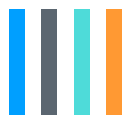




# LEGAL WATCH

## 08-2026



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

### **Duurzaamheidsrapportering: regering keurt voorontwerp goed voor omzetting Omnibus I-richtlijn..... 4**

Belangrijkste maatregelen..... 4

Wat is de volgende stap? ..... 4

### **Vlaams opleidingsverlof: uitvoeringsbesluit definitief gepubliceerd – dit verandert er vanaf 1 september 2026..... 5**

Wanneer treedt de hervorming in werking? ..... 5

Welke opleidingen komen nog in aanmerking? ..... 5

Bedrijfsinterne opleidingen: preadvies verplicht ..... 6

Nieuw begrip: werkplekleren ..... 6

Wat komt niet meer in aanmerking? ..... 6

Aantal uren en toegang ..... 7

Aanwezigheid en examens ..... 7

Strenger toezicht op opleidingsverstrekkers..... 7

Terugbetaling aan werkgevers..... 7

Hoger forfait ..... 8

Cumulverbod ..... 8

### **Verhoging van de kantoorvergoeding op 1 september 2026..... 9**

### **Ruimere openingsuren voor winkels definitief van kracht maar de regels rond arbeidsduur blijven gelden ..... 10**

### **CREG-tarief: bedragen voor het vierde kwartaal 2026..... 11**

Terugbetaling van elektriciteit ..... 11

CREG-tarief..... 11

Maximaal vast bedrag per kWh..... 12

### **RSZ: het Hof van Cassatie doet uitspraak over de RSU's..... 13**

Wat zijn RSU's? ..... 13

Wat zegt het Hof van Cassatie? ..... 13

### **Voordelen van alle aard: de nieuwe fiscale 20%-regel ..... 14**

Wat is het principe?..... 14

Niet voor alle voordelen ..... 14

Bijzondere aandacht voor ondernemingen..... 14



|                                                                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Voorbeeld: een onderneming met vijf werknemers en twee bedrijfsleiders .....                                           | 15        |
| Een controle waarop je je moet voorbereiden.....                                                                       | 15        |
| Wat moet je concreet doen? .....                                                                                       | 15        |
| Wat onthouden we? .....                                                                                                | 16        |
| <b>Werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT): indexering van de<br/>werkloosheidsuitkeringen op 1 september 2026.....</b> | <b>17</b> |
| <b>September 2026 .....</b>                                                                                            | <b>18</b> |

## Duurzaamheidsrapportering: regering keurt voorontwerp goed voor omzetting Omnibus I-richtlijn

De ministerraad heeft een voorontwerp van wet goedgekeurd dat de Europese Omnibus I-richtlijn (EU 2026/470) gedeeltelijk omzet in Belgisch recht. Het voorontwerp wijzigt het Wetboek van vennootschappen en verenigingen wat betreft de vereisten inzake duurzaamheidsrapportering en passende zorgvuldigheid ("due diligence") door ondernemingen.

In onze [Infoflash van april 2026](#) berichtten we al over de Europese "Omnibus"-beweging om de administratieve lasten van duurzaamheidsrapportering voor kmo's te verminderen. Dit voorontwerp geeft daar op Belgisch niveau verder concreet gevolg aan.

### Belangrijkste maatregelen

- Beperkt toepassingsgebied: de rapporteringsverplichting geldt voortaan enkel nog voor ondernemingen met een "betekenisvolle economische impact", met name ondernemingen die:
  - gemiddeld meer dan 1.000 werknemers tewerkstellen op jaarbasis, én
  - op de balansdatum een jaarlijkse netto-omzet van meer dan 450.000.000 EUR realiseren.
- Beschermingsregeling voor de waardeketen: er komt een regeling ter bescherming van ondernemingen die deel uitmaken van de waardeketen van een onderneming die wél onder de rapporteringsplicht valt (bv. tegen het doorschuiven van onevenredige informatie-eisen).
- Geharmoniseerde uitzonderingsregeling: een uniform kader dat toelaat om bepaalde informatie in het duurzaamheidsverslag weg te laten.

### Wat is de volgende stap?

Het gaat voornamelijk om een voorontwerp van wet. Het wordt nu voor advies voorgelegd aan de Raad van State. Wij volgen het verdere wetgevende traject op en houden je op de hoogte van zodra er een definitieve tekst is.

*Bron: Vereisten inzake duurzaamheidsrapportering door ondernemingen, Ministerraad van 18 juli 2026, [news.belgium.be](https://www.news.belgium.be)*

## Vlaams opleidingsverlof: uitvoeringsbesluit definitief gepubliceerd – dit verandert er vanaf 1 september 2026

Eerder dit jaar kondigden we al de hervorming van het Vlaams opleidingsverlof aan naar aanleiding van het wijzigingsdecreet van 8 mei 2026. Ondertussen is ook het bijhorende uitvoeringsbesluit definitief goedgekeurd en gepubliceerd. Dat besluit werkt de eerder aangekondigde principes nu concreet uit. Tijd om de belangrijkste nieuwigheden nog eens op een rijtje te zetten.

### Wanneer treedt de hervorming in werking?

Het besluit treedt in principe in werking op 1 september 2026 en geldt dus vanaf het schooljaar 2026-2027.

Eén onderdeel geldt al vroeger: de nieuwe, strengere afbakening van welke arbeidsmarktgerichte opleidingen recht geven op Vlaams opleidingsverlof, trad al in werking op 1 juli 2026. Zo kon de opleidingsdatabank tijdig worden bijgewerkt tegen de start van het schooljaar.

### Welke opleidingen komen nog in aanmerking?

Arbeidsmarktgerichte opleidingen blijven recht geven op Vlaams opleidingsverlof, maar enkel als ze:

- behoren tot een van de nauw omschreven categorieën (zie hieronder);
- voldoende omvang hebben: minstens 32 contacturen per jaar, minstens 3 studiepunten, of minstens 32 uur opleidingstijd bij 'blended leren';
- gegeven worden door een geregistreerde dienstverlener; en
- geregistreerd zijn bij het departement.

De in aanmerking komende categorieën zijn:

- opleidingen basiscompetenties: basisgeletterdheid, rekenvaardigheid, digitale basisvaardigheden, mediawijsheid, Nederlands voor anderstaligen;
- taalopleidingen Nederlands, Frans, Duits of Engels tot en met niveau B1, mits extern kwaliteitstoezicht;
- opleidingen die toegang geven tot een knelpuntberoep op de recentste VDAB-lijst;
- opleidingen gericht op de klimaat-, energie- of digitale transitie;
- STEM-opleidingen (technologisch, technisch, exact-wetenschappelijk of wiskundig);
- opleidingen die inspelen op een aangetoond toekomstig competentietekort;
- mentoropleidingen;
- opleidingen gericht op sociaal overleg op ondernemingsniveau;
- trajecten die leiden tot een eerste diploma secundair onderwijs.

Voor mentoropleidingen en voor trajecten bij een examencommissie of EVC-testcentrum gelden enkel de voorwaarden rond registratie en dienstverlener, niet de andere inhoudelijke vereisten.

## Bedrijfsinterne opleidingen: preadvies verplicht

Een opleiding wordt als bedrijfsintern beschouwd zodra minstens één van volgende zaken van toepassing is:

1. ze staat enkel open voor werknemers of uitzendkrachten met een bepaald functieprofiel binnen dezelfde onderneming;
2. ze is uitsluitend gericht op de huidige functie, zonder dat die functie ingrijpend verandert door een sterk wijzigende omgeving;
3. ze wordt gegeven door een instructeur, opleider of begeleider die zelf werknemer is van dezelfde werkgever (of van de gebruiker, bij uitzendkrachten).

Voor dit soort opleidingen is voortaan een gunstig preadvies van het departement vereist. De werkgever dient de aanvraag in via een [elektronisch formulier](#). Het departement:

- bevestigt de ontvankelijkheid binnen 7 dagen;
- kan bijkomende informatie opvragen, die de werkgever binnen 7 dagen moet aanleveren (anders is de aanvraag onontvankelijk);
- levert het preadvies binnen 30 dagen na de ontvankelijkheidsmelding.

Tegen een negatief preadvies kan de werkgever binnen 30 dagen een heroverweging vragen, die het departement binnen 60 dagen behandelt. Let op: die heroverweging heeft geen schorsende werking.

## Nieuw begrip: werkplekleren

Het besluit voert het begrip werkplekleren formeel in: een opleidingsvorm waarbij de arbeidssituatie zelf de leeromgeving is. Om in aanmerking te komen, moet voldaan zijn aan een aantal voorwaarden:

- vóór de start stelt de opleidingsverstrekker een opleidingsplan op met de aan te leren overdraagbare competenties en een geraamde duur;
- er is een werkplekbegeleider aangesteld die op vaste tijdstippen begeleidt en de uitvoering opvolgt via een schriftelijk verslag; de werknemer wordt geïnformeerd over het plan en de identiteit van deze begeleider;
- de werknemer voert de taken zelfstandig uit, met een collega of de werkplekbegeleider beschikbaar op afroep;
- bij werkplekleren bij een andere werkgever ontvangen noch de werknemer, noch de eigen werkgever een vergoeding voor de gepresteerde arbeid.

## Wat komt niet meer in aanmerking?

Geen recht op Vlaams opleidingsverlof meer voor:

- opleidingen die de werknemer nodig heeft om zijn functie uit te oefenen, als de werkgever die wettelijk of via cao toch al ten laste moet nemen;
- noodzakelijke aanpassingsopleidingen die louter voortvloeien uit een interne organisatorische of technologische wijziging.

Ook een reeks concrete leeractiviteiten valt uit de boot: onthaaltrajecten, meter-/peterbegeleiding van nieuwe collega's, online opleidingsvideo's, lunch-and-learnsessies, bedrijfstheater, lerende netwerken en intervisie.

## Aantal uren en toegang

Het maximum van 250 uur per jaar wordt structureel verankerd wanneer zowel werknemer als werkgever het initiatief nemen: 125 uur op initiatief van de werknemer en 125 uur op initiatief van de werkgever.

De toegangsdrempel wijzigt: vanaf 1 september 2026 moet de werknemer opnieuw minstens 50% tewerkgesteld zijn (de vroegere uitsluiting voor wie minder dan 80% werkt én gemiddeld minder dan 28 uur/week presteert, verdwijnt). Het aantal uren wordt berekend naar rato van de tewerkstellingsbreuk in de DmfA van maart voorafgaand aan het opleidingsjaar (of, bij onvoldoende breuk in maart, de maand waarin de eerste opleiding start).

## Aanwezigheid en examens

Voor opleidingen met een vereiste van regelmatige aanwezigheid geldt het recht op afwezigheid voor de effectief gevolgde uren. Dit geldt nu ook voor opleidingen uit het volwassenenonderwijs, EVC-trajecten en examencommissies. Het afleggen van examens bij de examencommissie secundair of basisonderwijs geeft voortaan recht op 16 uur in plaats van 8 uur.

Voor opleidingen zonder aanwezigheidsvereiste (hoger onderwijs) blijft het zo dat elk studiepunt recht geeft op 4 uur, mits deelname aan de eindbeoordeling. Ook voor 'blended leren' verandert er niets: recht op afwezigheid voor de voorziene opleidingstijd, mits een attest van doorlopen leerproces.

## Strenger toezicht op opleidingsverstrekkers

- Registratie van een opleiding wordt pas goedgekeurd na een inhoudelijke controle door het departement.
- Bij niet-naleving van attesterings- of registratieverplichtingen volgt eerst een aangetekende aanmaning. Zonder gevolg binnen 30 dagen kan het departement de registratie ambtshalve intrekken.
- Bij minstens twee inbreuken met ernstig nadeel voor werknemer, werkgever of de Vlaamse overheid, kan de minister de opleidingen van die verstrekker het volgende schooljaar schrappen uit de opleidingsdatabank én verbieden dat nieuwe opleidingen van die verstrekker geregistreerd worden.

## Terugbetaling aan werkgevers

De aanvraagprocedure zelf verandert niet: aanmelden in het platform Vlaamse opleidingsincentives binnen 3 maanden na de start van de opleiding, met vermelding of het initiatief van de werknemer of de werkgever kwam.

Nieuw:

- bij bedrijfsinterne opleidingen moet de werkgever het eerder verkregen preadvies registreren, of alsnog aanvragen; bij aanwijzingen dat het om zo'n opleiding gaat zonder preadvies, kan het departement bijkomende inlichtingen opvragen of zelf ambtshalve een preadvies afleveren;
- de voorwaarde van "nauwgezet volgen" vervalt voor de betaling aan de werkgever — bepalend zijn voortaan de uren waarin de werknemer daadwerkelijk aanwezig was;
- voor werknemers die halftijds met vast uurrooster of enkel in het weekend werken, moeten de opleidingsuren samenvallen met een werkdag volgens het dienstrooster (de nacht ervoor of erna telt mee); deze voorwaarde geldt nu ook voor weekendwerkers, wat voorheen niet het geval was.



## Hoger forfait

Het forfaitair terugbetaalde bedrag stijgt vanaf schooljaar 2026-2027 van 14,91 EUR naar 24,50 EUR per uur Vlaams opleidingsverlof.

## Cumulverbod

Het Vlaams opleidingsverlof blijft onverenigbaar met de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet. Dat verbod wordt uitgebreid naar nieuwe maatregelen die de loonkost van de werknemer of diens vervanger volledig financieren. De minister kan dit verder preciseren.

*Bron: Besluit van de Vlaamse Regering van 19 juni 2026 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, BS 30 juni 2026.*



## Verhoging van de kantoorvergoeding op 1 september 2026

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

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

Het forfaitair maximumbedrag dat door de RSZ wordt aanvaard als terugbetaling van kosten en waarop geen RSZ-bijdragen moeten worden betaald, bedraagt vanaf 1 september 2026 164,21 EUR/maand. Tot 31 augustus 2026 bedraagt het forfaitair bedrag 160,99 EUR/maand.

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

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

## Ruimere openingsuren voor winkels definitief van kracht maar de regels rond arbeidsduur blijven gelden

De hervorming van de openingsuren voor winkels is nu definitief. Vanaf 13 augustus 2026 mogen winkels elke dag geopend zijn tussen 5 uur en 21 uur en verdwijnt de verplichte wekelijkse sluitingsdag.

In een [eerdere Infoflash](#) bespraken we al de aangekondigde versoepeling van de openingsuren en de gevolgen daarvan voor werkgevers. Met de publicatie van de wet is de hervorming nu een feit. De nieuwe regels treden in werking vanaf 13 augustus 2026.

Maar ruimere openingsuren betekent niet dat werknemers automatisch flexibeler kunnen worden ingezet.

De arbeidswetgeving blijft onverkort van toepassing. Werkgevers moeten de regels over arbeidsduur zoals de bestaande beperkingen rond zondagsarbeid, de grenzen van de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur en eventuele sectorale voorschriften blijven naleven. Dat een winkel langer geopend mag zijn, betekent dus niet automatisch dat werknemers langer of op bijkomende tijdstippen kunnen werken.

Wil je als werkgever de openingsuren uitbreiden? Controleer dan tijdig of de uurroosters en het arbeidsreglement daarop zijn afgestemd en blijf daarbij de grenzen van de arbeidsduur en andere toepasselijke arbeidsregels respecteren.

*Bron: Wet van 20 juli 2026 tot wijziging van de wet van 10 november 2006 betreffende de openingsuren in handel, ambacht en dienstverlening en van de wet van 24 juni 2013 betreffende de gemeentelijke administratieve sancties, BS 3 augustus 2026.*

## CREG-tarief: bedragen voor het vierde kwartaal 2026

De forfaitaire tarieven die de CREG gebruikt om de werkelijke elektriciteitskosten voor het vierde kwartaal 2026 te berekenen, zijn net gepubliceerd.

Die tarieven stemmen overeen met het maximumbedrag per kWh dat je aan je werknemers kan toekennen als terugbetaling voor de kosten van het thuis opladen van hun bedrijfswagen.

### Terugbetaling van elektriciteit

Ter herinnering: als je je werknemer zijn elektriciteitskosten voor het thuis opladen van zijn bedrijfswagen terugbetaalt, maakt die terugbetaling geen deel uit van de forfaitaire raming van het voordeel alle aard voor het privégebruik van die wagen; de terugbetaling is dan een afzonderlijk voordeel.

Toch is het mogelijk om maar één belast voordeel van alle aard zonder bijkomend belastbaar voordeel te hebben, voor zover bepaalde voorwaarden vervuld zijn (vb.: terugbetaling gebaseerd op de werkelijke elektriciteitskosten van de werknemer).

De fiscus aanvaardt dat de werkelijke elektriciteitskosten berekend worden op basis van een vast bedrag per kWh, dat echter niet hoger mag zijn dan het CREG-tarief.

### CREG-tarief

Het maximaal vast bedrag per kWh wordt voor elk betrokken kwartaal per gewest bepaald op basis van de woonplaats van de werknemer. Dat betekent dat er in elk gewest maar 4 keer per kalenderjaar een maximaal vast bedrag per kWh wordt vastgelegd.

Je mag dus de verbruikte elektriciteit terugbetalen zonder het maximaal vast bedrag per kWh te overschrijden dat van kracht is in het gewest waarin je werknemer zijn woonplaats heeft (je mag uiteraard minder terugbetalen).

Je kan er ook voor kiezen om de verbruikte elektriciteit terug te betalen zonder rekening te houden met de woonplaats van je werknemers. In dat geval is het maximaal vast tarief per kWh gelijk aan het laagste tarief dat van toepassing is in één van de gewesten voor het betrokken kwartaal. Die keuze geldt dan voor het volledige kalenderjaar.



## Maximaal vast bedrag per kWh

Het maximaal vast bedrag per kWh bedraagt:

|                                       | 1 januari - 31 maart 2026 | 1 april – 30 juni 2026 | 1 juli - 30 september 2026 | 1 oktober - 31 december 2026        |
|---------------------------------------|---------------------------|------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| <b>Vlaams Gewest</b>                  | 31,32 eurocent/kWh        | 31,91 eurocent/kWh     | 32,22 eurocent/kWh         | 32,25 eurocent/kWh onder voorbehoud |
| <b>Brussels Hoofdstedelijk Gewest</b> | 34,26 eurocent/kWh        | 35,55 eurocent/kWh     | 37,19 eurocent/kWh         | 36,88 eurocent/kWh onder voorbehoud |
| <b>Waals Gewest</b>                   | 35,23 eurocent/kWh        | 36,36 eurocent/kWh     | 37,83 eurocent/kWh         | 37,79 eurocent/kWh onder voorbehoud |

Meer informatie over de terugbetaling van elektriciteitskosten voor het thuis opladen van een bedrijfswagen vind je in onze [infoflash van 15 januari 2025](#).

*Bronnen: Circulaire 2024/C/77 van 5 december 2024 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen, tussentijdse RSZ-instructies 9 januari 2025 ; Circulaire 2025/C/38 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen – maximaal vast tarief per kWh – derde kwartaal 2025 – permanente toepassing, Circulaire 2026/C/68 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen – maximaal vast tarief per kWh – derde kwartaal 2026 – verduidelijking meetnauwkeurigheid; Circulaire 2026/C/44 over de terugbetaling van elektriciteitskosten door de werkgever voor het thuis opladen van een bedrijfswagen – maximaal vast tarief per kWh – tweede kwartaal 2026*

## RSZ: het Hof van Cassatie doet uitspraak over de RSU's

Het Hof van Cassatie velde in juni 2026 een arrest waarin het de RSZ in het gelijk stelde: Restricted Stock Units (RSU's) kunnen als loon beschouwd worden, waardoor er RSZ-bijdragen op verschuldigd zijn.

### Wat zijn RSU's?

Restricted Stock Units (RSU's) zijn een belofte van kosteloze toewijzing van aandelen van de onderneming aan een werknemer. Deze vorm van loon wordt vooral toegepast binnen internationale groepen, waarbij de in het buitenland gevestigde moedermaatschappij RSU's toekent aan de werknemers van een Belgische dochteronderneming om hen aan de onderneming te binden.

### Wat zegt het Hof van Cassatie?

RSZ-bijdragen worden berekend op basis van het loon van de werknemer.

Op grond van artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon definieert de RSZ in zijn administratieve instructies het loon als volgt: "elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar:

- dat aan de werknemer wordt toegekend als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst ongeacht of het de werkgever of een derde is die het voordeel toekent, alsook datgene
- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks."

Sinds 2019 (en naar aanleiding van een arrest van het Hof van Cassatie) had de RSZ zijn instructies aangepast door de woorden "ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks" toe te voegen. Daarmee werd verduidelijkt dat het feit dat een derde (bijvoorbeeld de moedermaatschappij) de financiële last van een loonelement draagt, geen invloed heeft op het feit dat RSZ-bijdragen verschuldigd zijn.

Wat betreft de RSU's die toegekend worden door een in het buitenland gevestigde moedermaatschappij, was er nog discussie over de vraag of hierop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn in verband met de eerste voorwaarde: worden de RSU's toegekend als tegenprestatie van verrichte arbeid?

Het Hof van Cassatie heeft hierover op 29 juni 2026 uitspraak gedaan: "voordelen die worden toegekend om werknemers aan de onderneming te binden, om zich te blijven inzetten of om plichtsgetrouw te werken, zijn voordelen die toegekend worden als tegenprestatie voor de arbeid en zijn derhalve loon."

RSU's die aan deze voorwaarden voldoen, zijn dus onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, zelfs indien het toekenningsplan afkomstig is van de buitenlandse moedermaatschappij en niet van de Belgische werkgever. Het speelt geen rol of de Belgische werkgever op geen enkele manier betrokken is bij de toekenning van de RSU's.

Dit heeft verstrekken gevolgen voor de werkgever, maar ook voor de werknemer (13,07% persoonlijke RSZ-bijdragen). De RSZ zou met terugwerkende kracht een regularisatie kunnen eisen.

Raadpleeg daarom je toekenningsplan voor RSU's (of dat van je moedermaatschappij) om na te gaan of de door het Hof van Cassatie gestelde voorwaarden daarin zijn opgenomen (doel van het plan, ...).

*Bronnen: Hof van Cassatie, 29 juni 2026, S.24.0021 N ; Administratieve instructies van de RSZ*

## Voordelen van alle aard: de nieuwe fiscale 20%-regel

De belastingwetgeving legt voortaan strengere regels op voor voordelen van alle aard als loonelement. Het doel van de nieuwe maatregel is om het aantal gevallen te beperken waarin een aanzienlijk gedeelte van de bezoldiging bestaat uit voordelen die fiscaal forfaitair worden geraamd. Vanaf de inkomsten van 2026 wordt een drempel van 20% ingevoerd: boven deze grens kan het overschrijdende deel leiden tot een fiscale sanctie voor de werkgever of de vennootschap.

### Wat is het principe?

De nieuwe regelgeving introduceert het begrip "bovenmatig deel van de voordelen van alle aard".

Er is sprake van een bovenmatig deel van de voordelen van alle aard als de voordelen van alle aard die geraamd worden op basis van een forfaitair bedrag, toegekend aan ofwel werknemers, ofwel bedrijfsleiders, tijdens het jaar meer bedragen dan 20% van respectievelijk ofwel de aan werknemers uitbetaalde belastbare bezoldigingen ofwel de aan bedrijfsleiders uitbetaalde belastbare bezoldigingen.

De berekening moet dus per categorie afzonderlijk worden uitgevoerd:

- enerzijds de forfaitair geraamde voordelen van de werknemers op hun totale belastbare bezoldiging, en;
- anderzijds de forfaitair geraamde voordelen van de bedrijfsleiders op hun totale belastbare bezoldiging.

Wanneer de forfaitaire voordelen meer dan 20% van de totale bezoldiging bedragen, wordt het deel dat dit plafond overschrijdt als bovenmatig beschouwd. Het gaat dus niet om een individueel plafond voor elk voordeel: het globale evenwicht tussen de bezoldiging en de forfaitaire voordelen wordt bekeken.

### Niet voor alle voordelen

De nieuwe regel is niet zonder onderscheid van toepassing op alle voordelen van alle aard.

De wetgever richt zich op de voordelen waarvoor de fiscale regelgeving een forfaitaire raming voorziet. Het gaat hierbij met name om verschillende "klassieke" voordelen, zoals het privégebruik van een bedrijfswagen, bepaalde IT- of telefoonapparatuur die ter beschikking wordt gesteld voor privégebruik, het ter beschikking stellen van een woning, aandelenopties die worden toegekend op grond van de wet van 26 maart 1999, ...

Een voordeel dat daarentegen op basis van zijn werkelijke waarde moet worden geraamd, wordt niet in aanmerking genomen bij de berekening van deze grens van 20%.

### Bijzondere aandacht voor ondernemingen

Het overschrijden van de drempel leidt niet tot een bijkomende belastingheffing voor de werknemer op het voordeel zelf. De maatregel neemt voornamelijk de vorm aan van extra belastingdruk voor de werkgever of de vennootschap die de voordelen toekent.

Voor de werknemers wordt een afzonderlijke aanslag van 7,5% gevestigd wat betreft het bovenmatig deel. Die aanslag vormt een extra kost voor de werkgever en moet daarom opgenomen worden in de analyse van de totale kosten van het loonpakket.

De hervorming voorziet bovendien in een specifieke behandeling wanneer de voordelen toegekend worden aan bedrijfsleiders. Het mechanisme is niet hetzelfde als dat voor werknemers en kan er voor bepaalde vennootschappen met name toe leiden dat zij het voordeel van het verlaagde tarief in de vennootschapsbelasting verliezen.

## Voorbeeld: een onderneming met vijf werknemers en twee bedrijfsleiders

In de loop van 2026 betaalt een onderneming aan haar vijf werknemers een totale belastbare bezoldiging uit van 500 000 EUR. Deze werknemers genieten diverse voordelen van alle aard die forfaitair geraamd worden op een totaalbedrag van 110 000 EUR.

Het plafond van 20% bedraagt dus:  $500\,000\text{ EUR} \times 20\% = 100\,000\text{ EUR}$

De forfaitaire voordelen overschrijden dit plafond met:  $110\,000\text{ EUR} - 100\,000\text{ EUR} = 10\,000\text{ EUR}$

Het bovenmatig deel bedraagt dus 10 000 EUR.

Voor deze categorie geldt een afzonderlijke belasting van 7,5% op het bovenmatig deel. Het overeenstemmende bedrag bedraagt dus:  $10\,000\text{ EUR} \times 7,5\% = 750\text{ EUR}$

De vennootschap heeft ook twee bedrijfsleiders. Hun totale belastbare bezoldiging bedraagt 140 000 EUR, waarvan 22 000 EUR aan forfaitaire voordelen.

Het plafond van 20% bedraagt hier:  $140\,000\text{ EUR} \times 20\% = 28\,000\text{ EUR}$

De algemene ratio van forfaitaire vergoedingen van alle aard die aan bedrijfsleiders wordt toegekend, bedraagt minder dan 20%.

## Een controle waarop je je moet voorbereiden

Deze nieuwe regel nodigt ondernemingen uit om de voordelen van alle aard niet langer voordeel per voordeel te beoordelen.

Er is een algemene analyse van het verloningsbeleid nodig om vast te stellen:

1. welke voordelen forfaitair geraamd worden;
2. wat hun fiscale waarde is;
3. wat het totaalbedrag is van de betreffende bezoldigingen;
4. of de verhouding tussen deze twee componenten onder de drempel van 20% blijft;
5. en, indien van toepassing, wat de fiscale kosten zouden zijn van een overschrijding.

Aan deze controle dient bijzondere aandacht te worden besteed wanneer de bezoldiging grotendeels uit forfaitaire voordelen bestaat.

## Wat moet je concreet doen?

Ondernemingen hebben er belang bij om hun loonpakketten in kaart te brengen en situaties te identificeren waarin de drempel mogelijk overschreden wordt.

Het kan met name raadzaam zijn om:

- de pakketten met een hoog aandeel forfaitaire voordelen opnieuw te bekijken;
- een onderscheid te maken tussen de forfaitair geraamde voordelen en de voordelen die op hun werkelijke waarde geraamd worden;
- een simulatie uit te voeren van de ratio van 20%;
- de potentiële kosten van de afzonderlijke heffing berekenen;
- de situatie van de werknemers en van de bedrijfsleiders afzonderlijk te controleren;
- deze nieuwe beperking mee te nemen bij het uitwerken van toekomstige loonpakketten.



## Wat onthouden we?

"20%" vormt voortaan de fiscale referentiedrempel voor forfaitair geraamde voordelen van alle aard.

Boven deze drempel is het overschrijdende deel niet langer fiscaal neutraal voor de onderneming: voor de aan de werknemers toegekende voordelen geldt hiervoor een afzonderlijke aanslag van 7,5%. Voor bedrijfsleiders geldt daarentegen een specifieke regeling.

In de praktijk is het dus verstandig om niet te wachten tot het einde van het boekjaar om de ratio te controleren: door gedurende het jaar een simulatie uit te voeren, kunnen situaties die mogelijk tot extra belastingdruk leiden, op tijd gesignaleerd worden.

*Bron: Wet van 15 juli 2026 tot hervorming van de personenbelasting, B.S. van 29 juli 2026*

## Werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT): indexering van de werkloosheidsuitkeringen op 1 september 2026

De inkomsten van werknemers in SWT bestaan enerzijds uit een bedrijfstoelage, die in principe ten laste is van de werkgever, en anderzijds uit een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA.

Aangezien de spilindex in juni 2026 overschreden is, worden de werkloosheidsuitkeringen geïndexeerd op de eerste dag van de derde maand volgend op deze overschrijding, namelijk 1 september 2026.

Op 1 september 2026 bedraagt het nieuwe maximumbedrag van de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT 1796,34 EUR/maand (69,09 EUR/dag).

De bedrijfstoelagen werden geïndexeerd op 1 juli 2026, zie onze [Infoflash van juli 2026](#).

*Bron : [RVA](#)*



## September 2026

[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>