Persolis
DIGITAL SOLUTIONS FOR HR MANAGEMENT
part of expertum

LEGAL WATCH

09-2026

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

Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor oktober 2026! 4

Driemaandelijkse indexering 4

Jaarlijkse indexering 4

Feestdagen in 2027: leg de vervangingsdagen vast vóór 15 december 2026 6

Wat zijn de data van de feestdagen in 2027? 6

Hoe zit het wanneer een feestdag valt op een zondag of op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt? 6

Vervanging 6

Procedure 6

Bekendmaking 7

Betaald educatief verlof: loongrens 2026-2027 8

Arbeidstijdregistratie vanaf 1 januari 2027 - FAQ 9

1. Waarom komt er een verplichting om de arbeidstijd te registreren? 9

2. Heeft de Europese rechtspraak vandaag al gevolgen voor Belgische werkgevers? 9

3. Geldt de verplichting voor iedere werkgever en werknemer? 10

4. Moet iedere werkgever hetzelfde registratiesysteem gebruiken? 10

5. Wat moet ik precies registreren? 11

6. Moet ik op 1 januari 2027 al een registratiesysteem hebben? 11

7. Ik heb al een registratiesysteem. Ben ik dan in orde? 11

8. Hoe lang moet ik de gegevens bewaren? 12

9. Waarom moet ik mij nu al voorbereiden? 12

Sociale verkiezingen 2028: bereken je personeelsbestand vanaf 1 oktober 2026 13

Is je onderneming betrokken? 13

Hoe bereken je het vereiste aantal werknemers? 13

Nieuwe bedragen voor binnenlandse verblijfskosten vanaf 1 september 2026 15

Principe: belastingvrije vergoeding 15

Overzicht van de bedragen vanaf 1 september 2026 15

Dagelijkse forfaitaire vergoeding voor maaltijdkosten 15

Maandelijkse forfaitaire vergoeding 15

Aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfkosten 16

Financiering vakantiegeld arbeiders: tijdelijke verhoging van de sociale zekerheidsbijdragen vanaf 1 oktober 2026 17

Financiering jaarlijkse vakantie arbeiders 17

Tijdelijke verhoging van de sociale zekerheidsbijdragen voor arbeiders 17

Werkgeversbijdragen 17

Werknemersbijdragen 17

Wat moet je onthouden? 18

Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers (2026) 19

Oktober 2026..... 20

Nieuw bedrag van de kilometervergoeding voor oktober 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 oktober 2026 zijn nieuwe bedragen van toepassing.

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. Vanaf 1 juli 2026 wordt het bedrag van de kilometervergoeding opnieuw per kwartaal geïndexeerd.

Het nieuwe bedrag, geldig vanaf 1 oktober 2026, bedraagt 0,4452 EUR/km (onder voorbehoud).

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
1 oktober 2026 – 31 december 2026	0,4452 EUR/km (onder voorbehoud)

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 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/66 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen – tijdelijke maatregel voor de periode van 01.04.2026 t.e.m. 30.06.2026*
- *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 2026/C/76 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen*

Feestdagen in 2027: leg de vervangingsdagen vast vóór 15 december 2026

Wanneer een wettelijke feestdag samenvalt met een zondag of een gebruikelijke inactiviteitsdag in de onderneming, dan moet deze worden vervangen door een gebruikelijke activiteitsdag.

Er zijn 10 wettelijke feestdagen, waarvan de data en die van de vervangingsdagen vermeld moeten worden in het arbeidsreglement.

Opgelet! Vergeet niet om op de prestatiestaten voor je sociaal secretariaat de exacte data mee te delen van de tien feestdagen (of vervangingsdagen van feestdagen) die je toekent aan je werknemers.

Hieronder een korte herhaling van de regels voor de feestdagen in 2027.

Wat zijn de data van de feestdagen in 2027?

Voor 2027 werden de wettelijke feestdagen op volgende data vastgelegd:

- Nieuwjaar: vrijdag 1 januari
- Paasmaandag: maandag 29 maart
- Feest van de Arbeid: zaterdag 1 mei
- Hemelvaart: donderdag 6 mei
- Pinkstermaandag: maandag 17 mei
- Nationale feestdag: woensdag 21 juli
- Maria-Hemelvaart: zondag 15 augustus
- Allerheiligen: maandag 1 november
- Wapenstilstand: donderdag 11 november
- Kerstmis: zaterdag 25 december

De werknemers van de privésector mogen in principe niet worden tewerkgesteld op wettelijke feestdagen. Als werkgever moet je een loon betalen voor deze feestdagen.

Hoe zit het wanneer een feestdag valt op een zondag of op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt?

Vervanging

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet vervangen worden door een gewone werkdag. Die vervangingsdag kan ervoor of erna vallen, maar moet in ieder geval binnen hetzelfde kalenderjaar liggen om tien feestdagen per jaar te waarborgen.

Opmerkingen:

1. *De gewone inactiviteitsdag mag om het even welke weekdag zijn - behalve de zondag - en mag in dezelfde onderneming van werknemer tot werknemer verschillen.*
2. *De vervangingsdag wordt beschouwd als de feestdag voor de werknemers van de onderneming.*

Procedure

De vervangingsdag kan worden vastgesteld door:

- een beslissing van het paritair orgaan (paritair comité of paritair subcomité) die bij Koninklijk Besluit bindend werd verklaard;
- een beslissing van de ondernemingsraad (bij gebrek aan een beslissing van het paritair orgaan);

- een akkoord tussen jou (werkgever) en de vakbondsafvaardiging (bij gebrek aan een ondernemingsraad of beslissing ervan);
- een collectief akkoord tussen jou (werkgever) en alle werknemers (bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging);
- een individueel akkoord tussen jou (werkgever) en elke werknemer (bij gebrek aan een collectief akkoord).

Als er op geen enkel van deze verschillende niveaus een akkoord werd bereikt, wordt de feestdag vervangen door de eerste dag volgend op de feestdag waarop in de onderneming normaal wordt gewerkt.

Bekendmaking

Als werkgever moet je vóór 15 december van elk jaar in de lokalen van de onderneming een gedateerd en ondertekend bericht aanplakken, waarin het volgende wordt vermeld:

- de vervangingsdag(en) van de feestdag(en) van het volgende jaar die werd(en) vastgesteld volgens bovenstaande procedure;
- de bepalingen voor het toekennen van inhaalrust bij tewerkstelling op een feestdag.

Een kopie van dat bericht moet bij het arbeidsreglement worden gevoegd.

Dat bericht moet ook worden bezorgd aan de regionale directie van het toezicht op de sociale wetten waar je onderneming is gevestigd. Het is raadzaam dat online te doen via www.reglementdetravail.belgique.be (FR), www.arbeidsreglement.belgie.be (NL), www.arbeitsordnung.belgien.be (DE)

Betaald educatief verlof: loongrens 2026-2027

Voor de afwezigheden in het kader van educatief verlof heeft de werknemer recht op de betaling van zijn normale loon op de gewone tijdstippen. Dit loon is evenwel begrensd tot een bepaald bedrag (behoudens akkoord van de werkgever om dit bedrag niet toe te passen).

Sinds het schooljaar 2023-2024 wordt dit bedrag elk jaar op 1 september automatisch geïndexeerd, zonder dat er telkens een nieuwe wettekst nodig is. Het bedrag waarop het normale loon in het vorige schooljaar is begrensd, moet evenveel keer met 2% verhoogd worden als de afgevlakte gezondheidsindex de spilindex overschreden heeft in de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het vorige schooljaar.

Voor het schooljaar 2026-2027 (van 1 september 2026 tot en met 31 augustus 2027) is dit begrensde bedrag vastgesteld op 3.864 EUR.

Bron: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

Arbeidstijdregistratie vanaf 1 januari 2027 - FAQ

De federale regering wil vanaf 1 januari 2027 een algemene verplichting invoeren om de arbeidstijd van werknemers te registreren. Werkgevers zouden zelf kunnen bepalen welk registratiesysteem zij daarvoor gebruiken. Het systeem moet toelaten om de gepresteerde arbeidstijd objectief en betrouwbaar vast te stellen.

Minister van Werk David Clarinval bevestigde op 29 april 2026 in de Kamer dat de regering een algemene verplichting tot arbeidstijdregistratie voorbereidt. Werkgevers uit de private en de publieke sector die nog niet over een geschikt systeem beschikken, zouden tot uiterlijk 1 april 2027 de tijd krijgen om een objectief en betrouwbaar registratiesysteem op te zetten. De minister verduidelijkte dat geen specifieke registratiemethode zal worden opgelegd en dat ondernemingen niet verplicht zullen worden een echte prikklok te gebruiken.

1. Waarom komt er een verplichting om de arbeidstijd te registreren?

De Europese Arbeidstijdenrichtlijn bevat regels over onder meer de maximale arbeidstijd, minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en pauzes. Een doeltreffende controle op deze regels vereist dat kan worden vastgesteld hoeveel uren een werknemer heeft gewerkt.

De druk om de Belgische wetgeving aan te passen aan deze Europese Arbeidstijdenrichtlijn is de voorbije jaren toegenomen, zowel vanuit Europese hoek als door de ontwikkelingen in België.

Het Europees Hof van Justitie oordeelde in het CCOO-arrest van 14 mei 2019 dat de lidstaten werkgevers moeten verplichten om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem in te voeren waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer kan worden gemeten. In het Loredas-arrest van 19 december 2024 bevestigde het Hof dit standpunt.

De registratie van de arbeidstijd heeft een belangrijke bewijsfunctie. Ze kan gebruikt worden om vast te stellen hoeveel uren een werknemer heeft gewerkt, op welke tijdstippen die arbeid werd verricht en hoeveel overuren eventueel werden gepresteerd.

2. Heeft de Europese rechtspraak vandaag al gevolgen voor Belgische werkgevers?

Zeker. Belgische Arbeidsrechtbanken en -hoven hebben zich al meermaals uitgesproken over de problematiek.

Er zijn rechtbanken die in betwistingen over overuren meer verantwoordelijkheid leggen bij de werkgevers die geen dergelijk systeem van arbeidstijdregistratie hebben. Omdat de werkgevers in dat geval zelf niet konden bewijzen welke uren al dan niet gewerkt werden, veroordeelde de rechter hen sneller tot de betaling van achterstallig loon en overloon.

Zo oordeelde het Arbeidshof van Brussel al in 2020 dat een werkgever een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem moet invoeren waarmee de dagelijkse arbeidstijd wordt geregistreerd. De werkgever beschikte niet over zo'n systeem en werkte volgens het hof daardoor onvoldoende mee aan de bewijsvoering. Het hof verklaarde de vordering van de werknemer tot betaling van 34 overuren gegrond.

Ook het Arbeidshof van Luik volgde deze redenering in 2021. Volgens het Arbeidshof verlicht de Europese rechtspraak de bewijslast van de werknemer. De werkgever werd veroordeeld tot betaling van de overuren die de werknemer aan de hand van routebladen had aangetoond en waarvan de werkgever niet bewees dat ze waren gecompenseerd.

Andere rechtbanken geven dan weer aan dat het de verplichting van de Belgische overheid is om een algemeen systeem van arbeidstijdregistratie op te zetten en dat een werkgever daar in discussies met een werknemer over bijvoorbeeld achterstallig loon en overloon, niet de dupe van mag zijn.

In deze uitspraken zal de werknemer die recht meent te hebben op overuren bij het ontbreken van een tijdsregistratiesysteem zelf moeten bewijzen welke uren hij presteerde, wat vaak moeilijk blijkt te zijn.

De Belgische rechtspraak is dus niet unaniem in de interpretatie van de toepassing van de Europese arresten in Belgische context.

Een werkgever wordt vandaag daarom niet automatisch gesanctioneerd omdat hij geen algemeen tijdsregistratiesysteem heeft. Het ontbreken van betrouwbare gegevens kan wel gevolgen hebben voor de bewijsvoering en kan bijdragen tot een veroordeling tot betaling van overloon.

3. Geldt de verplichting voor iedere werkgever en werknemer?

De aangekondigde verplichting geldt voor werkgevers uit de private en de publieke sector. Het lijkt weinig waarschijnlijk dat de wetgeving een onderscheid zou maken op basis van de sector of de omvang van de werkgever. De minister van Werk deed ook geen uitspraken in die richting.

We verwachten dat uitsluitingen zullen voorzien worden voor bepaalde werknemers. Het gaat om werknemers van wie de arbeidstijd wegens de "bijzondere kenmerken" van hun werkzaamheden niet kan worden gemeten of vooraf bepaald kan worden, of om werknemers die hun arbeidstijd zelf kunnen bepalen.

Het zou immers logisch zijn dat werknemers die vandaag al niet onderworpen zijn aan de wettelijke bepalingen over de arbeidsduur ook uitgesloten zullen worden uit het toepassingsgebied van de arbeidstijdregistratie. Denk bijvoorbeeld aan:

- werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost;
- handelsvertegenwoordigers;
- huisarbeiders, met inbegrip van structurele en occasionele telewerkers;
- werknemers met een mobiele functie.

4. Moet iedere werkgever hetzelfde registratiesysteem gebruiken?

Minister van Werk David Clarinval gaf aan dat de wetgeving geen specifieke vorm of technologie verplicht zou opleggen. De werkgever kan het systeem afstemmen op de organisatie van de onderneming. Zo kan een tijdsregistratie bijvoorbeeld gebeuren via software, een badge, een mobiele toepassing of een ander geschikt systeem.

De gekozen methode moet toelaten om de arbeidstijd van iedere werknemer objectief en betrouwbaar vast te stellen. Een klassieke prikklok is dus geen wettelijke vereiste.

Ook een systeem waarin alleen de afwijkingen van het toepasselijke vaste of variabele uurrooster worden bijgehouden, kan volstaan. Het meegedeelde uurrooster en de geregistreerde afwijkingen moeten in dat geval samen een correct beeld geven van de werkelijk gepresteerde arbeidstijd.

5. Wat moet ik precies registreren?

Volgens de minister van Werk moet het systeem de daadwerkelijk gepresteerde dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd van iedere werknemer objectief en betrouwbaar kunnen vaststellen.

Er zou dus geen algemene verplichting komen om ieder begin- en einduur en elke pauze afzonderlijk te registreren. De werkgever kan uitgaan van het toepasselijke vaste of variabele uurrooster en uitsluitend de afwijkingen van dat uurrooster registreren. Op basis van beide gegevens moet de werkelijke arbeidstijd kunnen worden vastgesteld.

Een uurrooster kan dus als uitgangspunt voor de registratie dienen. Alle relevante afwijkingen moeten dan correct worden bijgehouden. Een uurrooster dat uitsluitend de geplande prestaties weergeeft en geen rekening houdt met de werkelijk gepresteerde uren, voldoet niet aan deze voorwaarde.
In specifieke sectoren (bv. horeca, transport, bouw, schoonmaak, ...) of arbeidsregelingen (glijdende uurroosters, afwijkingen deeltijdse arbeid, ...) kunnen al meer gedetailleerde registratieverplichtingen gelden. Die bestaande verplichtingen blijven behouden.

6. Moet ik op 1 januari 2027 al een registratiesysteem hebben?

Volgens een voorontwerp van wet van minister van Werk David Clarinval zou de verplichting tot tijdsregistratie op 1 januari 2027 in werking treden.

Werkgevers die vóór 1 januari 2027 nog niet over een geschikt registratiesysteem beschikken, zouden volgens de overgangsregeling tot eind maart 2027 de tijd krijgen om zich met de nieuwe bepalingen in regel te stellen. Zij zouden dus uiterlijk op 1 april 2027 over een passend systeem moeten beschikken.

7. Ik heb al een registratiesysteem. Ben ik dan in orde?

Een bestaand systeem kan behouden blijven wanneer het de gepresteerde dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd van iedere werknemer objectief en betrouwbaar kan vaststellen.

In België bestaan al registratieverplichtingen voor specifieke arbeidsregelingen en sectoren. Zo onder meer:

- de tijdsopvolging bij glijdende uurroosters;
- het afwijkingsdocument voor deeltijdse werknemers;
- sectorale prestatiebladen en tachograaf in de transportsector;
- het geregistreerde kassasysteem in de horeca;
- Check in en out @work bouw, Check in and Out @ Work in de schoonmaaksector…;
- het specifieke Dimona-aangiftesysteem in de landbouw, de tuinbouw en de horeca.

De nieuwe verplichting zal dus niet gelden wanneer de bestaande systemen toelaten om de arbeidstijd objectief en betrouwbaar vast te stellen. Hetzelfde geldt voor andere registratiesystemen die al binnen een onderneming worden gebruikt en aan deze voorwaarden beantwoorden.

De werkgever moet nagaan welke gegevens het bestaande systeem registreert, hoe afwijkingen worden verwerkt en of de werkelijk gepresteerde arbeidstijd achteraf kan worden vastgesteld.

8. Hoe lang moet ik de gegevens bewaren?

Het lijkt waarschijnlijk dat de geregistreerde gegevens gedurende vijf jaar moeten worden bewaard. Dat is vandaag al de bewaartermijn voor de belangrijkste sociale documenten.

Die termijn begint te lopen vanaf de invoer van de gegevens in het tijdsregistratiesysteem.

De tijdsregistratie bevat persoonsgegevens. De werkgever moet daarom bepalen wie toegang heeft tot de gegevens, voor welke doeleinden zij worden gebruikt en hoe zij worden beveiligd. Ook de afstemming met de bestaande HR- en payrollprocessen moet worden onderzocht.

9. Waarom moet ik mij nu al voorbereiden?

De definitieve wetgeving is er nog niet. De invoering van een tijdsregistratiesysteem kan wel gevolgen hebben voor de werkorganisatie, de uurroosters, de loonverwerking en de bestaande afspraken over flexibiliteit.

Werkgevers kunnen daarom al onderzoeken welke werknemers en arbeidsregelingen binnen hun organisatie voorkomen. Daarbij kan worden nagegaan welke gegevens vandaag worden geregistreerd, waar de werkelijk gepresteerde uren afwijken van de formele uurroosters en welke bestaande systemen kunnen worden gebruikt.

Op basis van deze inventaris kan de werkgever beoordelen welke aanpassingen nodig zijn. De definitieve keuze en de aanpassing van het arbeidsreglement kunnen vervolgens worden afgestemd op de uiteindelijke wetgeving.

Het invoeren van een tijdsregistratiesysteem kan zeker voordelen opleveren voor een werkgever:

- Transparantie: tijdsregistratie voorkomt discussies over prestaties en overuren. Inzicht in de gepresteerde uren is essentieel voor een correcte loonberekening en zal leiden tot minder fouten in de loonadministratie.
- Work-life Balance: tijdsregistratie kan bijdragen aan het monitoren van welzijn en het voorkomen van overbelasting van werknemers.
- Afwezigheden opvolgen: tijdsregistratie is ruimer dan alleen in- en uitklokken en biedt een objectieve basis om vakantieaanvragen, ziektes en andere afwezigheden op te volgen en zo onder andere onwettige afwezigheden te detecteren.

Bron: Diverse media.

Sociale verkiezingen 2028: bereken je personeelsbestand vanaf 1 oktober 2026

De volgende sociale verkiezingen zullen in principe en onder voorbehoud van officiële bevestiging plaatsvinden in mei 2028.

Bedoeling is de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de ondernemingsraad (OR) te verkiezen.

Sociale verkiezingen worden gehouden in ondernemingen die tijdens een referteperiode gewoonlijk gemiddeld minstens 50 of 100 werknemers in dienst hebben.

Opgelet! Deze Infoflash is geschreven op basis van de wettelijke bepalingen die momenteel van kracht zijn.

Zodra we meer details hebben over met name de datum van de verkiezingen, verneem je dat van ons.

Is je onderneming betrokken?

In het kader van de sociale verkiezingen moet de onderneming worden beschouwd als een 'technische bedrijfseenheid' (TBE) die een bepaalde economische en sociale zelfstandigheid heeft.

In geval van 'twijfel' hebben de sociale criteria de overhand op de economische criteria.

De onderneming is met andere woorden niet noodzakelijk hetzelfde als een onderneming in de betekenis van 'juridische entiteit'.

De sociale verkiezingen kunnen ook op een ander niveau plaatsvinden. Dit is bijvoorbeeld het geval, tot het tegendeel wordt bewezen, wanneer meerdere juridische entiteiten worden vermoed één TBE te vormen, als het bewijs kan worden geleverd:

- dat die juridische entiteiten ofwel deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn
- dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Hoe bereken je het vereiste aantal werknemers?

Een CPBW en een OR moeten respectievelijk opgericht worden in ondernemingen die gedurende een referteperiode gemiddeld ten minste 50 of 100 werknemers in dienst hebben.

Om het aantal tewerkgestelde werknemers te bepalen, dient rekening te worden gehouden met:

- enerzijds, de werknemers tewerkgesteld in de onderneming (werknemers met een arbeidsovereenkomst, werknemers met een leerovereenkomst, personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding, enz.) en dat zelfs wanneer ze afwezig zijn door (met name) ziekte of ongeval;

- en anderzijds, de uitzendkrachten die ter beschikking werden gesteld van de (gebruikende) onderneming, op voorwaarde evenwel dat ze geen vaste werknemers vervangen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is.

Opgelet! Worden niet als werknemers 'bij hun werkgever' beschouwd:

- werknemers met een vervangingsovereenkomst die werd gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 11*ter* van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978;
- uitzendkrachten.

Behoudens officiële bevestiging gebeurt de berekening over de volgende referteperiode:

- van 1 oktober 2026 tot 30 september 2027 voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming; in de praktijk wordt het totale aantal kalenderdagen in elke periode die begint op de datum van indiensttreding en eindigt op de datum van uitdiensttreding die voor elke werknemer in het Dimona-systeem wordt meegedeeld tijdens deze referteperiode, gedeeld door 365 (wanneer het werkelijke werkrooster van een werknemer niet 3/4 bereikt van het rooster dat hij zou hebben gewerkt als hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totale aantal kalenderdagen gedeeld door 2);
- van 1 april 2027 tot 30 juni 2027 voor de berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die ter beschikking van de (gebruikende) onderneming worden gesteld; in de praktijk wordt het totale aantal kalenderdagen gedurende dewelke elke uitzendkracht (die geen vaste werknemer vervangt waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst) ingeschreven is in het 'personeelsregister voor uitzendkrachten' (dat de gebruikende onderneming moet bijhouden) gedurende deze referteperiode gedeeld door 92 (wanneer het werkelijke werkrooster van een werknemer niet 3/4 bereikt van het rooster dat hij zou hebben gewerkt als hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totale aantal kalenderdagen gedeeld door 2).

Nieuwe bedragen voor binnenlandse verblijfskosten vanaf 1 september 2026

Als werkgever in de privésector kan je de verblijfskosten van je werknemers die zakelijke reizen in België maken terugbetalen. Voor het bepalen van de vergoeding kun je als leidraad de verblijfsvergoedingen van personeelsleden bij de federale overheid nemen. De bedragen van deze vergoedingen wijzigden op 1 september 2026.

Principe: belastingvrije vergoeding

De forfaitaire vergoedingen die je aan je werknemers toekent als terugbetaling voor de verblijfskosten tijdens beroepsverplaatsingen in België worden niet belast, zolang ze niet hoger zijn dan de gelijkaardige vergoedingen die de federale overheid toekent aan haar personeelsleden. Deze vergoedingen worden beschouwd als een 'ernstige norm'.

Overzicht van de bedragen vanaf 1 september 2026

Door toepassing van de indexeringsmechanismen zijn volgende bedragen van toepassing vanaf 1 september 2026:

	Dagelijkse forfaitaire vergoeding (maaltijdkosten)	Maandelijkse forfaitaire vergoeding	Aanvullende dagelijkse vergoeding voor huisvestingskosten
Geïndexeerd bedrag	22,08 EUR/dag	Max. 16 x 22,08 EUR/maand (bij een voltijdse tewerkstelling)	165,60 EUR/nacht

Dagelijkse forfaitaire vergoeding voor maaltijdkosten

Een dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten (maaltijden) kan je toekennen als:

- de verplaatsing van de dienstreis minimaal 6 uur duurt;
- de verplaatsing er geen aanleiding toe geeft dat jij of een derde de kost van de maaltijd op zich neemt;
- de verplaatsing geen aanleiding geeft tot enig ander voordeel om maaltijdkosten te dekken.

Ken je maaltijdcheques toe om de maaltijdkosten gedurende binnenlandse dienstreizen te vergoeden, dan moet je jouw tussenkomst in de maaltijdcheque in mindering brengen van de forfaitaire vergoeding.

Opheffing van de dagelijkse forfaitaire vergoeding voor federale ambtenaren

De dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfkosten in België voor federale ambtenaren is opgeheven sinds 1 januari 2024 maar de administratie aanvaardt evenwel dat deze vergoeding verder kan worden aangemerkt als 'ernstige norm', mits bovenstaande voorwaarden vervuld zijn.

Maandelijkse forfaitaire vergoeding

Als de functie van de werknemer regelmatige prestaties buiten de onderneming impliceert (het betreft doorgaans personeelsleden die een reizende functie uitoefenen), kan je een maandelijkse forfaitaire vergoeding toekennen.

De maandelijkse forfaitaire vergoeding is gelijk aan een aantal keren de dagelijkse vergoeding. Het aantal is identiek voor de werknemers die dezelfde functie uitoefenen en wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde van de voltijdse prestaties volbracht door deze werknemers tijdens het voorgaande

jaar. De maandelijkse forfaitaire vergoeding mag echter nooit hoger liggen dan zestien keer de dagelijkse forfaitaire vergoeding bij een voltijdse tewerkstelling.
De toekenning van deze maandelijkse forfaitaire vergoeding is niet onderworpen aan de voorwaarde van duurtijd (minimum 6 uur). De verplaatsing mag er geen aanleiding toe geven dat jij of een derde de kost van de maaltijd op zich neemt en de verplaatsing mag evenmin aanleiding geven tot enig ander voordeel om de maaltijdkosten te dekken.

Aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding voor verblijfkosten

Er is ook voorzien in een aanvullende dagelijkste forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten die bedoeld is om de huisvestingskosten te dekken. Deze vergoeding kan je toekennen aan werknemers die in België buiten hun woonplaats moeten logeren naar aanleiding van de uitoefening van hun functie.

Je kan de vergoeding toekennen als aan de volgende cumulatieve voorwaarden is voldaan:

- de verplaatsing geeft er geen aanleiding toe dat jij of een derde de kost van huisvesting op zich neemt;
- de verplaatsing geeft geen aanleiding tot enig ander voordeel van dezelfde aard.

Bron: Circulaire 2026/C/83 over de vergoedingen voor verblijfkosten in België

Financiering vakantiegeld arbeiders: tijdelijke verhoging van de sociale zekerheidsbijdragen vanaf 1 oktober 2026

De sociale zekerheidsbijdragen voor arbeiders zullen vanaf 1 oktober 2026 tijdelijk worden verhoogd. Dit om de financiering van het stelsel van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders te verstevigen. Een ontwerp van KB voorziet onder meer in een tijdelijke verhoging van de patronale sociale zekerheidsbijdragen voor arbeiders voor de periode van 1 oktober 2026 tot en met 31 december 2033.

Financiering jaarlijkse vakantie arbeiders

In tegenstelling tot de situatie voor de bedienden, wordt het wettelijke (enkel en dubbel) vakantiegeld voor arbeiders niet rechtstreeks door de werkgever gefinancierd. Voor arbeiders gebeurt de financiering immers onrechtstreeks, en dit hoofdzakelijk via patronale sociale zekerheidsbijdragen van 5,57% die driemaandelijks worden geïnd door de RSZ, alsook door een jaarlijkse patronale bijdrage van 10,27% die eind april moet worden betaald.

Uiteindelijk wordt het wettelijke vakantiegeld voor de arbeiders, dat in totaal 15,38 % bedraagt van de reële lonen tegen 108% alsook van de eventuele fictieve lonen van het vakantiedienstjaar, jaarlijks uitbetaald door het vakantiefonds of door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV). Dit noemt men de jaarlijkse vakantiecheque. Hiervan wordt nog een werknemersbijdrage van 1% van het uitbetaalde vakantiegeld ingehouden (= solidariteitsbijdrage) die op haar beurt ook weer dient ter financiering van het stelsel van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders.

De reserves voor dit wettelijke vakantiegeld voor de arbeiders zijn evenwel sterk gedaald door de stijging van het aantal gelijkgestelde dagen voor de jaarlijkse vakantie, voornamelijk tijdens de coronacrisis. Met name de gelijkstelling voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht-coronavirus, en daarna wegens de energiecrisis, hebben een gat geslagen in de beschikbare reserves voor de financiering van de jaarlijkse vakantie van de arbeiders.

Om de financiële gezondheid van het stelsel terug robuuster te maken, zullen de sociale zekerheidsbijdragen die verschuldigd zijn voor arbeiders tijdelijk stijgen.

Tijdelijke verhoging van de sociale zekerheidsbijdragen voor arbeiders

Werkgeversbijdragen

De driemaandelijkse patronale sociale zekerheidsbijdrage van 5,57 % op de lonen van de arbeiders die dient voor de financiering van de jaarlijkse vakantie zal tijdelijk stijgen:

- naar 5,69% vanaf 1 oktober 2026;
- en naar 5,84% vanaf 1 januari 2027, en dit tot en met 31 december 2033.

Vanaf 1 januari 2034 zal deze patronale bijdrage terug 5,57% bedragen. De jaarlijkse werkgeversbijdrage van 10,27% wijzigt niet.

Werknemersbijdragen

Vanaf het vakantiejaar 2027 zal de solidariteitsbijdrage die wordt ingehouden op het vakantiegeld van de arbeiders tijdelijk stijgen van 1% naar 1,16% en dit tot en met het vakantiejaar 2033. Vanaf 1 januari 2034 zal de solidariteitsbijdrage terug 1% bedragen.

Wat moet je onthouden?

De sociale zekerheidsbijdragen die verschuldigd zijn voor jouw arbeiders zullen tijdelijk hoger zijn vanaf het vierde kwartaal van 2026 tot en met het vierde kwartaal van 2033. Dit om de financiering van het stelsel van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders te kunnen vrijwaren. De bepalingen zelf over de jaarlijkse vakantie voor arbeiders blijven ongewijzigd.

Let wel, bovenstaande wijzigingen werden nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en zijn nog niet definitief.

Bronnen: bericht van de ministerraad van 4 september 2026; advies van de NAR nr. 2.494 van 14 juli 2026

Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers (2026)

De bezoldigingen van bepaalde jonge werknemers zijn in het vierde kwartaal van 2026 vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing.

Om deze vrijstelling te genieten moeten drie voorwaarden vervuld zijn:

1. Het moet gaan om een jonge werknemer die voldoet aan de bepalingen bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 1° tot 3° van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, dit wil zeggen:

    - niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht;
    - bepaalde studies voleindigd hebben, meer bepaald studies met een volledig leerplan van de hogere of lagere secundaire cyclus van het technisch-, kunst- of beroepsonderwijs, of een alternerende opleiding, of een getuigschrift hebben ontvangen voor het secundair onderwijs met beperkt leerplan;
    - alle activiteiten stopgezet hebben die opgelegd zijn door een studie-, leertijd- of opleidingsprogramma en door om het even welk programma van een studie met volledig leerplan.

2. De jonge werknemer moet aangeworven zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die aanvangt in oktober, november of december 2026. Voor een aanwerving in september geldt deze maatregel bijgevolg niet.

3. Het maandelijks belastbare loon mag niet hoger zijn dan 5.000 EUR.

De vrijstelling geldt vanaf de maand van aanwerving (oktober, november of december) tot het einde van het kalenderjaar 2026. Vanaf 1 januari 2027 moet er bedrijfsvoorheffing ingehouden worden op de bezoldigingen.

Bron: Koninklijk besluit van 11 december 2025 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de bedrijfsvoorheffing, B.S. 29 december 2025.

Oktober 2026

In de nacht van 24 op 25 oktober

Overschakeling naar het winteruur: om 3u ’s ochtends wordt het 2u.

31 oktober

DmfA: verzending van de aangifte 2026/3 en betaling van saldo van bijdrage 2026/3.

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