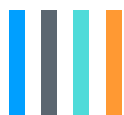




LEGAL WATCH

06-2026



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

België vraagt 6 maanden extra voor omzetting Europese richtlijn loontransparantie..... 6

Situering Europese richtlijn loontransparantie 6

Stand van zaken omzetting Europese richtlijn loontransparantie 6

Centenindex vanaf 1 juni 2026 van kracht! 7

Situering 7

Deel 1: Tijdelijke indexmatiging 9

Wie valt onder de verplichte 'tijdelijke indexmatiging'? 9

Zijn alle indexatiemechanismen onderhevig aan de tijdelijke indexmatiging? 10

Hoe werkt het tijdelijk beperkt indexatiemechanisme? 10

Vanaf wanneer speelt het tijdelijk beperkt indexatiemechanisme? 11

Deel 2: Bijzondere loonmatigingsbijdrage 11

Welke bijdragen zijn er verschuldigd? 11

Wie valt onder het toepassingsgebied van de bijzondere loonmatigingsbijdrage? 11

Toepassingsgebied 11

Wanneer is de bijzondere loonmatigingsbijdrage verschuldigd? 11

Hoe moet de bijzondere loonmatigingsbijdrage berekend worden? 12

Deel 3: Voorlopige geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage 12

Wie valt onder het toepassingsgebied van de voorlopige geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage? 12

Hoe moet de voorlopige geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage berekend worden? 12

Deel 4: Definitieve geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage 12

Wie valt onder het toepassingsgebied van de definitieve geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage? 12

Hoe moet de definitieve geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage berekend worden? 12

Nieuwe wet vrijwillige overuren gepubliceerd: retroactieve toepassing vanaf 1 april 2026 13

Nieuwe regels voor vrijwillige overuren: wat verandert er? 13

Optrekking contingent 13

Administratieve vereenvoudiging 13

Beperking deeltijdse werknemers 13

Gevolgen voor reeds bestaande akkoorden 14

Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor mei 2026! 15

Driemaandelijke indexering 15

Jaarlijkse indexering 15

Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen 15

RSZ: Wat is er nieuw voor je 1ste aanwerving? 17

Vermindering voor de 1ste werknemer 17

Overgangsmaatregel	17
Vermindering voor de 2de en 3de werknemer	17
Overgangsmaatregel	17
Vermindering voor de 4de en 5de werknemer	17
Overgangsmaatregel	17
Minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse arbeid daalt van 1/3 naar 1/10 vanaf 1 juni 2026.....	18
Afwijkingen blijven mogelijk via KB of CAO.....	18
Geen automatische wijziging van lopende deeltijdse arbeidsovereenkomsten.....	18
Statuut van deeltijder met behoud van rechten wordt afgestemd op nieuwe 1/10e grens	19
Publicatie van diverse arbeidsmaatregelen: flexibiliteit, afschaffing intentieverklaring en beperkte opzegtermijn	20
Afschaffing intentieverklaring uitzendarbeid.....	20
Versoepelingen op het vlak van arbeidsreglementen	20
Wijziging van de minimale wekelijkse arbeidsduur ingeval van deeltijdse tewerkstelling..	20
Afschaffing verbod op nachtarbeid en afwijkende definitie nachtarbeid.....	20
Beperking opzegtermijn bij ontslag door werkgever	21
Verplichte elektronische neerlegging van toetredingsakte bij niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.....	21
Waals Gewest: nieuwe eenmalige stimulans voor de aanwerving van personeel	22
Kan je deze premie aanvragen?.....	22
Welke werkzoekende geeft recht op de premie?	22
Wat zijn de aanwervingsvoorwaarden?	23
Bedrag van de premie	23
Hoe lang wordt de premie toegekend?.....	23
Meeneembaarheid van de premie (rugzak).....	24
Kan je deze premie combineren met andere steunmaatregelen?	24
Wat moet je doen om deze premie te genieten?	24
De premie aanvragen	25
Uitbetaling van de premie.....	25
Inwerkingtreding	25
Overgangsmaatregelen.....	25
SESAM-maatregel	25
Tremplin 24 mois +	25
Impulsion + 12 mois en Impulsion - 25 ans	25

Vermindering van de werkgeversbijdragen voor oudere werknemers - Impulsion 57 +	25
Vermindering van de werkgeversbijdragen en subsidie in het kader van de Sine-maatregel	25

Opzeggingstermijn voor een anciënniteit van minder dan 6 maanden: 1 week

26

Ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer	26
Tegenopzegging	26
Herinnering	26

Flexi-jobs vanaf 1 juli mogelijk in alle sectoren?

27

Wie mag als flexi-jobwerknemer werken?	27
Voorwaarden in hoofde van de werknemer	27
De overeenkomsten voor een flexi-job	28
1. Een raamovereenkomst	28
2. De arbeidsovereenkomst voor een flexi-job	28
Andere verplichtingen en aandachtspunten?	28
1. Dimona-aangifte van de flexi job	28
2. Aanwezigheidsregistratie	29
3. Flexi-loon	29
Overgangsregels voor 2026	29

Loontransparantie bij de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen: stand van zaken

30

Een versterkt kader voor gelijke beloning	30
Een gedeeltelijke omzetting, maar met onmiddellijke gevolgen	30
Welke stappen moet je ondernemen om aan de richtlijn en het decreet te voldoen?	30

Vlaams opleidingsverlof vanaf 1 september 2026: wat moet je weten? ...

32

Wat betekent dit voor werkgevers?	32
Strengere controle op de terugbetaling	32
Strengere regels voor bedrijfsinterne opleidingen	32
Meer focus op arbeidsmarktgerichte opleidingen	32
Hogere terugbetaling per uur in zicht	32
Wat betekent dit voor werknemers?	33
Dezelfde opleiding nog maar één keer	33
Wat betekent dit voor opleidingsverstrekkers?	33
Strenger toezicht en mogelijke uitsluiting	33
Wat doe je hier best nu al mee?	33

Een jobstudent tijdens de vakantie? Wat moet je doen?

34

Hoe lang mogen studenten werken?	34
Welke leeftijd?	34



Belangrijk!	35
Welke overeenkomst?	35
Welke formaliteiten moeten worden vervuld?	35
DIMONA-aangifte.....	35
Een arbeidsongevallenverzekering sluiten	36
Geneeskundige onderzoeken	36
Mantelzorgverlof: veranderingen vanaf 1 juli 2026.....	37
Kort overzicht van de voorwaarden om voor dit verlof in aanmerking te komen	37
Wat verandert er?	37
Verlenging van het verlof	37
Flexibilisering van het verlof	37
Inwerkingtreding?	38
Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor juli 2026!.....	39
Driemaandelijks indexering.....	39
Jaarlijkse indexering	39
Ziek worden of een ongeval krijgen tijdens vakantie: korte opfrissing.....	41
Vakantiedagen later opnemen	41
Géén automatische verlenging vakantieperiode	41
Formaliteiten na te leven door de werknemer	41
GewaARBorgd loon?	42
Juli 2026	43

België vraagt 6 maanden extra voor omzetting Europese richtlijn loontransparantie

De Europese richtlijn loontransparantie voorziet dat werkgevers meer transparantie over hun verloning moeten bieden en in bepaalde gevallen hierover zullen moeten rapporteren, terwijl werknemers het recht krijgen om meer informatie over de verloning binnen hun bedrijf op te vragen. Tenslotte wordt ook voorzien in een versterkte handhaving.

Deze Europese richtlijn moet uiterlijk op 7 juni 2026 omgezet worden in Belgische wetgeving.

Op 1 juni 2026 verzocht België de Europese Commissie formeel om een verlenging van 6 maanden voor de omzetting van de Europese richtlijn loontransparantie.

Wat betekent dit concreet?

Situering Europese richtlijn loontransparantie

De Europese richtlijn loontransparantie beoogt loondiscriminatie tegen te gaan en te streven naar een gelijke beloning voor gelijk werk door middel van meer loontransparantie.

De Europese richtlijn brengt heel wat concrete verplichtingen mee voor werkgevers die samengevat kunnen worden in 9 nieuwe regels:

- Informeer sollicitant over beginsalaris, maak genderneutrale vacature op;
- Vraag geen loonhistoriek aan sollicitant;
- Informeer werknemers over beloningsniveaus;
- Informeer werknemer over criteria voor verdere loon evolutie;
- Leg aan werknemers geen loon geheim op;
- Rapporteer over de genderloonkloof (indien voorwaarden vervuld);
- Vakbondsvertegenwoordigers zullen in bepaalde bedrijven loonstructuren en loonverschillen kunnen evalueren;
- Bewijslast in geval van ongelijke verloning bij de werkgever;
- Volledige compensatie voor de werknemer die slachtoffer is van ongelijke verloning, inclusief misgelopen loon en morele schadevergoeding.

Deze Europese richtlijn loontransparantie moet uiterlijk tegen 7 juni 2026 omgezet worden in Belgische wetgeving.

Stand van zaken omzetting Europese richtlijn loontransparantie

Eind april 2026 beantwoordde vice-eersteminister en minister van Werk Clarinval nog heel wat vragen omtrent de omzetting van de Europese richtlijn loontransparantie. Hierbij benadrukte hij nog dat het aangewezen was om de Europese verplichtingen binnen de gestelde termijn na te leven en tegelijk de administratieve lasten voor werkgevers zo veel mogelijk te beperken.

Op 1 juni 2026 werd duidelijk dat de deadline van 7 juni 2026 niet gehaald zal kunnen worden. De federale regering vroeg daarom 6 maanden uitstel om de Europese richtlijn loontransparantie uit te voeren.

Centenindex vanaf 1 juni 2026 van kracht!

Situering

Door de centenindex zal o.a. de indexering van bepaalde 'hogere' lonen tijdelijk beperkt worden.

Hierbij wordt tijdelijk ingegrepen op bestaande indexatieregels in de private en publieke sector, voor voltijdse refertelonen boven de 4.000 EUR bruto.

Voor personen met een uitkering speelt de centenindex indien ze een uitkering hebben die hoger is dan 2.000 EUR bruto.

Dit gebeurt een eerste keer vanaf 1 juni 2026 en een tweede keer vanaf 1 januari 2028 (datum onder voorbehoud).

De 'centenindex' bestaat uit:

- de loonmatiging door de tijdelijke beperking van de aanpassing van de lonen overeenkomstig een indexeringsmechanisme;
- een bijzondere loonmatigingsbijdrage.
- een geconsolideerde loonmatigingsbijdrage (voorlopige of definitieve)

Hiermee wil de federale regering onder meer de loonkosten beheersen en de concurrentiekracht verder bewaken.

Brutolonen (uitgedrukt op voltijdse basis) die bovenvermeld grensbedrag van 4.000 EUR bruto niet overschrijden, blijven normaal geïndexeerd.



DE 'CENTENINDEX'

**LOONMATIGING DOOR TIJDELIJKE BEPERKING VAN
AANPASSING LONEN OVEREENKOMSTIG EEN
INDEXERINGSMECHANISME****BIJZONDERE LOONMATIGINGSBIJDRAGE**

= Tijdelijke beperkte loonindexering voor refertelonen (uitgedrukt op voltijdse basis) die hoger zijn dan 4.000 EUR bruto (bedrag wordt geïndexeerd voor de 2de cyclus)

Beperking gebeurt in 2 keer:

1. Vanaf 1 juni 2026;
2. Vanaf 1 januari 2028 (datum onder voorbehoud).

Bestaat uit:

1. Een bijzondere loonmatigingsbijdrage;
 2. Een voorlopig geconsolideerde loonmatigingsbijdrage;
 3. Een definitieve geconsolideerde loonmatigingsbijdrage
-

Deel 1: Tijdelijke indexmatiging

Wie valt onder de verplichte 'tijdelijke indexmatiging'?

1. Principe

De verplichte tijdelijke indexmatiging geldt voor bepaalde werknemers waarvan het referteloan (uitgedrukt op voltijdse basis) 4.000 EUR overschrijdt. Tijdens de eerste matigingsperiode blijft het grensbedrag (4.000 EUR) stabiel.

Deze grens zal aangepast worden in het kader van de tweede matigingsperiode. Dit geïndexeerde grensbedrag zal gedurende de tweede matigingsperiode stabiel blijven.

Concreet speelt de beperkte tijdelijke indexering voor:

- Werkgevers en werknemers en gelijkgestelde personen uit de 'volledige' privésector;
- Werkgevers en werknemers en gelijkgestelde personen uit de 'volledige' publieke sector.

Denk o.a. aan arbeiders, bedienden, dienstboden, arbeidsovereenkomsten bepaalde/onbepaalde duur, uitzendkrachten, studenten, onthaalouders, alle in vast verband benoemde stagelopende, contractuele en hulppersoneelsleden van de werkgevers in de publieke sector,...

Een Koninklijk Besluit kan het toepassingsgebied nog verder bepalen.

2. Verduidelijking referteloan

Algemeen

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

Het referteloan wordt bepaald op basis van het geïndexeerde 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:

- overloon,
- maaltijdcheques,
- prestatiebonussen,
- eindejaarspremies,
- ecocheques,
- winstpremies,
- toeslagen voor nacht- of weekendarbeid,
- commissies,
- ...

Het referteloan wordt beoordeeld op moment van indexatie.

Aangezien het begrip 'vast basisloon' wetgevend niet gedefinieerd wordt, kan de invulling hiervan in de praktijk soms aanleiding geven tot discussie.

Omrekeningsformules

Voor het bepalen van het referteloan zijn de volgende specifieke omrekeningformules voorzien:

- ingeval van deeltijds loon: $\text{deeltijds loon} / Q \times S$;

Voorbeeld: Werknemer wordt 20/38 tewerkgesteld en heeft een brutosalaris van 2.500 EUR. Zijn voltijds loon bedraagt 4.750 EUR (= 2.500 EUR x 38/20).

- ingeval van uurloon: $\text{uurloon} \times \text{voltijdse wekelijkse arbeidsduur} \times 13/3$;
- ingeval van dagloon: $\text{dagloon} \times 65/3$ (maandloon in 5-dagenweek).

Zijn alle indexatiemechanismen onderhevig aan de tijdelijke indexmatiging?

Ja. Onder de loonindexeringen wordt begrepen de "de wettelijke, reglementaire en statutaire bepalingen, de bedingen van individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten en de eenzijdige beslissingen die voorzien in een koppeling van lonen aan indexeringsmechanisme".

Hoe werkt het tijdelijk beperkt indexatiemechanisme?

Alle loonindexeringen hebben slechts uitwerking ten belope van 2% van het referteloan van 4.000 EUR (bedrag wordt geïndexeerd in tweede matigingsperiode).

Indien het indexpercentage lager ligt dan 2%, wordt een beperkte indexatie toegepast op het deel boven 4.000 EUR gedurende alle indexeringsmomenten, tot cumulatief 2% bereikt is.

Voorbeeld: + 1,5%, + 0,3% + 0,2 % = 2%

Indien het indexpercentage hoger is dan 2%, wordt:

- loon tot 4.000 EUR geïndexeerd ten belope van 2 %;
- volledig loon x (cumulatief indexpercentage – 2%).

Zodra de matiging bereikt is (d.w.z. 2% van indexering), herstellen de indexmechanismen opnieuw tot start van de tweede matigingsperiode.

Let wel: werknemers in dienst na datum van eerste of tweede matiging worden geacht de indexaanpassingen te hebben ondergaan.

Voorbeeld 1:

Een werknemer heeft een voltijds loon van 3.000 EUR. In zijn sector is er een indexatie voorzien van 2,3%. Zijn loon na indexatie is 3.069 EUR.

Voorbeeld 2:

Een werknemer heeft een voltijds loon van 10.000 EUR. In de sector is er een indexatie voorzien van 2,3%.

Na indexatie, met toepassing van de centerindex ontvangt hij een loon van 10.110 EUR.

Concreet wordt:

- Het deel van het referteloan tot 4.000 EUR met 2% geïndexeerd: $4.000 \text{ EUR} \times 2 \% = 80 \text{ EUR}$;
- Het volledige loon geïndexeerd op basis van het verschil tussen het werkelijke % en 2%: (2,3% - 2%): $10.000 \text{ EUR} \times 0,3 \% = 30 \text{ EUR}$.

Voorbeeld 3:

Een werknemer heeft een voltijds loon van 3.990 EUR. Op 1 juni 2026 is er een indexatie van 2% voorzien in de sector. Na indexatie ontvangt hij 4.069,80 EUR.

Op 1 januari 2027 is er een indexatie voorzien van 1,5%.

De loonmatiging wordt bereikt door de indexering van 2% in juni 2026. De indexering van 1,5% kan daarom gewoon worden toegepast, zelfs als het salaris hoger is dan 4.000 EUR.

Het salaris in januari 2027 zal daarom 4.130,035 EUR bedragen (4.069 EUR + (4.069 EUR x 1,5%))

Vanaf wanneer speelt het tijdelijk beperkt indexatiemechanisme?

De beperkte tijdelijke indexatie van bepaalde hogere lonen geldt:

- vanaf 1 juni 2026 tot de dag waarop de uitwerking van de loonmatiging is bereikt wanneer alle sectoren de 2% indexatie bereikt hebben;
- vanaf 1 januari 2028 (onder voorbehoud) tot de dag waarop de uitwerking van loonmatiging is bereikt wanneer alle sectoren de 2% indexatie bereikt hebben.

Deel 2: Bijzondere loonmatigingsbijdrage

Welke bijdragen zijn er verschuldigd?

Naast de tijdelijke beperking van de indexatie, komen er een aantal extra patronale RSZ-bijdragen bij.

De helft van de besparing die de werkgever met de centenindex realiseerde moet immers doorgestort worden naar de overheid.

Van zodra binnen de sector een indexering wordt toegepast, is de werkgever een bijkomende bijzondere patronale loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

De bijdragen bestaan uit:

- Een bijzondere loonmatigingsbijdrage, tijdens de eerste en tweede matigingsperiode;
- Een voorlopig geconsolideerde loonmatigingsbijdrage, zodra het matigingseffect van 2% de eerste keer bereikt is;
- Een definitieve geconsolideerde loonmatigingsbijdrage, zodra het matigingseffect van 2% de tweede keer bereikt is.

Wie valt onder het toepassingsgebied van de bijzondere loonmatigingsbijdrage?

Toepassingsgebied

De bijzondere loonmatigingsbijdrage is van toepassing op:

- Alle werknemers, werkgevers en gelijkgestelde personen uit de private sector die onderworpen zijn aan alle takken van sociale zekerheid (dus niet voor flexi-jobbers, jobstudenten met solidariteitsbijdragen, gelegenheidsarbeiders,...)
- Bepaalde werkgevers uit de publieke sector bijvoorbeeld autonome overheidsbedrijven
- ...

Wanneer is de bijzondere loonmatigingsbijdrage verschuldigd?

De bijzondere loonmatigingsbijdrage is verschuldigd tijdens de eerste en tweede matigingsperiode.

Met de '1ste matigingsperiode' bedoelen we de periode vanaf 1 juni 2026 tot de dag waarop de uitwerking van de loonmatiging van de 1e periode is bereikt voor alle sectoren waarop een indexeringsmechanisme van toepassing is.

Met de '2de matigingsperiode' bedoelen we de periode vanaf 1 januari 2028 (onder voorbehoud) tot de dag waarop de uitwerking van de loonmatiging van de 2e periode is bereikt voor alle sectoren waarop een indexeringsmechanisme van toepassing is.

Dit is ook verschuldigd voor werknemers die na aanvang van de eerste matigingsperiode in dienst treden.

Hoe moet de bijzondere loonmatigingsbijdrage berekend worden?

De bijzondere loonmatigingsbijdrage wordt berekend volgens de volgende formule:

$$\begin{aligned} & [(((\text{Aangepast referteloan}) - (4.000 \text{ EUR} \times (1 + \text{index}))) \times \text{tewerkstellingsbreuk} \times \text{index beperkt tot } 2\%)] \\ & + [(((\text{Aangepast referteloan}) - (4000 \text{ EUR} \times (1 + \text{index}))) \times \text{tewerkstellingsbreuk} \times \text{index beperkt tot } 2\%) \times \text{globale werkgeversbijdrage}] \\ & / 2 \end{aligned}$$

Onder het indexcijfer begrijpen we de som van de indexeringspercentages toegepast vanaf de aanvang van de matigingsperiode.

Met de 'tewerkstellingsbreuk' doelen we op de prestatiebreuk cfr. de formule van de werkbonus.

Deel 3: Voorlopige geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage

Wie valt onder het toepassingsgebied van de voorlopige geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage?

De voorlopige geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage is verschuldigd in dezelfde situaties als de bijzondere loonmatigingsbijdrage.

Hoe moet de voorlopige geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage berekend worden?

De specifieke formule is nog niet gekend. Een Koninklijk Besluit zal deze nog bepalen.

Deze is verschuldigd vanaf eerste dag van kwartaal, volgend op kwartaal waarin het matigingseffect van 2% de eerste maal volledig wordt bereikt, voor alle lonen waarop een indexatiemechanisme van toepassing is (tot het moment waarop de definitieve geconsolideerde bijdrage verschuldigd is).

Deel 4: Definitieve geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage

Wie valt onder het toepassingsgebied van de definitieve geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage?

Het toepassingsgebied van de definitieve geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage is analoog aan de bijzondere loonmatigingsbijdrage.

Hoe moet de definitieve geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage berekend worden?

De formule is nog niet gekend. Dit moet nog bij Koninklijk Besluit bepaald worden.

De definitieve geconsolideerde bijzondere loonmatigingsbijdrage is verschuldigd vanaf de eerste dag van het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin het matigingseffect van 2% de tweede maal volledig wordt bereikt, voor alle lonen waarop een indexatiemechanisme van toepassing is. Vanaf die datum is alleen deze bijdrage verschuldigd.

Bron: Programmawet van 30 mei 2026, BS 1 juni 2026.

Nieuwe wet vrijwillige overuren gepubliceerd: retroactieve toepassing vanaf 1 april 2026

Op 1 juni werd de "Wet houdende wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek" gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De nieuwe regeling van vrijwillige overuren treedt hierdoor officieel in werking vanaf 1 april 2026.

Nieuwe regels voor vrijwillige overuren: wat verandert er?

Via het systeem van vrijwillige overuren kan een werkgever de werknemer op vrijwillige basis een aantal extra overuren laten presteren per kalenderjaar zonder specifiek motief.

In de nieuwe wetgeving worden enkele wijzigingen voorzien aan de vrijwillige overuren om zo het systeem nog aantrekkelijker te maken, zoals voorzien in het federaal regeerakkoord 2025-2029. Zie voor bijkomende informatie onze [vorige infoflash](#) over dit onderwerp.

Het gaat om 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).

De vrijwillige overuren geven nog steeds geen recht op inhaalrust.

Volgens de nieuwe regels tellen deze overuren in totaliteit bovendien niet mee voor de berekening van de interne overurengrens. Dit betekent dat een werknemer meer overuren zal kunnen presteren bovenop de vrijwillige overuren alvorens de werkgever verplichte inhaalrust moet toekennen.

Administratieve vereenvoudiging

Om beroep te kunnen doen op de vrijwillige overuren is nog steeds een voorafgaandelijk schriftelijk akkoord van de werknemer vereist. Er geldt nu echter een administratieve vereenvoudiging ten opzichte van de vorige regelgeving.

Het schriftelijk akkoord van de werknemer is volgens de nieuwe regels namelijk 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. Zowel de werkgever als de werknemer hebben de mogelijkheid om de overeenkomst op te zeggen, mits naleving van een opzegtermijn van 1 maand die ingaat de dag na opzegging.

Onze juridische dienst heeft hiervoor een modeldocument uitgewerkt dat je kan gebruiken.

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 1 juni 2026 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 schriftelijk 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 van de nieuwe wet in het Belgisch Staatsblad op 1 juni 2026, 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 een nieuw akkoord moeten worden gegeven volgens de nieuwe regels (duur van een jaar, stilzwijgende verlenging en mogelijkheid tot opzegging).

Bron : Wet houdende wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek, BS 1 juni 2026.

Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor mei 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 mei 2026 bedraagt de herberekende vergoeding 0,4841 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 april 2026	0,4571 EUR/km
1 mei 2026- 31 mei 2026	0,4841 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. Gezien de specifieke omstandigheden, kan je voor de periode van 1 april 2026 tot en met 30 juni 2026 evenwel uitzonderlijk opteren om over te schakelen naar het tijdelijke systeem dat voor die periode geldt. Let op: deze mogelijkheid tot overschakeling wordt niet aanvaard door de RSZ.

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 privévoertuig 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*
- *Circulaire nr. 766 van 4 juni 2026 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding voor de maand mei 2026, BS, 8 juni 2026*

RSZ: Wat is er nieuw voor je 1ste aanwervingen?

Wanneer je je eerste werknemers aanwerft, kun je in aanmerking komen voor een vermindering van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid. Deze maatregel zal vanaf 1 juli 2026 worden gewijzigd.

Vermindering voor de 1ste werknemer

Sinds 1 januari 2024 bedraagt de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de aanwerving van je 1ste werknemer 3.100 EUR per kwartaal (voor een voltijdse werknemer met volledige prestaties).

Dit bedrag daalt vanaf 1 juli 2026: het zal dan nog 2.000 EUR per kwartaal bedragen.

De periode waarvoor de vermindering wordt toegekend, blijft ongewijzigd. Ze wordt toegekend voor de volledige duur van de tewerkstelling van de werknemer.

Overgangsmaatregel

Er zijn geen overgangsmaatregelen voorzien voor de werknemers die vóór 1 juli 2026 het recht openen op de vermindering voor de 1ste aanwerving: het bedrag van je bijdragevermindering voor hen daalt van 3.100 EUR/kwartaal naar 2.000 EUR/kwartaal vanaf 1 juli 2026.

Vermindering voor de 2de en 3de werknemer

De bedragen van de verminderingen voor de 2de en 3de werknemer zijn en blijven als volgt:

	Voor een ingangsdatum van het recht tot 1 juli 2026	Voor een ingangsdatum van het recht vanaf 1 juli 2026
2de werknemer	1.550 EUR/kwartaal gedurende 5 kwartalen 1.050 EUR/kwartaal gedurende de 4 volgende kwartalen 450 EUR/kwartaal gedurende de 4 volgende kwartalen	1.000 EUR/kwartaal gedurende 12 kwartalen
3de werknemer	1.050 EUR/kwartaal gedurende 9 kwartalen 450 EUR/kwartaal gedurende de 4 volgende kwartalen	

Deze bedragen gelden voor een voltijdse werknemer met volledige prestaties.

Deze verschillende kwartaalverminderingen zijn van toepassing gedurende een periode van 20 kwartalen vanaf de aanwerving (van de 2de of 3de werknemer).

Overgangsmaatregel

De verminderingen voor je 2de en/of 3de werknemer die je vóór 1 juli 2026 krijgt, blijven vanaf 1 juli 2026 van kracht. Deze verminderingen blijven van kracht met dezelfde bedragen en gedurende dezelfde periode als aanvankelijk was voorzien.

Vermindering voor de 4de en 5de werknemer

Vanaf 1 juli 2026 kun je opnieuw een vermindering van de werkgeversbijdragen aan de RSZ krijgen voor de aanwerving van je 4de en/of 5de werknemer.

De vermindering bedraagt eveneens 1.000 EUR/kwartaal gedurende een periode van 12 kwartalen, die binnen de 20 kwartalen na de aanwerving moeten worden opgenomen.

Overgangsmaatregel

De bijdrageverminderingen voor de 4de en 5de werknemer waren van kracht tot 31 december 2023. De overgangsmaatregelen die vanaf 1 januari 2024 van toepassing zijn, blijven van toepassing.

Bron: Programmawet van 30 mei 2026, B.S. 01.06.2026

Minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse arbeid daalt van 1/3 naar 1/10 vanaf 1 juni 2026

Vanaf 1 juni 2026 kan een deeltijdse werknemer tewerkgesteld worden met een wekelijkse arbeidsduur die minimaal 1/10e bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer van dezelfde categorie in de onderneming. Als er in de onderneming geen voltijders van dezelfde categorie werken, kijkt men naar de voltijdse arbeidsduur in de sector.

Voorbeeld: bij een voltijdse arbeidsduur van 38 uur per week zal de minimale wekelijkse arbeidsduur vanaf 1 juni 2026 dalen naar 3,8 uur per week (1/10 van 38 uur).

Er wordt niet geraakt aan andere beperkingen van arbeidsduur. Zo blijft de algemene regel dat de minimale duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan 3 uren maar er bestaan afwijkingen via KB of collectieve arbeidsovereenkomst.

Afwijkingen blijven mogelijk via KB of CAO

Via een koninklijk besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst kon worden afgeweken van de minimum 1/3e-regel voor sectoren, ondernemingen of groepen werknemers waarvoor deze grens niet kon toegepast worden. Het kon gaan om een cao gesloten binnen de sector of de onderneming (in dat geval goedgekeurd door het paritair comité).

Deze mogelijkheid blijft ook in de nieuwe regeling bestaan: van de minimale wekelijkse arbeidsduur van 1/10e kan nog steeds worden afgeweken via een KB of een cao.

Aan de afwijkingen op de minimale wekelijkse arbeidsduur voorzien in het KB van 21 december 1992, wordt niet geraakt. Dit betekent dat het in de gevallen opgesomd in het KB mogelijk blijft om af te wijken van het wettelijk minimum van 1/10e. De minimale wekelijkse arbeidsduur zal in die gevallen dus lager mogen zijn dan 1/10e voor:

- de werknemers en werkgevers die uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de cao-wet van 5 december 1968 (bv. een groot deel van de publieke sector);
- een aantal werknemers uitgesloten van de toepassing van de normale RSZ-onderwerping (bv. occasionele arbeid, studentenarbeid waarvoor slechts de solidariteitsbijdrage verschuldigd is, bepaalde werknemers die seizoenarbeid verrichten in land- en tuinbouw, ...);
- werknemers met een vaste deeltijdse arbeidsovereenkomst die dagprestaties van minimaal 4 uren voorziet;
- arbeiders die tewerkgesteld zijn volgens een vast uurrooster en die uitsluitend de bedrijfslokalen van hun werkgever schoonmaken;
- werknemers in progressieve werkhervatting (voor zover zij akkoord gaan met de afwijking).

De verlaging van het wettelijk minimum naar 1/10e heeft een impact op de afwijking voor een vaste deeltijdse arbeidsovereenkomst die dagprestaties van minimaal 4 uren voorziet. In de praktijk zal deze afwijking niet meer gebruikt worden wanneer de werkgever in toepassing van de nieuwe wetgeving tot minimaal 1/10e kan gaan. In veel gevallen zal 1/10e van de voltijdse arbeidsduur in de onderneming (of sector) namelijk lager zijn dan 4 uren.

Geen automatische wijziging van lopende deeltijdse arbeidsovereenkomsten

Bestaande deeltijdse arbeidsovereenkomsten worden niet automatisch gewijzigd door de verlaging van de minimale wekelijkse arbeidsduur naar 1/10e. Werkgever en werknemer moeten de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur blijven respecteren.

Willen zij de wekelijkse arbeidsduur verlagen, dan moeten zij dit contractueel overeenkomen. Daarbij moet niet alleen rekening worden gehouden met de wettelijke (en eventueel sectorale) minimale



weekgrenzen, maar ook met eventuele beperkingen inzake minimale prestaties per dag of per werkperiode.

Statuut van deeltijder met behoud van rechten wordt afgestemd op nieuwe 1/10e grens

De RVA verlaagt ook vanaf 1 juni 2026 de minimale wekelijkse arbeidsduur naar 1/10e om recht te hebben op het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten.

Bron: Wet van 18 mei 2026 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS 1 juni 2026.

Publicatie van diverse arbeidsmaatregelen: flexibiliteit, afschaffing intentieverklaring en beperkte opzegtermijn

Met de publicatie van de wet houdende diverse arbeidsbepalingen, worden verschillende maatregelen ter modernisering van het arbeidsrecht officieel. Denk onder meer aan belangrijke wijzigingen op het vlak van nachtwerk, deeltijdse arbeid en opzeggingstermijnen.

Lees verder en ontdek de krijtlijnen.

Afschaffing intentieverklaring uitzendarbeid

Vanaf 11 juni 2026 wordt de verplichte intentieverklaring bij uitzendarbeid afgeschaft.

Tot dan moest 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 trad 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.

Versoepelingen op het vlak van arbeidsreglementen

Tot en met 31 mei 2026 moest het arbeidsreglement alle voltijdse uurroosters die in de onderneming werden toegepast afzonderlijk vermelden, evenals alle vaste deeltijdse uurroosters die niet volledig inpasbaar waren in de opgenomen (voltijds) uurroosters.

Vanaf 1 juni 2026 is 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.

Daarnaast is 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 versoepeld.

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

Wijziging van de minimale wekelijkse arbeidsduur ingeval van deeltijdse tewerkstelling

Vanaf 1 juni 2026 is de minimale arbeidsduur verlaagd naar 1/10de van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer van dezelfde categorie in de onderneming.

Voorheen bedroeg deze in principe minimaal 1/3de 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 vervalt het principiële verbod op nachtarbeid, namelijk het verrichten van prestaties tussen 20 uur en 6 uur.

Het begrip nachtarbeid blijft bestaan en blijft van toepassing op prestaties die worden verricht tussen 20 uur en 6 uur.

Voor bepaalde werknemers uit ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, inclusief e-commerce, wordt onder nachtarbeid verstaan de arbeid verricht tussen 23 uur en 6 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. Ken je graag het volledig kader? Klik dan even [hier](#).

Beperking opzegtermijn bij ontslag door werkgever

De opzeggingstermijn wordt in geval van ontslag door de werkgever beperkt 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.

Klik [hier](#) voor een volledige bespreking.

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. Vanaf 1 juni 2026 kan de toetredingsakte niet meer op papier ingediend worden.

Bron : Wet van 18 mei 2026 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS 1 juni 2026.

Waals Gewest: nieuwe eenmalige stimulans voor de aanwerving van personeel

Vanaf 1 juli 2026 zullen werkgevers die in het (Franstalige) Waalse Gewest zijn gevestigd, een premie (Incitant Job Plus) kunnen aanvragen voor de aanwerving van een werkzoekende die in het (Franstalige) Waalse Gewest woont.

De premie bedraagt 1.000 EUR per maand. De toekenningsduur ervan (van 12 tot 36 maanden) hangt af van 2 factoren: de leeftijd en het diploma van de werkzoekende.

Het gaat om een eenmalige stimuleringsmaatregel (Incitant Job Plus) die 6 bestaande maatregelen vervangt:

- Impulsion 57 +
- Impulsion - 25 ans
- Impulsion 12 mois +
- Sine-maatregel
- SESAM-maatregel
- Tremplin 24 +

Vanaf 1 juli 2026 zal het niet meer mogelijk zijn een van die 6 maatregelen aan te vragen. Deze Waalse hervorming heeft tot doel het stelsel van de werkgelegenheidssteun te vereenvoudigen en de administratieve stappen die je moet ondernemen zo veel mogelijk te vergemakkelijken. Een besluit van de Waalse regering moet deze nieuwe maatregel op diverse punten nog verfijnen.

Kan je deze premie aanvragen?

Je moet een onderneming (natuurlijke persoon of rechtspersoon) zijn met een vestigingseenheid in het Franstalige Waalse Gewest.

De volgende instellingen/entiteiten zijn uitgesloten en komen dus niet in aanmerking voor de premie:

- Instellingen van universitair onderwijs voor hun academisch of wetenschappelijk personeel
- Een andere onderwijsinstelling voor leden van haar onderwijzend personeel
- Bepaalde publieke entiteiten

Je hebt geen recht op de premie als je je in een van de volgende situaties bevindt:

- Je bent failliet;
- Je bent achterstallige belastingen of bijdragen verschuldigd of je bent de Forem achterstallige bedragen verschuldigd;
- Je bent in de 5 jaar vóór de aanvraag van de premie veroordeeld voor een overtreding op fiscaal of sociaal vlak.

Welke werkzoekende geeft recht op de premie?

De persoon die je aanwerft moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De persoon moet minstens één dag als werkzoekende bij de Forem zijn ingeschreven;
- De persoon moet zijn hoofdverblijfplaats in het Franse taalgebied hebben;
- De persoon mag de wettelijke pensioenleeftijd niet hebben bereikt;
- De persoon moet zich in een inschrijvingsperiode bevinden. Dat betekent dat hij geen arbeidsovereenkomst heeft, noch zich in een statutaire arbeidsrelatie bevindt, noch een zelfstandige activiteit als hoofdberoep uitoefent. Die inschrijvingsduur moet minimaal 4, 12 of 24 maanden bedragen.

Een werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid is een werkzoekende die gedurende een langere periode aanzienlijke moeilijkheden ondervindt om volledig deel te nemen aan het beroepsleven als gevolg van cognitieve, psychische of zintuiglijke functiestoornissen. Werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid worden geïdentificeerd aan de hand van de ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health.

Deze voorwaarden moeten vervuld zijn de dag vóór de aanwerving. Net als de werkzoekende heb je toegang tot de rekenmodule die de Forem ter beschikking stelt om na te gaan of de voorwaarden vervuld zijn en op welk bedrag je recht hebt.

Wat zijn de aanwervingsvoorwaarden?

Je moet je ertoe verbinden de persoon effectief gedurende een minimale periode van 3 maanden tewerk te stellen in een vestigingseenheid in het Franse taalgebied, voor minstens een halftijdse betrekking.

De periode van 3 maanden moet niet noodzakelijk een aaneengesloten periode zijn. Ze wordt vastgesteld op basis van de arbeidsperiodes bij dezelfde werkgever, waarbij de begin- en einddatum van het werk inbegrepen zijn.

De arbeidsovereenkomst kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zijn, een arbeidsovereenkomst voor uitzendwerk of zelfs een arbeidsovereenkomst voor seizoensarbeid. Studentenovereenkomsten zijn uitgesloten.

Bedrag van de premie

De premie bedraagt 1.000 EUR voor een voltijdse baan.

Dat bedrag wordt berekend naar evenredigheid van de via de DmfA aangegeven arbeidsprestaties van de werknemer.

Als de werknemer deeltijds werkt, wordt de premie proportioneel aangepast (op basis van de DmfA-gegevens).

De premie wordt met 200 EUR per maand verhoogd als je maximaal 20 voltijdsequivalenten (kmo) hebt. Maatschappen zonder rechtspersoonlijkheid en verenigingen (waaronder vzw's) komen niet in aanmerking voor de verhoging met 200 EUR.

Als die verhoging leidt tot de overschrijding van de de-minimisgrenzen, wordt het bedrag van de verhoging aangepast.

Hoe lang wordt de premie toegekend?

De toekenningsduur van de premie bedraagt 12 maanden. Ze kan worden opgetrokken tot 24 of 36 maanden naargelang van de leeftijd en/of het diploma van de werknemer.

Inschrijving bij de Forem	Leeftijd/diploma	Toekenningsduur premie
Minstens 4 maanden	< 25 jaar of 57 jaar en ouder / max. GHSO	12 maanden
	< 25 jaar of 57 jaar en ouder / max. GLSO	24 maanden
Minstens 12 maanden	Alle leeftijden / alle diploma's	12 maanden
	57 jaar en ouder / alle diploma's < 57 jaar / max. GLSO	24 maanden
Minstens 24 maanden	Alle leeftijden / alle diploma's	24 maanden
	57 jaar en ouder / alle diploma's < 57 jaar / max. GLSO	36 maanden
Verminderde arbeidsgeschiktheid		36 maanden

GHSO = getuigschrift hoger secundair onderwijs

GLSO = getuigschrift lager secundair onderwijs

Opmerking: een werkzoekende die is aangeworven op basis van een inschrijvingsperiode van minstens 4 maanden komt niet meer in aanmerking voor de toekenning van de premie (buiten de hieronder toegelichte meeneembaarheid) bij een onderneming, onder dezelfde voorwaarden. Bedoeling is het buitenkanseffect te voorkomen, waarbij de premie bij elke aanwerving van de werknemer opnieuw vanaf het begin van de premieperiode zou worden toegekend.

Meeneembaarheid van de premie (rugzak)

Als de arbeidsovereenkomst afloopt vóór de toekenningsperiode is verstreken, verlies je de premie definitief. Als je de werknemer die het recht op de premie heeft geopend, vervolgens opnieuw in dienst neemt, kom je niet meer in aanmerking voor de premie.

Voor de werknemer daarentegen is er de meeneembaarheid (rugzak): als de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst (die het recht op de premie heeft doen ontstaan) afloopt vóór de toekenningsperiode is verstreken, gaat het resterende deel van die periode mee met de werknemer voor het vervolg van zijn loopbaan.

De werknemer kan bij een volgende aanwerving het resterende deel van de toekenningsduur van de premie laten toepassen. Het is daarom belangrijk dat je, als werkgever, de online rekenmodule van de Forem raadpleegt om na te gaan gedurende hoeveel maanden je recht hebt op de premie (de volledige duur of het saldo).

De meeneembaarheid van de premie kan meerdere keren worden gebruikt, bij verschillende werkgevers, tot de totale toekenningsduur van de oorspronkelijke premie is bereikt.

Er is één uitzondering: voor werknemers die het recht op de premie openen op basis van een inschrijvingsperiode van 4 maanden en die bij de eerste toekenning jonger zijn dan 25 jaar, eindigt de meeneembaarheid van de premie op de leeftijd van 27 jaar.

Als de arbeidsovereenkomst afloopt vóór de toekenningsperiode is verstreken, wordt de toekenning van de premie geschorst. De schorsing treedt in werking op de dag na de einddatum van de overeenkomst en wordt opgeheven zodra de werkzoekende een nieuwe overeenkomst bij een andere werkgever sluit.

De leeftijds- en diplomavoorwaarden moeten vervuld zijn de dag vóór de eerste aanwerving die recht geeft op de premie. Ze worden niet opnieuw gecontroleerd in geval van toepassing van de meeneembaarheid van de toekenningsduur van de premie.

Kan je deze premie combineren met andere steunmaatregelen?

De premie kan worden gecombineerd met andere premies en subsidies als het totale bedrag niet hoger is dan de totale kosten die de werkgever draagt voor de tewerkstelling van werknemers die het recht op die steunmaatregelen openen.

De premie kan echter niet worden gecombineerd met de APE-maatregel, de subsidie voor OCMW's in het kader van artikel 60, § 7 en 61, en de steunmaatregel voor inschakelingsbedrijven.

Wat moet je doen om deze premie te genieten?

De procedure is zo veel mogelijk vereenvoudigd; ze is immers gebaseerd op de RSZ/DmfA-gegevens en het digitaal platform van de Forem, dat "Espace Entreprise" heet.

De Forem organiseert in dat verband informatiesessies over dit onderwerp (zie hier).

De premie aanvragen

Je vraagt de premie aan via een elektronisch formulier dat beschikbaar is op het platform "Espace Entreprise" (website Forem).

Uitbetaling van de premie

De Forem betaalt de premie uit na ontvangst van de DmfA-gegevens. De Forem berekent het bedrag van de premie en stort de premie om de 3 maanden.

De premie kan niet hoger zijn dan de daadwerkelijke kosten die de werkgever draagt. De controle van die kosten wordt door de Forem uitgevoerd op basis van de DmfA. Een besluit van de Waalse regering moet nog bepalen met welke loonelementen rekening wordt gehouden bij de berekening van die kosten.

Inwerkingtreding

Deze maatregelen treden in werking op 1 juli 2026:

- De premie "Incitant Job Plus" kan pas worden aangevraagd vanaf 1 juli 2026;
- De afschaffing van de maatregelen die worden vervangen door de premie, treedt in werking op 1 juli 2026. Er zijn overgangsmaatregelen

Overgangsmaatregelen

SESAM-maatregel

Voor alle aanvragen die vóór 1 juli 2026 zijn ingediend, blijft de regeling van toepassing tot uiterlijk 31 december 2029.

De datum waarop de bevoegde dienst de aanvraag ontvangt, is bepalend.

Tremplin 24 mois +

Voor alle aanvragen die vóór 1 juli 2026 zijn ingediend, blijft de regeling van toepassing tot uiterlijk 31 december 2029.

De datum waarop de Forem de aanvraag ontvangt, is bepalend.

Impulsion + 12 mois en Impulsion - 25 ans

Deze twee activeringen van de werkloosheidsuitkering worden nog toegekend voor elke aanvraag die vóór 1 juli 2026 is ingediend, uiterlijk tot 31 december 2029, zelfs in geval van toepassing van de meeneembaarheid die aan de maatregel is gekoppeld.

De datum waarop de RVA het volledige dossier ontvangt, is bepalend.

Vermindering van de werkgeversbijdragen voor oudere werknemers - Impulsion 57 +

De vermindering die vóór 1 juli 2026 is ingegaan blijft van toepassing zolang de werknemer bij dezelfde werkgever zonder onderbreking van zijn overeenkomst werkt.

Vermindering van de werkgeversbijdragen en subsidie in het kader van de Sine-maatregel

De vermindering/subsidie die vóór 1 juli 2026 is ingegaan blijft van toepassing zolang de werknemer bij dezelfde werkgever zonder onderbreking van zijn overeenkomst werkt.

Bron: Decreet van 21 mei 2026 houdende oprichting van een eenmalige aanwervingsincentive, BS, 09.06.2026

Opzeggingstermijn voor een anciënniteit van minder dan 6 maanden: 1 week

Een wet van 3 juni 2026 verkort de opzeggingstermijn die nageleefd moet worden bij ontslag door de werkgever, ontslag door de werknemer of tegenopzegging van een werknemer waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 augustus 2026.

Concreet zal de opzeggingstermijn 1 week bedragen wanneer deze werknemer minder dan 6 maanden anciënniteit telt.

Als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vóór 1 augustus 2026 is aangevangen, dan worden de opzeggingstermijnen die momenteel van kracht zijn voor een anciënniteit van minder dan 6 maanden niet gewijzigd.

Ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer

Bij ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer met een anciënniteit van minder dan 6 maanden worden de opzeggingstermijnen als volgt vastgesteld naargelang de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst vóór of vanaf 1 augustus 2026 aanvangt.

Anciënniteit	Duur van de opzeggingstermijn na te leven door	
	de werkgever	de werknemer
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week	1 week
Van 3 maanden tot minder dan 4 maanden	3 weken (1) of 1 week (2)	2 weken (1) of 1 week (2)
Van 4 maanden tot minder dan 5 maanden	4 weken (1) of 1 week (2)	2 weken (1) of 1 week (2)
Van 5 maanden tot minder dan 6 maanden	5 weken (1) of 1 week (2)	2 weken (1) of 1 week (2)

1. Als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanving vóór 1 augustus 2026.
2. Als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 augustus 2026.

Voorbeeld

Aanvangsdatum van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst: 1 september 2026.

Aanvangsdatum van de opzeggingstermijn (ontslag door de werkgever of de werknemer): 14 december 2026.

Duur van de opzeggingstermijn: 1 week.

Tegenopzegging

Bij tegenopzegging ter kennis gebracht door een werknemer met een anciënniteit van minder dan 6 maanden worden de opzeggingstermijnen als volgt vastgesteld naargelang de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst vóór of vanaf 1 augustus 2026 aanvangt.

Anciënniteit van de werknemer	Duur van de tegenopzegging
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week
Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden	2 weken (1) of 1 week (2)

1. Als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanving vóór 1 augustus 2026.
2. Als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 augustus 2026.

Herinnering

De opzeggingstermijn die nageleefd moet worden bij ontslag van een werknemer waarvan de anciënniteit 17 jaar bereikt, werd ook onlangs gewijzigd. Zie hieromtrent onze [Infoflash van 5 mei 2026](#).

Bron: wet van 3 juni 2026 tot wijziging van artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de opzeggingstermijnen betreft wanneer de werknemer niet meer dan zes maanden anciënniteit telt, B.S., 15 juni 2026.

Flexi-jobs vanaf 1 juli mogelijk in alle sectoren?

Vanaf 1 juli 2026 zullen in alle sectoren flexi-job werknemers kunnen worden tewerkgesteld. Het wetsontwerp werd op 17 juni 2026 in tweede lezing aangenomen in de Kamer, het is nu enkel nog wachten op de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad.

Voor de privésector zal het systeem van opt-out en later eventueel opnieuw opt-in blijven bestaan. De toestemming (opt in) of de uitsluiting (opt out) wordt verleend bij koninklijk besluit na een unanieme vraag van het paritair comité. Op deze manier kan de sector beslissen:

- om het systeem van de flexi-jobs geheel of gedeeltelijk (beperking tot bepaalde functies) uit te sluiten (opt-out);
- om bijkomende voorwaarden op te leggen.

Voor de overheidssector geldt een aparte procedure, omdat rekening moet worden gehouden met de regels over contractuele aanwerving, de rechtspositieregeling, beschermde beroepen en regels over onverenigbaarheden. Functies die alleen statutair kunnen worden ingevuld, blijven in de praktijk dus buiten bereik.

Het zal dus ook na 1 juli 2026 belangrijk blijven om na te kijken of er sectoraal bijkomende voorwaarden of beperkingen opgelegd werden.

De flexi-job is een tewerkstellingsvorm die een werknemer de kans geeft om bij een andere werkgever bij te verdienen indien een aantal voorwaarden vervuld zijn.

Flexi-jobs staan bovendien ook open voor bepaalde categorieën van gepensioneerden, die zo hun pensioen kunnen cumuleren met inkomsten uit de flexi-job.

We herhalen hieronder kort de voorwaarden en formaliteiten om als flexi-job werknemer aan de slag te kunnen gaan.

Wie mag als flexi-jobwerknemer werken?

Voorwaarden in hoofde van de werknemer

Om als flexi-job werknemer te kunnen werken moet de werknemer aan een aantal voorwaarden voldoen:

- De werknemer (met uitzondering van de wettelijk gepensioneerden) moet rechtvaardigen dat hij in de loop van het 3e kwartaal voorafgaand aan de flexi-job (= referentiekwartaal of T-3) tewerkgesteld is geweest bij een of meer andere werkgevers ten belope van minstens 4/5e (of 80%) van een voltijdse betrekking: de minimale tewerkstelling van 4/5e moet dus hebben plaatsgevonden bij een of meer andere werkgevers dan de werkgever bij wie de werknemer de flexi-job gaat uitoefenen.
- De werknemer mag gedurende hetzelfde kwartaal niet tewerkgesteld zijn geweest of tewerkgesteld zijn onder een andere arbeidsovereenkomst (of statutaire aanstelling) bij dezelfde werkgever bij wie hij een flexi-job gaat uitoefenen; deze voorwaarde bestaat sinds 1 januari 2024.
- De werknemer mag geen flexi-job uitoefenen in een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van dezelfde werkgever (d.w.z. de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent). De werknemer mag zich ook niet in een opzeggingstermijn bevinden bij de werkgever bij wie hij een flexi-job uitoefent.
- De werknemer mag niet tegelijk als gewone werknemer en als flexi-job werknemer bij dezelfde werkgever actief zijn. Voor uitzendkrachten komt daar vanaf 1 juli 2026 een uitzondering op: het verbod geldt niet wanneer het uitzendkantoor de werknemer niet bij dezelfde gebruiker inzet als uitzendkracht én als flexi-jobwerknemer. De werknemer zal vanaf 1 juli 2026 opnieuw een flexi-job kunnen uitoefenen bij een onderneming die verbonden is met de onderneming waar hij een arbeidsovereenkomst heeft voor een voltijdse tewerkstelling.

- De werknemer mag geen flexi-job uitoefenen in de kwartalen T en T + 1 als hij in kwartaal T – 4 voltijds gewerkt heeft en daarna in kwartaal T – 3 4/5e gewerkt heeft.

De “wettelijk” gepensioneerden kunnen een flexi-job uitoefenen zonder dat ze (in tegenstelling tot gewone werknemers) een hoofdactiviteit moeten rechtvaardigen in de loop van kwartaal T – 3.

Sinds het 4e kwartaal 2025 is de leeftijdscontrole (die de RSZ tot dan uitvoerde) weggefallen en gaat de RSZ na of de persoon in kwartaal T – 2 (= 2 kwartalen voorafgaand aan de aanvang van de flexi-job) in het pensioenkadaster is opgenomen. Als dat niet zo is, zal de RSZ alsnog de tewerkstelling in het kwartaal T-3 nagaan.

Vanaf 1 juli 2026 zal de de RSZ nagaan of de persoon in kwartaal T al gepensioneerd was, zodat pas gepensioneerden sneller met een flexi-job zullen kunnen starten.

De overeenkomsten voor een flexi-job

Elke tewerkstelling in het kader van een flexi-job moet gedekt zijn door twee overeenkomsten:

1. Een raamovereenkomst

De raamovereenkomst drukt enkel de intentie van de partijen uit om over te gaan tot een tewerkstelling in het kader van een flexi-job en regelt de basisvoorwaarden waaronder dat zal gebeuren.

De raamovereenkomst moet minstens de volgende vermeldingen bevatten:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop de flexi-job arbeidsovereenkomst aan de werknemer moet worden voorgesteld, zijnde mondeling of schriftelijk;
- de te respecteren termijn tussen dit voorstel en het begin van de effectieve tewerkstelling;
- een beknopte beschrijving van de functie die het voorwerp zal zijn van de flexi-job;
- het overeengekomen basisuurloon;
- de voorwaarden voor de uitoefening van een flexi-job.

De raamovereenkomst moet worden opgesteld voordat de uitvoering van de eerste flexi-job arbeidsovereenkomst aanvangt. Ze moet schriftelijk worden vastgelegd. Bij gebrek aan een raamovereenkomst die conform is aan de wettelijke bepalingen kan de arbeidsovereenkomst die ter uitvoering van die raamovereenkomst wordt gesloten niet worden beschouwd als een flexi-job arbeidsovereenkomst.

2. De arbeidsovereenkomst voor een flexi-job

Zodra een raamovereenkomst is gesloten wordt de effectieve tewerkstelling van een werknemer in een flexi-job geregeld door een specifieke arbeidsovereenkomst, de flexi-jobarbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst voor een flexi-job kan voor een voltijdse of deeltijdse betrekking worden gesloten en voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk, maar nooit kwartaal overschrijdend noch van onbepaalde duur. Ze kan mondeling of schriftelijk worden gesloten. De vorm heeft gevolgen voor de Dimona.

Andere verplichtingen en aandachtspunten?

1. Dimona-aangifte van de flexi job

De tewerkstelling in het kader van een flexi-job impliceert de verplichting voor de werkgever om een Dimona-aangifte uit te voeren.

Het type aangifte zal afhangen van de vorm van de flexi-jobarbeidsovereenkomst:

- indien de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd of voor een welomschreven werk) schriftelijk werd vastgelegd moet een Dimona per overeenkomst of per kwartaal worden uitgevoerd (= Dimona per periode of 'driemaandelijkse Dimona');
- indien de arbeidsovereenkomst daarentegen mondeling werd gesloten moet voor elke dag een Dimona worden uitgevoerd (= 'dagelijkse Dimona').

De Dimona-aangifte moet worden geregistreerd uiterlijk bij aanvang van flexi-job.

Bij ontvangst van een Dimona met type FLX controleert de RSZ of er voldaan is aan bepaalde voorwaarden om een flexi-job te mogen uitvoeren (minimale prestatievereiste, opname in het pensioenkadaster, enz.). Het resultaat van de evaluatie levert een notificatie "OK" of "NOT OK" op.

2. Aanwezigheidsregistratie

De werkgever die een beroep doet op werknemers om een flexi-job uit te oefenen, moet gebruik maken van een systeem dat voor elke afzonderlijke werknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de prestatie registreert en bijhoudt.

Deze elektronische registratie moet gebeuren via het geregistreerd kassasysteem, via een alternatief systeem van dagelijkse aanwezigheidsregistratie dat op de portaalsite van de RSZ ter beschikking van de werkgevers wordt gesteld of een systeem van tijdsopvolging dat aan welbepaalde voorwaarden voldoet.

3. Flexi-loon

Sinds 1 januari 2024 mag het bedrag van het flexiloon (inclusief dus de premies, vergoedingen en voordelen) bovendien niet meer bedragen dan 150% van het basisminimumloon, tenzij een ander maximum is vastgesteld door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde cao.

Deze begrenzing tot 150% blijft bestaan, maar ze wordt anders toegepast.

De begrenzing moet niet worden toegepast op het volledige flexiloon, maar alleen op het minimumbasisloon dat deel uitmaakt van het flexiloon.

Op deze manier kunnen vergoedingen, premies en voordelen die voortvloeien uit wettelijke of reglementaire bepalingen of uit collectieve arbeidsovereenkomsten zoals bijvoorbeeld overloon toeslagen, nachttoeslagen, toeslagen voor feestdagen en een eindejaarspremie worden toegekend zonder dat zij meetellen voor de grens van 150%. Opgelet: individueel toegekende toeslagen tellen wel mee voor de 150% regel.

Voor de horeca zal het flexiloon vanaf 1 juli 2026 maximaal 21 EUR per uur mogen bedragen. Dat bedrag wordt geïndexeerd volgens de gewone indexregels.

Overgangsregels voor 2026

Toelatingen (opt-in) of uitsluitingen (opt-out) worden pas actief via een jaarlijks te nemen koninklijk besluit dat in werking treedt op 1 januari van het volgende jaar. Voor 2026 komt er een tijdelijke overgangsregeling. Sectoren kunnen dit jaar geheel of gedeeltelijk worden uitgesloten of opnieuw toegelaten op kwartaalbasis.

De Koning kan tot uiterlijk 31 augustus 2026 bestaande gedeeltelijke toelatingen omzetten in gedeeltelijke uitsluitingen van sectorale activiteiten die voordien niet onder die toelatingen vielen. De Koning kan ook bestaande gehele of gedeeltelijke uitsluitingen behouden.

Bron : Wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs , Doc 56 1526/004.

Loontransparantie bij de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen: stand van zaken

Het decreet van het Vlaams Parlement van 12 juni 2026 over beloningstransparantie, dat tot doel heeft de gelijke beloning van vrouwen en mannen te versterken voor het personeel van de Vlaamse overheid, lokale besturen en Vlaamse onderwijsinstellingen, is op 17 juni 2026 in het Belgisch Staatsblad verschenen. Het decreet is de omzetting van de Europese richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen. Het decreet treedt in werking op 7 juni 2026.

Een versterkt kader voor gelijke beloning

Een van de doelstellingen van de Europese richtlijn is ervoor te zorgen dat werknemers over informatie beschikken over hun beloningsniveau en dat van hun collega's die een gelijkwaardige functie uitoefenen (voor meer informatie: [Geen "stop the clock": nog 2 maanden om de Europese loontransparantierichtlijn om te zetten](#)).

Via dit Vlaamse decreet zal een groot deel van de werknemers in de publieke sector ⁽¹⁾ over informatie beschikken en hun werkgever de volgende zaken kunnen vragen:

- toegang tot het individuele beloningsniveau en de gemiddelde beloningsniveaus, uitgesplitst naar geslacht, voor categorieën van personeelsleden die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten;
- toegang tot beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen;
- mechanismen om niet-gerechtvaardigde verschillen te corrigeren.

(1) In Vlaanderen waren de principes van de Europese richtlijn immers al geïntegreerd in het decreet met betrekking tot het kader voor het Vlaamse beleid inzake gelijke kansen en gelijke behandeling. In de Federatie Wallonië-Brussel was de omzetting van die richtlijn al gebeurd via het Waalse decreet van 16 mei 2024 tot wijziging van het decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie.

Een gedeeltelijke omzetting, maar met onmiddellijke gevolgen

De omzetting van de richtlijn, waarvoor de lidstaten tot 7 juni 2026 de tijd hadden, is op federaal niveau nog niet rond. De federale regering heeft 6 maanden uitstel gevraagd als gevolg van meningsverschillen tussen de sociale partners.

De Vlaamse Regering en de Federatie Wallonië-Brussel hebben al maatregelen genomen. Want hoewel de richtlijn moet worden omgezet om een rechtstreeks effect te hebben, zou een werknemer (onder bepaalde voorwaarden) de richtlijn kunnen inroepen tegen de Belgische overheid. Dat brengt juridische risico's met zich mee voor bedrijven en instellingen. Daarom hebben de Vlaamse regering en de Federatie Wallonië-Brussel op dat risico geanticipeerd door de bovenvermelde decreten op te stellen, waardoor met name overheidsbedrijven zich op hun verplichtingen kunnen voorbereiden.

Welke stappen moet je ondernemen om aan de richtlijn en het decreet te voldoen?

De uitdaging voor de hr-afdelingen zal erin bestaan de werknemer al tijdens het aanwervingstraject de informatie te verstrekken waarop hij recht heeft. Ze zullen daarbij werk moeten maken van de volgende punten:

- duidelijke functieomschrijvingen opstellen;
- loonvorken bepalen die in de vacatures moeten worden vermeld;
- transparante classificatiecriteria vaststellen;
- gestructureerde promotieprocedures uitwerken;
- betrouwbare hr-rapporten opstellen op het vlak van beloning.



Bron(nen):

- *Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke/gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen.*
- *Decreet van 12 juni 2026 over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning, BS 17 juni 2026.*

Vlaams opleidingsverlof vanaf 1 september 2026: wat moet je weten?

Met het einde van het huidige schooljaar in zicht, is dit het ideale moment om vooruit te kijken op de wijzigingen rond het Vlaams opleidingsverlof voor volgend schooljaar.

Op 29 mei 2026 werd daarover een wijzigingsdecreet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Daarnaast is ook al een ontwerp van uitvoeringsbesluit principieel goedgekeurd dat de nieuwe regels verder invult. De hervorming gaat in op 1 september 2026 en geldt dus vanaf het schooljaar 2026-2027.

De bedoeling is duidelijk: het Vlaams opleidingsverlof moet nog meer gebruikt worden voor opleidingen die werknemers sterker maken op de arbeidsmarkt. Tegelijk wil de Vlaamse overheid strenger toezien op de correcte toepassing van het systeem.

Wat betekent dit voor werkgevers?

Strengere controle op de terugbetaling

Als werkgever kan je een forfaitaire terugbetaling aanvragen voor de uren Vlaams opleidingsverlof. Nieuw is dat de bevoegde dienst die terugbetaling kan schorsen als de regels niet worden nageleefd.

Daarnaast kan een werkgever die onterecht terugbetalingen heeft gekregen of behouden, voor maximaal 24 maanden worden uitgesloten van dat voordeel. Bij herhaling binnen de vijf jaar kan die periode zelfs verdubbelen.

Strengere regels voor bedrijfsinterne opleidingen

Voor bedrijfsinterne opleidingen komen er strengere regels. Voor zulke opleidingen zal een gunstig preadvies nodig zijn. Dat is een voorafgaande beoordeling door het bevoegde Vlaamse departement om na te gaan of de opleiding wel degelijk voldoet aan de voorwaarden van het Vlaams opleidingsverlof. Als werkgever zal je daarvoor ook een aanvraag moeten indienen.

De regering zal in een uitvoeringsbesluit nog verder preciseren wat precies bedrijfsinterne opleidingen zijn. Het zou bijvoorbeeld gaan om opleidingen die enkel intern worden georganiseerd, alleen bedoeld zijn voor een bepaald functieprofiel of vooral gericht zijn op de huidige functie van de werknemer.

Dat betekent in de praktijk dat je bedrijfsinterne opleidingen best extra kritisch bekijkt. Niet elke interne opleiding zal nog automatisch in aanmerking komen voor Vlaams opleidingsverlof.

Meer focus op arbeidsmarktgerichte opleidingen

Met de hervorming wil de Vlaamse overheid het Vlaams opleidingsverlof sterker toespitsen op opleidingen die de bredere inzetbaarheid van werknemers versterken. Denk aan opleidingen rond basiscompetenties, talen, knelpuntberoepen, STEM, digitale en klimaattransitie, mentoropleidingen en sociaal overleg.

Hogere terugbetaling per uur in zicht

Vandaag bedraagt de forfaitaire terugbetaling 14,91 EUR per uur. In het ontwerp van uitvoeringsbesluit is voorzien dat dit vanaf schooljaar 2026-2027 stijgt naar 24,50 EUR per uur.

Wat betekent dit voor werknemers?

Dezelfde opleiding nog maar één keer

Een werknemer zal eenzelfde opleiding of opleidingsjaar voortaan nog maar één keer kunnen volgen met Vlaams opleidingsverlof. Alleen als het certificaat niet werd behaald door overmacht, blijft een uitzondering mogelijk. Wat precies als overmacht zal tellen, wordt nog verder verduidelijkt.

Wat betekent dit voor opleidingsverstrekkers?

Strenger toezicht en mogelijke uitsluiting

Ook opleidingsverstrekkers komen onder strenger toezicht te staan. Wanneer een opleidingsverstrekker herhaaldelijk zijn administratieve verplichtingen niet naleeft en daardoor een ernstig nadeel veroorzaakt voor de werknemer, de werkgever of de Vlaamse overheid, kunnen de betrokken opleidingen het volgende schooljaar geen recht meer geven op Vlaams opleidingsverlof. In dat geval kunnen ook geen nieuwe opleidingen van die verstrekker worden geregistreerd in de opleidingsdatabank.

Volgens het ontwerp van uitvoeringsbesluit zou dat concreet kunnen spelen wanneer een opleidingsverstrekker minstens twee keer in de fout gaat op administratief vlak.

Wat doe je hier best nu al mee?

Plan je nu al opleidingen voor het najaar van 2026? Dan hou je best nu al rekening met een strenger kader. Controleer tijdig of een opleiding nog in aanmerking komt, bekijk kritisch hoe je omgaat met bedrijfsinterne opleidingen en zorg dat je terugbetalingsaanvragen administratief goed onderbouwd zijn.

Bron:

- *Decr. VI. 8 mei 2026 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wat betreft het Vlaams opleidingsverlof, BS 29 mei 2026.*
- *Ontwerp 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, VR 2026 1303 DOC.0230-2 BIS.*

Een jobstudent tijdens de vakantie? Wat moet je doen?

Elk jaar wanneer de zomervakantie voor de deur staat, rijst de vraag onder welke voorwaarden studenten kunnen worden aangeworven.

In deze infoflash overlopen we nog eens de regels die je moet naleven als je een student wil aanwerven.

Hoe lang mogen studenten werken?

In 2026 mogen studenten maximaal 650 arbeidsuren per jaar werken. Op het loon voor die 650 arbeidsuren worden geen gewone socialezekerheidsbijdragen ingehouden, enkel een solidariteitsbijdrage. De teller wordt elk jaar op nul gezet.

Dat contingent wordt bijgehouden via een teller die wordt aangevuld op basis van de specifieke DIMONA-aangiften voor studenten (STU) die je bij de aanwerving van een student moet indienen (zie hieronder), en op basis van de driemaandelijks RSZ-aangiften van tewerkstelling (DmfA). De Dimona STU-aangifte moet onder meer het aantal uren tewerkstelling per kwartaal vermelden waarin de studentenovereenkomst voorziet. Telkens als een werkgever een Dimona STU-aangifte verricht, worden de geplande arbeidsuren afgetrokken van het contingent van 650 uur van de betrokken student.

De student kan die teller raadplegen via de online applicatie "student@work", die beschikbaar is op de website <https://www.studentatwork.be> of via de nieuwe online dienst "raadpleging van burgergegevens".

In de praktijk kan de student daarop inloggen met zijn elektronische identiteitskaart of een *burgertoken*. Aan de hand van de applicatie kan hij het resterend aantal dagen van het contingent van 650 uren raadplegen, de gewerkte periodes bij een of meerdere werkgevers bekijken en het saldo van de arbeidsuren controleren.

Jij, als werkgever, kan te weten komen hoeveel beschikbare uren de student nog heeft t.o.v. zijn contingent van 650 uren. Via de applicatie kan de student immers een attest voor een potentiële werkgever opvragen dat het resterende aantal uren van zijn contingent van 650 uren op een bepaalde datum vermeldt. Op dat attest staat ook een code (die 3 maanden geldig is) waarmee je kan inloggen op de teller van de student om het aantal resterende uren op het moment van de raadpleging te kennen.

We raden je ten stelligste aan om dat attest aan je student te vragen vóór de ondertekening van de overeenkomst. Zo ben je perfect op de hoogte van de stand van zaken bij de aanwerving.

Welke leeftijd?

Vroeger konden jongeren pas vanaf 16 jaar (of 15 jaar, op voorwaarde dat zij aan hun voltijdse leerplicht hadden voldaan) een studentenovereenkomst sluiten.

Sinds begin 2026 is die verplichting om aan de voltijdse leerplicht te hebben voldaan, afgeschaft. Jongeren kunnen dus vanaf 15 jaar zonder verdere voorwaarden een studentenovereenkomst sluiten.

Een 15-jarige die net aan zijn tweede jaar secundair onderwijs is begonnen, kan dus een studentenovereenkomst sluiten, zelfs als zijn tweede jaar secundair onderwijs nog niet is afgelopen.

Er moet echter nog steeds een onderscheid worden gemaakt tussen jongeren van 15 jaar die nog niet hebben voldaan aan hun voltijdse leerplicht en jongeren van 15 jaar die dat wel hebben gedaan. Jongeren die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht mogen immers alleen lichte arbeid verrichten.

Daarnaast mogen ze niet meer dan 2 uur per schooldag werken (8 uur per dag in het weekend of op een niet-schooldag) en mogen ze buiten de schoolvakanties maximaal 12 uur per week werken.

Op die 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.

Belangrijk!

Een RSZ-aangifte met toepassing van de solidariteitsbijdrage is alleen mogelijk als de aangeworven persoon effectief een student is. Je kan de hoedanigheid van student op verschillende manieren controleren maar een eenvoudige verklaring op eer van de student of een (kopie van een) studentenkaart zal niet als voldoende bewijs worden aanvaard. Een (kopie van een) bewijs/attest van inschrijving aan een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of studiejaar daarentegen wordt wel aanvaard. Dat bewijs van tewerkstelling als student moet niet spontaan aan de RSZ worden voorgelegd, maar bij een discussie moet je kunnen aantonen dat de werknemer wel degelijk een student is.

Welke overeenkomst?

Studenten worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor studenten. Die overeenkomst moet schriftelijk worden opgesteld voor elke student afzonderlijk, uiterlijk op het ogenblik waarop de student in dienst treedt.

De arbeidsovereenkomst voor studenten is een overeenkomst voor bepaalde tijd. Ze kan worden gesloten voor een maximale duur van 12 maanden.

De arbeidsovereenkomst moet een aantal verplichte vermeldingen bevatten en in 2 exemplaren worden opgesteld (1 voor de student, 1 voor de werkgever).

Let op!

- De 3 eerste werkdagen worden als proefperiode beschouwd en de voorwaarden en bepalingen in verband met dat proefbeding moeten in de overeenkomst zijn opgenomen.
- Opeenvolgende proefperiodes zijn verboden wanneer een student via opeenvolgende studentenovereenkomsten dezelfde functie uitoefent.
- De arbeidsovereenkomst voor studenten is een sociaal document. Daarom moet ze gedurende 5 jaar vanaf de dag die volgt op de beëindiging van de uitvoering van de overeenkomst, bewaard worden op de plaats waar de student werkzaam is.

Welke formaliteiten moeten worden vervuld?

Aangezien de student een regelmatige werknemer is, moet hem een exemplaar worden overhandigd van het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is. Bij de overhandiging ervan moet je de student een bericht van ontvangst laten ondertekenen.

DIMONA-aangifte

Na het sluiten van de studentenovereenkomst en uiterlijk op het ogenblik waarop de student prestaties begint te leveren, ben je verplicht een Dimona-aangifte in te dienen. Die aangifte moet, naast de gewone informatie (datum in dienst, diverse informatie m.b.t. het inschrijvingsnummer van de werkgever bij de RSZ, het identificatienummer van de werknemer bij de sociale zekerheid (INSZ), het nummer van de sociale identiteitskaart (SIS) en het nummer van het paritair comité waaronder de werknemer valt), de volgende gegevens vermelden:

- het feit dat het om een student gaat;
- het adres van de plaats waar de overeenkomst wordt uitgevoerd als dat adres verschilt van het adres waarop je bij de RSZ bent ingeschreven;
- de einddatum van de uitvoering van de overeenkomst. Na afloop van de arbeidsrelatie moet je dus in principe geen aangifte van uitdiensttreding indienen;



- het aantal uren tewerkstelling per kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst voor studenten voorziet.

Een arbeidsongevallenverzekering sluiten

De wetgeving over arbeidsongevallen geldt zowel voor jou als voor de studenten die je in dienst hebt, met inbegrip van de studenten van wie de activiteit niet moet worden aangegeven bij de RSZ.

Als je studenten in dienst hebt, moet je voor hen dus een arbeidsongevallenverzekering sluiten die de volledige duur van hun tewerkstelling dekt.

Geneeskundige onderzoeken

Sommige studenten moeten, voordat ze in dienst treden, bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer langsgaan voor een gezondheidsbeoordeling. Het betreft studenten die:

- bij de aanvang van hun tewerkstelling nog geen 18 jaar oud zijn;
- nachtarbeid verrichten;
- of werkzaamheden uitvoeren die een specifiek risico voor hun gezondheid inhouden.

Wij beschikken over een modeldocument m.b.t. studentenovereenkomsten. Je vindt dat [hier](#).

Mantelzorgverlof: veranderingen vanaf 1 juli 2026

Mantelzorgverlof is een van de vier vormen van thematisch verlof (de andere drie zijn ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor medische bijstand). Sinds 2019 heeft een werknemer die door het ziekenfonds erkend is als mantelzorger, recht op verlof in de vorm van een volledige schorsing, een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of een loopbaanvermindering met 1/5. Vanaf 1 juli 2026 zal dat verlof voor een langere periode en op een flexibelere manier kunnen worden opgenomen.

Kort overzicht van de voorwaarden om voor dit verlof in aanmerking te komen

Om aanspraak te kunnen maken op mantelzorgverlof moet de werknemer erkend zijn als "mantelzorger". Die erkenning kan worden verkregen door een modelformulier van een verklaring op erewoord in te dienen bij het ziekenfonds.

Een mantelzorger moet zich ertoe verbinden een zorgbehoevende persoon doorlopende of regelmatige hulp en bijstand te verlenen.

Pas wanneer de werknemer die erkenning heeft verkregen, kan hij aanspraak maken op mantelzorg. De RVA kent onderbrekingsuitkeringen toe.

Wat verandert er?

Aangezien er in onze samenleving een toenemende nood is aan zorg en ondersteuning voor alle leeftijdsgroepen van de bevolking, moeten door het ziekenfonds erkende mantelzorgers onder de beste voorwaarden de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst volledig kunnen schorsen of kunnen opteren voor een vermindering van hun arbeidsprestaties. Een aanpassing van de bestaande wetgeving drong zich op.

De erkenningsperiode voor mantelzorgers wordt opgetrokken van één jaar naar twee jaar. Bovendien vervalt de erkenning als "mantelzorger" niet langer als de zorgbehoevende deeltijds in een residentiële setting verblijft (de zorgbehoevende persoon verblijft er m.a.w. niet gedurende minstens 1 dag per week of minstens 30 dagen per jaar).

Andere nieuwigheden hebben specifiek betrekking op het mantelzorgverlof:

Verlenging van het verlof

De duur van het verlof voor mantelzorgers wordt als volgt verlengd:

- 6 maanden (in plaats van 3) bij een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- 12 maanden (in plaats van 6) bij een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;
- 30 maanden (in plaats van 6) bij verlof in de vorm van een loopbaanvermindering met 1/5.

De duur van het verlof blijft, over de volledige loopbaan, vastgesteld op het equivalent van zes maanden volledige schorsing.

Flexibilisering van het verlof

Op voorwaarde dat de werkgever akkoord gaat, zal het mantelzorgverlof in de vorm van een volledige schorsing of een vermindering tot een halftijdse betrekking als volgt kunnen worden opgesplitst:

- In de vorm van een volledige schorsing: mogelijkheid om het verlof op te splitsen in weken;
- In de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking: mogelijkheid om het verlof op te splitsen in maanden.



Mantelzorgverlof in de vorm van een loopbaanvermindering met 1/5 blijft mogelijk per periode van twee maanden of een veelvoud daarvan; er is geen bijzondere flexibiliteit.

Inwerkingtreding?

Zowel de verlenging van het mantelzorgverlof als de flexibilisering zijn van toepassing op alle aanvragen voor mantelzorgverlof die vanaf 1 juli 2026 bij de werkgever worden ingediend.

Een ontwerp van koninklijk besluit moet nog een duidelijker overzicht geven van dat recht op mantelzorgverlof vanaf 1 juli 2026. Er moet in het bijzonder duidelijkheid worden verschaft over de mogelijkheid om van de ene verlofvorm naar de andere over te stappen en de bijbehorende berekeningsregels. Ook de berekeningsregels om een volledige schorsing in weken te nemen moeten nog worden bepaald.

Bronnen: Wet van 22 maart 2026 houdende diverse maatregelen ten gunste van mantelzorgers, BS 01.04.2026, Koninklijk besluit van ... tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2021 houdende uitvoering van artikel 100ter, § 3, 2e lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen met betrekking tot de verlenging en flexibilisering van het mantelzorgverlof, BS

Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor juli 2026!

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 juli 2026 zijn nieuwe bedragen van toepassing.

Driemaandelijks indexering

Opgelet! Als gevolg van de schommelende brandstofprijzen die sinds maart 2026 worden opgetekend en de voorlopige energiemaatregelen van de regering wordt die driemaandelijks vergoeding maandelijks herberekend voor de periode van april tot en met eind juni 2026; voor de maand mei 2026 bedraagt de herberekende vergoeding 0,4841 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 april 2026	0,4571 EUR/km
1 mei 2026- 31 mei 2026	0,4841 EUR/km

Jaarlijkse indexering

Naast de driemaandelijks geïndexeerde kilometervergoeding bestaat er ook een jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding. Voor de periode van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027 zal deze vergoeding 0,4761 EUR/km bedragen

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan 0,4761 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 2026 tot en met 30 juni 2027. Tijdens die periode kan je niet omschakelen naar het forfaitaire kwartaalsysteem. Dit kan je pas ten vroegste doen vanaf 1 juli 2027.

Als werkgever moet je je werknemers de middelen geven die ze nodig hebben om hun werk uit te voeren. Wanneer je werknemers hun privévoertuig 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 driemaandelijks 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 2026 tot en met 30 juni 2027.

Bronnen:

- *Circulaire 2023/C/78 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen;*
- 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/66 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen – tijdelijke maatregel voor de periode van 01.04.2026 t.e.m. 30.06.2026*
- Circulaire nr. 766 van 4 juni 2026 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding voor de maand mei 2026, BS, 8 juni 2026
- *Circulaire nr. 767 van 8 juni 2026 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding – Periode van 1 juli 2026 t.e.m. 30 juni 2027, BS, 16 juni 2026.*

Ziek worden of een ongeval krijgen tijdens vakantie: korte opfrissing

Veel werknemers vertrekken binnenkort op vakantie. Sinds 2024 gelden er nieuwe regels wanneer je werknemers ziek worden of een ongeval krijgen tijdens hun vakantie. Deze werknemers 'verliezen' hun vakantiedagen niet langer, maar kunnen deze vakantiedagen later terug inplannen. Hieronder zetten we nog even kort op een rijtje wat je hierover moet weten.

Vakantiedagen later opnemen

Wanneer je werknemers ziek worden of een ongeval krijgen tijdens hun wettelijke vakantie, geldt sinds 2024 als principe dat deze arbeidsongeschiktheidsdagen niet mogen worden aangerekend als wettelijke vakantiedagen. De oorspronkelijk geplande vakantiedagen komen terug in de teller met het saldo van de vakantiedagen en de werknemer moet deze op een later moment opnemen voor het einde van het jaar.

Voorbeeld

Een werknemer heeft 2 weken jaarlijkse vakantie gepland van 6 juli tot en met 19 juli 2026. Hij krijgt een ongeval op maandag 13 juli en is zeker een maand uit. Hij staft dit met een medisch attest. De vakantiedagen die waren ingepland tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, namelijk 5 vakantiedagen, zullen worden omgezet in dagen arbeidsongeschiktheid. De werknemer kan deze 5 vakantiedagen op een later moment opnemen en dit uiterlijk vóór 31 december 2026.

Géén automatische verlenging vakantieperiode

Belangrijk is dat een dergelijke arbeidsongeschiktheid de lopende vakantieperiode van jouw werknemer niet automatisch verlengt met de niet opgenomen vakantiedagen. Als de werknemer zijn lopende vakantieperiode wenst te verlengen, moet hij dit uiterlijk vragen op het moment dat hij zijn medisch attest aan jou overmaakt. Jouw akkoord als werkgever is nog steeds vereist.

Voorbeeld

Een werknemer heeft 2 weken jaarlijkse vakantie gepland van 17 augustus tot en met 30 augustus 2026. Hij wordt evenwel ziek van maandag 24 augustus tot en met vrijdag 28 augustus. Als deze werknemer zijn lopende vakantieperiode aaneensluitend zou willen verlengen met de 5 niet opgenomen vakantiedagen, namelijk van maandag 31 augustus tot en met vrijdag 4 september 2026, moet hij dit vragen ten laatste wanneer hij jou zijn medisch attest bezorgt (zie hieronder). Als werkgever kan je deze verlenging evenwel weigeren.

Formaliteiten na te leven door de werknemer

Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt door ziekte of ongeval tijdens zijn wettelijke vakantie moet hij:

1. zijn werkgever onmiddellijk verwittigen van zijn arbeidsongeschiktheid (algemene regel);
2. zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn verblijfplaats als hij zich niet bevindt op zijn thuisadres (bv. in het buitenland);
3. altijd een medisch attest afleveren, óók wanneer dit niet verplicht is op basis van de algemene reglementering, en dit binnen de normale termijn die van toepassing is in de onderneming of krachtens de wet (2 werkdagen). In geval van overmacht moet het getuigschrift binnen een redelijke termijn worden overgemaakt. Het medisch attest moet zoals steeds verplicht volgende vermeldingen bevatten:
 - o de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid;
 - o de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
 - o de aanduiding of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.



Er bestaat een facultatief specifiek model van medisch attest dat beschikbaar is in 4 talen, wat handig kan zijn wanneer je werknemer op reis is in het buitenland. Je werknemer is echter niet verplicht om dit model te gebruiken.

De gewone controleprocedure bij arbeidsongeschiktheid is van toepassing. Je kan dus een controlearts sturen om de arbeidsongeschiktheid van je werknemer te controleren, ook wanneer die zich in het buitenland zou bevinden.

Ter herinnering: de door de werknemer na te leven formaliteiten bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval tijdens een periode van jaarlijkse vakantie moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Gewaarborgd loon?

De aanvankelijk geplande vakantiedagen worden beschouwd als arbeidsongeschiktheidsdagen die recht geven op de normale betaling van het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever.

Wanneer bovenvermelde formaliteiten niet worden nageleefd door de betrokken werknemer, bv. de werknemer laat na om zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid (buiten het geval van overmacht), geldt de gebruikelijke sanctie: niet-betaling van het gewaarborgd loon voor de dagen voorafgaand aan deze verwittiging.

Bronnen: art. 31 en 31/2 Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; art. 68, 2°, a) KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers; [website FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)



Juli 2026

21 juli 2026 :

De maandag 21 juli Nationale feestdag is een feestdag.

31 juli 2026 :

DmfA: verzending van de aangifte 2026/2 en betaling van saldo van bijdrage 2026/2

[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>