen – maximaal vast tarief per kWh – tweede kwartaal 2026

Student: het begrip “lichte arbeid” is eindelijk gedefinieerd

Sinds begin 2026 kunnen 15-jarigen een studentenovereenkomst sluiten, op voorwaarde dat ze uitsluitend 'lichte arbeid' verrichten. Een koninklijk besluit dat recent is verschenen bepaalt eindelijk wat onder 'lichte arbeid' moet worden verstaan want tot nu toe bestond er geen definitie van dat begrip.

Wat is lichte arbeid?

Jongeren van 15 jaar die nog voltijds leerplichtig zijn kunnen vanaf nu een studentenovereenkomst sluiten maar alleen voor bepaalde specifieke activiteiten:

- “Hulp aan onthaal en aangestelde in een vestiaire;
- Vakkenvuller;
- Verkoopassistent in kleinhandelszaken;
- Logistieke activiteiten, zijnde: ontvangst, opslag, weging, verpakking, etikettering, voorbereiding van bestellingen, beheer van voorraden of verzending van grondstoffen, goederen of producten;
- Lichte schoonmaaktaken, zijnde taken die een lage fysieke belasting met zich meebrengen, weinig kracht vereisen en van korte duur zijn waaronder afstoffen, afwassen, stofzuigen of dweilen van kleine ruimtes, prullenbak legen, ramen wassen op handhoogte, sanitair licht reinigen;
- Lichte organisatorische activiteiten in de zorgsector, zijnde: bedelen en afruimen van maaltijden en dranken.”

Dat zijn dus activiteiten die geen specifieke opleiding vereisen en waarvoor geen mechanische apparatuur nodig is.

Het koninklijk besluit bepaalt ook dat deze activiteiten het regelmatig schoolbezoek niet mogen belemmeren.

Welke grenzen op het vlak van arbeidsduur?

Ter herinnering, 15-jarigen die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht mogen niet meer dan 2 uur per schooldag werken (8 uur per dag in het weekend of op een niet-schooldag) en mogen buiten de schoolvakanties maximaal 12 uur per week werken.

Op deze lichte arbeid zijn ook nog andere specifieke regels op het vlak van arbeidsduur van toepassing, met name de onderbreking tussen het einde en de hervatting van het werk, die minimaal 14 opeenvolgende uren rust moet omvatten, en het verbod om overuren te maken.

Bron: Koninklijk Besluit van 19 april 2026 tot bepaling van het begrip lichte arbeid als bedoeld in artikel 7.15 van de arbeidswet van 16 maart 1971, B.S. 4 mei 2026

Vrijwillige overuren: Kamer keurt nieuwe regeling goed met retroactieve werking vanaf 1 april 2026

Op 30 april 2026 werd in de Kamer van volksvertegenwoordigers het wetsontwerp over de vrijwillige overuren goedgekeurd. De nieuwe regeling van vrijwillige overuren treedt retroactief in werking vanaf 1 april 2026. Hoewel de wet nog moet worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, bevestigt de FOD WASO dat werkgevers en werknemers de nieuwe regels al mogen toepassen. In deze infoflash geven we een overzicht van de belangrijkste wijzigingen en hun impact op de werkgevers en werknemers.

Nieuwe regels voor vrijwillige overuren: wat verandert er?

In het wetsontwerp worden enkele wijzigingen voorzien aan het systeem van de vrijwillige overuren. Zie voor meer bijkomende informatie onze [vorige infoflash](#) over dit onderwerp.

Het betreft volgende wijzigingen:

Optrekking contingent

Vanaf 1 april 2026 stijgt het wettelijk basiscontingent van gewone vrijwillige overuren van 120 uren naar 360 uren per kalenderjaar. 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 uren in de horeca) kunnen uitbetalen aan een voordelig tarief. Deze uren zullen vrijgesteld zijn van overloon, socialezekerheidsbijdragen en belastingen (bruto=netto). Opgelet: het arbeidsrechtelijke luik van deze wetgeving werd goedgekeurd maar moet nog gepubliceerd worden in het Belgisch Staatsblad. Het is nog wachten op de nodige regelgeving op fiscaal en RSZ-vlak.

Administratieve vereenvoudiging

Het schriftelijk akkoord van de werknemer is volgens de nieuwe regels geldig voor een periode van een jaar in plaats van voorheen 6 maanden. Hiernaast wordt er ook voorzien in een stilzwijgende verlenging van telkens een jaar en een mogelijkheid tot opzegging.

Beperking deeltijdse werknemers

De mogelijkheid om vrijwillige overuren te presteren wordt voor deeltijdse werknemers beperkt. Zij kunnen nog slechts vrijwillige overuren verrichten op voorwaarde:

- dat er zich een tijdelijke vermeerdering van het werk voordoet,
- én dat de desbetreffende werknemer al minstens 3 jaar deeltijds werkt.

Deze bijkomende voorwaarden gelden echter niet voor deeltijdse werknemers die op de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van deze wet reeds verbonden zijn door een akkoord met de werkgever om vrijwillige overuren te presteren.

Er wordt in de nieuwe regelgeving ook expliciet voorzien dat de werknemers die gebruik maken van een loopbaanonderbreking (tijdscrediet of thematisch verlof), geen beroep kunnen doen op de vrijwillige overuren.

Gevolgen voor reeds bestaande akkoorden

Het akkoord van de werknemer dat vóór 1 april 2026 werd gegeven om vrijwillige overuren te presteren voor een periode die afloopt na die datum, blijft geldig als akkoord om de vrijwillige overuren te

presteren onder de toepassing van de nieuwe regels vanaf 1 april 2026 en dit tot het verstrijken van de geldigheidsduur van dit reeds gegeven akkoord.

Het akkoord van de werknemer om vrijwillige overuren te presteren dat voor een duur van 6 maanden werd gegeven na 1 april 2026 maar vóór publicatie in het Belgisch Staatsblad, is ook geldig als akkoord om vrijwillige overuren te presteren onder de toepassing van de nieuwe regels die gelden vanaf 1 april 2026, tot het verstrijken van de geldigheidsduur van dit reeds gegeven akkoord.

Hierna, zal dan een nieuw akkoord moeten worden gegeven volgens de nieuwe regels (duur van een jaar, stilzwijgende verlenging en mogelijkheid tot opzegging).

Communicatie FOD WASO

De FOD WASO heeft via een update op hun site bevestigd dat werkgevers en werknemers sinds 1 april gebruik kunnen maken van deze nieuwe regels, ook al is de wet nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Ze verduidelijken ook dat gelet op het feit dat de nieuwe regels retroactieve uitwerking hebben vanaf 1 april 2026, de akkoorden die vanaf die datum maar vóór de bekendmaking van de wet in het Belgisch Staatsblad werden afgesloten, voor een periode van een jaar geldig zijn om vrijwillige overuren te presteren onder toepassing van de nieuwe regels.

Bron : Wetsontwerp houdende wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek (DOC 56 1333/008); [Site FOD WASO](#)



Een volledig overzicht vind je hieronder terug:

	'Oude' vrijwillige overuren	'Nieuwe' vrijwillige overuren
Toepassingsgebied	Werknemer valt onder de arbeidswet van 16 maart 1971 - Voltijdse werknemers; - Deeltijdse werknemers die de voltijdse dag-of weekgrenzen overschreden hebben.	- Voltijdse werknemers; - Deeltijdse werknemers die de voltijdse dag- of weekgrenzen overschrijden EN - NIEUW: minstens 3 jaar deeltijds werken op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst NIEUW: waar er sprake is van een tijdelijke vermeerdering van werk. 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. 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
Aantal	120 vrijwillige overuren per kalenderjaar en 120 relance uren per kalenderjaar (in combinatie maximum 220 uren)	Principe: 360 vrijwillige overuren per kalenderjaar Uitzondering: 450 vrijwillige overuren per kalenderjaar indien: - 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. ! De relance-uren die gepresteerd werden in het eerste kwartaal van 2026 worden van dit aantal in mindering gebracht.
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 weegrenzen 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.

Voorlopige energiemaatregelen 2026

Omwille van de stijgende benzineprijzen stelt de regering een tijdelijke maatregel voor om werkgevers aan te moedigen de vergoeding te verhogen die aan de werknemers wordt toegekend voor woon-werkverplaatsingen met hun privévoertuig. Er werd een wetsvoorstel ingediend bij de Kamer.

Hoe kom je als werkgever hiervoor in aanmerking?

Als je tussen 1 mei 2026 en 31 juli 2026 de vergoeding verhoogt die je aan je werknemers toekent voor hun woon-werkverkeer met hun privévoertuig en je deze verhoging uiterlijk op 31 oktober 2026 betaalt, kun je in aanmerking komen voor een belastingkrediet.

Hoeveel bedraagt het belastingkrediet voor werkgevers?

Het belastingkrediet komt overeen met de verhoging van de vergoeding die je betaalt, maar is beperkt tot 20 % van het bedrag dat je voorheen betaalde of tot 0,10 EUR per kilometer, afhankelijk van welk van beide bedragen het laagst is.

Als je vóór 1 mei 2026 nog geen vergoeding betaalde, kom je alleen in aanmerking voor het belastingkrediet als je vanaf die datum ten minste 0,10 EUR per kilometer betaalt. In dat geval wordt het bedrag beperkt tot 20% van de 0,10 EUR die vanaf mei 2026 wordt toegekend.

Wat is het fiscale voordeel?

De verhoging waarop het belastingkrediet van toepassing is voor verplaatsingen in de periode van 1 mei tot 31 juli 2026, wordt vrijgesteld van belasting.

Als je de door het krediet bepaalde bovengrens overschrijdt, geldt voor het bijkomende bedrag de gebruikelijke fiscale vrijstelling tot 500 EUR per jaar. Het bedrag boven 500 EUR wordt belast.

Voor wie is deze maatregel bedoeld?

Je komt alleen in aanmerking voor deze maatregel als je werknemers zich verplaatsen met een privévoertuig of een bedrijfsvoertuig zonder tankkaart, en als hun beroepskosten forfaitair worden berekend. Ook elektrische of hybride voertuigen, evenals motorfietsen en bestelwagens, vallen onder het toepassingsgebied van de maatregel.

Is dit verplicht?

Deze maatregel, die nog niet is goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers, is volledig facultatief: de toepassing ervan is dus niet verplicht.

Wij houden je op de hoogte van de verdere ontwikkeling van deze maatregel.

Bronnen: *Wetsvoorstel houdende invoering van diverse energiemaatregelen (1518/001)* [de Kamer](#); *Ontwerp van programmawet (1378/035)* [de Kamer](#)

Overweeg je om een loonbonusplan cao nr. 90 toe te kennen?

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

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

Niettegenstaande je de procedure niet meer kan opstarten om een loonbonus cao nr. 90 met als referteperiode het volledige kalenderjaar 2026 toe te kennen, kan je perfect opteren voor een loonbonus met een andere referteperiode.

Lees verder en ontdek de krijtlijnen.

Waarom is de loonbonus of cao nr. 90 een interessante vorm van verloning?

De niet-recurrente voordelen zijn onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 33% en een solidariteitsbijdrage van 13,07% verschuldigd door de werknemer, tot een bepaald bruto plafond (4.255 EUR in 2026).

Tot en met 31 december 2025 werd deze bijzondere bijdrage niet geïnd voor studenten onder solidariteitsbijdrage. Vanaf 2026 wordt de toekenning van een loonbonus cao nr. 90 aan een student onder solidariteitsbijdrage evenwel onderworpen aan een bijzondere bijdrage van 33% en een solidariteitsbijdrage van 13,07%.

Daarnaast geniet de werknemer een integrale fiscale vrijstelling tot het grensbedrag van 3.701 EUR in 2026. Op dit voordeel is dus geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd.

Ten slotte zijn zowel de bijzondere werkgeversbijdrage als de loonbonus voor 100% aftrekbaar als beroepskost.

Let wel: de loonbonus mag niet toegekend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel.

FAQ: Hoe voer je een loonbonusplan in je onderneming in?

Als er voor de betrokken groep werknemers in de onderneming een vakbondsafvaardiging is, moet je het loonbonusplan indienen via een ondernemings-cao. Is er geen vakbondsafvaardiging voor de betrokken groep werknemers, dan kun je de loonbonus invoeren via een cao of via een toetredingsakte.

Het loonbonusplan moet worden opgesteld volgens een verplicht model van cao of toetredingsakte. Deze modellen bevatten vaste elementen zoals de doelgroep, collectieve doelstellingen, referteperiode, geldigheidsduur, controlemethoden en opvolging van de doelstellingen.

Het [model van cao en toetredingsakte](#) is te vinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

Eens het loonbonusplan is opgesteld, moet de cao of toetredingsakte worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Vanaf 1 juni 2026 moet de indiening van de [toetredingsakte](#) verplicht elektronisch gebeuren.

Sinds 1 maart 2025 verloopt de communicatie van de FOD WASO over de op papier ingediende loonbonusplannen enkel nog via het elektronisch platform e-Box Enterprise. De communicatie over de digitaal ingediende loonbonusplannen gebeurt verder via e-mail.



FAQ: Moet de cao nr. 90 steeds als referteperiode het kalenderjaar hebben?

Neen. De referteperiode moet minstens 3 maanden duren. Een loonbonusplan kan ook meerdere referteperiodes bevatten op voorwaarde dat elke referteperiode minstens 3 maanden duurt. De neerlegging van het loonbonusplan via cao of toetredingsakte moet gebeuren voordat 1/3e van de in het plan opgenomen referteperiode verstreken is.

Werkroosters in het arbeidsreglement: versoepelingen vanaf 1 juni 2026

De Kamer heeft een wetsontwerp goedgekeurd dat voorziet in bepaalde versoepelingen op het gebied van voltijdse werkroosters in het arbeidsreglement.

Deze maatregel wordt van kracht op 1 juni 2026.

Situatie tot 31 mei 2026

Arbeidsreglement

Elk arbeidsreglement moet het volgende vermelden:

- de voltijdse werkroosters;
- de vaste deeltijdse werkroosters, tenzij deze binnen de in het arbeidsreglement opgenomen voltijdse werkroosters vallen;
- de regels voor de toepassing van de variabele deeltijdse werkroosters (algemeen kader).

Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst moet het volgende vermelden:

- indien de werknemer voltijds tewerkgesteld is, het werkrooster (of een verwijzing naar de *ad hoc-bepalingen* van het arbeidsreglement);
- indien de werknemer deeltijds tewerkgesteld is in het kader van een vast werkrooster, de arbeidsregeling en het werkrooster;
- indien de werknemer deeltijds tewerkgesteld is in het kader van een variabel werkrooster, het beginsel dat het rooster variabel is, de arbeidsregeling en een verwijzing naar de *ad hoc-bepalingen* van het arbeidsreglement.

Situatie vanaf 1 juni 2026

Arbeidsreglement

De verplichting om in het arbeidsreglement de voltijdse werkroosters te vermelden, wordt versoepeld. Vanaf 1 juni 2026 is het namelijk mogelijk, behoudens uitzonderingen, om de vermelding van de voltijdse werkroosters te vervangen door een vermelding met betrekking tot het kader van de normale arbeidsduur in de onderneming. Het gaat hier wel degelijk om een mogelijkheid en niet om een verplichting.

Concreet betekent dit dat je vanaf 1 juni 2026 de voltijdse werkroosters niet meer hoeft te vermelden in je arbeidsreglement, op voorwaarde dat je wel het kader van de normale arbeidsduur vermeldt, namelijk:

- de dagen van de week waarop de arbeidsprestaties kunnen worden vastgelegd;
- het dagelijkse tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgelegd;
- de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;
- de normale en maximale wekelijkse arbeidsduur.

We wijzen erop dat het kader van de normale arbeidsduur de normale uitvoering van het werk in je onderneming moet omvatten; het mag geen louter theoretische en/of hypothetische periodes afbakenen (met name door zo ruime grenzen als mogelijk vast te leggen).

Indien je ervoor kiest om in je arbeidsreglement het kader van de normale arbeidsduur te vermelden, moeten de voltijdse werkroosters binnen dit kader vallen. Hetzelfde geldt voor de vaste deeltijdse werkroosters.

In het tegenovergestelde geval, dat wil zeggen indien het vaste voltijdse en/of deeltijdse werkroosters niet binnen het kader van de normale arbeidsduur (zoals gedefinieerd in je arbeidsreglement) vallen, moeten deze afzonderlijk in je arbeidsreglement (blijven) vermeld worden.

Het kader van de normale arbeidsduur heeft geen betrekking op de variabele deeltijdse werkroosters; voor deze werkroosters moeten de toepassingsregels (algemeen kader) (blijven) vermeld worden in je arbeidsreglement.

Wijziging van het arbeidsreglement

Als je het kader van de normale arbeidsduur in je arbeidsreglement wilt opnemen, moet je de overlegprocedure binnen de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, met de werknemers, naleven. Ter herinnering: bij gebrek aan overeenstemming binnen je onderneming moet een bemiddelingsprocedure worden gevolgd. Bij gebrek aan bemiddeling is het aan het paritair comité om een beslissing te nemen. Om geldig te zijn, moet deze beslissing ten minste 75 % van de uitgebrachte stemmen van elk van de partijen (werkgeversvertegenwoordigers en werknemersvertegenwoordigers) behalen.

In bepaalde gevallen hoeft de beslissing van het paritair comité echter slechts de stemmen te behalen van ten minste alle aanwezige vertegenwoordigers van een representatieve werkgeversorganisatie en van ten minste alle aanwezige vertegenwoordigers van een representatieve werknemersorganisatie. Dit is het geval wanneer het voorstel tot wijziging van het arbeidsreglement betrekking heeft op:

- een uitbreiding van het kader van de normale arbeidsduur zoals gedefinieerd in het arbeidsreglement;
- de invoering van een werkrooster dat buiten het kader van de normale arbeidsduur valt zoals gedefinieerd in het arbeidsreglement;
- de invoering van een werkrooster bij gebrek aan een kader voor de normale arbeidsduur in het arbeidsreglement.

We herinneren er ook aan dat je na afloop van de wijzigingsprocedure verplicht bent:

- een afschrift van de wijziging van het arbeidsreglement aan iedere werknemer geven (met ontvangstbewijs);
- en, binnen 8 dagen na de inwerkingtreding ervan, deze wijziging meedelen aan de directie van het toezicht op de sociale wetten die bevoegd is voor de maatschappelijke zetel en aan de directie voor het toezicht op de sociale wetten die bevoegd is voor elke exploitatiezetel waar werknemers tewerkgesteld zijn (via [arbeidsreglement.belgie.be](https://www.arbeidsreglement.belgie.be)).

Arbeidsovereenkomst

Als je ervoor kiest om in je arbeidsreglement het kader van de normale arbeidsduur te vermelden, moet de arbeidsovereenkomst van de voltijdse werknemer zijn werkrooster vermelden (een verwijzing naar de bepalingen van het arbeidsreglement volstaat niet).

De inhoud van de arbeidsovereenkomst van werknemers die deeltijds tewerkgesteld zijn, blijft ongewijzigd (zie hierboven).

Bron: wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen (1324/009), www.dekamer.be.

Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling - Belangrijke precisering

De gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling (O&O): waar gaat het om?

Het betreft een maatregel die werkgevers toelaat om tot 80% van de bedrijfsvoorheffing die normaal verschuldigd is op de bezoldiging van in aanmerking komende onderzoekers, te behouden, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan.

De voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling

Een van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling is de aanmelding van de O&O-programma's en/of -projecten op het platform van de Programmatorische Federale Overheidsdienst Wetenschapsbeleid (Belspo).

Het Belspo-platform heeft onder meer als functie om te zorgen voor de uitwisseling van gegevens over projecten/programma's die in aanmerking komen voor de O&O-vrijstelling tussen de administratie en de betrokken werkgevers. Belspo kan in dit verband ook adviezen uitbrengen.

Let op voor de einddatum van het project

In een arrest van 2 april 2026 geeft het Hof van Cassatie een belastingplichtige ongelijk, die 2099 als eindjaar van een O&O-project in Belspo had opgegeven (de startdatum was 2016).

Het Hof stelt het volgende:

- dat volgens de toepasselijke wetgeving de Belspo-melding de voorziene startdatum en de voorziene einddatum van het project of programma moet vermelden;
- dat een aangifte zonder einddatum of met een onrealistische einddatum niet aan deze voorwaarde voldoet, met als gevolg dat de schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing zich in voorkomend geval niet rechtmatig op de vrijstelling kan beroepen;
- dat de einddatum "2099" des te minder geloofwaardig is aangezien ook niet wordt gepreciseerd vanaf wanneer en tot wanneer de bij het project betrokken personen eraan werken.

Dit arrest vormt een nuttige herinnering aan het belang van de inschrijving van projecten/programma's in Belspo (en van de inhoud ervan), met het risico dat de toepassing van de vrijstelling eenvoudigweg wordt geweigerd.

Past u de vrijstelling al toe en wilt u nagaan of alles juridisch, fiscaal en op het vlak van payroll in orde is? Of denkt u dat u in aanmerking komt voor de vrijstelling, maar wenst u begeleiding voor een vlotte implementatie?

Bron : Arrest van het Hof van Cassatie van 2 april 2026

Handleiding bij het toekennen van vakantiedagen

Met de zomervakantie in het verschiet en werknemers die volop zomerplannen maken, kunnen er diverse vragen rijzen over het inplannen van de jaarlijkse vakantie. Gelden er voorrangsregels? Moet de vakantie in één blok worden opgenomen of kan jouw werknemer dit versnipperd opnemen? Hieronder geven we een korte opfrissing van de spelregels die gelden bij het toekennen van vakantiedagen.

Algemene krachtlijnen

De algemene krachtlijnen bij het toekennen van de wettelijke vakantiedagen zijn steeds dezelfde, ongeacht het statuut van de werknemer (arbeider of bediende) en de wijze waarop de vakantieperiodes worden bepaald (via een collectief of individueel akkoord). Deze principes luiden als volgt:

1. Opname vóór 31 december

De wettelijke vakantiedagen, die werden opgebouwd tijdens het vorige kalenderjaar (= vakantiedienstjaar), moeten worden toegekend vóór 31 december van het vakantiejaar. Het is in principe verboden om de vakantiedagen die niet werden opgenomen in het vakantiejaar over te dragen naar het volgende kalenderjaar. *Voorbeeld – Een werknemer werkt voltijds (5 dagen/week) gedurende het volledige jaar 2025. In 2026 heeft hij recht op 20 vakantiedagen die effectief tussen 1 januari en 31 december 2026 moeten worden opgenomen.*

Als werkgever riskeer je zelfs (straf)sancties wanneer je de vakantie waarop je werknemers recht hebben niet zou toekennen. Je hebt er dan ook alle belang bij om je werknemers schriftelijk aan te sporen om hun vakantie tijdig op te nemen en om dit goed te documenteren.

Op dit principe bestaat een uitzondering: in welbepaalde (overmachts)situaties (bv. ziekte of moederschapsrust) op het einde van het vakantiejaar is een overdracht van vakantiedagen toegelaten en dit gedurende een periode van maximaal 24 maanden. Zie hiervoor onze eerdere [flash](#) over de overdracht van wettelijke vakantiedagen.

2. Voorrangsregels

Voor werknemers met schoolplichtige kinderen wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakanties.

Voor het overige bepaalt de wetgeving geen voorrangsregels. Je kan wel bijkomende voorrangsregels voorzien in het arbeidsreglement indien deze gebaseerd zijn op objectieve criteria.

3. Ononderbroken vakantieperiode

Behoudens andersluidend verzoek van de betrokken werknemer, moet een ononderbroken periode van 2 weken toegekend worden tussen 1 mei en 31 oktober (3 weken voor werknemers jonger dan 18 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar). Een ononderbroken vakantieperiode van één week moet in ieder geval worden gewaarborgd.

4. Saldo van de vakantiedagen

Buiten de hoofdvakantie, dient het saldo van de vakantiedagen indien mogelijk te worden opgebruikt in rustige periodes of ter gelegenheid van regionale, plaatselijke of andere feestdagen of om de “brug” te maken.

5. Opname van halve vakantiedagen

Het opnemen van halve vakantiedagen is verboden behalve:

- indien de halve vakantiedagen aangevuld worden met een halve dag van gewone inactiviteit (vb. deeltijdse werknemers die halve dagen werken) of met een halve dag aanvullende (“Europese”) vakantie;
- indien de werknemer vraagt om 3 dagen van de vierde vakantieweek te verdelen over halve dagen. De werkgever kan zich echter verzetten tegen het opdelen van deze vakantiedagen indien dit het goede verloop van het werk in de onderneming zou verstoren.

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

Wordt de spilindex al in juni 2026 overschreden?

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 juni 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 september 2026 geïndexeerd worden.

Aangezien die indexering 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 5 mei 2026 'Indexcijfer der consumptieprijsen – Inflatievoorzichten'.

Wat brengt juni 2026 ons?

In uitvoering van het Federale regeerakkoord 2025–2029 worden vanaf 1 juni 2026 verschillende aanpassingen doorgevoerd in het arbeidsrecht.

Deze wijzigingen hebben betrekking op onder meer de regelgeving inzake uitzendarbeid, arbeidsduur, nachtarbeid en ontslag.

In dit overzicht lichten wij de voornaamste nieuwigheden toe.

Afschaffing intentieverklaring uitzendarbeid

Momenteel moet een uitzendkantoor voor iedere uitzendkracht afzonderlijk de intentie om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten vaststellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

Door het afschaffen van de zogenaamde '48-urenregel, waarbij de uitzendkracht en het uitzendbureau wettelijk tot 48 uur de tijd hadden om het interimcontract te ondertekenen nadat de werknemer al was gestart, werd de intentieverklaring in principe overbodig.

Deze intentieverklaring wordt afgeschaft 10 dagen na publicatie van de wetgeving in het Belgisch Staatsblad.

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 de opgenomen (voltijds) uurroosters.

Vanaf 1 juni 2026 wordt het mogelijk om in het arbeidsreglement een algemeen kader van de gewone arbeidstijd te voorzien.

Hierbij moet het gaan om de normale arbeidsduur in de onderneming, het mag geen louter theoretische en/of hypothetische periodes afbakenen.

Meer informatie vind je [hier](#) terug.

Er wordt voorzien in een versoepeling van de overlegprocedure tot wijziging van het arbeidsreglement voor wijzigingen 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 ingeval van deeltijdse tewerkstelling

Momenteel moet de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijdse werknemer minimaal 1/3de bedragen van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer van dezelfde categorie in de onderneming. Vanaf 1 juni 2026 wordt de minimale arbeidsduur verlaagd naar 1/10de van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer van dezelfde categorie in de onderneming.

Afschaffing verbod op nachtarbeid en afwijkende definitie nachtarbeid

Om het tewerkstellingspotentieel in de e-commerce te verhogen en te voorkomen dat ondernemingen verhuizen naar buurlanden met een soepelere regeling voor nachtarbeid, worden bepaalde regels rond nachtarbeid versoepeld.

Vanaf 1 juni 2026 komt het principieel verbod op nachtarbeid, namelijk het verrichten van prestaties tussen 20 en 6 uur, in principe te vervallen.

Het begrip nachtarbeid blijft bestaan en blijft van toepassing op prestaties die worden verricht tussen 20 uur en 6 uur. Voor bepaalde werknemers uit de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, inclusief e-commerce zal een afwijkende definitie van nachtarbeid gelden.

Hierdoor zullen in bepaalde situaties enkel maar premies verschuldigd zijn voor prestaties tussen 23.00 uur en 6.00 uur.

Let wel: voor werknemers die vóór 1 juni 2026 al in dienst waren, verandert er niets.

Daarnaast worden een aantal versoepelingen voorzien in de procedures om nachtarbeid in te voeren.

Deadline omzetting Beloningstransparantierichtlijn

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

Deze richtlijn moet in principe uiterlijk op 7 juni 2026 omgezet worden in Belgische wetgeving. Momenteel ontbreekt deze omzetting nog.

Beperking opzegtermijn bij ontslag door werkgever

Het Federaal Regeerakkoord 2025-2029 stelde een beperking van de ontslagvergoeding tot maximum 52 weken voorop. Hiermee beoogt men een beter evenwicht te vinden tussen een degelijk niveau van sociale bescherming en een aantrekkelijk investeringsklimaat.

Concreet zal de opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever beperkt worden tot 52 weken, van zodra de werknemer een anciënniteit bereikt van 17 jaar.

Dit geldt uitsluitend voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang genomen hebben vanaf ten vroegste 1 juni 2026.

De beperking van de duur van de opzeggingstermijn geldt niet voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering is aangevangen vóór 1 juni 2026.

Invoering van "centenindex" ?

Het Begrotingsakkoord van november 2025 voorziet 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.

Deze maatregel zou vanaf 1 juni 2026 in werking treden. Momenteel is deze wetgeving echter nog niet aangenomen in de plenaire vergadering van de Kamer.

De Groep van Tien stelde recent ook een alternatief voor de centenindex in de privésector voor.

Verplichte elektronische neerlegging van toetredingsakte bij niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Werkgevers die wensen gebruik te maken van de niet-recurrente loonbonus of cao nr. 90 moeten, indien het toekenningsplan kan worden ingediend via toetredingsakte, deze toetredingsakte neerleggen

via elektronische weg. Het zal niet meer mogelijk zijn om deze op papier in te dienen. Dit geldt vanaf 1 juni 2026.

[Uitbreiding bestedingsmogelijkheden ecocheques](#)

Ecocheques kunnen onder bepaalde voorwaarden vrij van socialezekerheidsbijdragen en belastingen toegekend worden. Zo kunnen ecocheques uitsluitend gebruikt worden voor de aankoop van ecologisch verantwoorde producten en diensten, die voorkomen op een lijst, opgenomen in een cao van de Nationale Arbeidsraad (NAR).

Vanaf 1 juni 2026 wordt deze lijst herzien. Klik [hier](#) om de desbetreffende lijst te bekijken.

[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.

Let wel: bovenvermelde maatregelen zijn momenteel nog niet allemaal gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en bijgevolg aan wijzigingen onderhevig.

Bron : Diverse.

Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor april 2026!

Sinds het begin van het conflict in Iran zijn de prijzen voor benzine en diesel sterk gestegen. Die prijsstijging treft dus alle automobilisten. Om de impact daarvan te beperken, heeft de regering een herberekening ingevoerd van de forfaitaire kilometervergoeding die je kan toekennen aan werknemers die hun eigen auto, motorfiets of bromfiets gebruiken voor professionele verplaatsingen.

Driemaandelijkse indexering

Opgelet! Als gevolg van de schommelende brandstofprijzen die sinds maart 2026 worden opgetekend en de voorlopige energiemaatregelen van de regering wordt die driemaandelijkse vergoeding maandelijks herberekend voor de periode van april tot en met eind juni 2026; voor de maand april 2026 bedraagt de herberekende vergoeding 0,4571 EUR/km.

Om sneller te kunnen reageren op schommelingen in de brandstofprijzen wordt het bedrag van de kilometervergoeding sedert 1 oktober 2022 per kwartaal geïndexeerd. Het oude bedrag voor april 2026 bedroeg 0,4327 EUR/km.

Als de kilometervergoeding die je toekent het grensbedrag niet overschrijdt, 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 (oud bedrag)
April 2026	0,4571 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 jouw 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, BS, 20 juni 2025.*
- *Circulaire nr. 765 van 20 mei 2026 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding voor de maand april 2026, BS, 26 mei 2026*
- *Circulaire 2026/C/52 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen*
- *Circulaire 2026/C/64 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen – tijdelijke maatregel voor de periode van 01.04.2026 t.e.m. 30.06.2026*

Hoe de vakantieperiodes vastleggen binnen jouw bedrijf?

Het vastleggen van de vakantieperiodes in de onderneming kan ofwel op collectieve wijze voor het voltallige personeel in geval van sluiting van de onderneming, ofwel op individuele wijze via een akkoord tussen de werkgever en elke werknemer. Lees hieronder meer over de procedure om de vakantieperiodes vast te leggen.

Collectieve sluiting

Behalve in het geval dat een bijzondere beslissing wordt genomen in het paritair comité, moeten de data van collectieve sluiting vastgelegd worden via een beslissing van de ondernemingsraad. Bij gebrek aan een ondernemingsraad of een beslissing ervan, zullen de periodes van collectieve sluiting bepaald worden in een (unaniem) akkoord tussen enerzijds de werkgever en anderzijds de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, de werknemers.

Dit akkoord kan ook betrekking hebben op het gebruik van het saldo van de vakantiedagen die niet opgenomen worden tijdens de sluiting.

De data van collectieve sluiting van de onderneming moeten verplicht worden vermeld in het arbeidsreglement. Van zodra een akkoord wordt bereikt over de bepaling van de data van collectieve vakantie, moet de werkgever dit aanplakken, een kopie versturen aan de werknemers en een exemplaar overmaken aan de directie Toezicht op de sociale wetten die bevoegd is voor jouw onderneming.

Eenmaal de vakantie collectief is vastgelegd voor het voltallige personeel kan een werknemer niet meer voor een andere vakantieperiode kiezen.

Voor de werknemers die geen recht (meer) hebben op betaalde vakantie of op een voldoende aantal vakantiedagen om de volledige periode van collectieve sluiting te overbruggen, verwijzen we naar een volgende flash over de jaarlijkse vakantie.

Individueel akkoord

Bij gebrek aan een collectief akkoord worden de vakantiedagen vastgelegd via een individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Indien de werkgever de noodwendigheden van de dienstverlening in de onderneming inroept om een vakantieperiode te weigeren, moet hij in ieder geval de toekenningsregels respecteren die zijn voorzien door de reglementering (zie hiervoor onze eerdere [flash](#) over de jaarlijkse vakantie). Noch de werkgever, noch de werknemer kan dus eenzijdig een vakantieperiode opleggen.

Om elke betwisting over de vaststelling van vakantiedagen te vermijden, wordt ten eerste aangeraden om in het arbeidsreglement de procedure op te nemen die de werknemer moet volgen om een vakantieperiode aan te vragen (bijvoorbeeld de wijze waarop een aanvraag moet worden ingediend en de termijn die hierbij moet worden nageleefd). De werkgever zorgt er ook best voor dat hij zijn eventuele weigering met de gevraagde vakantieperiode schriftelijk overmaakt aan de werknemer.

Indien het geschil blijft voortduren kan een beroep worden gedaan op de inspectie Toezicht op de sociale wetten of zelfs op de arbeidsrechtbank die de zaak in kort geding zal beslechten (snelle procedure).

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

Programmawet goedgekeurd: invoering van de centenindex, aanpassing RSZ-verminderingen en andere nieuwigheden

Donderdag 28 mei 2026 werd de programmawet definitief goedgekeurd in de plenaire vergadering van de Kamer. Daarmee worden een aantal eerder aangekondigde maatregelen effectief in wetgeving omgezet. Voor werkgevers zijn vooral de regels rond de centenindex en de aanpassing van enkele RSZ-verminderingen van belang.

Centenindex: tijdelijke loonmatiging

Een van de meest in het oog springende maatregelen is de invoering van de zogenaamde '*centenindex*'. Deze houdt in dat de indexering van hogere lonen tijdelijk wordt beperkt. Concreet geldt de maatregel enkel voor werknemers met een brutoloon boven 4.000 EUR per maand. Voor hen wordt de indexering per toepassingsperiode begrensd tot 2%, terwijl werknemers onder deze drempel hun volledige indexatie behouden. De maatregel wordt toegepast in twee cycli: een eerste vanaf 1 juni 2026 en een tweede vanaf 1 januari 2028.

Aan deze loonmatiging is bovendien een bijkomende bijdrage gekoppeld voor werkgevers. Er wordt namelijk een bijzondere loonmatigingsbijdrage ingevoerd, waardoor een deel van het financiële effect van de beperkte indexering wordt doorgestort aan de RSZ.

Beperking van de forfaitaire kostenafrek op inkomsten uit auteursrechten

Vanaf 1 januari 2026 wordt de toepassing van de forfaitaire kostenafrek voor auteursrechten beperkt tot inkomsten die verband houden met activiteiten waarvoor de verkrijger beschikt over een kunstwerkersattest ('plus' of gewoon). Kunstenaars met enkel een startersattest komen niet langer in aanmerking voor het forfait, maar kunnen wel nog hun werkelijke beroepskosten in afrek brengen.

De maatregel geldt voor inkomsten betaald of toegekend vanaf 1 januari 2026, waarbij de nieuwe regels inzake roerende voorheffing pas van toepassing zijn vanaf de tiende dag na publicatie van de programmawet in het Belgisch Staatsblad.

Hervorming van RSZ-verminderingen

De programmawet voert ook verschillende wijzigingen door aan de bestaande RSZ-verminderingen. Zo wordt de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen vanaf 1 juli 2026 opnieuw uitgebreid tot vijf werknemers, wat werkgevers opnieuw extra stimulansen geeft om personeel aan te werven. Tegelijk wordt het voordeel voor de eerste werknemer begrensd tot 2.000 EUR per kwartaal, waardoor het financiële voordeel duidelijker wordt afgebakend.

Daartegenover staat dat een aantal bestaande doelgroepverminderingen verdwijnen. Het gaat met name om de verminderingen voor collectieve arbeidsduurvermindering en de vierdagenweek. Werkgevers die dergelijke systemen al vóór 1 juli 2026 hebben ingevoerd, kunnen deze wel verder toepassen tot het einde van de voorziene looptijd.

Daarnaast wordt strenger opgetreden bij inbreuken op de RSZ-regelgeving. Werkgevers die zich schuldig maken aan bepaalde opzettelijke inbreuken riskeren het verlies van hun recht op bijdrageverminderingen.

Versterking van de sociale werkbonus

Ook de sociale werkbonus wordt aangepast. Deze maatregel, die erop gericht is werknemers met lagere lonen een hoger nettoloon te garanderen via een vermindering van de RSZ-bijdragen, wordt vanaf 1 januari 2028 versterkt.

Door een verhoging van de toepasselijke loonplafonds zullen meer werknemers in aanmerking komen en kan het voordeel in bepaalde gevallen toenemen.

Modernisering van de RSZ-aangifte: invoering van het LTDS-systeem

Vanaf 1 januari 2028 wordt de gegevensoverdracht naar de RSZ gemoderniseerd via het nieuwe LTDS-systeem (Loondata Transfer – Transfert des données salariales) in het kader van e-Gov 3.0. Vanaf die datum moet de werkgever (of zijn mandataris) de lonen en arbeidstijden ten minste één keer per maand aan de RSZ doorgeven. Dit systeem zal op termijn de huidige DmfA-kwartaalaangifte vervangen.

De goedkeuring van de programmawet vormt een belangrijke stap in de uitvoering van het Federaal regeerakkoord en gaat gepaard met een aantal impactvolle wijzigingen voor werkgevers. Deze maatregelen zijn goedgekeurd door het parlement, maar zullen pas bindend zijn zodra de programmawet wordt gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Bron: Programmawet van 28 mei 2026 (DOC 56 1378/042).



[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>