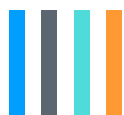




LEGAL WATCH

07-2026



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

Spilindex in juni 2026 overschreden	4
Werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT): indexering van bepaalde bedragen op 1 juli 2026	5
Indexering van de bedrijfstoelage	5
Indexering van het referteloon voor de berekening van de bedrijfstoelage	5
Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoelage	5
De werkbonus op 1 juli en 1 september 2026.....	6
Op 1 juli 2026:	6
Op 1 september 2026:	6
Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor juni 2026!.....	7
Driemaandelijks indexering	7
Jaarlijkse indexering	7
RSZ: structurele vermindering vanaf 1 juli 2026	9
RSZ: verminderde bijdragen voor je oudere werknemers	10
Samenvattende tabel	10
Brussels Hoofdstedelijk Gewest: verschillende steunmaatregelen verdwijnen in juli	11
Afschaffing van de activeringsmaatregelen	11
Afschaffing van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers.....	11
En nu?	11
Hervorming van de personenbelasting: wetsontwerp goedgekeurd!	12
Belastingvrije som	12
Afschaffing van het huwelijksquotiënt	12
Vrijwillige overuren	12
Fiscaal voordelige overuren	12
Auteursrechten	12
Bovenmatige voordelen van alle aard.....	12
Fiscale werkbonus	12
Jonge sporters	13
Bijzondere socialezekerheidsbijdrage	13
Opgelet!	13

**Akkoord over annualisering arbeidstijd, invoering familiekrediet en uitbreiding solidariteitsbijdrage zieke werknemers 14**

Individuele annualisering van de arbeidstijd 14

Invoering familiekrediet 14

Uitbreiding solidariteitsbijdrage zieke werknemers 14

AI Verordening: wat verandert er voor werkgevers vanaf 2 augustus 2026? Transparantieplicht van kracht 15

Transparantieverplichting 15

Uitstel voor AI-systemen met hoog risico 15

Digitale omnibus on AI voorziet uitstel 15

Andere maatregelen digitale omnibus inzake AI 15

Advies Centrale Raad voor het bedrijfsleven 16

Digitale omnibus inzake AI gepubliceerd. Wat zijn de gevolgen voor werkgevers? 17

Uitstel verplichtingen hoog-risico-AI-systemen 17

AI-geletterdheid 17

Verwerking gevoelige persoonsgegevens voor biasdetectie 17

Uitbreiding van vereenvoudigingen naar small midcap-ondernemingen 17

Registratieplicht 18

Wat moet je als werkgever nu doen? 18

Bijlage III bij het KB/WIB 92 wijzigt: nieuwe regels voor bedrijfsvoorheffing 19

Aangepaste berekening fiscale werkbonus 19

Verlagen minimale leeftijd jonge sportbeoefenaars 19

Optrekken aantal fiscaalvriendelijke overuren en wijzigingen aan bestaande stelsels 19

Vlaanderen keurt flexibilisering van het mantelzorgverlof definitief goed 21

Flexibilisering mantelzorgverlof 21

Vragen? 21

Augustus 2026 22

Spilindex in juni 2026 overschreden

Doordat het indexcijfer van juni 2026 de spilindex heeft overschreden, worden bepaalde sociale uitkeringen en de wedden van het overheidspersoneel in september 2026 geïndexeerd.

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

Op dit principe bestaan bepaalde uitzonderingen. Zo blijven voor de federale publieke zorgsectoren de bepalingen gelden zoals ze van kracht waren vóór 1 juli 2025 zolang hiervan niet uitdrukkelijk wordt afgeweken.

Aangezien de spilindex werd overschreden in juni 2026, zullen de sociale uitkeringen (zoals de pensioenen) en de wedden van het overheidspersoneel vanaf september 2026 met 2 % stijgen.

Omdat die indexering berekend wordt overeenkomstig de modaliteiten van de 'centenindex', zal het indexeringspercentage van 2% slechts toegepast worden op de schijf tot 2.000 EUR bruto per maand voor de sociale uitkeringen en op de schijf tot 4.000 EUR bruto per maand voor de overheidswedden. Het gedeelte boven dit plafond wordt tijdelijk niet geïndexeerd.

Door de overschrijding van de spilindex worden heel wat andere bedragen ook aangepast.

Denk o.a. aan

- Gewaarborgd Minimum Maandinkomen (GGMMI);
- Toeslag nachtarbeid (CAO nr. 46);
- Werkbonus;
- Vergoeding collectief ontslag;
- Sluitingsvergoeding;
- Loonplafond ZIV;
- Werkloosheidsuitkeringen;
- Uitkeringen tijdskrediet en thematische verloven;
- Brugpensioen/SWT loongrenzen en drempelbedragen;
- ..

Bron : Cijfers Federaal Planbureau 30 juni 2026.

Werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT): indexering van bepaalde bedragen op 1 juli 2026

De inkomsten van werknemers in SWT bestaan enerzijds uit een bedrijfstoeslag, die in principe ten laste is van de werkgever, en anderzijds uit een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA. Als gevolg van de overschrijding van de spilindex in juni 2026 werd de grens van het referteloon voor het bepalen van deze bedrijfstoeslag en de bedrijfstoelagen op 1 juli 2026 met 2% geïndexeerd. Het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen zal op 1 september 2026 geïndexeerd worden.

Indexering van de bedrijfstoeslag

De bedrijfstoelagen moeten op 1 juli 2026 met 2% worden geïndexeerd, behalve in sectoren waar de indexering op een ander tijdstip voorzien is.

Indexering van het referteloon voor de berekening van de bedrijfstoeslag

Vanaf 1 juli 2026 wordt het brutomaandloon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de bedrijfstoeslag begrensd tot 5.371,05 EUR.

Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoeslag

Het SWT is niet onderworpen aan de gebruikelijke sociale bijdragen. Er gebeurt een sociale inhouding van 6,5% die bestemd is voor de RSZ en berekend wordt op het totaalbedrag van de werkloosheidsuitkering en de (wettelijke en buitenwettelijke) bedrijfstoeslag.

De toepassing van die inhouding mag echter niet tot gevolg hebben dat het totaalbedrag van het SWT onder bepaalde drempels zakt.

Deze drempels worden vanaf 1 september 2026 met 2% geïndexeerd.

	Vanaf 01/03/2026 tot en met 31/08/2026	Vanaf 01/09/2026
Zonder gezinslasten	1.892,86 EUR	1.930,81 EUR
Met gezinslasten	2.279,99 EUR	2.325,69 EUR

Het begrip "persoon ten laste" (in de zin van de werkloosheidsreglementering) wordt exclusief bepaald door de RVA op basis van een document dat wordt overgemaakt aan de werkgever en waarvan een kopie aan ons moet worden bezorgd. Zo niet wordt verondersteld dat de werkloze met bedrijfstoeslag geen personen ten laste heeft.

Bronnen: [*NAR; RSZ-instructies.*](#)

De werkbonus op 1 juli en 1 september 2026

De 'werkbonus' is een vermindering van persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemer.

Deze vermindering is van toepassing op werknemers met lage lonen en biedt hen de mogelijkheid een hoger nettoloon te genieten.

Sinds 1 april 2024 is de berekeningswijze van deze vermindering herzien (zie [onze Infoflash van 4 april 2024](#)).

Dit zijn de bedragen van deze vermindering, die geïndexeerd werden op 1 juli en 1 september 2026.

Op 1 juli 2026:

Luik A

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik A Bedienden	Bedrag van de vermindering luik A Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.937,93$	127,54	137,74
$\text{€ } 2.937,93 < S \leq \text{€ } 3.336,98$	$127,54 - (0,3196 \times (S - \text{€ } 2.937,93))$	$137,74 - (0,3452 \times (S - \text{€ } 2.937,93))$
$S > \text{€ } 3.336,98$	0	0

Luik B

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik B Bedienden	Bedrag van de vermindering luik B Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.300,62$	171,99	185,75
$\text{€ } 2.300,62 < S \leq \text{€ } 2.937,93$	$171,99 - (0,2699 \times (S - \text{€ } 2.300,62))$	$185,75 - (0,2915 \times (S - \text{€ } 2.300,62))$
$S > \text{€ } 2.937,93$	0	0

Op 1 september 2026:

Luik A

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik A Bedienden	Bedrag van de vermindering luik A Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.937,93$	127,54	137,74
$\text{€ } 2.937,93 < S \leq \text{€ } 3.403,62$	$127,54 - (0,2739 \times (S - \text{€ } 2.937,93))$	$137,74 - (0,2958 \times (S - \text{€ } 2.937,93))$
$S > \text{€ } 3.403,62$	0	0

Luik B

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik B Bedienden	Bedrag van de vermindering luik B Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.300,62$	171,99	185,75
$\text{€ } 2.300,62 < S \leq \text{€ } 2.937,93$	$171,99 - (0,2699 \times (S - \text{€ } 2.300,62))$	$185,75 - (0,2915 \times (S - \text{€ } 2.300,62))$
$S > \text{€ } 2.937,93$	0	0

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

Bron: RSZ

Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor juni 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 juni 2026 bedraagt de herberekende vergoeding 0,5055 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
1 juni 2026- 30 juni 2026	0,5055 EUR/km
1 juli 2026- 30 september 2026	0,4440 EUR/km

Jaarlijkse indexering

Naast de driemaandelijkse 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 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 2026 tot en met 30 juni 2027.

Bronnen:

- *Circulaire 2023/C/78 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen;*
- *Circulaire 2026/C/52 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen*
- *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.*
- *Circulaire nr. 768 van 29 juni 2026 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding - Periode van 1 juli 2026 t.e.m. 30 september 2026, BS, 3 juli 2026*
- *Circulaire nr. 770 van 8 juli 2026 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding voor de maand juni 2026, BS, 14 juli 2026*

RSZ: structurele vermindering vanaf 1 juli 2026

De werkgevers van de openbare sector en de privésector genieten een structurele vermindering van hun patronale socialezekerheidsbijdragen voor werknemers die onderworpen zijn aan het geheel van socialezekerheidssectoren, voor zover zij aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Vanaf 1 juli 2026 worden de bedragen van deze driemaandelijke vermindering gewijzigd.

De bedragen zijn de volgende:

structurele vermindering van de sociale lasten

(arbeider & bediende)	brutobedragen in € per kwartaal
categorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.687,74 - S) + 0,1600 \times (9.738,14 - S)$
categorie 2	$79,00 + 0,2300 \times (10.175,11 - S) + 0,1600 \times (10.175,11 - S) + 0,0600 \times (W - 17.140,06)$
categorie 3	Valide werknemers $0,1400 \times (12.664,40 - S) + 0,1600 \times (9.738,14 - S)$
	Mindervalide werknemers $495,00 + 0,1785 \times (12.024,07 - S) + 0,1600 \times (9.738,14 - S)$

Bron: RSZ

RSZ: verminderde bijdragen voor je oudere werknemers

Als je oudere werknemers tewerkstelt, heb je recht op een vermindering van werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid.

Zowel jij als je werknemer moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Naast een leeftijdsvoorwaarde (55 of 57 jaar, afhankelijk van het bevoegde gewest) mag het referentiekwartaalloon niet hoger zijn dan een bepaald bedrag.

Dit bedrag wordt op 1 juli 2026 geïndexeerd als je deze werknemer tewerkstelt in het Waalse Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap) en in het kader van de overgangsmaatregelen aangezien deze maatregel opgeheven is in het Franstalige Waalse Gewest vanaf 1 juli 2026 ([zie onze Infoflash van 11 juni 2026](#))

Vanaf 1 juli 2026 is dit bedrag vastgesteld op 18.396,81 EUR in het Waalse Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap) (voorheen 18.036,09 EUR). Voor nieuwe indienstnames vanaf 1 april 2026 bedraagt het plafondbedrag dat vanaf 1 juli 2026 van toepassing is, 13.770 EUR.

De bedragen blijven ongewijzigd als je deze werknemer tewerkstelt in de Duitstalige Gemeenschap.

De maatregel is opgeheven in het Waals Gewest sinds 1 juli 2024. De maatregel wordt ook op 1 juli 2026 opgeheven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (zie onze volgende Infoflash over de afschaffing van de Brusselse maatregelen).

Samenvattende tabel

Gewest waar de werknemer tewerkgesteld is	Vereiste minimumleeftijd op het einde van het kwartaal	Refertekwartaalloon voor het lopende kwartaal vanaf 1 juli 2026
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Maatregel afgeschaft op 1 juli 2026	
Waals Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap)	Maatregel afgeschaft op 1 juli 2026	18.396,81 EUR 13.770 EUR voor nieuwe indienstnames vanaf 1 april 2026
Vlaams Gewest	Maatregel afgeschaft sinds 1 juli 2024	
Duitstalige Gemeenschap	55 jaar	13.942,47 EUR

Bron: RSZ

Brussels Hoofdstedelijk Gewest: verschillende steunmaatregelen verdwijnen in juli

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft beslist om in juli 2026 verschillende steunmaatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid af te schaffen. De betrokken maatregelen zouden worden vervangen door een systeem dat administratief minder belastend is. Dat systeem zou in werking moeten treden op 1 januari 2027.

Afschaffing van de activeringsmaatregelen

"Activa Brussels" en "Activa voor verminderde arbeidsgeschiktheid" zijn twee activeringsmaatregelen via welke de werkgever een bepaald bedrag (de werkuitkering) in mindering kan brengen van het nettomaandloon van de werknemer. De werknemer ontvangt die werkuitkering van zijn uitbetalingsinstelling.

Deze twee maatregelen worden op 15 juli 2026 afgeschaft.

Overgangsmaatregel: werknemers die uiterlijk op 15 juli 2026 in dienst zijn getreden, behouden hun werkuitkering tot uiterlijk 31 december 2026. De bepalende factor is de datum van indiensttreding, en niet het moment waarop de werkuitkering wordt geactiveerd: een werkuitkering kan worden geactiveerd tot 4 maanden na de maand van de indiensttreding van de werknemer; in ons geval dus vóór 30 november 2026.

Afschaffing van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers

Werknemers van 61 jaar of ouder van een vestigingseenheid die gelegen is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest openen voor hun werkgever het recht op een doelgroepvermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen, mits bepaalde voorwaarden vervuld zijn.

Er is beslist die doelgroepvermindering zonder overgangsmaatregel af te schaffen: sinds 1 juli 2026 kan ze niet meer worden toegekend.

En nu?

Een van de mogelijkheden die de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest overweegt, is de betaling van een premie die rechtstreeks aan de werkgever wordt gestort, voor zover hij aan de voorwaarden voldoet om die te genieten. We brengen je op de hoogte zodra we meer details over die premie hebben.

Bronnen:

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen; B.S. 26.06.2026;

Ordonnantie van het parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 9 juli 2026 tot opheffing van de artikelen 14 tot 26 van de ordonnantie van 23 juni 2017 betreffende de tewerkstellingssteun in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en van de artikelen 3 tot 17 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 14 september 2017 betreffende de activeringsmaatregelen van de werkzoekenden, B.S. 14 juli 2026.

Hervorming van de personenbelasting: wetsontwerp goedgekeurd!

Op donderdag 9 juli heeft de Kamer het wetsontwerp tot hervorming van de personenbelasting goedgekeurd.

Waarin voorziet dat voorstel?

Belastingvrije som

De belastingvrije som (het deel van het inkomen dat niet belast wordt) stijgt stapsgewijs tot in 2031.

Afschaffing van het huwelijksquotiënt

Er worden ook wijzigingen aangebracht aan het huwelijksquotiënt.

Dit voordeel, op basis waarvan iemand met een partner die weinig of geen inkomsten heeft, in aanmerking komt voor een belastingvermindering, wordt geleidelijk afgeschaft en het quotiënt wordt gespreid over 4 aanslagjaren, gehalveerd.

Het huwelijksquotiënt bestaat ook voor gepensioneerde koppels. Voor hen zal het quotiënt over een periode van 20 jaar geleidelijk worden verminderd.

Vrijwillige overuren

Sinds 1 april 2026 mogen werknemers in totaal 240 netto vrijwillige overuren per jaar maken. Op die uren moet geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden en moeten geen belastingen worden betaald (op voorwaarde dat de werkgever er geen overloon voor heeft betaald). Het moet dus om vrijwillige overuren gaan. In de horecasector wordt die grens aangepast en opgetrokken tot 450 uur (waarvan 360 uur onder een gunstig belastingstelsel).

Fiscaal voordelige overuren

Werknemers die overuren maken en daarbij recht hebben op een wettelijk overloon genieten, onder bepaalde voorwaarden, een belastingvermindering (en een vermindering van bedrijfsvoorheffing) en hun werkgever heeft recht op een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. De grens, die momenteel 130 uur bedraagt en in het verleden tijdelijk werd opgetrokken tot 180 uur, wordt via dit wetsvoorstel definitief vastgesteld op 180 uur.

Auteursrechten

Er wordt opnieuw gesleuteld aan de auteursrechten: de IT-sector geniet opnieuw een gunstige regeling met betrekking tot auteursrechten.

Bovenmatige voordelen van alle aard

Er wordt ook een nieuwe regel ingevoerd voor voordelen van alle aard die aan werknemers en bedrijfsleiders worden toegekend: forfaitair geraamde voordelen van alle aard worden als bovenmatig beschouwd als zij meer dan 20% van het totale loon bedragen. In het wetsontwerp zijn sancties opgenomen en de regel treedt in werking in 2026.

Fiscale werkbonus



Ter herinnering: werknemers en bedrijfsleiders die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor loontrekkenden en een laag inkomen hebben, hebben recht op een werkbonus in de vorm van een vermindering van persoonlijke RSZ-bijdragen. Er wordt een fiscale vermindering toegekend aan werknemers en bedrijfsleiders die deze werkbonus genieten.

Ook de fiscale werkbonus stijgt in twee stappen: de eerste stijging zal worden toegepast vanaf het aanslagjaar 2027 (inkomsten 2026) en de tweede wordt ingevoerd op 31 december 2027.

Jonge sporters

Jonge sporters genieten een gunstig belastingtarief als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen. Eén van die voorwaarden is de leeftijd: ze moeten tussen 16 en 23 jaar oud zijn.

Het wetsvoorstel verlaagt de minimumleeftijd tot 15 jaar. Bedoeling is jongeren de kans te geven een professionele overeenkomst te sluiten vanaf de leeftijd van 15 jaar.

Bijzondere socialezekerheidsbijdrage

Het wetsvoorstel voorziet ook in een geleidelijke vermindering van de bijzondere socialezekerheidsbijdrage.

Opgelet!

Deze maatregelen zijn nog niet in het Belgisch Staatsblad verschenen en bepaalde aspecten ervan moeten nog via een koninklijk besluit worden geregeld.

We houden jullie op de hoogte.

Bron(nen): Wetsontwerp tot hervorming van de personenbelasting (DOC 56 1243/011)



Akkoord over annualisering arbeidstijd, invoering familiekrediet en uitbreiding solidariteitsbijdrage zieke werknemers

Het federale kernkabinet bereikte vrijdag een akkoord rond onder meer de annualisering van de arbeidstijd, de invoering van het familiekrediet en de uitbreiding van de solidariteitsbijdrage zieke werknemers.

Lees verder en ontdek wat dit voor je betekent.

Individuele annualisering van de arbeidstijd

Het Federale Regeerakkoord 2025-2029 bevatte plannen rond de 'annualisering van de arbeidstijd'. In tegenstelling tot de bestaande flexibele arbeidstijdsystemen die vaak een specifieke procedure of sociaal overleg vragen, wordt bij de individuele annualisering van de arbeidstijd de spreiding van de maximale arbeidstijd op jaarbasis tussen werkgever en werknemer afgesproken.

Pieken en dalen in werkdruk kunnen door gebruik van accordeonroosters opgevangen worden. Het schept bovendien ruimte voor individuele vragen naar flexibiliteit, zowel van werkgever als werknemer. Denk bijvoorbeeld aan co-ouderschap en seizoensgebonden arbeid.

De werknemer wordt iedere maand hetzelfde loon gegarandeerd, ongeacht het aantal uren dat die maand worden gepresteerd.

De sociale partners zullen onderzoeken of er sprake is van koopkrachtverlies. Indien dit het geval is, zullen oplossingen worden uitgewerkt om dat te compenseren.

Invoering familiekrediet

Daarnaast wordt er een familiekrediet ingevoerd voor wie net ouder geworden is. Het familiekrediet bestaat naast het geboorteverlof en ouderschapsverlof. Per kind komen er 5 dagen bij, deze kunnen tussen de ouders worden verdeeld. Ingeval van een meerling, worden 5 dagen per kind toegekend.

Het familiekrediet zou gelden voor geboortes vanaf 1 januari 2026.

Uitbreiding solidariteitsbijdrage zieke werknemers

Vanaf 2026 moeten bepaalde werkgevers een solidariteitsbijdrage betalen voor de tweede en derde maand van ziekte van sommige werknemers. Deze maatregel vervangt vanaf 2026 de bestaande responsabiliseringsbijdrage werkgevers inzake invaliditeit.

Vanaf 2027 wordt deze verplichting verder uitgebreid naar de vierde en vijfde maand van arbeidsongeschiktheid. De opbrengst van deze bijkomende bijdrage zou herverdeeld worden onder de ondernemingen die theoretisch onder het toepassingsgebied voor de bijdrage vallen, ongeacht of ze effectief een bijdrage hebben betaald of niet.

Hier speelt dus een vorm van herverdeling van ondernemingen met veel (langdurige) arbeidsongeschiktheden naar ondernemingen met minder (langdurige) arbeidsongeschiktheden.

Bron :

- *Diverse media;*
- *Federale ministerraad van 18 juli 2026 'Annualisering van de arbeidstijd en de onvrijwillige overuren';*
- *Federale ministerraad van 18 juli 2026 'Invoering van een versterkte solidariteitsbijdrage werkgevers inzake primaire arbeidsongeschiktheid'.*

AI Verordening: wat verandert er voor werkgevers vanaf 2 augustus 2026? Transparantieplicht van kracht

De AI-verordening treedt stapsgewijs in werking. In onze eerdere infoflashes stonden we al stil bij de vroegere fasen en verplichtingen die in werking traden, namelijk de verplichtingen die sinds [februari 2025](#) en [augustus 2025](#) van kracht werden. Vanaf 2 augustus 2026 gaat een nieuwe fase van de verordening van start. Vanaf dan gelden de transparantieplichtingen. Tegelijk worden de verplichtingen voor hoog-risico-AI-systemen uitgesteld via de Digitale Omnibus inzake AI.

Wat zijn de gevolgen voor jou als werkgever?

Transparantieplichting

De transparantieplichtingen verschillen naargelang je optreedt als aanbieder of als gebruiksverantwoordelijke van een AI-systeem. Als werkgever zal je meestal als gebruiksverantwoordelijke beschouwd worden. Deze nieuwe verplichtingen zijn van belang om misleiding te voorkomen en om te zorgen voor een versterkt geïnformeerde toestemming, maar verhogen ook het vertrouwen in AI binnen de onderneming.

Aanbieders moeten ervoor zorgen dat AI-systemen die met mensen interageren duidelijk herkenbaar zijn als AI. Generatieve AI-systemen moeten hun output markeren als kunstmatig (bv. via watermarkering).

Gebruiksverantwoordelijken moeten daarentegen personen informeren wanneer emotieherkenning wordt toegepast en wanneer gegenereerde of gemanipuleerde content een deepfake vormt. Voor AI-gegenereerde tekst geldt er ook een transparantieplicht maar enkel wanneer de tekst wordt gepubliceerd met het doel het publiek te informeren over onderwerpen van algemeen belang. Die verplichting geldt niet wanneer de tekst vooraf menselijk werd nagekeken of redactioneel werd gecontroleerd en een persoon of organisatie de redactionele verantwoordelijkheid draagt.

Voor generatieve AI-systemen die al vóór 2 augustus 2026 op de markt waren, geldt een overgangsperiode tot 2 december 2026 om aan de watermarkering-verplichting te voldoen.

Uitstel voor AI-systemen met hoog risico

Digitale omnibus on AI voorziet uitstel

In principe traden de verplichtingen voor hoog-risico-AI-systemen uit bijlage III (vb. AI-systemen die gebruikt worden om gerichte vacatures te plaatsen, sollicitaties te analyseren en te filteren en kandidaten te evalueren) ook in werking op 2 augustus 2026. De Digitale Omnibus inzake AI, die vereenvoudigingen voorziet met betrekking tot de AI-verordening, verschuift echter deze verplichtingen naar 2 december 2027. Voor HR-toepassingen is dit de belangrijkste datum. De regels voor hoog-risico-AI in producten uit bijlage I (vb. op AI gebaseerde medische software) worden uitgesteld tot 2 augustus 2028.

Het uitstel wordt voorzien omdat ondernemingen over onvoldoende tijd, middelen en ondersteuning beschikten om de oorspronkelijke deadline te halen.

Ondanks het uitstel blijft het wel belangrijk om nu al een overzicht te maken van alle AI-systemen binnen de onderneming. Zo kan je tijdig bepalen welke verplichtingen gelden en welke voorbereidingen nodig zijn tegen 2027. De [richtlijnen](#) over de classificatie van hoog-risico-AI-systemen werden ondertussen ook gepubliceerd en dienen om ondernemingen te helpen bij de classificatie.

Andere maatregelen digitale omnibus inzake AI

Naast bovenstaand uitstel voorziet de digitale omnibus inzake AI ook nog in andere maatregelen, waaronder vereenvoudigingen voor small mid caps (smc's) ondernemingen (van 250 tot minder dan 750 werknemers). Het gaat dan bijvoorbeeld om vereenvoudigde technische documentatie en soepelere vereisten van kwaliteitsbeheer.

De verplichting rond AI-geletterdheid blijft bestaan maar er wordt geen bepaald niveau van AI-geletterdheid meer vereist. Het gaat om een verplichting om redelijke en passende ondersteunende maatregelen te nemen, zoals het voorzien van interne richtlijnen en opleidingen. Nieuw is ook dat de Europese Commissie en de lidstaten hier ook een verantwoordelijkheid in dragen en ondersteuning dienen te bieden aan ondernemingen. Het gaat dan bijvoorbeeld over het voorzien van opleidingsmogelijkheden en het versterken van informatiebronnen.

Er wordt ook voorzien in ruimere mogelijkheden om gevoelige gegevens te verwerken voor biasdetectie, om zo discriminatie op te sporen en te corrigeren. Waar dit voorheen beperkt was tot aanbieders van hoog-risico-AI-systemen, wordt de mogelijkheid uitgebreid naar alle aanbieders en gebruiksverantwoordelijken van AI-systemen, voor zover strikt noodzakelijk.

Zie onze vorige [infoflash](#) over de Digitale Omnibus inzake AI.

Advies Centrale Raad voor het bedrijfsleven

In een advies van het Centrale Raad voor het bedrijfsleven (CRB) vragen de vakbonden en werkgevers aan de Belgische overheden om dringend werk te maken van een beter toezicht op AI. Deze timing is niet toevallig omdat op 2 augustus 2026 de nieuwe verplichtingen van de AI-verordening in werking treden.

Volgens de sociale partners is ons land niet klaar om de nieuwe Europese regels toe te passen. Zo is er nog geen nationale toezichthouder voor de AI-verordening aangewezen. Bovendien wordt er ook aangedrongen op een duidelijke bevoegdheidsverdeling tussen het federale niveau en de deelstaten. Zonder duidelijkheid over de regels en de controlemechanismen bestaat immers het risico dat bedrijven AI-projecten uitstellen of investeringen naar andere landen verschuiven, terwijl de technologie waardevol kan zijn om de productiviteit te verhogen, bedrijfsprocessen te optimaliseren en de kwaliteit van het werk te verbeteren.

Verder wordt er gewezen op het belang van opleiding aangezien AI de structuur van de manier van werken grondig zal hervormen. Zo wordt er gesteld dat vorming en omscholing van werknemers essentieel zullen zijn om de verschuiving naar gebruik van AI te bevorderen. Het is dus van belang dat je je als werkgever hierop inzet. De CRB kijkt daarbij ook naar de overheid, die meer zou moeten inzetten in het opleiden van ambtenaren om administratie efficiënter te maken.

De CRB bereidt hiernaast nog een reeks andere adviezen voor over AI op de arbeidsmarkt.

Bronnen: VERORDENING (EU) 2026/1744 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 8 juli 2026 tot wijziging van de Verordeningen (EU) 2024/1689, (EU) 2018/1139 en (EU) 2023/1230 wat betreft vereenvoudiging van de uitvoering van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie (Digitale omnibus inzake AI), PB L, 24.7.2026.

Digitale omnibus inzake AI gepubliceerd. Wat zijn de gevolgen voor werkgevers?

De digitale omnibus inzake AI werd op 24 juli 2026 gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Unie en treedt in werking drie dagen na bekendmaking. Met deze digitale omnibus verfijnt de EU de AI-verordening, waarbij ze inzet op vereenvoudigingen zonder de onderliggende beschermingsdoelstellingen los te laten. Hieronder lichten we de belangrijkste aanpassingen toe.

Uitstel verplichtingen hoog-risico-AI-systemen

De verplichtingen voor hoog-risico-AI-systemen uit bijlage III (zoals bepaalde AI voor screening, filtering en evaluatie van kandidaten) worden uitgesteld van 2 augustus 2026 naar 2 december 2027. Voor werkgevers is dit een cruciale datum, aangezien de meeste HR-toepassingen onder bijlage III vallen.

Voor AI-systemen geïntegreerd in gereguleerde producten van bijlage I (bv. medische AI-software) verschuift de deadline naar 2 augustus 2028.

Het uitstel komt er omdat ondernemingen onvoldoende tijd, middelen en ondersteuning hadden om de oorspronkelijke deadline te halen. Ondanks het uitstel blijft het essentieel om nu al een overzicht te maken van alle AI-systemen binnen de organisatie. De EU heeft intussen [richtlijnen](#) voor classificatie gepubliceerd. Deze kunnen helpen bij het beoordelen of een AI-systeem al dan niet een hoog risico vormt.

AI-geletterdheid

De oorspronkelijke verplichting om de AI-geletterdheid van alle medewerkers te waarborgen (al van kracht sinds 2 februari 2025) bleek te streng en te belastend, vooral voor kmo's. Daarom wordt dit een inspanningsverbintenis: organisaties moeten maatregelen nemen om AI-geletterdheid te ondersteunen, bijvoorbeeld via opleiding of informatie. De Europese Commissie en de lidstaten zullen deze inspanningen versterken door opleidingen, informatiebronnen en good practices aan te bieden.

Verwerking gevoelige persoonsgegevens voor biasdetectie

Opsporing en correctie van bias wordt door de EU gezien als een zwaarwegend algemeen belang, omdat het burgers beschermt tegen discriminatie en ongerechtvaardigde uitsluiting.

Daarom wordt de rechtsgrond uit de AI-verordening uitgebreid: niet alleen aanbieders van hoog-risico-AI, maar ook andere aanbieders en gebruiksverantwoordelijken van AI-systemen mogen bij uitzondering bijzondere categorieën persoonsgegevens verwerken om bias te detecteren en te corrigeren. Dit mag enkel wanneer het strikt noodzakelijk is en blijft onderworpen aan dezelfde voorwaarden en waarborgen als reeds voorzien in de AI-verordening en de relevante GDPR-artikelen.

Uitbreiding van vereenvoudigingen naar small midcap-ondernemingen

De EU benadrukt dat small midcap-ondernemingen (smc) (250 tot 750 werknemers) een belangrijke economische motor zijn: ze groeien sneller en zijn innovatiever dan klassieke kmo's. Toch ondervinden ze vergelijkbare administratieve lasten, waardoor een evenredige en gerichte aanpak nodig is bij de toepassing van de AI-verordening.

Om te vermijden dat bedrijven die uitgroeien boven de kmo-grens plots met de regels voor grote ondernemingen worden geconfronteerd, wordt voorzien in een uitbreiding van de maatregelen voor kmo's naar smc's waar relevant. Bovendien worden er definities voorzien voor de begrippen kmo's en smc's, afgestemd op de Europese aanbevelingen.

Het doel hiervan is om te zorgen voor een vlotte overgang voor groeiende bedrijven en een coherente toepassing van de AI-verordening, zonder onnodige regeldruk.

Registratieplicht

De registratieplicht voor AI-systemen die in een hoog-risicodomein worden gebruikt maar zelf niet als hoog-risico worden beschouwd, blijft behouden. Wel worden vereenvoudigde registratievereisten ingevoerd (minder details, minder velden,...). Deze vereenvoudiging zou zorgen voor een beter evenwicht zonder afbreuk te doen aan de bescherming van de AI-Verordening.

Wat moet je als werkgever nu doen?

De Digital Omnibus biedt meer tijd, duidelijkere verplichtingen en minder administratieve lasten, maar verandert niets aan de kern: werkgevers moeten proactief aan de slag met hun AI-gebruik.

Maak hiervoor een inventaris van alle AI-systemen binnen de organisatie, classificeer elk systeem volgens de EU-richtlijnen. Ga vervolgens na welke verplichtingen er (zullen) gelden afhankelijk van de kwalificatie van het AI-systeem. Vergeet ook niet om nog steeds te voorzien in voldoende AI-geletterdheid voor medewerkers via het organiseren van opleidingen, etc.

Wie vandaag begint, vermijdt tijdsdruk en versterkt tegelijk de veiligheid, transparantie en betrouwbaarheid van AI-gebruik binnen de onderneming.

Bron : VERORDENING (EU) 2026/1744 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 8 juli 2026 tot wijziging van de Verordeningen (EU) 2024/1689, (EU) 2018/1139 en (EU) 2023/1230 wat betreft vereenvoudiging van de uitvoering van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie (Digitale omnibus inzake AI), PB L, 24.7.2026.

Bijlage III bij het KB/WIB 92 wijzigt: nieuwe regels voor bedrijfsvoorheffing

De wet tot hervorming van de personenbelasting bevat verschillende fiscale maatregelen. Met deze hervorming wil de wetgever onder meer het verschil tussen werken en niet-werken vergroten.

Verschuiven van deze maatregelen moeten in bijlage III bij het KB/WIB 92 opgenomen worden om toegepast te kunnen worden bij de berekening van de bedrijfsvoorheffing.

Recent werden daarom verschillende wijzigingen aangebracht aan bijlage III KB/WIB 92.

Hoogstwaarschijnlijk worden vanaf 1 oktober 2026 de barema's bedrijfsvoorheffing aangepast. Lees verder en ontdek de belangrijkste.

Aangepaste berekening fiscale werkbonus

Werknemers die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor loontrekkenden en die een laag inkomen hebben, kunnen onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een sociale werkbonus. De sociale werkbonus wordt toegekend onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

Daarnaast is er ook de fiscale werkbonus. Deze wordt toegekend aan werknemers die de sociale werkbonus genieten.

Om het verschil tussen werken en niet-werken, in het bijzonder voor personen met lage lonen, verder te vergroten wordt de fiscale werkbonus vanaf aanslagjaar 2027 versterkt. De zogenaamde zeer lage looncomponent wordt daarbij verhoogd van 52,54% naar 63% voor de aanslagjaren 2027 en 2028.

Het verhoogd percentage van de zeer lage looncomponent zal al toepast worden bij de berekening van de bedrijfsvoorheffing vanaf 1 augustus 2026.

Verlagen minimale leeftijd jonge sportbeoefenaars

Jonge sporters kunnen, indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen, genieten van een afzonderlijke aanslagvoet van 16,5 %.

Momenteel komen jonge sportbeoefenaars die op 1 januari van het aanslagjaar de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt, maar jonger zijn dan 23 jaar, onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor deze afzonderlijke aanslagvoet.

Vanaf 1 augustus 2026 wordt voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing de minimumleeftijd verlaagd van 16 naar 15 jaar. Hierdoor kunnen, onder dezelfde voorwaarden, ook jonge sportbeoefenaars die op 1 januari van het aanslagjaar de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt, in aanmerking komen voor de afzonderlijke aanslagvoet van 16,5%.

Optrekken aantal fiscaalvriendelijke overuren en wijzigingen aan bestaande stelsels

Vanaf 1 januari 2026 wordt structureel voorzien in een algemeen contingent van 180 fiscaalvriendelijke overuren met een overwerktoeslag zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Hiervoor moeten bepaalde voorwaarden vervuld zijn.

Bij de berekening van de bedrijfsvoorheffing kan vanaf die datum voor alle sectoren rekening gehouden worden met het algemene contingent van 180 fiscaal gunstige overuren.



Als gevolg hiervan wordt de specifieke regeling voor werknemers die tewerkgesteld worden bij een werkgever die werken in onroerende staat verricht en gebruik maakt van een elektronisch aanwezigheidssysteem, afgeschaft.

De overige specifieke regelingen inzake fiscaal gunstige overuren, zoals voor de horeca, blijven ongewijzigd.

Bron :

- *Wet van 15 juli 2026 tot hervorming van de personenbelasting, BS 29 juli 2026.*
- *Koninklijk besluit van 24 juli 2026 tot wijziging van de toepassingsregels voor de bedrijfsvoorheffing, BS 30 juli 2026.*



Vlaanderen keurt flexibilisering van het mantelzorgverlof definitief goed

Door mantelzorgverlof op te nemen, kan een personeelslid van de Vlaamse overheid zijn prestaties volledig of gedeeltelijk onderbreken om hulp of bijstand te verlenen aan een persoon die wegens zijn hoge leeftijd, gezondheidstoestand of zijn handicap kwetsbaar is en zich in een afhankelijkheidssituatie bevindt. Het hoeft daarbij niet noodzakelijk om een familie- of gezinslid te gaan.

Recent keurde de Vlaamse regering ontwerpwetgeving goed die voorziet in een flexibilisering van het mantelzorgverlof voor personeelsleden van de Vlaamse overheid.

Lees verder en ontdek wat dit betekent.

Flexibilisering mantelzorgverlof

Vanaf 1 augustus 2026 wordt het mantelzorgverlof voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid geflexibiliseerd.

Voortaan kan een personeelslid het mantelzorgverlof waarop hij of zij tijdens de loopbaan recht heeft, opnemen voor éénzelfde zorgbehoevende persoon.

Daarnaast kan het mantelzorgverlof opgenomen worden in de volgende vormen:

- een voltijdse onderbreking van de loopbaan;
- een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft;
- een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met 1/5de.

Het mantelzorgverlof kan gedurende maximum 12 maanden worden opgenomen wanneer het personeelslid de voltijdse arbeidsprestaties met de helft vermindert. Voor een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met 1/5de geldt voortaan een maximale opnameduur van 30 maanden.

Mantelzorgverlof kan voortaan, mits akkoord van de lijnmanager, flexibeler worden gepland.

Het voltijds mantelzorgverlof kan opgenomen worden in volledige weken in plaats van volledige maanden. Daarnaast wordt de mogelijkheid uitgebreid om de arbeidsprestaties te verminderen met de helft: deze vermindering kan voortaan per volledige maand worden opgenomen en is niet langer beperkt tot periodes van twee volledige maanden.

Vragen?

Meer informatie over het mantelzorgverlof voor het personeel van de Vlaamse overheid, vind je [hier](#) terug.

Bron : Berichtgeving Vlaanderen van 20 juli 2026 'Definitieve goedkeuring flexibilisering mantelzorgverlof'.



Augustus 2026

15 augustus 2026 :

De 15 augustus is een feestdag.

[Kalender - Sociale zekerheid](#)

Bedrijfsvoorheffing berekenen

[Berekening | FOD Financiën](#)

Alle artikels zijn beschikbaar op de website van Partena:

<https://www.partena-professional.be/nl/onze-inzichten/infoflashes>