



Begrotingsakkoord

15 januari 2026

Agenda

1. Centenindex
2. Hervormingen arbeidsmarkt /arbeidsrecht
3. Flexi-jobs
4. Terug-naar-het-werk
5. Maaltijdcheques
6. FLA definitief afgeschaft

01

Centenindex



Indexering van de lonen

- Gedeeltelijke indexsprong voorzien (centenindex)
 - Zowel 1 keer in 2026 als in 2028
- Tot brutoloon van 4.000 euro volledige indexering
- Vanaf 4.000 euro forfait van 80 euro als verhoging
- Bedrag dat werkgever uitspaart moet voor 50% naar RSZ vloeien
 - Nog onduidelijk hoe dit zou moeten gebeuren
- 1 januari 2026 was onhaalbaar
 - Sectoren en bedrijven met indexering op 1 januari moesten dit zoals altijd doorvoeren



02

Hervormingen arbeidsmarkt / arbeidsrecht



Vrijwillige overuren

- Verhoging aantal vrijwillige overuren tot 360 uren
 - 240 uren bruto = netto
 - Geen RSZ-bijdragen of bedrijfsvoorheffing
 - 120 uur met RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing
- Vrijwillig voor werkgever en werknemer
 - Overeenkomst is 1 jaar geldig (voordien 6 maanden)
 - Stilzwijgende verlenging van telkens 1 jaar
 - Opzegbaar met opzegtermijn of in onderling overleg
- Ook voor deeltijdse werknemers
 - Voorafgaand minstens 3 jaar deeltijds werken
 - Indien tijdelijke vermeerdering van werk



Vrijwillige overuren horeca

- Verhoging aantal vrijwillige overuren tot 450 uren
 - 360 uren bruto = netto
 - Geen RSZ-bijdragen of bedrijfsvoorheffing
 - 90 uur met RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing
- Vrijwillig voor werkgever en werknemer
 - Overeenkomst is 1 jaar geldig (voordien 6 maanden)
 - Stilzwijgende verlenging van telkens 1 jaar
 - Opzegbaar met opzegtermijn of in onderling overleg
- Ook voor deeltijdse werknemers
 - Voorafgaand minstens 3 jaar deeltijds werken
 - Indien tijdelijke vermeerdering van werk



Minimale wekelijkse arbeidsduur

- Momenteel moeten werknemers minstens $\frac{1}{3}$ voltijdse arbeidsduur presteren
 - Wekelijkse arbeidsduur bedraagt 40 uur?
 - Deeltijdse werknemer moet minstens 13,33 uur werken
- Wordt minimum $\frac{1}{10}$ voltijdse arbeidsduur
 - Wekelijkse arbeidsduur bedraagt 40 uur?
 - Deeltijdse werknemer moet minstens 4 uur werken
 - Onduidelijk of huidige uitzonderingen blijven bestaan



Terugkeer proefperiode

- Proefperiode keert terug
 - Door beperking opzegtermijn tot 1 week
 - Gedurende de eerste 6 maanden overeenkomst
 - Zowel bij ontslag werkgever als werknemer
- Gaat waarschijnlijk in vanaf 1 april 2026
 - Enkel van toepassing op overeenkomsten die ingaan vanaf inwerkingtreding wet



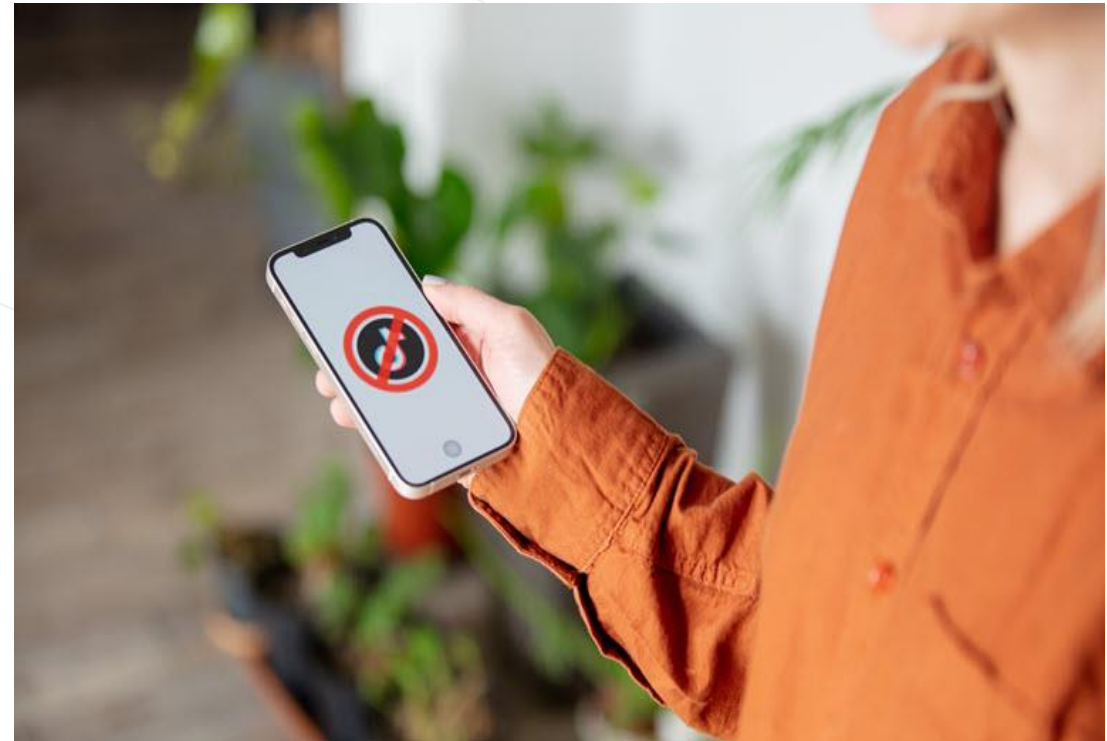
Nachtarbeid

- Verbod op nachtarbeid zou worden afgeschaft
- Blijft wel van 20 tot 6 uur
 - Voor bijvoorbeeld premies nachtarbeid
- In e-commerce wordt dit van 23 tot 6 uur
- Kan dus overal ingevoerd worden
 - Via cao of arbeidsreglement
- Wet geëvalueerd 1 jaar na inwerkingtreding



Tijdsregistratie

- Vanaf 2027 zou tijdsregistratie verplicht worden
 - Om in overeenstemming te zijn met EU-richtlijn
- Vrije keuze van werkgever van systeem
 - Arbeidstijd objectief en betrouwbaar registreren



Fiscale vrijstellingen

- Beperking vrijstelling doorstorten bedrijfsvoorheffing vanaf 2027
 - Onderzoek en Ontwikkeling
 - Ploeg- en nachtarbeid
- Nog geen details bekend



03

Flexi-jobs



Flexi-jobs

- Flexi-jobs worden mogelijk in alle sectoren
 - Wel opt-out mogelijk
 - Via KB na het afsluiten van cao in PC
 - Ten laatste op 30 september voor inwerkingtreding 1 januari
 - Overgangsmaatregel in 2026 opt-out per kwartaal
 - Hoe dan ook geen flexi-jobs voor artistieke functies
- Inwerkingtreding voorzien op 1 april 2026



Flexi-jobs

- Flexi-jobber mag via hetzelfde uitzendkantoor flexi-jobs en vaste job uitoefenen
 - Wel niet bij zelfde klant-gebruiker
- Verbod op flexi-job bij verbonden onderneming afgeschaft
 - Indien werknemer voltijds werkt bij verbonden onderneming
- Werknemer moet in T-3 minstens 80% werken
 - Tenzij in T-2 gepensioneerd
 - Dit wordt “tenzij in T” gepensioneerd
 - Duidelijke versoepeling regels



Flexi-jobs

- Flexi-loon mag maximaal 150% van baremaloon bedragen
 - Tot nu met inbegrip van alle premies op sectoraal en ondernemingsniveau
 - Vanaf inwerkingtreding wordt geen rekening meer gehouden met premies uit wetten, KB's of cao's
 - Zowel sectorale als ondernemings-cao's
 - Premies kunnen dus geen overschrijding meer veroorzaken
 - Flex-loon in horeca maximaal 21 euro per uur
 - Bedrag geïndexeerd bij overschrijding spilindex



04

Terug-naar-het-werk



Terug-naar-het-werk: forfaitaire vergoeding

- Te betalen voor werknemers die meer dan 30 dagen arbeidsongeschikt zijn
 - Enkel voor ondernemingen vanaf 50 werknemers
 - Enkel voor werknemers tussen 18 en 55 jaar
 - Niet voor flexi-jobbers en andere gelegenheids-werknemers
- Bedraagt 30% van de ziekte-uitkering
 - Vanaf 2026 voor eerste 2 maanden na 30 dagen
 - Vanaf 2027 voor eerste 4 maanden na 30 dagen
 - Niet voor werknemer maar voor RSZ
- Niet van toepassing bij progressieve werkhervatting
- Responsabiliseringsbijdrage werknemers in invaliditeit verdwijnt



Terug-naar-het-werk: contact met zieke werknemers

- In arbeidsreglement moet procedure voor contactname met zieke werknemers voorzien worden
 - Voor alle werkgevers
 - Opnemen wie en hoe vaak contact zal opnemen
- Zieke werknemers zullen ook slechts 2 in 3 dagen per jaar geen medisch attest moeten Voorleggen
 - Voor werkgevers vanaf 50 werknemers



Teru-naar het werk: preventie van verzuim

- Wijziging arbeidsreglement om langdurige afwezigheid te vermijden
- Vermelden van
 - Door wie werknemer gecontacteerd zal worden
 - Hoe vaak dit contact zal plaatsvinden
- Werknemer die dreigt arbeidsongeschikt te worden, kan arbeidsarts contacteren
 - Aanpassing werkpost of ander werk
 - Arbeidsarts kan andere preventieadviseurs (ergonoom, psychosociale risico's,...) contacteren
 - Doel: vermijden arbeidsongeschikt te worden



Terug-naar-het-werk: re-integratie

- Procedure medische overmacht kan na 6 in plaats van 9 maanden opgestart worden
 - Indien arbeidspotentieel moet wel re-integratie-traject opgestart worden
 - Voor werkgevers met minstens 20 werknemers
- Indien geen opstart traject: werkgever gesanctioneerd
 - Indien minstens 20 werknemers
 - Sanctie van niveau 2
 - Of administratieve geldboete van 200 tot 2.000 euro
 - Of strafrechtelijke geldboete van 400 tot 4.000 euro



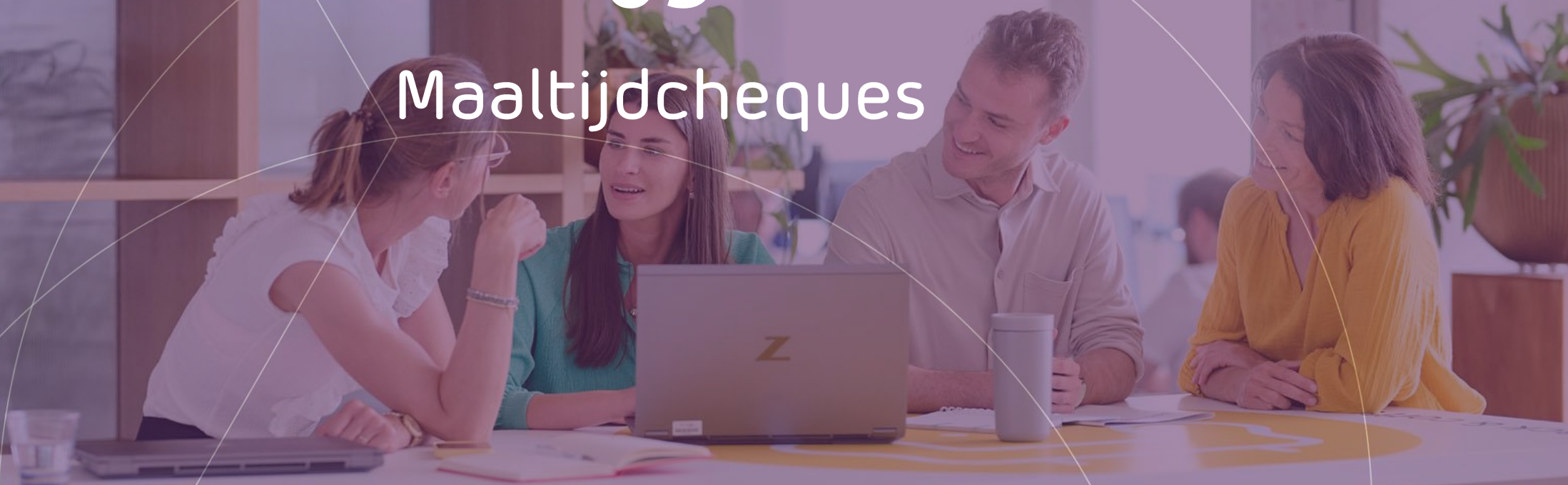
Terug-naar-het-werk: herval en gewaarborgd loon

- Als werknemer momenteel binnen 14 dagen na hervatting opnieuw ongeschikt wordt omwille van zelfde ziekte
 - Enkel recht op eventueel saldo gewaarborgd loon
- Vanaf inwerkingtreding wet wordt dit 8 weken
- Geen gewaarborgd loon meer bij ziekte tijdens progressieve werkhervatting
 - Nu na 20 weken hervatting toch gewaarborgd loon



05

Maaltijdcheques



Maaltijdcheques

- Om verhoging werkgeversbijdrage in maaltijdcheques buiten loonnorm toe te kennen, moesten 3 voorwaarden vervuld worden
 - RSZ-besluit moet worden gewijzigd
 - KB gepubliceerd op 17 november 2025
 - WIB 92 moet worden gewijzigd
 - Wet gepubliceerd op 30 december 2025
 - Loonnormwet moet worden aangepast
 - Wet gepubliceerd op 15 december 2025
 - Maaltijdcheques enkel buiten loonnorm indien toegekend in 2026
 - Maximale verhoging van 2 euro
 - Fiscale aftrek verhoogd van 2 naar 4 euro als 8,91 euro werkgeversbijdrage wordt toegekend

Maaltijdcheques

- Onze tip?
 - Wacht de beslissing van sector van uw klanten af
- In de eerste akkoorden (bv. PC 220)
 - Sociale partners geven aan dat werkgeversbijdrage wordt verhoogd indien sociale en fiscale wetgeving wordt aangepast

06

FLA Definitief afgeschaft



FLA Definitief afgeschaft

- Beslissing ministerraad van 5 december 2025
- Federal Learning Account zal worden afgeschaft vanaf 1 januari 2026
 - Voor advies naar Raad van State en daarna nog procedure in de Kamer doorlopen
 - Maar zal in de praktijk niet worden gecontroleerd of het gebruikt wordt
 - Blijft tot 31 december 2026 wel bruikbaar
- Vanaf 1 januari 2027 komt er een ILA (Individual Learning Account)
 - Moet nog concreet uitgewerkt worden
 - Platform waarin werknemers zelf opleidingen en attesten kunnen registreren en raadplegen
 - Werkgevers zouden dus geen administratieve last meer moeten hebben



FLA Definitief afgeschaft

- Geen impact op opleidingsrechten werknemers
 - Die blijven van toepassing
- Ook geen impact op verplichting werkgever om opleidingsplan op te stellen
 - Voor werkgevers vanaf 20 werknemers
 - Ten laatste op 31 maart van elk jaar





THANK YOU

Bart Vingerhoets

02/729.92.20

legalbusinesssupport@securex.be

