



Beste lezer,

Het langverwacht federaal regeerakkoord (2025-2029) dat vrijdagavond (31.01.2025) werd bereikt - 236 dagen na de verkiezingen – stelt heel wat nieuwe maatregelen in het vooruitzicht met een impact op onze expertisedomeinen.

Wat zal er veranderen op vlak van arbeidsrecht, fiscaliteit, sociale zekerheid en pensioenen, en welke impact zal dit regeerakkoord hebben voor uw dagelijkse HR-praktijk?

In deze *newsletter* lichten wij u graag alle hoofdlijnen toe, op basis van de principes verankerd in het regeerakkoord. De regering De Wever ambieert een hervormingsregering te zijn, gericht op het terugdringen van het begrotingstekort, met enkele structurele hervormingen op het vlak van de **arbeidsmarkt**, **pensioenen** en **fiscaliteit**.

Veel van de voorziene maatregelen worden nog in algemene termen verwoord. Zij worden in de komende maanden door de regeringspartijen – soms in overleg met of op initiatief van de sociale partners – verder uitgewerkt voor de uitvoering ervan. Wij houden u op de hoogte zodra een en ander concreter wordt en nodigen u graag al uit voor een aantal webinars en seminaries in de komende weken over dit thema.

Veel leesplezier!

INHOUDSTAFEL

1	Inleiding	2
2	Arbeidsmarkt en arbeidsrecht.....	3
3	Pensioenen	13
4	Compensation & Benefits	17
5	(Intensievere) strijd tegen sociale fraude en sociale dumping	24
6	Publieke sector	26
7	Maatregelen inzake internationale tewerkstelling	28

1 Inleiding

De regering De Wever stelt een ambitieuze sanering van de begroting voor via hervormingen op het vlak van de arbeidsmarkt, de fiscaliteit en de (aanvullende) pensioenen. Door in te zetten op deze 3 domeinen, streeft de nieuwe regering naar economische groei, sociale rechtvaardigheid en de houdbaarheid van onze sociale zekerheid.

De nieuwe regering richt zich allereerst op een grondige modernisering van de **arbeidsmarkt**, met als doel een betere balans te bekomen tussen werkzekerheid, sociale bescherming en de nood aan flexibiliteit, en dit tegen een achtergrond van digitalisering en globalisering. Op die manier wil de nieuwe regering meer mensen aan het werk houden en duurzame loopbanen bevorderen.

Zo is het de intentie om de koopkracht te versterken, met een bijzondere focus op de werknemers met een eerder bescheiden loon. Daarnaast zal men werk en ondernemerschap stimuleren, zodat iedereen die bijdraagt aan de maatschappij ook daadwerkelijk wordt beloond. Ook is het de bedoeling om een eerlijke en gezonde concurrentie te bevorderen door te streven naar transparante regelgeving en het stimuleren van innovatie. En zoals in de afgelopen jaren al het geval was, zet de nieuwe regering ook nu de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping voort.

Om de arbeidsmarkt verder te versterken, voert de nieuwe regering ook een **pensioenhervorming** door met als ultieme doel om de pensioenuitgaven op termijn terug te dringen. In de eerste plaats door meer mensen aan het werk te krijgen en langer aan het werk te houden. Daarnaast wil de nieuwe regering – om de **wettelijke pensioenen** betaalbaar te houden - evolueren naar een duurzaam en geharmoniseerd wettelijk pensioenstelsel voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen. Dit hervormd wettelijk pensioen moet uiterlijk binnen 10 jaar, voor alle werknemers en contractuelen in de publieke sector, verplicht worden aangevuld met een **aanvullend pensioen** met een werkgeversbijdrage van minstens 3% van het brutoloon.

Tenslotte zal ook een **fiscale hervorming** moeten bijdragen tot een 'gezonde begroting', een versterking van de koopkracht, alsook de concurrentiekracht van onze economie. Het verschil tussen werken en niet werken moet groter worden, de fiscaliteit moet vereenvoudigd worden door onder meer het schrappen van fiscale 'koterijen' en verloning in cash moet aantrekkelijker worden. Dit laatste zal gebeuren door beperkingen in te voeren op het vlak van onder meer cafetariaplannen en loonruil.

Volledigheidshalve geven we nog mee dat er op heden nog beperkte verschillen zijn tussen de Nederlandstalige versie van het regeerakkoord en de Franstalige.

Onderstaand overzicht is in eerste instantie gebaseerd op de Nederlandstalige versie die algemeen beschouwd wordt als zijnde de 'finale' versie.

2 Arbeidsmarkt en arbeidsrecht

2.1 Opzegtermijnen, ontslagvergoedingen en ontslagbescherming

2.1.1 Terugkeer van de proefperiode

Ruim tien jaar na de afschaffing van de proefperiode wordt op deze maatregel teruggekomen. Uiterlijk voor 31 december 2025 wordt de proefperiode opnieuw ingevoerd. Het wordt dan terug mogelijk voor beide partijen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een opzeggingstermijn van 1 week gedurende de eerste 6 maanden van de tewerkstelling.

2.1.2 Ontslagvergoeding

Het regeerakkoord voorziet dat de 'ontslagvergoeding' wordt geactiveerd en beperkt tot maximaal 52 weken voor nieuw aangeworven werknemers om een beter evenwicht te bereiken tussen een kwalitatieve sociale bescherming en een aantrekkelijk investeringsklimaat. Concreet betekent dit dat voor nieuw aangeworven werknemers de opzegtermijnen – en dus de overeenstemmende opzegvergoedingen – worden beperkt tot maximaal 52 weken. De nieuwe regering beoogt hiermee werkgevers aan te moedigen om personeel in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Verder zouden het aantal beschermingsvergoedingen die kunnen verkregen worden in het kader van een ontslag beperkt worden, zonder echter meer precisie te geven over de contouren van deze nieuwe beperking en wat precies moet worden verstaan onder beschermingsvergoedingen.

2.1.3 Ontslagbescherming personeelsafgevaardigden

De werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk genieten een verregaande ontslagbescherming. Op vandaag vangt de beschermingsperiode aan op de dertigste dag voorafgaand aan de bekendmaking van de datum van de sociale verkiezingen en eindigt deze in principe:

- Voor de verkozen leden (effectieve of plaatsvervangende): op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld;
- Voor de niet-verkozen kandidaten bij hun eerste 'onsuccesvolle' kandidatuur bij de sociale verkiezingen: op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld;
- Voor de niet-verkozen leden bij hun tweede opeenvolgende 'onsuccesvolle' kandidatuur: twee jaar na de bekendmaking van de verkiezingsuitslag.

In dit verband voorziet het regeerakkoord in een wijziging voor de niet-verkozen kandidaten: *'Daar waar zij op heden gedurende een termijn van 2 jaar dezelfde bescherming genieten als effectief verkozenen, wordt dit aangepast naar 6 maand.'* Alhoewel de tekst van het regeerakkoord niet geheel duidelijk is, mag aangenomen worden dat deze wijziging betrekking heeft op de categorie van niet-verkozen kandidaten bij hun tweede opeenvolgende 'onsuccesvolle' kandidatuur. De ontslagbescherming voor kandidaat-werknemersvertegenwoordigers zal na hun tweede opeenvolgende 'onsuccesvolle'

kandidatuur, dus een einde nemen na een periode van 6 maanden (in de plaats van 2 jaar) volgend op de bekendmaking van de verkiezingsuitslag.

2.2 Langer (werkbaar) werken

2.2.1 Stelsels van loopbaanvermindering

De nieuwe regering wil dat mensen langer aan het werk blijven en streeft daarvoor naar opties om een gezonde werk-privébalans mogelijk te maken.

Eén van die opties wordt het zogenaamde 'familiekrediet', waarbij de bestaande verlofrechten worden vereenvoudigd voor wie bijdraagt aan de zorg van een kind. De bedoeling is om de verschillende stelsels te harmoniseren zodat er geen onderscheid meer is naar het statuut van werknemer, zelfstandige of ambtenaar. Bij de geboorte krijgt elk kind een 'rugzakje' met verlofrechten, waarin de bestaande verloven voor geboorte en latere zorg voor het kind worden geïntegreerd. In het familiekrediet is er ook ruimte voor nieuwe of aangepaste modaliteiten, zoals bijvoorbeeld de opname van het krediet door grootouders of het stimuleren van de opname van het krediet door beide ouders. Bij kinderen die slechts één ouder hebben, maakt die ouder aanspraak op het volledige rugzakje.

Voor oudere werknemers blijft het mogelijk om op het einde van hun loopbaan via een landingsbaan deeltijds te werken (1/2e of 4/5e) vanaf 55 jaar, mits zij vanaf 2025 een beroepsverleden hebben van minstens 30 jaar met elk minstens 156 gewerkte dagen. Deze voorwaarde wordt gradueel verhoogd naar 35 loopbaanjaren in 2030.

Verder worden de voorwaarden en modaliteiten van de verschillende vormen van loopbaanonderbreking en tijdscrediet geharmoniseerd en afgestemd op de regeling in de private sector. Het ouderschapsverlof zou ook mogelijk gemaakt worden voor pleegouders en het verbod om moederschapsverlof te combineren met de uitoefening van een lokaal politiek mandaat en andere vormen van vrijwilligerswerk wordt afgeschaft.

2.2.2 SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoeslag, of ook: het vroegere brugpensioen)

Aansluitend bij de ambitie van de nieuwe regering om mensen langer aan de slag te houden, wordt voorzien dat de nieuwe instroom in SWT stopt vanaf de datum van het regeerakkoord, tenzij voor SWT om medische redenen. De nieuwe regering verduidelijkt nog dat zij de nieuwe toelatingen tot het SWT om medische redenen actiever zal controleren en in geval van een aanzienlijke afwijking ten opzichte van voorgaande jaren, de toelatingsvoorwaarden zal aanpassen.

De toegang tot het SWT-stelsel blijft wel gewaarborgd voor werknemers die tewerkgesteld worden in bedrijven die vóór de datum van het regeerakkoord 'een intentieverklaring tot herstructurering of collectief ontslag' afsloten. Verder zouden de rechten van zij die al in een SWT-stelsel zitten, eveneens gevrijwaard blijven.

2.3 Arbeidsduur

Op het vlak van de arbeidsduurwetgeving staat er heel wat op stapel. De maatregelen die het meest in het oog springen zijn de annualisering van de arbeidstijd, de afschaffing van het verbod op nachtarbeid, de afschaffing van de verplichting om alle uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement en de sterke uitbreiding van het systeem van vrijwillige overuren. Daarnaast voorziet de nieuwe regering in een vereenvoudiging van de regels voor deeltijdse arbeid en de vereenvoudiging van een aantal formaliteiten. Tenslotte wordt opnieuw voorzien in een (verhoogd) krediet van 650 uren voor studentenarbeid en wordt de leeftijd voor studentenarbeid verlaagd naar 15 jaar.

2.3.1 Annualisering arbeidstijd ('accordeon uurrooster')

Er zou een annualisering van de arbeidstijd worden ingevoerd ('accordeon uurrooster'), voor zowel deeltijdse als voltijdse werknemers. De bedoeling is meer vrijheid te geven aan werknemers om in onderling akkoord met hun werkgever de arbeidsuren te bepalen. Daarbij zou de werknemer de keuze hebben om de periodes die hij meer werkt te compenseren met inhaalrust of uitbetaling. Dit regime zou niet mogen leiden tot een verlies aan koopkracht.

Het accordeon uurrooster zal worden ingevoerd via een aanpassing van het arbeidsreglement, waarbij het volstaat de toegestane flexibiliteit te omschrijven. Het zal ook een akkoord vereisen tussen werkgever en werknemer.

Net zoals voor het glijdend uurrooster het geval is, ziet het er naar uit dat het accordeon uurrooster gekoppeld zal worden aan verplichte arbeidstijdregistratie om misbruiken te vermijden.

Het is voorlopig onduidelijk hoe dit accordeon uurrooster er in de praktijk zou uitzien en wat het verschil is met het bestaande glijdend uurrooster, dat ook al flexibiliteit biedt. Het is evenmin geweten tot welke grenzen de werknemer zal mogen werken.

De nieuwe regering legt zichzelf een zeer ambitieuze deadline op, daar dit regime al voor 30 juni 2025 zou worden ingevoerd na overleg met de sociale partners.

2.3.2 Nachtarbeid

Op vandaag wordt nachtarbeid strikt geregeld:

- Nachtarbeid (tewerkstelling na 20u of voor 6u) is verboden, weliswaar met uitzonderingen op dit verbod. Dit verbod wordt opgeheven: tewerkstelling 's nachts wordt dus steeds toegelaten.
- Een arbeidsregeling met nachtprestaties, wat inhoudt dat werknemers regelmatig werken tussen middernacht en vijf uur, kan enkel worden ingevoerd via een specifieke procedure, vereist de naleving van begeleidingsmaatregelen en geeft de werknemers recht op een nachtpremie.
- Om de distributiesector en aanverwante sectoren meer concurrentieel te maken zou de nachtarbeid nu pas starten vanaf middernacht (in plaats van 20u). De procedures die gelden voor de invoering van nachtarbeid zouden worden vereenvoudigd, maar het is niet duidelijk of

dit geldt voor alle sectoren of enkel voor de distributiesector en aanverwante sectoren. De premies die verschuldigd zijn ingeval van dergelijke regeling zullen pas verschuldigd zijn vanaf middernacht. Er wordt bepaald dat dit niet mag leiden tot verlies aan koopkracht voor werknemers die op vandaag al werken tussen 20u en middernacht. De bestaande premies voor nachtprestaties zoals vastgelegd in cao's in diverse sectoren en bedrijven blijven hierbij gelden.

2.3.3 Vereenvoudiging deeltijdse arbeid

De deeltijdse arbeid is van oudsher strikt geregeld, om misbruiken te voorkomen. Enerzijds worden er bepaalde minimale grenzen gesteld, anderzijds moeten heel wat formaliteiten worden nageleefd. Denk maar aan de verplichting om een kopie van de deeltijdse arbeidsovereenkomst (of een uittreksel ervan) te bewaren op dezelfde plaats als het arbeidsreglement, de verplichting om elke afwijking van het uurrooster te registreren, ...

De volgende versoepelingen worden voorgesteld:

- Afschaffing van de regel dat de wekelijkse arbeidsduur minstens gelijk moet zijn aan 1/3e van de voltijdse wekelijkse arbeidsduur. Het zou dus zonder meer mogelijk zijn om deeltijdse contracten af te sluiten van minder dan 1/3e van de voltijdse arbeidsduur, zonder zich te moeten beroepen op een uitzondering voorzien in de wetgeving zoals vandaag het geval is.
- Er wordt daarentegen niet geraakt aan de verplichting dat elke prestatie minstens 3 uur moet duren. Van deze regel kan slechts worden afgeweken per cao of KB.
- Tenslotte wordt gepreciseerd dat oproepcontracten verboden blijven. Dit zijn contracten waarbij de arbeidsduur niet op voorhand wordt afgesproken en de werknemer een eventuele vraag van de werkgever om te werken moet afwachten.
- Vereenvoudiging van de administratieve formaliteiten. Hierbij wordt geen toelichting gegeven maar wordt louter gesteld dat dit niet zal leiden tot een vermindering van de bescherming van onvrijwillige deeltijdse werknemers.

2.3.4 Afschaffing verplichting opname van alle uurroosters in arbeidsreglement

Op vandaag is de regel dat alle voltijdse uurroosters moeten opgenomen zijn in het arbeidsreglement. Voor deeltijdse uurroosters werd reeds een versoepeling ingevoerd en was het niet langer nodig om alle uurroosters op te nemen. De vaste deeltijdse uurroosters die inpasbaar zijn in de voltijdse uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement hoefden reeds niet langer te worden opgenomen en voor variabele deeltijdse uurroosters volstond het al om het een kader te voorzien in het arbeidsreglement. Deze maatregelen hadden tot doel een einde te stellen aan de soms ellenlange bijlagen bij het arbeidsreglement, met alle mogelijke uurroosters.

Er zou nu een volgende stap gezet worden, daar de verplichting om alle uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement zou afgeschaft worden, voor zover de grenzen van de flexibiliteit duidelijk worden omschreven. We nemen dus aan dat – net zoals voor variabele deeltijdse uurroosters – het zou kunnen volstaan om een kader op te nemen in het arbeidsreglement. De bestaande regels rond de minimale kennisgevingstermijnen zouden uiteraard verder worden nageleefd. Er zou hier overigens niet van kunnen worden afgeweken daar dit een regel is die ook voorzien is in een Europese richtlijn.

2.3.5 Hernieuwbare akkoorden tussen werkgever en werknemer

In de bestaande wetgeving wordt voor bepaalde stelsels een akkoord opgelegd tussen werkgever en werknemer met een maximale duur van 6 maanden. Dergelijke akkoorden zijn hernieuwbaar, maar dit zorgt uiteraard voor bijkomende administratie. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de vierdagenweek, de wisselende werkweek of de vrijwillige overuren.

Deze verplichting zou worden vervangen door of minstens aangevuld worden met de mogelijkheid om een akkoord van onbepaalde duur te sluiten met een zesmaandelijks herroepingsrecht.

2.3.6 Bewaartermijnen

Voor heel wat documenten zijn bewaartermijnen tot 5 jaar ingevoerd, bijvoorbeeld voor de aanvraag van een wisselende werkweek, vierdagenweek, ... De nieuwe regering zou deze verplichting voor de minst belangrijke documenten afbouwen.

2.3.7 Verhoging krediet vrijwillige overuren

Het nieuwe arbeidsrechtelijke kader voor vrijwillige overuren zou er als volgt uitzien:

- Het geldt voor 360 vrijwillige overuren, ongeacht de sector;
- Er is geen recht op inhaalrust, zoals vandaag het geval is;
- Voor 240 van deze 360 overuren is geen overloon verschuldigd en is bruto gelijk aan netto (dus geen socialezekerheidsbijdragen noch belastingen);
- Het zou gelden voor voltijdse werknemers en deeltijdse werknemers die minstens 3 jaar deeltijds werken op voorwaarde dat er een tijdelijke toename van werk is;
- Het vereist een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer, die steeds opzegbaar is. Op vandaag is dit een overeenkomst van maximaal 6 maanden die hernieuwbaar is, dus dit is een vereenvoudiging.

Voor de horeca zullen de huidige 360 vrijwillige overuren opgetrokken worden naar 450 overuren, waarvan 360 uren zonder overloon (maar ook bruto voor netto). Bovendien zal de huidige regeling vereenvoudigd en flexibeler gemaakt worden.

Tenslotte wordt ook gesleuteld aan het gunstregime van toepassing op de eerste 180 ('130 + 50') overuren waarvoor wettelijk overloon verschuldigd is (zie punt 4.1.2).

2.3.8 Verhoging begrenzing studentenarbeid en verlaging leeftijdsgrens

Het plafond voor studentenarbeid wordt teruggezet (en zelfs verhoogd) tot maximaal 650 uur.

De leeftijdsgrens voor studentenarbeid wordt 15 jaar.

2.4 Flexi-jobs en uitzendarbeid

Ook aan de reglementering inzake flexi-jobs sleutelt de nieuwe regering.

Zo zal het maximum jaarloon dat een niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemer kan bijverdienen verhoogd worden van 12.000 naar 18.000 EUR per jaar en waar geldend wordt het maximumuurloon verhoogd naar 21 EUR. Deze bedragen worden verder geïndexeerd.

Op vandaag is het verboden om een flexi-job uit te oefenen bij een vennootschap die verbonden is met de eigenlijke werkgever. Dit verbod zou opgeheven worden voor voltijdse werknemers.

Tenslotte zou het uitoefenen van een flexi-job mogelijk gemaakt worden in alle sectoren. De sectoren zouden weliswaar de autonomie behouden om flexi-jobs uit te sluiten of te reguleren.

Wat de uitzendarbeid betreft, verzoekt de nieuwe regering aan de sociale partners om 'uitzendarbeid van onbepaalde duur' verder uit te werken en in de praktijk te brengen. Daarnaast wordt het misbruik van opeenvolgende dagcontracten aangepakt en wordt in overleg met de sociale partners een raamwerk gecreëerd voor het gebruik van niet-aanwervingsclausules binnen de sector. Daaraan wordt in het regeerakkoord nog kort toegevoegd dat projectsourcing in de zorg wordt ontmoedigd.

2.5 Arbeidsongeschiktheid en preventie

2.5.1 Maatregelen ter bevordering van de re-integratie van (langdurig) zieke werknemers

De nieuwe regering wil de werkzaamheidsgraad opkrikken door onder meer steviger in te zetten op de re-integratie van (langdurig) zieke werknemers op de arbeidsmarkt. Ze werkte verschillende maatregelen uit die wijzen op een sterkere responsabilisering van alle betrokken actoren, zijnde de werkgever, de werknemer, de artsen, de ziekenfondsen en de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling.

2.5.1.1 Responsabilisering werkgevers

Werkgevers en hun preventiediensten zullen worden aangemoedigd om een actief verzuimbeleid te voeren waarbij (i) langdurig ziekteverzuim zoveel als mogelijk wordt voorkomen en (ii) zieke werknemers regelmatig worden opgevolgd en gecontacteerd. De aanpak zou verankerd worden in de Welzijnswet en de Wet op de Arbeidsreglementen.

Daarnaast wil de nieuwe regering werkgevers ook responsabiliseren om versterkt in te zetten op de re-integratie van hun langdurig zieke werknemers tussen 18 jaar en 54 jaar. Werkgevers die geen KMO zijn, worden verplicht om gedurende de eerste 2 maanden die volgen op de periode gedekt door het gewaarborgd loon 30% van de ziekte-uitkering ten laste te nemen. Dit vervangt voor hen de huidige responsabiliseringsbijdrage (zijnde de sanctie die opgelegd wordt aan bedrijven die een bovenmatige instroom hebben van werknemers in invaliditeit).

Werkgevers zullen tot slot ook verplicht worden om na 8 weken arbeidsongeschiktheid aan de externe preventiedienst te vragen om een inschatting te laten maken van het arbeidspotentieel van hun werknemer. Op basis daarvan zullen ze desgevallend een re-integratietraject moeten opstarten.

Werkgevers met meer dan 20 werknemers die binnen een periode van 6 maanden vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid geen re-integratieproces hebben opgestart voor werknemers die nog arbeidspotentieel hebben, zullen gesanctioneerd worden.

2.5.1.2 Responsabilisering betrokken artsen (behandelend arts, preventieadviseur-arbeidsarts en adviserend arts)

Er wordt een TRIO-platform gecreëerd waartoe zowel de behandeld arts, de preventieadviseur-arbeidsarts, adviserend arts en andere betrokken actoren toegang zullen krijgen.

Van zodra een werknemer één maand arbeidsongeschikt is, moet de behandeld arts het getuigschrift arbeidsongeschiktheid via dit platform delen. Op deze manier heeft de preventieadviseur-arbeidsarts rechtstreeks informatie over het bestaan en de aard van de arbeidsongeschiktheid. De vraag die hierbij rijst is of dit zal leiden tot de afschaffing van de huidige verplichting voor de werkgever om – van zodra een werknemer langer dan 4 weken arbeidsongeschikt is – de preventieadviseur-arbeidsarts hiervan te verwittigen.

De behandeld arts moet voortaan – bij het schrijven of verlengen van een ziekte-attest of getuigschrift arbeidsongeschiktheid – ook altijd de mogelijkheid van ander of aangepast werk bekijken. Het ziekte-attest wordt dus omgevormd naar een 'geschiktheidsattest'. De behandeld arts kan hierover overleggen met de preventieadviseur-arbeidsarts die de concrete mogelijkheden van ander of aangepast werk in de betrokken onderneming beter kan beoordelen.

Van zodra een arbeidsongeschiktheid langer dan 2 maanden duurt, wordt de rol van 'verantwoordelijke behandelende arts' gecreëerd. Hij zal als eerste contactpersoon fungeren in de communicatie met de adviserend arts en de preventieadviseur-arbeidsarts. Bij voorkeur is dit de huisarts, maar deze verantwoordelijkheid kan overgedragen worden aan een specialist. De arts moet in dit geval ook een GMD (Globaal Medisch Dossier) aanbieden aan de patiënt.

De preventieadviseur-arbeidsarts moet sowieso voor elke werknemer die minstens één maand arbeidsongeschikt is een actie ondernemen, zoals het doorsturen van informatie tot het uitnodigen voor een gesprek.

Op basis van datamining zullen artsen die significant meer en/of langere periodes van arbeidsongeschiktheid voorschrijven, opgevolgd, aangesproken en financieel geresponsabiliseerd worden in hun voorschrijfgedrag.

Er wordt voor werkgevers ook een digitaal meldpunt voor verdachte ziekte-attesten en getuigschriften arbeidsongeschiktheid ingevoerd bij de SIOD.

2.5.1.3 Responsabilisering werknemers

Er wordt bepaald dat het recht op een ziekte-uitkering van langdurig zieken (> 1 jaar) op regelmatige basis opnieuw zal worden beoordeeld. Als uit de screening een arbeidspotentieel blijkt, wordt aan hen een verplicht re-integratietraject naar werk aangeboden.

Werknemers die niet of onvoldoende meewerken, stellen zich bloot aan de volgende sancties:

- Vermindering met 10% van de uitkering voor wie de administratieve verplichtingen (zoals het invullen van een vragenlijst) niet nakomt;

- Een schorsing van het recht op uitkeringen/gewaarborgd loon als de werknemer zonder gegronde reden niet ingaat op de uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsarts of de adviserend arts van de mutualiteit;
- Sanctie ten belope van 10% van de uitkering voor werknemers die zonder geldige motivering niet ingaan op een uitnodiging door een Terug Naar Werk coördinator of een bemiddelaar van de arbeidsbemiddelingsdienst.

2.5.2 Hervorming van het re-integratietraject en de bijzondere procedure medische overmacht

Daarnaast zou het huidige re-integratietraject terug aangepast worden:

- Er zou bij de beoordeling van ander of aangepast werk rekening gehouden kunnen worden met de eventuele tewerkstellingsmogelijkheden bij andere werkgevers;
- De procedure zou – mits toestemming van de werknemer – door werkgevers vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid kunnen opgestart worden. Nu is er een wachtperiode van 3 maanden voorzien voor werkgevers en staat de opstart van deze procedure los van de toestemming van de werknemer;
- Het zou voor de werknemer ook mogelijk worden om preventief een re-integratietraject aan te vragen (dus nog vóóraler de werknemer is uitgevallen wegens ziekte). De werkgever is niet verplicht om op dit verzoek in te gaan.

Ook aan de bijzondere procedure medische overmacht zou gesleuteld worden:

- De procedure zou opgestart kunnen worden van zodra de werknemer 6 maanden onafgebroken arbeidsongeschikt is (in plaats van de huidige 9 maanden);
- De bijdrage aan het Terug Naar Werk Fonds zal steeds verschuldigd zijn in geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht (dus ook wanneer het einde door de partijen samen wordt vastgesteld).

2.5.3 Beperking vrijstelling ziektebriefje

De mogelijkheid om driemaal per jaar de eerste dag van arbeidsongeschiktheid afwezig te zijn zonder ziektebriefje wordt herleid naar maximum tweemaal per jaar.

2.5.4 Wijziging van de regels inzake hervat

De nieuwe regering bepaalt dat een werknemer pas na een werkhervatting van 8 weken terug aanspraak zou kunnen maken op gewaarborgd loon voor een periode van 30 dagen ten laste van de werkgever. Op vandaag is een werkhervatting van minstens 14 kalenderdagen voldoende om hierop terug aanspraak te maken, tenzij de werknemer kan aantonen dat de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte.

2.5.5 Wijzigingen aan het wettelijk kader over de progressieve werkhervatting/gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Op vandaag kunnen werknemers enkel het werk progressief hervatten als ze hiervoor de toestemming hebben van de adviserend arts van de mutualiteit. Voortaan zou een toelating van de behandelend arts van de werknemer of van de preventieadviseur-arbeidsarts voldoende zijn. De start van de progressieve werkhervatting moet wel onmiddellijk meegedeeld worden aan de adviserend arts van de mutualiteit zodat de ziekte-uitkering correct berekend kan worden.

Verder wordt er ook bepaald dat werknemers die in progressieve werkhervatting zitten geen aanspraak meer zullen kunnen maken op gewaarborgd loon bij hervat gedurende deze tewerkstelling. Dit is nu wel het geval van zodra het werk meer dan 20 weken progressief werd hervat.

Er wordt ten slotte door de nieuwe regering ook onderzocht in welke mate een systeem van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid mogelijk zou zijn voor zelfstandigen. De ziekte-uitkering zou berekend worden op basis van het laatste inkomen, met de invoering van een minimum- en een maximumbedrag.

2.5.6 Risicoanalyses

De nieuwe regering haalt ook nog aan dat *'indien de werkomstandigheden niet wijzigen, de risicoanalyses die voorzien zijn in de Welzijnswet niet jaarlijks meer moeten herhaald worden'*.

Echter, het huidig wettelijk kader bepaalt dat de werkgever een risicoanalyse moet doorvoeren telkens wanneer er iets verandert aan de setting of context waarin mensen werken. Een exacte termijn wordt dus niet voorzien. Wel bepaalt de Codex Welzijn op het Werk dat de werkgever jaarlijks een 'jaarlijks actieplan' moet opmaken. We vermoeden dan ook dat beoogde wijziging door de nieuwe regering hierop betrekking heeft.

2.6 Opleidingsrecht en Federal Learning Account

Een individueel opleidingsrecht wordt behouden, maar ingevuld met meer flexibiliteit, gedeeltelijke collectivisering en minder administratieve rompslomp. Verder schrapt de nieuwe regering de Federal Learning Account definitief en wordt er onderzocht of een minder administratief belastend systeem mogelijk is.

2.7 Werkloosheid

2.7.1 Degressiviteit van de uitkeringen

De nieuwe regering zet in op een fundamentele hervorming en vereenvoudiging van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen. Wie werkloos wordt, krijgt daarbij de eerste periode een hogere financiële bescherming dan vandaag. Naarmate de tijd vordert, zal de uitkering sterker dalen. Hoelang een werkloze een werkloosheidsuitkering kan ontvangen, zal afhangen van het aantal voordien gewerkte jaren.

In elk geval wordt de duur van de werkloosheidsuitkeringen beperkt tot maximum 2 jaar. Daarop zijn uitzonderingen bepaald voor wie ouder is dan 55 jaar en vanaf 2025 een beroepsverleden heeft van minstens 30 jaar van elk minstens 156 gewerkte dagen. Deze loopbaanvereiste wordt gradueel verhoogd naar 35 loopbaan jaren in 2030. Ook van deze oudere werkzoekenden wordt verwacht dat zij tot hun wettelijke pensioenleeftijd beschikbaar blijven voor een nieuwe job.

Wie langer dan 3 maanden tijdelijk werkloos is wordt verplicht ingeschreven als werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, die voor hen in een aangepast aanbod voorziet. De formaliteiten (zoals het aantal kennisgevingen, ook aan de RVA) worden beperkt en richten zich voornamelijk op moderne communicatiekanalen.

2.7.2 Bijzonderheid bij ontslagname

Op heden wordt een werknemer die ontslag neemt in principe uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor een periode van 4 tot 52 weken, aangezien hij wordt beschouwd als niet onvrijwillig werkloos, d.w.z. om redenen die buiten zijn wil liggen. Deze sanctie kan worden vervangen door een waarschuwing of vergezeld gaan van een opschorting.

Het regeerakkoord voorziet nu dat een werknemer, die al een loopbaan van minstens 10 jaar heeft, eenmaal per loopbaan, ontslag kan nemen en aanspraak kan maken op werkloosheidsuitkeringen voor een beperkte periode van maximaal zes maanden. De duur kan 1 keer met 6 maanden worden verlengd in het geval van een succesvolle opleiding voor een knelpuntberoep en indien deze opleiding is gestart in het eerste trimester van de werkloosheidsuitkering.

2.8 Sociaal overleg

De nieuwe regering is zich bewust van de uitdagingen en hervormingen die zich aandienen in het arbeidsmarktbeleid en rekent op de sociale partners om adviezen uit te brengen of akkoorden te sluiten. Hiermee benadrukt de nieuwe regering het belang en de rol van het sociaal overleg voor verschillende voorstellen die het voorwerp uitmaken van het regeerakkoord. Enkel wanneer de sociale partners er niet in zouden slagen om een akkoord te vinden na een vooraf vastgelegde en voldoende ruime termijn, zal de nieuwe regering finaal zelf een beslissing nemen.

Met het oog op de modernisering van het sociaal overleg, wordt aan de sociale partners gevraagd om het aantal paritaire comités te verminderen tegen 1 januari 2027.

2.9 Stakingsrecht

De nieuwe regering verzoekt de sociale partners om tegen 31 december 2025 de uitoefening van het stakingsrecht te verduidelijken door het herenakkoord van 2002 te actualiseren. In dit kader moet het stakingsrecht gegarandeerd blijven, met respect voor de rechten en vrijheden van anderen en de openbare orde.

Volgens het regeerakkoord vallen vakorganisaties voor hun handelingen als dienstverlener of organisator van activiteiten onder de gangbare regels van financiële transparantie en juridische aansprakelijkheid. Dit geldt evenwel niet voor de organisatie van betogingen of stakingen onder stakingsaanzegging, waar hun juridische bescherming gewaarborgd blijft.

2.10 Indexeringen en de loonnorm

Waar zeker tijdens de laatste dagen van de regeringsonderhandelingen veel om te doen was, is de automatische indexering. Het regeerakkoord voorziet dat het principe van de automatische indexering behouden blijft. Ook aan de Loonnormwet zou in eerste instantie niets wijzigen.

Wel worden de sociale partners verzocht om uiterlijk tegen 31 december 2026 een advies uit te werken met het oog op de hervorming van de Loonnormwet en het systeem van de automatische indexeringen, en dit met de nodige aandacht voor het concurrentievermogen van ondernemingen en de koopkracht van werknemers.

3 Pensioenen

3.1 Een structurele hervorming

Een structurele pensioenhervorming is één van de zwaartepunten van het regeerakkoord, waar de afgelopen weken al veel protest tegen was na het uitlekken van deze plannen in de zogenaamde ‘supernota De Wever’. De nieuwe regering meent dat er grote beleidswijzigingen nodig zijn omwille van de exponentiële stijging van de pensioenuitgaven in de komende decennia. Het doel daarbij is om mensen langer aan het werk te houden.

De hervorming is gebaseerd op de volgende principes: (i) onderbouwen van de financiële draagkracht; (ii) intra- en intergenerationele billijkheid; (iii) gelijkheid tussen mannen en vrouwen; (iv) een sterk wettelijk pensioen (1e pijler) aangevuld met een stevig aanvullend pensioen (2e pijler); (v) meer autonomie, verantwoordelijkheid en keuzevrijheid over de opnameleeftijd van het pensioen; (vi) overleg met de sociale partners en de academische wereld; en (vii) de nieuwe regering zal de fiscale en parafiscale standstill inzake aanvullende pensioenen voor werknemers en zelfstandigen, die op 15 maart 2023 werd afgesproken tussen de sociale partners, respecteren.

Het is de doelstelling van de nieuwe regering om alle maatregelen die tijdens deze legislatuur van kracht worden, in 2025 worden ingevoerd. Dit betekent dat de komende maanden intens beloven te worden. Bepaalde overgangsmaatregelen voor mensen die al dicht bij hun pensioen staan, zullen worden voorzien in overleg met de sociale partners.

3.2 Maatregelen met betrekking tot de eerste pensioenpijler

3.2.1 Toegang tot het vervroegd wettelijk pensioen

Momenteel is het mogelijk om met pensioen te gaan vóór de wettelijke pensioenleeftijd (vervroegd wettelijk pensioen), op voorwaarde dat men voldoet aan de volgende minimumleeftijd en loopbaanvoorwaarden:

- 60 jaar en 44 loopbaanjaren;
- 61 - 62 jaar en 43 loopbaanjaren;
- vanaf 63 jaar en 42 loopbaanjaren.

Momenteel wordt een loopbaanjaar, voor de toegang tot het vervroegd wettelijk pensioen, gevalideerd als men voor het betrokken kalenderjaar 104 voltijds-equivalente gewerkte of gelijkgestelde dagen kan aantonen als werknemer, 2 gewerkte of gelijkgestelde kwartalen als zelfstandige of 4 gewerkte of gelijkgestelde maanden als ambtenaar. Vanaf 1 januari 2027 zal de nieuwe regering enkel kalenderjaren met 2 gewerkte of gelijkgestelde kwartalen (6 maanden of 156 dagen) in aanmerking nemen voor deze loopbaanvoorwaarde. Dit is een belangrijk aandachtspunt in het kader van eindloopbaanregelingen ingevoerd op ondernemingsniveau die rekening houden met de vroegst mogelijke datum om met vervroegd pensioen te gaan. Jaren waarin de tewerkstellingsgraad lager is dan 50% zullen niet meer in aanmerking worden genomen als loopbaanjaar voor de toegang tot het vervroegd pensioen, wat de vroegst mogelijke datum om met vervroegd pensioen te gaan zal uitstellen.

In verband met deze aanscherping van de loopbaanvoorwaarde worden verschillende overgangsmaatregelen voorzien:

- Wie in 2025 al voldoet aan de voorwaarden voor vervroegd wettelijk pensioen, behoudt het recht om vervroegd met wettelijk pensioen te gaan;
- Wie 60 jaar of ouder is wanneer de nieuwe wet van kracht wordt (voorzien in 2025), zal maximaal 1 jaar langer moeten werken; wie 59 jaar is wanneer de nieuwe wet van kracht wordt, zal maximaal 2 jaar langer moeten werken.

Werknemers zullen vanaf 1 januari 2027 de mogelijkheid krijgen om vanaf 60 jaar met vervroegd wettelijk pensioen te gaan, op voorwaarde dat ze een loopbaan van minstens 42 jaar kunnen aantonen. Voor deze berekening moet een loopbaanjaar minstens 234 dagen van effectief werk omvatten.

3.2.2 Invoering van een flexibele pensioenleeftijd met actuariële correctie

Bij vervroegde pensionering is vandaag de enige impact dat het bedrag van het wettelijk pensioen lager zal zijn, omdat de werknemer een kortere loopbaan zal hebben en dus minder wettelijke pensioenrechten zal hebben opgebouwd.

Dit zal wijzigen voor de toekomst door de invoering van een vorm van penalitatie. De nieuwe regering zal een actuariële correctie invoeren op het wettelijk pensioenbedrag in geval van vervroegde wettelijke pensionering. Het wettelijk pensioen zal vanaf 2026 verminderd worden met een malus van 2% (tot 2030), 4% (tot 2040) en 5% (vanaf 2040) per jaar van vervroeging vóór de wettelijke pensioenleeftijd als de gepensioneerde voldoet aan de minimale loopbaanvoorwaarde voor vervroegd wettelijk pensioen, maar niet aan de – nieuw ingevoerde – 35-jarige loopbaanvoorwaarde van 156 dagen effectieve arbeid en 7020 dagen effectieve arbeid.

Daarenboven wordt de huidige pensioenbonus vervangen door een nieuwe pensioenbonus waarbij het pensioenbedrag wordt verhoogd met een bonus van 2% (tot 2030), 4% (tot 2040), 5% (vanaf 2040) voor elk jaar na de wettelijke pensioenleeftijd, als de werknemer 35 dienstjaren heeft die voldoen aan de nieuwe voorwaarden van 156 dagen effectief werk en 7020 dagen effectief werk.

Voor deze nieuw ingevoerde 35-jarige loopbaanvoorwaarde worden periodes van moederschapsrust en loopbaanonderbrekingen en-verminderingen met zorgmotief en geboorteverlof gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

3.2.3 Vermindering van gelijkgestelde periodes voor werknemers

Aangezien momenteel, volgens de nieuwe regering, ongeveer één derde van de wettelijke pensioenrechten gebaseerd is op niet-gewerkte periodes, wil zij – in navolging van de voorgaande regeringen – de band versterken tussen de effectieve arbeidsprestaties en de opbouw van wettelijke pensioenrechten. Daarom wordt het aantal gelijkgestelde periodes – voor de berekening van het wettelijk pensioen (bedrag) – verminderd en enkel diegenen die sociaal gerechtvaardigd zijn, worden behouden. Dit is het geval voor periodes van ziekte, zwangerschaps- en ouderschapsverlof en verschillende vormen van zorgverlof. De gelijkstelling van de periodes van SWT, langdurige werkloosheid en landingsbanen zal geleidelijk worden afgebouwd door de nieuwe regering. Het is de bedoeling om vanaf 1 januari 2027 de gelijkgestelde periodes die meer dan 40% uitmaken van de loopbaan, niet langer in aanmerking te nemen voor de berekening van het pensioen (werknemers en zelfstandigen). Deze grens van 40% zal elk jaar met 5% worden verlaagd tot 20% in 2031 (zoals momenteel het geval is voor ambtenaren). Periodes van ziekte en zorgverloven worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

Een andere maatregel in diezelfde zin is dat vanaf de datum van het regeerakkoord alle periodes van werkloosheid, SWT, pseudo brugpensioenen en landingsbanen zullen worden gelijkgesteld aan een beperkt fictief loon (gelijk aan het gewaarborgd minimumloon of het plafond van het minimumloon) in plaats van aan een normaal fictief loon (gelijk aan het loon dat werd ontvangen vóór de periode die als fictief loon werd behandeld) of een laag fictief loon, zoals vandaag in bepaalde gevallen. Het is dus belangrijk te noteren dat werkloosheid, zelfs kortstondig, in de loop van de loopbaan voortaan een impact zal hebben op het wettelijk pensioen (bedrag) van de werkloze.

3.2.4 Hervorming van het wettelijk pensioen voor ambtenaren

De nieuwe regering wil de pensioenstelsels voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen harmoniseren.

Om dit te bereiken, voorziet het in verschillende maatregelen die een rechtstreekse invloed zullen hebben op de overheidspensioenen (of de daarmee gelijkgestelde pensioenen). Zo zal bijvoorbeeld vanaf 1 januari 2027 de pensioenleeftijd voor bepaalde bevoorrechte categorieën (militairen, NMBS) geleidelijk worden verhoogd om deze in overeenstemming te brengen met de wettelijke pensioenleeftijd, en zal de referentieperiode voor het bepalen van de wedde die wordt gebruikt voor de pensioenberekening van statutairen worden verlengd om hun volledige loopbaan te bestrijken (in vergelijking met de huidige referentieperiode van 10 jaar). Het regeerakkoord kondigt ook de afschaffing van preferentiële tantièmes aan. Ook de verplichte pensionering van statutaire ambtenaren bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt afgeschaft.

3.2.5 Halftijds wettelijk pensioen

Er wordt ook opnieuw gesproken over een halftijds pensioen voor wie ouder is dan 60 jaar (werknemers, ambtenaren en zelfstandigen). In dit systeem blijft men halftijds actief maar neemt men ook de helft van het wettelijk pensioen op. Dit onderwerp kwam reeds aan bod in het regeerakkoord van de twee vorige regeringen, maar werd niet uitgevoerd.

3.3 Aanvullende pensioenen

3.3.1 Invoering van een verplicht aanvullend pensioen voor alle werknemers met een minimale patronale bijdrage van 3% van het brutoloon tegen 2035

Naast een sterk wettelijk pensioen, bevestigt de nieuwe regering ook te willen inzetten op een stevig tweede pijler pensioen.

De nieuwe regering bevestigt hiermee de ambitie van de vorige regeringen dat alle werknemers (inclusief contractuelen in de publieke sector) moeten genieten van een aanvullend pensioenplan dat voorziet in een patronale bijdrage van minstens 3% van het brutoloon. De regering legt nu ook een uiterste datum op ter uitvoering van deze ambitie, nl. uiterlijk tegen 2035. De nieuwe regering vraagt de sectoren die nog niet voldoen aan de 3%-doelstelling om hiertoe een extra prioritaire inspanning te leveren in hun sectorale overeenkomsten.

Daarenboven worden de sociale partners uitgenodigd om te onderzoeken hoe de aanvullende pensioenen, in het algemeen, kunnen worden versterkt.

De kernvraag is uiteraard op welke manier hieraan uitvoering kan worden gegeven binnen het huidige kader van de Loonnormwet, wetende dat er voor de komende jaren slechts een minimale of zelfs geen loonmarge wordt verwacht. Zal de hervorming van de Loonnormwet – waartoe de nieuwe regering een advies vraagt tegen eind 2026 aan de sociale partners (zie punt 2.10) – ook rekening houden met dit aspect dat voor tal van werkgevers een kostenverhoging zal inhouden? Inderdaad, op basis van een studie uitgevoerd door PensionStat in 2019 – op vraag van de toenmalige minister van Pensioenen – bleek dat 76% van de werknemers deze 3% doelstelling niet behaalde in 2019 en dat hiertoe een bijkomend budget van om en bij 1,56 miljard EUR nodig was.

Als algemeen principe geldt dat aanvullende pensioenbijdragen onder de loonnorm vallen, tenzij het gaat om pensioenplannen die op basis van de Wet betreffende de aanvullende pensioenen worden erkend als 'sociale plannen' (die echter zeer uitzonderlijk zijn op ondernemingsniveau omwille van de strikte voorwaarden die eraan verbonden zijn). In de eerdere supernota De Wever was de mogelijkheid ingeschreven dat nieuwe of bijkomende aanvullende pensioenbijdragen boven op de loonmarge konden worden voorzien via sectorale cao's en onder een bepaald percentage van de totale loonkost van de sector. Deze mogelijkheid vinden we niet meer terug in het definitieve regeerakkoord.

Hierbij mag overigens ook niet worden vergeten dat uiterlijk tegen 2030 de verplichte harmonisatie van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden moet worden afgerond en dat ook hier voor tal van werkgevers nog een bijkomende kost aan verbonden zal zijn.

3.3.2 Herziening van de fiscale 80%-regel en fiscale behandeling van rentes

Er zijn opnieuw plannen om de zogenaamde 80%-regel te herzien, waarbij bijdragen betaald in een aanvullend pensioenplan alleen aftrekbaar zijn als de som van het wettelijk pensioen en bepaalde aanvullende pensioenuitkeringen niet meer bedraagt dan 80% van het laatste normale jaarloon.

Er is momenteel veel controverse over deze regel en hoe deze moet worden toegepast, wat voor veel onzekerheid zorgt. Naast het feit dat de huidige berekeningsmethode van de 80%-regel niet langer

geschikt lijkt in het licht van de huidige marktrealiteit, is er veel discussie over de te gebruiken berekeningsparameters (met name met de fiscale administratie wanneer deze concludeert dat het bedrag niet aftrekbaar is). Dit is een terugkerend thema, maar de verschillende pogingen tot hervorming zijn tot nu toe mislukt (ook onder de vorige regering).

Tot slot heeft de nieuwe regering aangegeven te willen onderzoeken hoe kan worden vermeden dat aanvullende pensioenen die in de vorm van een rente worden opgenomen, fiscaal nadelig zijn. Opgemerkt moet worden dat in de praktijk het overgrote deel van de aanvullende pensioenuitkeringen wordt uitgekeerd in de vorm van een eenmalig kapitaal en niet onder de vorm van een rente. Een van de redenen voor deze keuze is de gunstige (para-)fiscale behandeling van de uitbetaling als kapitaal.

3.3.3 Verhoging van de Wijninckx bijdrage en de solidariteitsbijdrage

De Wijninckx bijdrage is een bijkomende bijzondere bijdrage van 3% (6% vanaf 1 januari 2028) die de werkgever (inrichter) moet betalen wanneer het aanvullend pensioen van een werknemer op jaarbasis een bepaalde drempel overschrijdt. De nieuwe regering preciseert dat voor de toepassing van de Wijninckx drempel voortaan rekening zal worden gehouden met het werkelijke pensioenbedrag, zoals bekend bij Sigedis om na te gaan of deze drempel is overschreden. Daarenboven voorziet het regeerakkoord dat de pensioenbijdragen die e Wijninckx drempel overschrijden, worden onderworpen aan een hogere (Wijninckx) bijdrage, zonder te specificeren of deze verhoging verder zal gaan dan de geplande verhoging naar 6% vanaf 1 januari 2028.

De solidariteitsbijdrage is een bijdrage die wordt toegepast op het aanvullend pensioen bij uitbetaling en die varieert van 0% tot 2% op het totale brutobedrag. Deze bijdrage wordt ingehouden door de pensioenorganisatie. Het regeerakkoord voorziet in een hogere solidariteitsbijdrage voor het deel van het pensioenkapitaal boven de drempel van 150.000 EUR. In de supernota De Wever stond dat de verhoging van 2% naar 4% zou gaan. In het definitieve regeerakkoord wordt de exacte verhoging niet meer vermeld.

3.3.4 Maatregelen over aanvullende pensioenen voor zelfstandigen

De nieuwe regering zal de verschillende stelsels in de tweede pijler voor zelfstandigen (VAPZ, IPT, POZ) harmoniseren en vereenvoudigen, waarbij ook de 80%-regel zal worden hervormd (zie punt 3.2 hierboven).

Het maximale bijdragepercentage voor het klassieke VAPZ wordt opgetrokken van 8,17% naar 8,5%. Ook het maximale bijdragetarief voor het sociale VAPZ wordt overeenkomstig aangepast. De nieuwe regering zal de vrijstelling van één kwartaal voor sociale bijdragen voor zelfstandige vrouwen na zwangerschap uitbreiden tot twee kwartalen vanaf 2026. Vanaf 2026 zullen ook zelfstandigen in bijberoep kunnen bijdragen aan het VAPZ.

De nieuwe regering zal in 2025 de premietaks op de pensioenovereenkomsten voor zelfstandigen (POZ), gelijk aan 4,4%, schrappen.

4 Compensation & Benefits

In het regeerakkoord zijn ook tal van (para-)fiscale maatregelen voorzien.

Deze maatregelen, die voornamelijk van fiscale aard zijn, hebben onder andere tot doel de nettolonen van iedereen die werkt te verhogen. Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste (para-) fiscale maatregelen die een impact hebben op HR-vlak.

4.1 Fiscaliteit

4.1.1 Verhoging van de belastingvrije som, vermindering van de bijzondere bijdrage en versterking van de werkbonus

De nieuwe regering is van plan om de belastingvrije som voor iedereen die werkt te verhogen en de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid te verlagen. Bovendien wenst de nieuwe regering de werkbonus te versterken.

Het zijn voornamelijk deze drie maatregelen waarop de nieuwe regering inzet om werken meer te doen lonen, zeker voor de lagere inkomens.

4.1.2 Gunstregimes voor overuren

Aansluitend op de arbeidsrechtelijke hervorming van de arbeidsduur (zie punt 2.3), wordt voorzien in (wijzigingen aan) twee types gunstregimes:

- Het 'klassieke' fiscale gunstregime, bestaande uit een belastingvermindering voor de werknemer en een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever voor de eerste 180 overuren ('130 + 50') waarvoor wettelijk overloon verschuldigd is, wordt 'gebetonneerd' en het toepassingsgebied veralgemeend;
- Er wordt voorzien in een uniforme regeling voor 360 vrijwillige overuren. Voor 240 van deze vrijwillige overuren is er geen overloon verschuldigd, maar is bruto gelijk aan netto;
- In de horeca wordt deze grens van 360 vrijwillige overuren opgetrokken naar 450. Er zal geen overloon verschuldigd zijn op 360 van deze vrijwillige overuren, waarvoor ook de regeling zal gelden dat bruto gelijk is aan netto.

4.1.3 Herinvoering van auteursrechten voor IT'ers

Het fiscale gunstregime voor inkomsten uit auteursrechten, dat recentelijk werd hervormd, zou opnieuw opengesteld worden voor bepaalde profielen uit de IT-sector.

4.1.4 Solidariteitsbijdrage ('meerwaardebelasting')

Er komt een algemene solidariteitsbijdrage van 10% op de toekomstig gerealiseerde meerwaarden op financiële activa zoals aandelen en crypto-activa, opgebouwd vanaf het moment van de invoering van deze bijdrage.

De eerste schijf van 10.000 EUR (die jaarlijks geïndexeerd zal worden) aan meerwaarden zou vrijgesteld worden.

Bij een aanmerkelijk belang (meer dan 20%) is het de bedoeling om een eerste schijf van 1 miljoen EUR vrij te stellen en een verlaagd tarief toe te passen voor meerwaarden waarvan het bedrag lager is dan 10 miljoen EUR.

In sommige scenario's is voorzien in een aftrek voor minwaarden.

4.1.5 Vrijstellingen van doorstorting van bedrijfsvoorheffing

Wat betreft de diverse regimes van vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing, waar de fiscale administratie momenteel sterk op controleert, zou de nieuwe regering erop toezien de rechtszekerheid en stabiliteit van de bestaande regelingen te maximaliseren.

Er wordt onder andere voorzien in een herziening van het systeem van de vrijstelling voor ploegen- en nachtarbeid na afloop van de tijdelijk ingevoerde "bis"-variant (momenteel voorzien tot eind 2026), met als doel de fundamentele en het voordeel van de vrijstelling te bestendigen.

De vrijstelling voor O&O (Onderzoek en Ontwikkeling) zou eveneens worden verduidelijkt om de rechtszekerheid en de doeltreffendheid ervan te vergroten

Ook zou de vrijstelling voor onderzoek aan universiteiten, hogescholen, universitaire ziekenhuizen en fondsen voor wetenschappelijk onderzoek worden hervormd.

4.1.6 Managementvennootschappen

Voor het uitoefenen van een activiteit via een managementvennootschap (de zogenaamde Manco's), is het onder andere de bedoeling om de minimale bezoldiging van bedrijfsleiders te verhogen tot 50.000 EUR per jaar (een bedrag dat in de toekomst zou worden geïndexeerd) om in aanmerking te komen voor het verlaagde vennootschapsbelastingtarief (20% op de eerste schijf van 100.000 EUR).

In het regeerakkoord is eveneens voorzien dat de voordelen van alle aard beperkt zouden worden tot 20% van het jaarlijkse brutoloon en dat 'extra bonussen boven op het brutoloon uiteraard mogelijk zouden blijven'. Wat met dit laatste precies bedoeld wordt, is niet geheel duidelijk.

Ten slotte zouden het VVPRbis-regime (in het kader waarvan dividenduitkeringen met betrekking tot de winstverdeling vanaf het 3^e boekjaar volgend op dat van de inbreng aan een verlaagd tarief van 15% mogelijk zijn) en de liquidatiereserve (in het kader waarvan dividenduitkeringen na een wachtperiode van 5 jaar tegen een (effectief) tarief van 13,64% mogelijk zijn) maximaal geharmoniseerd worden. Zo zou voor de liquidatiereserve de wachttijd worden verkort van 5 jaar naar 3 jaar. In ruil daarvoor zou de roerende voorheffing van 5% worden verhoogd naar 6,5% (het effectieve tarief zou daarmee stijgen van 13,64% naar 15%, rekening houdend met de afzonderlijke vennootschapsbelastingbijdrage van 10%) voor nieuw aangelegde reserves vanaf 1 januari 2026. Op uitkeringen binnen deze periode van 3 jaar wordt een uniform tarief van 30% aan roerende voorheffing toegepast.

4.1.7 Pensioenfiscaliteit

De fiscaliteit van aanvullende pensioenen zou ook worden herzien. Hiervoor verwijzen we naar het punt [3.3](#) over de aanvullende pensioenen.

Daarnaast voorziet de nieuwe regering ook in een verlaging van de belastingen voor gepensioneerden die hun inkomen willen aanvullen na een volledige loopbaan van 45 jaar of na de wettelijke pensioenleeftijd. Voor deze aanvullende inkomsten zou een bevrijdende heffing van 33% (voordeliger dan nu) worden voorzien.

4.1.8 Afschaffing van een groot aantal fiscale 'koterijen' en belastingverminderingen

Heel wat fiscale koterijen zouden afgeschaft worden, waarvan de relevantste in een HR-context de volgende zijn:

- PC-privé plannen;
- Het verhoogde forfait voor verre verplaatsingen;
- De verhoogde aftrek van kosten voor de salarissen van stagiaires;
- De belastingvrijstelling voor bijkomend personeel met een laag loon en voor bijkomend personeel voor de uitvoer en integrale kwaliteitszorg.

De eerder geopperde afschaffing van de mogelijkheid voor werknemers om in hun belastingaangifte hun werkelijke beroepskosten te bewijzen, heeft het finale akkoord niet gehaald.

4.1.9 Maatregelen met betrekking tot specifieke vormen van tewerkstelling/professionele activiteiten

Bepaalde vormen van beroepsactiviteit zouden ook worden aangemoedigd door een versterking van hun fiscale stimulansen:

- Voor flexi-jobs zou het jaarlijkse belastingvrije inkomen worden verhoogd van 12.000 naar 18.000 EUR en het maximale uurloon van 17 naar 21 EUR. Voor meer details verwijzen we naar punt 2.4 over de uitbreiding van het wettelijke kader voor flexi-jobs;
- Voor studentenarbeid zou het fiscale plafond voor inkomsten uit studentenarbeid (meer dan) verdubbeld worden. Voor meer details verwijzen we naar punt 2.3.8 over de uitbreiding van het wettelijke kader voor studentenarbeid;
- Er zou ook een 'ondernemersaftrek' voor zelfstandigen worden ingevoerd.

4.1.10 Werking van de fiscale administratie en verhouding ten opzichte van de belastingplichtige

Op procedureel en organisatorisch vlak is het de bedoeling van de nieuwe regering om maatregelen in te voeren die de rechtszekerheid en transparantie van de fiscale regels verbeteren en deze vereenvoudigen. De krachtlijnen omvatten onder meer een herziening van het sanctiebeleid en de procedurele termijnen, de mogelijkheid tot rechtstreeks contact met de dossierverantwoordelijke, de uitbouw van de IT-infrastructuur en het herstellen van de relatie tussen de belastingplichtige en de fiscale administratie door het invoeren van een 'charter van de belastingplichtige'.

4.2 Sociale zekerheid

4.2.1 Eerste aanwerving

Wat betreft de verminderingen van de patronale socialezekerheidsbijdragen, is het de bedoeling van de nieuwe regering om de vermindering van de bijdrage van 2.000 EUR per kwartaal voor de eerste aanwerving te behouden (onbeperkt in de tijd). Daarnaast zou een vermindering van de bijdragen van 1.000 EUR per kwartaal worden toegepast voor de tweede tot en met de vijfde werknemer (gedurende de eerste drie jaar).

4.2.2 Plafonnering van de werkgeversbijdragen

Op het deel van het brutoloon van een werknemer dat het loon van de premier overschrijdt, zullen er geen werkgeversbijdragen meer verschuldigd zijn.

4.2.3 De sociale zekerheid voor zelfstandigen

Wat betreft de sociale zekerheid van zelfstandigen, voorziet de nieuwe regering onder andere de volgende maatregelen:

- De vrijstelling van één kwartaal sociale bijdragen voor vrouwelijke zelfstandigen na een zwangerschap zou vanaf 2026 worden uitgebreid naar twee kwartalen;
- Een maandelijks berekening van de sociale bijdragen voor zelfstandigen (met behoud van de betaling op kwartaalbasis);
- Het systeem van verhogingen bij laattijdige betaling van sociale bijdragen voor zelfstandigen zou worden herzien;
- Herwaardering van het sociaal statuut van zelfstandige in bijberoep;
- Vereenvoudiging van de administratieve procedures voor zelfstandigen die arbeidsongeschikt zijn.

4.2.4 Stelsels van overzeese sociale zekerheid en van de zeevarenden

De overzeese sociale zekerheid en het sociaalzekerheidsstelsel voor de zeevarenden zou worden geactualiseerd en gerationaliseerd, zonder verlies van de verworven rechten van de momenteel aangesloten personen.

4.3 Alternatieve voordelen

De nieuwe regering streeft er ook naar om verschillende maatregelen in te voeren die rechtstreeks betrekking hebben op (de samenstelling van) loonpakketten.

4.3.1 Collectieve bonussystemen: cao nr. 90 en winstpemie

De collectieve bonussystemen zoals de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao nr. 90) en de winstpemie worden vereenvoudigd en verder geharmoniseerd, waarbij wordt benadrukt dat deze harmonisatie in geen geval zou leiden tot een verhoging van de fiscale lasten voor werkgevers en werknemers.

4.3.2 Verhoging van maaltijdcheques en afschaffing van andere cheques

De maximale waarde van de maaltijdcheques, momenteel vastgesteld op 8 EUR, zou in twee stappen met 2 EUR worden verhoogd (om 12 EUR te bereiken) en de aftrekbaarheid van de kosten van maaltijdcheques (momenteel beperkt tot 2 EUR per cheque) zou parallel worden verhoogd. Daarnaast zullen de bestedingsmogelijkheden van de maaltijdcheques worden uitgebreid.

In ruil daarvoor zouden de andere bestaande cheques (ecocheques, cultuurcheques, ...) geleidelijk worden afgeschaft.

4.3.3 Cafetariaplannen en andere vormen van loonruil (salary sacrifice)

Wat betreft cafetariaplannen en andere systemen van flexibele verloning, zou er een wettelijk kader worden ingevoerd met het oog op het beperken van 'loonruilen' tot maximaal 20% van het jaarlijkse brutoloon.

4.3.4 Forfaitaire kostenvergoedingen

Er zou een kader uitgewerkt worden voor forfaitaire kostenvergoedingen. Hoe dit er precies uit zal zien is koffiedik kijken. De kans is echter reëel dat men inspiratie zal zoeken in de bestaande – op vele vlakken al grotendeels op elkaar afgestemde – praktijken van de rulingdienst en de RSZ.

4.3.5 Warrants en aandelenopties

Waar initieel een (de facto) afschaffing van warrants en aandelenopties als alternatief verloningsinstrument op tafel lag en later een specifieke socialezekerheidsbijdrage ten laste van de werknemer, voorziet het regeerakkoord uiteindelijk niet in specifieke maatregelen. Deze instrumenten behouden dus hun voordelige (para-)fiscale behandeling, maar kunnen wel een stuk minder interessant worden in de mate dat de nieuwe solidariteitsbijdrage ('meerwaardebelasting') (zie punt 4.1.4) van toepassing zou zijn. Een scenario dat voor warrants in de praktijk doorgaans niet aan de orde zal zijn, maar in een aantal gevallen wel de door financiële instellingen en sociale secretariaten aangeboden 'commerciële' langetermijnopties en aandelenopties met betrekking tot aandelen van de werkgever (/groep) kan treffen.

4.3.6 Wijzigingen aan het statuut van ingekomen belastingplichtigen (nieuwe 'expatstatuut')

In 2022 werd een nieuw fiscaal regime voor ingekomen belastingplichtigen ingevoerd. Het belangrijkste voordeel van dit regime was de mogelijkheid om een forfaitaire kostenvergoeding toe te kennen tot 30%

van het loon van de werknemer, vrijgesteld van Belgische belasting en socialezekerheidsbijdragen, geplafonneerd op 90.000 EUR per jaar. Om in aanmerking te komen voor dit regime moet de betrokken werknemer bovendien een bruto jaarloon van minimaal 75.000 EUR ontvangen. Naar de toekomst toe wordt voorzien om de forfaitaire vergoeding te verhogen naar 35%, het plafond van 90.000 EUR af te schaffen en de minimale bezoldigingsvereiste te verlagen naar 70.000 EUR.

4.4 Mobiliteit

4.4.1 Bedrijfswagens

Op het gebied van mobiliteit wil de nieuwe regering de regels met betrekking tot de aftrekbeperkingen van wagenkosten vereenvoudigen om de administratieve lasten te verminderen.

Hiervoor wordt voorzien in een ruimere overgangperiode voor hybride wagens. Het maximale aftrekpercentage, 'vastgeklikt' voor de gehele gebruiksduur van het voertuig door de eigenaar/'huurder', zal op 75% behouden worden tot eind 2027. Parallel met de daling voor volledig elektrische wagens zal dit percentage verminderd worden tot 65% in 2028 en 57,5% in 2029.

Een verlengde overgangperiode is voorzien voor hybride wagens. Het maximale aftrekpercentage van voor hybride voertuigen blijft op 75% tot eind 2027. Daarna daalt dit naar 65% in 2028 en vervolgens naar 57,5% in 2029 (parallel met de vermindering van de aftrekbaarheid voor elektrische voertuigen). Deze aftrekpercentages gelden gedurende de gehele gebruiksduur van het voertuig door dezelfde eigenaar of huurder.

De brandstofkosten van hybride wagens blijven 50% aftrekbaar tot eind 2027. De elektrische verbruikskosten van hybride wagens krijgen dezelfde aftrekbaarheid als die voor elektrische modellen.

Voor hybride wagens met een uitstoot van maximaal 50 gram CO₂/km, waarvoor de aftrekbaarheidsformule resulteert in een aftrekpercentage van meer dan 75%, mag het hogere percentage tot eind 2027 toegepast worden.

Aan het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen worden in principe geen wijzigingen doorgevoerd met uitzondering van de (eenmalige) niet-indexering van het vrijgestelde bedrag als tussenkomst van de werkgever in de kosten voor het woon-werkverkeer (op heden: 500 EUR).

De graduele verhoging van de CO₂-bijdrage via de jaarlijkse verhoging van de zogenaamde 'coëfficiënten' wordt niet gewijzigd.

Een afzonderlijk voordeel van alle aard voor tankkaarten – iets wat lang op tafel lag – is finaal niet voorzien.

4.4.2 Een mobiliteitsbudget voor alle werknemers

Dankzij het mobiliteitsbudget kan de werkgever zijn werknemers voorstellen om hun bedrijfswagen in te ruilen voor een mobiliteitsbudget dat zij kunnen aanwenden voor de financiering van alternatieve

mobiliteitsoplossingen (inclusief de mogelijkheid om cash te ontvangen), en dit op een (para-)fiscaal voordelige manier.

Dit regime zou worden hervormd tot een mobiliteitsbudget voor iedereen. Zo is onder meer voorzien dat het mobiliteitsbudget standaard aangeboden zal worden aan alle werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen en zou het de bestaande regelingen van de werkgever voor woon-werkverkeer en privéverplaatsingen vervangen.

4.4.3 Bedrijfsfietsen

Er zou een circulaire worden gepubliceerd over het forfaitaire recht op btw-af trek voor bedrijfsfietsen met gemengd gebruik.

Aan de bestaande vrijstelling van het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets wordt niet geraakt.

4.4.4 Wagendelen en het verhoogde forfait voor hoge afstanden woon-werkverkeer

De fiscale aftrek van carpoolkosten zou worden herzien, zodat alle werknemers hiervan kunnen profiteren.

Het verhoogde forfait voor werknemers wiens woonplaats meer dan 75 km van de werkplek ligt, zou daarentegen worden afgeschaft.

4.5 Aanvullende verzekeringen gewaarborgd inkomen

De nieuwe regering zal zich buigen over de problematiek van het verschil in behandeling tussen psychische aandoeningen en fysieke aandoeningen en – in overleg met alle stakeholders – de relevante verzekeringstypes analyseren in het licht van de Antidiscriminatie wet. Dit initiatief komt er wellicht naar aanleiding van recente rechtspraak die oordeelde dat een waarborgbeperking van 2 jaar in een arbeidsongeschiktheidsverzekering (ook verzekering gewaarborgd inkomen genoemd), die enkel geldt voor verzekerden met psychische aandoeningen en niet voor verzekerden met fysieke aandoeningen, de discriminatietoets niet doorstaat.

Het recht om vergeten te worden, dat de verzekeraar verplicht om een gezondheidsprobleem (zoals kanker) volledig of in bepaalde mate te ‘vergeten’ en zo de toegang tot de verzekering voor personen met een verhoogd gezondheidsrisico te vergemakkelijken, bestaat momenteel al voor schuldsaldoverzekeringen en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Dit recht om vergeten te worden zal worden uitgebreid naar nieuwe aandoeningen en ook de uitbreiding naar andere verzekeringen zal onderzocht worden. De meldingsplicht zal vervallen voor patiënten bij het verstrijken van een termijn van vijf jaar na het succesvol beëindigen van een kankerbehandeling en voor zover er geen herval plaatsvond binnen deze termijn.

5 (Intensievere) strijd tegen sociale fraude en sociale dumping

De nieuwe regering voert de strijd tegen sociale fraude, zwartwerk en sociale dumping maximaal op.

5.1 Focus op 'internationale' sociale dumping

Hierbij wordt voornamelijk gewezen op de 'internationale' sociale dumping, waarbij men zowel op sociaalzekerheidsrechtelijk als fiscaal vlak wil optreden. De oneigenlijke detacheringen en de zogenaamde fiscale '183-dagen' regel zullen strenger opgevolgd worden. De focus ligt ook op het oneigenlijk gebruik van aanneming. Zo zal de nieuwe regering het 'Meldpunt voor een Eerlijke Concurrentie' optimaliseren zodat verboden internationale terbeschikkingstelling sneller gemeld wordt.

Ook moeten de Belgische opdrachtgevers voldoende geïnformeerd en gesensibiliseerd worden over de risico's die ze lopen door samen te werken met buitenlandse bedrijven die personeel ter beschikking stellen. Belgische gebruikers zouden ook de uitdrukkelijke verplichting krijgen om te controleren of de buitenlandse dienstverlener over een erkenning (als uitzendkantoor) beschikt voordat zij ermee kunnen samenwerken.

5.2 Specifieke maatregelen in de bouw- en vleessector

Specifiek voor wat betreft de bouw- en vleessector zal onderzocht worden of de huidige regels inzake de hoofdelijke aansprakelijkheid in de aannemingsketen nog verstrengd moeten worden. Nog in de bouwsector zal de aanwezigheidsregistratie (Checkinetwork) aangevuld worden met een verplichte registratie bij het verlaten van de werven (zoals nu van toepassing in de schoonmaaksector).

5.3 Versterking van nationale en internationale samenwerkingen

Om een slagkrachtig beleid te voeren, zal er ingezet worden op de versterking van de Europese en internationale samenwerkingen. Ook de nationale samenwerkingen (bijvoorbeeld tussen het regionale en federale niveau of tussen de verschillende spelers zoals sociale inspectiediensten, fiscus, politie en justitia) worden verdergezet en verstevigd.

5.4 Opdrijven van controles

Ook op nationaal niveau zijn er verschillende fenomenen die de nieuwe regering met prioriteit wenst aan te pakken. Zo wordt in het regeerakkoord gesproken van een verhoging van het aantal controles naar de daadwerkelijke verblijfplaats, de gezinssamenstelling en het middelenonderzoek bij de toekenning van sociale uitkeringen en sociale bijstand. Ook het zwartwerk door volledig of deeltijdse werklozen zal bij voorrang opgevolgd worden. Daarnaast zal ook de strijd tegen schijnzelfstandigheid, schijnwerknemerschap en misbruiken bij platformen in de deeleconomie bijkomend onder de loep genomen worden.

Het beleid zal ook inzetten op een versterkte handhaving door te investeren in voldoende mensen en technologische hulpmiddelen voor de sociale inspectiediensten (zie ook punt 6.1). Op die manier wil men de pakkans voor malafide ondernemingen verhogen.

5.5 Sanctiebeleid

Wat betreft de sanctionering is er sprake van een verhoging van de minimale geldboete (tot 50% van de maximale geldboete) indien er sprake is van een verzwarende factor (zijnde het wetens en willens

plegen van de inbreuken). Ook zouden de opdecimen verhoogd worden van 70 naar 90 zodat alle geldboeten (zowel de strafrechtelijke als de administratieve) zullen verhogen.

Qua sanctionering wordt ook voorzien dat bedrijven die aan sociale dumping doen en niet bijdragen aan het systeem, niet van dezelfde voordelen mogen genieten als werkgevers die wel de regels volgen. Hierbij wordt ook onderzocht hoe buitenlandse bedrijven hiervoor verantwoordelijk gemaakt kunnen worden.

6 Publieke sector

6.1 Absolute prioriteit: de strijd tegen sociale en fiscale fraude

Verschillende studies wijzen erop dat de overheid een aanzienlijk deel van haar inkomsten verliest door de omvang van sociale en fiscale fraude. Om dit probleem aan te pakken, zal de nieuwe regering diverse maatregelen nemen.

De eerste maatregel bestaat uit een versterking van de controlecapaciteit. Er zullen driehonderd personeelsleden worden aangeworven voor de bestrijding van fiscale fraude, met name binnen de Bijzondere Belastinginspectie (BBI), de strijd tegen sociale fraude, de gerechtelijke politie en justitie. De gespecialiseerde fiscale kennis binnen de FOD Financiën zal worden versterkt. Ook zal de ontwikkeling van digitalisering ervoor zorgen dat meer belastingambtenaren kunnen worden ingezet voor efficiëntere controles.

De tweede maatregel bestaat uit een versterking van de gegevensuitwisseling en de samenwerking op strategisch en operationeel niveau tussen de verschillende inspectiediensten, de politie en justitie in de strijd tegen ernstige en georganiseerde fraude. De samenwerking binnen het College voor de strijd tegen fiscale en sociale fraude zal worden voortgezet en indien nodig verbeterd. De bevoegde ministers zullen in samenwerking met het College elk jaar een actieplan opstellen voor de bestrijding van fraude.

6.2 Herfinanciering van de lokale besturen

De nieuwe regering zal een extra begrotingsinspanning leveren om uitsluitend nieuwe en noodzakelijke beleidsmaatregelen te financieren. De lokale besturen zullen worden geherfinancierd om de impact van de hervormingen in de arbeidsmarkt op te vangen en de pensioenkosten in de komende jaren draagbaarder te maken.

6.3 Verzekering van een hoog niveau van sociale bescherming

Om deze ambitie te verwezenlijken en solidariteit te tonen met degenen die om verschillende redenen niet kunnen toetreden tot of blijven op de arbeidsmarkt, is het cruciaal dat het federale niveau het kader, de voorwaarden en de financiële responsabilisering biedt. Op deze manier kunnen de deelstaten een performant activerend beleid voeren dat is aangepast aan de zeer verschillende situaties op hun eigen arbeidsmarkt.

De duurzaamheid van een hoog niveau van sociale bescherming zal ook worden gewaarborgd door compensatie voor de OCMW's van de impact van de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de

tijd op een extra instroom van leefloongerechtigden via een verhoging van de financiering van het leefloon vanuit de federale overheid.

De deelstaten zullen ook meer autonomie en verantwoordelijkheid krijgen op het gebied van werkloosheid, aangezien zij zelf (i) de criteria kunnen bepalen voor een passende dienstbetrekking, (ii) de beschikbaarheid en vrijstelling van werkzoekenden, alsook de strafmaat kunnen bepalen, en (iii) deze kunnen laten controleren door de regionale bemiddelingsdienst.

6.4 Het beroep op flexi-jobs onderworpen aan de autonomie van de sectoren

Het beroep op flexi-jobs zal in alle sectoren worden toegestaan, met inachtneming van de regels over de toegang tot beschermde beroepen in de publieke en private sectoren die met grote tekorten kampen, zoals onderwijs, kinderopvang, sport en cultuur. De sectoren behouden hun autonomie om flexi-jobs uit te sluiten of te reguleren via een opt-out.

6.5 Actieve sensibilisering en re-integratie van langdurig zieke werknemers

Om dit ambitieuze doel te bereiken, zullen werkzoekenden die arbeidsongeschikt zijn verklaard en ingeschreven zijn bij de regionale bemiddelingsdiensten, actief worden benaderd met een concreet voorstel uiterlijk een maand na hun inschrijving. Hiervoor zullen nieuwe samenwerkingsakkoorden met de regionale bemiddelingsdiensten worden gesloten.

6.6 Indexering van de lonen in de publieke sector

In afwachting van een advies van de sociale partners over een fundamentele hervorming van de automatische loonindexering en de loonnorm, wordt het indexeringsmechanisme van de publieke sector afgestemd op dat van de private sector.

6.7 Administratieve stelsel van de postvergoedingen voor uitgezonden ambtenaren

Er zal een wettelijke regeling worden ingevoerd voor het administratieve systeem van vergoedingen voor ambtenaren die op missie worden gestuurd. Dit zal gebaseerd zijn op een bijzondere categorie van kosten eigen aan de werkgever, die nader zal worden bepaald bij koninklijk besluit na overleg in de Ministerraad. Vergoedingen die niet als kosten eigen aan de werkgever kunnen worden gekwalificeerd, zullen worden belast zoals reguliere verloning. De budgettaire impact zal worden gebruikt om de wedden en vergoedingen van de uitgezonden ambtenaren te verhogen.

6.8 Pensioenhervorming

Het regeerakkoord voorziet een grondige hervorming van de ambtenarenpensioenen. De belangrijkste maatregelen van de pensioenhervorming worden besproken in punt 3.

7 Maatregelen inzake internationale tewerkstelling

Wat betreft internationale tewerkstelling, worden naast de intensievere strijd tegen sociale fraude en sociale dumping (zie punt 5) ook enkele maatregelen opgenomen over arbeidsmigratie, fiscaliteit van grensarbeiders en sociale zekerheid.

7.1 (Arbeids)migratie

Het regeerakkoord voorziet in een herziening van het migratiebeleid. De volgende maatregelen zullen ook een impact hebben op arbeidsmigratie:

- Het gebruik van een Schengenvisum kort verblijf (voor niet-vrijgestelde nationaliteiten) zou gefaciliteerd worden voor mensen die regelmatig naar de Europese Unie reizen voor professionele redenen (of familiebezoek) via een multiple entry visa.
- In het regeerakkoord wordt aangehaald dat de doorlooptijden voor het uitreiken van een gecombineerde vergunning (single permit) voor derdelanders-arbeidsmigranten moet worden verkort.
- Economische migranten die niet langer voldoen aan de binnenkomstvoorwaarden moeten terugkeren. Er zal hierbij een veralgemeende periode van 3 maanden van behoud van verblijf gelden. Deze periode wordt verlengd naar 6 maanden voor houders van een gecombineerde vergunning die het slachtoffer zijn van sociale inbreuken door de werkgever.
- Er zouden strengere voorwaarden worden ingevoerd om een permanent verblijfsrecht te verkrijgen, waarbij de aanvrager onder andere moet slagen in een taal- en inburgeringstest en moet kunnen voorzien in zijn eigen levensonderhoud.
- Voor een nationaliteitsaanvraag moet een nationaliteitsexamen worden afgelegd (bestaande uit een burgerschapstest en taalttest) en de aanvraag wordt duurder.
- Ook de toelatingsvoorwaarden voor gezinshereniging zouden worden aangescherpt, waarbij bindende (pre) inburgeringsvoorwaarden moeten worden nageleefd door zowel de gezinshereniger als de aanvrager en een verhoogde inkomensgrens van 110% van het GMMI zal gelden. Verder zouden er ook wachttermijnen van 1 tot 2 jaar gelden vanaf de toekenning van het verblijfsrecht aan de gezinshereniging (met uitzonderingen voor o.a. hooggeschoolde studie- en arbeidsmigranten).

Voor seizoenarbeiders zou er een bijkomende aanmeldingsplicht komen bij de gemeente om het domicilieadres van het land van herkomst te registreren teneinde te verzekeren dat zij hun fiscale en sociale rechten en plichten kunnen doen gelden / uitvoeren.

7.2 Fiscaliteit grensarbeiders

Voor grensarbeiders zou de nieuwe regering maatregelen nemen om de fiscale administratieve lasten te verminderen. Daarnaast zou er in overleg met de buurlanden actief gestreefd worden om binnen een budgetneutraal kader maatregelen te nemen die de fiscale situatie van grensarbeiders vereenvoudigen.

7.3 Internationale sociale zekerheid

De nieuwe regering vraagt wat betreft sociale zekerheid om in het kader van de modernisering van de Europese coördinatie-regels van de sociale zekerheid rekening te houden met nieuwe realiteiten van de arbeidsmarkt, met name de groeiende vraag naar telewerken, het verschijnen van digitale nomaden en de toename van het aantal mensen die in meerdere landen tegelijk werken. Er wordt ook melding gemaakt van een mogelijkheid tot grensoverschrijdende invordering van sociale bijdragen via een Europees mechanisme.

Verder zouden ook de stelsels van overzeese sociale zekerheid en van de zeevarenden worden geactualiseerd en gerationaliseerd (zonder hierbij de verworven rechten van de huidige aangeslotenen in te perken).

Brussel
Vorstlaan 25
1170 Brussel
T 02 761 46 00

Luik
Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Luik
T 04 229 80 11

Antwerpen
City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
T 03 285 97 80

Gent
Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
T 09 261 50 00

Kortrijk
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteeweg 255
8500 Kortrijk
T 056 26 08 60

Hasselt
Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

 *We verhuizen (maart 2025)!*

Corda Campus
Kempische Steenweg 293/16
3500 Hasselt

Partners with you. ●

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels BV | Vorstlaan 25, 1170 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070