

Newsletter

Programmawet

AUGUSTUS 2025



Beste lezer,

In België hebben wij niet de gewoonte om een *One Big Beautiful Bill* te stemmen. Ook deze keer komt de federale regering met meerdere initiatieven. In deze nieuwsbrief beschrijven we de impact van de Programmawet op het HR-landschap.

In de toekomst zullen we nog de “wet” (nu nog wetsontwerp) houdende diverse bepalingen bespreken en nadien ook nog de impact van het zomerakkoord. Dit laatste staat nog maar pas in de startblokken dus het kan nog enige tijd duren alvorens we meer duidelijkheid hebben over de omzetting in een wetgevende tekst of teksten.

We wensen u veel leesplezier!

INHOUDSTAFEL

1	Arbeidsmarkt en arbeidsrecht.....	2
2	Pensioenen	4
3	Compensation & Benefits	6
4	Publieke sector	7
5	Maatregelen inzake internationale tewerkstelling	8

1 Arbeidsmarkt en arbeidsrecht

1.1 Langer (werkbaar) werken

1.1.1 Stelsels van loopbaanvermindering

De Programmawet voert voorlopig slechts één maatregel op het vlak van loopbaanvermindering in, zijnde het ouderschapsverlof voor pleegouders.

De pleegouder zal inzake ouderschapsverlof dezelfde rechten hebben als de werknemer die de ouder is in eerste graad van het kind. Deze maatregel geldt voor aanvragen ingediend bij de werkgever vanaf 1 juli 2025.

1.1.2 SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, of ook: het vroegere brugpensioen) en landingsbanen

De plannen van de regering om SWT af te schaffen en de voorwaarden voor landingsbanen te wijzigen, werden nog niet in wetteksten gegoten.

Om rechtsonzekerheid te vermijden, nam de NAR een aantal cao's aan. Hiermee wordt het stelsel van SWT om medische redenen verlengd, net als de mogelijkheid om onder de huidige voorwaarden een landingsbaan te genieten vanaf de leeftijd van 55 jaar. Zie daaromtrent onze [newsflash](#).

1.2 Arbeidsduur

De aangekondigde maatregelen op vlak van arbeidsduur zoals uiteengezet in onze eerdere [newsletter](#) liggen nog op de tekentafel en zullen deel uitmaken van een volgende pakket reglementering. De bedoeling zou zijn dat deze regels vanaf 1 januari 2026 in werking treden, maar daartoe moeten de nodige teksten nog worden opgesteld.

De huidige Programmawet voorziet voorlopig enkel in het verlengen van het bestaande stelsel voor relance overuren - dat zou aflopen op 30 juni 2025 - tot 31 december 2025.

Tot dan blijft het bijgevolg mogelijk om 120 relance overuren te laten presteren door de werknemer. Samen met de vrijwillige overuren komt dit op een maximum van 220 vrijwillige en relance overuren per werknemer per kalenderjaar.

Het fiscaal gunstregime dat tot 30 juni 2025 van toepassing was voor 180 overuren wordt eveneens verlengd tot 31 december 2025.

1.3 Werkloosheid

1.3.1 Vereenvoudiging

Het systeem van werkloosheidsuitkeringen wordt vanaf 1 maart 2026 hervormd en vereenvoudigd. Er gelden overgangsmaatregelen vanaf 1 juli 2025.

De wachttijd, zijnde de voorwaarde om een aantal arbeidsdagen (of daarmee gelijkgestelde dagen) te hebben opgebouwd, bekeken over een bepaalde periode, om recht te openen op werkloosheidsuitkeringen, is vandaag afhankelijk van de leeftijd van de werkloze.

Deze voorwaarde wordt voor alle werklozen gelijkgetrokken. Ongeacht de leeftijd van de werkloze zal een minimum van 312 arbeidsdagen (of gelijkgestelde dagen) bewezen moeten worden in de loop van de 36 maanden die de uitkeringsaanvraag onmiddellijk voorafgaan. Deze referentieperiode wordt onder meer verlengd met periodes van arbeidsongeschiktheid of van loopbaanonderbreking waarvoor de werknemer een uitkering heeft ontvangen.

Ook aan de dagen die gelijkgesteld worden met arbeidsdagen wordt gesleuteld. De gelijkstelling van periodes van arbeidsongeschiktheid waarvoor de werknemer een uitkering ontvangt, valt weg. Periodes van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon worden wel nog gelijkgesteld met arbeidsdagen. Periodes waarin een werknemer vrijgesteld werd van prestaties, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor zover de werknemer een loon ontving dat ten minste gelijk is aan het minimumloon en waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden.

1.3.2 Bijzonderheid bij ontslagname

Op dit moment geldt dat een werknemer die het werk verlaat, uitgesloten kan worden van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor een periode van 4 tot 52 weken, omdat deze niet wordt beschouwd als onvrijwillig werkloos.

Op basis van de nieuwe Programmawet zal een werkloze die zelf het werk heeft verlaten en een loopbaan heeft van minstens 3.120 arbeidsdagen (of gelijkgestelde dagen), eenmalig kunnen vragen om de beslissing tot uitsluiting om te zetten in een beperkte werkloosheidsuitkering voor een periode van maximum 6 maanden. Deze periode kan eenmalig worden verlengd indien de werkloze een opleiding in een knelpuntberoep heeft aangevat tijdens de eerste drie maanden, onder de voorwaarde dat deze opleiding succesvol werd voleindigd.

1.3.3 Beperking werkloosheidsuitkering in de tijd

De Programmawet beperkt het recht op werkloosheidsuitkeringen in de tijd tot maximaal 24 maanden. Er wordt gewerkt met twee vergoedingsperiodes:

- Een werkloze die toegelaten wordt tot werkloosheidsuitkeringen, verwerft dit recht voor een duur van 12 maanden. Dit is de eerste vergoedingsperiode;

- Deze periode wordt uitgebreid met één maand per periode van beroepsverleden van 104 arbeidsdagen (of gelijkgestelde dagen) die nog niet eerder in aanmerking werden genomen. De uitbreiding wordt beperkt tot maximaal 12 maanden en vormt de tweede vergoedingsperiode.

De duur van het recht op werkloosheidsuitkeringen wordt verlengd met periodes waarin de werkloze uitkeringen heeft ontvangen wegens arbeidsongeschiktheid.

Een aantal werklozen wordt uitgesloten van de beperking van het recht op werkloosheidsuitkeringen in de tijd. Het gaat onder meer om werklozen die genieten van een bedrijfstoelage in het kader van een SWT-regeling of oudere werklozen vanaf 55 jaar die een voldoende beroepsverleden bewijzen.

Onder een voldoende beroepsverleden wordt verstaan minstens 31 jaar beroepsverleden. Het vereiste aantal jaren beroepsverleden wordt verhoogd tot:

- 32 jaar wanneer de toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen wordt vastgesteld in 2027;
- 33 jaar wanneer de toelaatbaarheid wordt vastgesteld in 2028;
- 34 jaar wanneer de toelaatbaarheid wordt vastgesteld in 2029;
- 35 jaar wanneer de toelaatbaarheid wordt vastgesteld in 2030.

Eens vastgesteld wordt dat het recht van de werknemer niet in de tijd beperkt werd, blijft dat recht onbeperkt in de tijd toegekend.

1.3.4 Bedrag van de uitkering

De maximale bedragen die van toepassing zijn tijdens de eerste 6 maanden werkloosheid worden opgetrokken. Werklozen wiens loon de grensbedragen overstijgt, zullen tijdens de eerste 6 maanden hogere werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

2 Pensioenen

In het paasakkoord klopte de regering een eerste pakket pensioenmaatregelen af. De initiële Programmawet werd echter afgeslankt en de goedgekeurde Programmawet bevat slechts een deel van de pensioenhervormingen uit het paasakkoord. Deze eerste fase van de pensioenhervorming beperkt zich tot een aantal dringende maatregelen m.b.t. de wettelijke pensioenen die een impact hebben op de begroting (ook al hebben sommige wijzigingen ook een impact op de aanvullende pensioenen in de publieke sector):

1. Vanaf 1 juli 2025 wordt de indexering van de hoogste wettelijke pensioenen tijdelijk beperkt.
 - Van zodra het totaal pensioenbedrag 5.286 EUR bruto per maand overschrijdt, wordt tot eind 2029 de indexering beperkt tot 2% van het minimumpensioen van een alleenstaande, wat in 2025 neerkomt op een forfaitaire verhoging van 36 EUR.
 - Pensioenen tussen 5.182 en 5.250 EUR bruto per maand worden slechts gedeeltelijk geïndexeerd.
 - Voor pensioenen tot een bedrag van 5.182 EUR bruto per maand verandert er niets. Deze blijven volledig geïndexeerd.

Vanaf 1 juli 2025 wordt ook het absoluut pensioenplafond, beter bekend als het Wijninckx-plafond, dat het totale pensioenbedrag in de publieke sector begrenst, tijdelijk bevroren. Het Wijninckx-

plafond wordt vanaf 1 juli 2025 tijdelijk vastgekleit op 99.499,24 EUR per jaar. De tijdelijke beperking van de indexering van de wettelijke pensioenen en de tijdelijke bevrozing van het Wijninckx-plafond gelden in principe van 1 juli 2025 tot 31 december 2029, maar zullen eerder ten einde komen in geval van een vijfde overschrijding van de spilindex in die periode.

2. Voortaan zullen ook pensioenen toegekend krachtens een buitenlandse wetgeving of krachtens een instelling van internationaal publiek recht mee in aanmerking worden genomen bij de toepassing van het absoluut pensioenplafond (het Wijninckx-plafond), dat het totale pensioenbedrag in de publieke sector begrenst.
3. Een reeks maatregelen hervormen de responsabiliseringsbijdrage van de lokale en provinciale besturen.
4. Momenteel bouwen zelfstandigen die na de wettelijke pensioenleeftijd blijven verder werken geen pensioenrechten op wanneer hun belastbaar inkomen lager is dan de voor 2025 geldende minimumdrempel van 17.008,88 EUR die op zelfstandigen in hoofdberoep van toepassing is. Vanaf 1 oktober 2025 zullen zelfstandigen die een beroepsactiviteit blijven uitoefenen na de wettelijke pensioenleeftijd automatisch worden onderworpen aan de minimumbijdrage voor zelfstandigen in hoofdberoep (871,70 EUR / kwartaal) zodat ook deze zelfstandigen verder pensioenrechten kunnen blijven opbouwen, ook al hebben ze slechts bescheiden beroepsinkomsten. Zelfstandigen die niet automatisch onder deze nieuwe regeling willen vallen, kunnen opteren voor het behoud van de oude regeling, dus met lagere bijdragen maar dan zonder opbouw van verdere pensioenrechten.

De overige pensioenhervormingen uit het paasakkoord (zoals de afschaffing van de pensioenbonus die de vorige regering had ingevoerd, de verhoging van de solidariteitsbijdrage van 2% naar 4% op het deel van het aanvullend pensioenkapitaal boven de 150.000 EUR, de verhoging van de Wyninckx-bijdrage van 3% naar 12,5% op de hoge aanvullende pensioenen, ...) zullen worden opgenomen in het wetsontwerp houdende diverse bepalingen dat wellicht zal gestemd worden na het zomerreces. Als alles loopt zoals gepland, wordt in de herfst van dit jaar ook de Arizona-pensioenwet verwacht.

Deze pensioenwet zou dan o.m. de nieuwe spelregels vastleggen over het vervroegd pensioen, zoals de nieuwe berekeningsregels voor de loopbaan jaren in het kader van de toegang tot het vervroegd wettelijk pensioen (cf. vervanging 104 dagen-regel door 156 dagen-regel) en de pensioenmalus. Tijdens de besprekingen die leidden tot het zomerakkoord, raakten de regeringspartijen het thema van de pensioenmalus al even opnieuw aan dat na de aankondiging van het regeerakkoord leidde tot veel politieke discussie en publiek protest o.a. omdat periodes van ziekte en andere niet-gewerkte periodes niet zouden meetellen als gelijkgestelde periodes voor de pensioenmalus. De regering hakte echter nog geen knopen door en zou na de zomer, in overleg met de sociale partners, verder bekijken hoe de pensioenmalus eventueel zou kunnen worden verzacht voor wie tijdelijk werkloos was (vb. omwille van de covid-19 pandemie), langdurig ziek was of zorgverlof opnam. Wordt dus zeker vervolgd in het najaar...

3 Compensation & Benefits

3.1 Fiscaliteit

3.1.1 Gunstregimes voor overuren

Als aanvulling op de verlenging van de bestaande bepalingen inzake overuren (zie punt 1.2), wordt het “klassieke” voordelige fiscale stelsel, dat bestaat uit een belastingvermindering voor de werknemer en een vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever voor de eerste 180 overuren (“130 + 50”) waarop een wettelijke overurentoeslag verschuldigd is, tot en met 31 december 2025 verlengd.

De grens van het aantal overuren dat recht geeft op deze belastingvermindering was tot 2019 beperkt tot 130 uur per jaar per werknemer. Deze grens werd vervolgens tijdelijk verhoogd tot 180 uur, en sindsdien jaarlijks verlengd. Hoewel deze grens van 180 uur oorspronkelijk zou aflopen in juni 2025, wordt zij nu behouden en verlengd tot 31 december 2025.

3.1.2 Managementvennootschappen

Het plaatsen van een managementvennootschap tussen een onderneming die een dienst bestelt en de natuurlijke persoon die de dienst effectief levert, laat toe te genieten van het vennootschapsbelastingregime. Dit regime voorziet in een tarief van 20% op de eerste 100.000 EUR jaarlijkse winst (op voorwaarde dat de bedrijfsleider zichzelf een jaarlijks loon van minstens 45.000 EUR uitkeert, onderworpen aan de sociale bijdragen verschuldigd aan de RSVZ en aan de progressieve personenbelasting), en vervolgens een tarief van 25% op het overschrijdende gedeelte.

Dankzij het VVPRbis-stelsel kan deze winst vervolgens worden uitgekeerd (aan de natuurlijke persoon achter de managementvennootschap), mits inhouding van een verlaagde roerende voorheffing van 15%, op voorwaarde dat de uitkering gebeurt vanaf de verdeling van de winst van het derde boekjaar volgend op het jaar van oprichting van de vennootschap.

De liquidatiereserve, die op haar beurt een uitkering toelaat aan een effectief verlaagd tarief van 13,64% na een wachttijd van 5 jaar vanaf de aanleg, wordt voortaan geharmoniseerd met het VVPRbis-stelsel.

Zo wordt de wachttijd voor de liquidatiereserve verkort van 5 naar 3 jaar. In ruil daarvoor wordt de roerende voorheffing verhoogd van 5% naar 6,5% voor reserves aangelegd vanaf 1 januari 2026. Het effectieve tarief stijgt daarmee van 13,64% naar 15%, rekening houdend met de afzonderlijke aanslag in de vennootschapsbelasting van 10%. Voor reserves aangelegd tot en met 31 december 2025 blijft er een keuzemogelijkheid: ofwel een wachttijd van 3 jaar (met 6,5% roerende voorheffing), ofwel 5 jaar (met 5% roerende voorheffing).

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

De Programmawet voert ook een recht op vergissing in ten gunste van de belastingplichtige. Voortaan wordt de belastingplichtige die voor de eerste keer een overtreding begaat in zijn aangifte vermoed te goeder trouw te handelen, tenzij de fiscus het tegendeel bewijst. In dat geval zal geen belastingverhoging worden toegepast (tenzij in geval van ambtshalve aanslag).

Daarnaast herintroduceert de Programmawet een systeem van fiscale regularisatie (het vorige systeem liep af in 2023), mits betaling van een boete van 30%. Voor bedragen die fiscaal verjaard zijn, wordt deze boete verhoogd tot 45%.

3.1.4 Andere fiscale maatregelen

Naast de fiscale maatregelen met een impact op het HR-beleid, voert de Programmawet ook de volgende fiscale bepalingen in:

- Invoering van een belastingregime voor beheerders van investeringsfondsen: (uitsluitend) voor natuurlijke personen wordt een belasting van 25% ingevoerd op de *carried interests*.
- Invoering van een exit taks bij de emigratie van een vennootschap buiten België.
- Verlenging en versterking van het btw-stelsel aan 6% voor de afbraak en heropbouw van woningen.
- Invoering van maatregelen ter bestrijding van het ontwijken van de taks op effectenrekeningen.

3.2 Sociale zekerheid

3.2.1 Plafonnering van de werkgeversbijdragen

Vanaf 1 juli 2025 zijn op het gedeelte van het bruto basisloon van een werknemer dat het bedrag van 85.000 EUR (nog te bevestigen) per kwartaal overschrijdt (een grens die bij koninklijk besluit moet worden vastgesteld), geen patronale sociale zekerheidsbijdragen meer verschuldigd. Dit kwartaalplafond is indexeerbaar.

3.2.2 Permanente regularisatie

De Programmawet voert tevens een systeem van sociale regularisatie in voor zelfstandigen die hun sociale verplichtingen (RSVZ) niet zijn nagekomen, mits betaling van een boete van 20% (bovenop de verschuldigde sociale bijdragen).

4 Publieke sector

4.1 Bestendiging van een hoog niveau van sociale bescherming

In de wet van 18 juli 2025 wordt hierover niets vermeld, maar op 17 juli 2025 werd binnen de kern een akkoord bereikt over het budget dat aan de OCMW's zal worden toegekend. Deze zullen immers een deel van de personen moeten bijstaan die uitgesloten worden van de werkloosheidsuitkeringen. Dit budget zal in 2026 maximaal 300 miljoen EUR bedragen (in plaats van de oorspronkelijk voorziene 234 miljoen), eveneens 300 miljoen EUR in 2027, 302,3 miljoen EUR in 2028 en 342,6 miljoen EUR in 2029.

4.2 Indexering van de lonen in de publieke sector

De Programmawet past het mechanisme voor de indexering van de sociale uitkeringen en de wedden van de ambtenaren aan. Voortaan zal de indexering van deze uitkeringen en wedden plaatsvinden in de derde maand die volgt op het overschrijden van de spilindex. In het verleden gebeurde deze indexering al in de eerste maand na het overschrijden van de spilindex.

De vroegere regeling blijft van toepassing voor collectieve arbeidsovereenkomsten die vóór 1 juli 2025 zijn gesloten, zolang deze collectieve arbeidsovereenkomsten daar niet uitdrukkelijk van afwijken. De maatregel is evenmin van toepassing op de federale publieke zorgsectoren.

4.3 Pensioenhervorming

De belangrijkste maatregelen van de hervorming van de ambtenarenpensioenen worden toegelicht onder punt 2.

5 Maatregelen inzake internationale tewerkstelling

Vanaf 29 juli 2025 wordt de nationaliteitsaanvraag fors duurder. De registratierechten die hiervoor moeten worden betaald bedragen voortaan 1.000 EUR. Dit bedrag zal elk jaar worden aangepast op 1 januari rekening houdend met de evolutie van de index van de consumptieprijs.

De overige aangekondigde maatregelen op vlak van internationale tewerkstelling laten nog even op zich wachten.

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
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
T 056 26 08 60

Hasselt

Corda Campus
Kempische Steenweg 309/0.04
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

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