Details zomer akkoord 2025 federale regering

Verdeeld over 8 Hoofdstukken

1. FLEXIBILITEIT

2. SOCIAAL AKKOORD

3. PENSIOENEN

4. BEPERKING VAN WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN IN DE TIJD

5. MAALTIJDCHEQUES EN LOONNORM

6. TERUG NAAR WERK

7. MEERWAARDEBELASTING

8. ANDERE FISCALE MAATREGELEN

Inleiding:

De zomer is begonnen, maar in de Wetstraat werd de voorbije weken nog stevig doorgewerkt. Net voor het politieke zomerreces bereikten de federale regeringspartijen een akkoord over een aantal belangrijke dossiers. Tegelijk keurde de Kamer de programmawet goed, waarmee een reeks concrete maatregelen wordt verankerd. Beide processen – het politieke akkoord en de parlementaire stemming – vormen samen een belangrijk moment in de hervormingsagenda van de Arizona-regering, met beslissingen die hun impact zullen hebben op ondernemingen in het hele land.

Sommige maatregelen zijn al definitief goedgekeurd, andere moeten nog via het parlementaire circuit passeren. Maar de grote lijnen liggen vast. Wat verandert er concreet voor u als werkgever of ondernemer? Wat moet u vandaag al weten, en wat zit er nog in de pijplijn voor na de zomer?

In dit overzicht zetten we de belangrijkste beslissingen en plannen op een rij. Een heldere samenvatting van wat relevant

is voor u als bedrijfsleider of professional. Zo gaat u goed geïnformeerd de zomer in.

Onder voorbehoud van latere updates – we passen onze website realtime aan – kunnen we alvast de volgende speerpunten uitlichten:

1. Flexibiliteit: overuren, nachtarbeid, versoepeling formaliteiten arbeidsreglement, opheffing van de verplichte minimale wekelijkse arbeidstijd en verkorting van de opzeggingstermijn

Verschillende maatregelen om de arbeidsrechtelijke regels te versoepelen, die opgenomen werden in het ontwerp van wet diverse bepalingen 2, zijn voorwerp van een eerste discussie in de schoot van de regering en zullen in een volgende fase ter advies voorgelegd worden aan de sociale partners. De bedoeling is dat ze in werking zullen treden op 1 januari 2026.

Onder voorbehoud van eventuele wijzigingen gaat het over volgende maatregelen:

Vrijwillige overuren

Het huidige aantal vrijwillige overuren dat een werknemer kan presteren wordt opgetrokken van 120 naar 360 overuren, waarvan er 240 vrij van personenbelasting en sociale bijdragen zullen zijn en waarvoor er geen overloontoeslag moet worden betaald. Voor die vrijwillige overuren is een schriftelijk en voorafgaand akkoord nodig, dat geldt voor een bepaalde duur van één jaar, en telkens stilzwijgend verlengd wordt voor een nieuw jaar. Elke partij kan die overeenkomst opzeggen op voorwaarde dat een opzeggingstermijn wordt nageleefd.

Nachtarbeid

Het algemeen verbod op nachtarbeid wordt afgeschaft. Nachtarbeid blijft gedefinieerd als de arbeid verricht tussen 20 uur en 6 uur. Voor de distributiesector en aanverwante sectoren en de elektronische handel, wordt de definitie van nachtarbeid aangepast naar de arbeid verricht tussen 24 uur en 5 uur. Van die laatste definitie kan niet worden afgeweken voor

werknemers van wie de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 juli 2025.

De procedures voor de invoering van nachtarbeid worden eveneens gewijzigd, maar de precieze inhoud moet nog verder uitgewerkt worden.

Verplichting tot opname van de uurroosters in de arbeidsreglementen

Er worden maatregelen overwogen om de last van de verplichting tot opname van alle uurroosters in het arbeidsreglement te verlichten. Het zou daarbij mogelijk zijn om een ‘kader voor de arbeidsduur’ vast te stellen dat de grenzen bepaalt waarbinnen uurroosters mogelijk zijn. Die wijzigingen zouden aan strikte voorwaarden worden onderworpen en zouden worden omkaderd.

Afschaffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur (voor deeltijdse werknemers)

Overeenkomstig het regeerakkoord zou de voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur (in principe) niet minder dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur bij voltijdse tewerkstelling mag bedragen, worden afgeschaft. Die afschaffing hangt echter samen met een bespreking over het verbod op oproepcontracten.

Plafonnering van de opzeggingstermijn

In geval van ontslag door de werkgever zou de opzeggingstermijn worden beperkt tot 52 weken zodra de werknemer een anciënniteit van 17 jaar bereikt. Die maatregel geldt enkel voor overeenkomsten die vanaf 1 januari 2026 worden gesloten.

Annualisering

Ook een voorontwerp van wet tot annualisering van de arbeidstijd, die toelaat om in bepaalde periodes meer en in andere periodes minder te werken, op voorwaarde dat de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis wordt gerespecteerd,

wordt voor advies voorgelegd aan de NAR, vooraleer de regering zich daarover zal buigen.

Herinvoering van een proefperiode

Tot slot werd ook een voorontwerp van wet tot herinvoering van een verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling voor advies voorgelegd aan de sociale partners, voordat de regering daarover zal beslissen.

Relance-uren en fiscaalvriendelijke overuren

In de Kamer werd in de marge van de stemming van de programmawet ook beslist om de periode voor de prestatie van relance-uren (vrijwillige overuren) en van fiscaalvriendelijke overuren, in uitvoering van het sociaal akkoord van 6 april 2023, te verlengen van 30 juni 2025 tot 31 december 2025. De werknemers en ondernemingen kunnen die dus verder gebruiken tot het einde van dit jaar, voor zover hun quotum nog niet is opgebruikt.

Uitstel registratie Federal Learning Account

De Kamer heeft tijdens de plenaire zitting het wetsvoorstel tot uitstel van de registratieverplichting in de FLA goedgekeurd. Het uitstel van die verplichting loopt nu tot 31 december 2025.

2. Sociaal akkoord: landingsbanen, SWT, tijdelijke werkloosheid

De regering had besloten om een aantal maatregelen te nemen op het vlak van de eindeloopbanen om langere loopbanen aan te moedigen. Met het oog op die doelstelling hebben de sociale partners verschillende aanpassingen voorgesteld om meer rechtszekerheid en duidelijkheid te verschaffen in verband met de gevolgen van die maatregelen voor de bestaande conventionele instrumenten. Die maatregelen werden goedgekeurd door de regering.

Het sociaal akkoord bestaat uit drie luiken:

- Het eerste luik betreft de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). Alleen het SWT voor oudere

werknemers met het statuut van mindervalide of met ernstige lichamelijke problemen blijft behouden. De andere stelsels verdwijnen, rekening houdend met het tijdpad waarvan de sociale partners in maart 2025 reeds de grote lijnen meedeelden. De sociale partners zullen ook cao nr. 17 wijzigen om het recht op de aanvullende vergoeding voor oudere werknemers (62 jaar en ouder) die niet in aanmerking kunnen komen voor het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag af te schaffen.

- Het tweede luik betreft de tijdskredieten eindeloopbaan. Het beroepsverleden wordt geleidelijk opgetrokken tot 35 jaar (maar het begrip beroepsloopbaan wordt aangepast om de werkelijke loopbaan beter te weerspiegelen). De specifieke regelingen op 55 jaar blijven behouden. De regelingen op 50 jaar zonder uitkeringen zoals voorzien in cao nr. 103 zullen worden afgeschaft. Een volledige gelijkstelling in pensioen wordt gehandhaafd voor werknemers die hun beroepsactiviteit voortzetten tot de wettelijke pensioenleeftijd.
- Het laatste luik, ten slotte, betreft economische werkloosheid. Gezien de specifieke kenmerken van periodes van tijdelijke werkloosheid zullen ze in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen. Cao nr. 172 werd hernieuwd tot 31 december 2025. De cao zal nog worden verlengd tot 30 juni 2029, via twee afzonderlijke cao's.

3. Pensioenen:

Na een eerste reeks maatregelen die vooral de tweede pijler van de werknemers troffen, concretiseert de regering momenteel ook de andere onderdelen van de pensioenhervorming die in het regeerakkoord werden aangekondigd. Het VBO keek uit naar die maatregelen, omdat ze de onbeheersbare stijging van onze pensioenuitgaven zullen beperken en een belangrijke stap vormen in de harmonisatie en vereenvoudiging van de verschillende pensioenstelsels. De nieuwe beslissingen hebben gevolgen voor ambtenaren, maar

ook voor werknemers en zelfstandigen. Wat de werknemers betreft, zijn de opmerkelijkste maatregelen die met betrekking tot de vervanging van de 'Vivaldi-bonus' door een bonus-malussysteem – dat op termijn actuarieel neutraal zal zijn –, een versterking en harmonisatie van de loopbaanvoorwaarden en de invoering van een nieuwe mogelijkheid om vanaf 60 jaar en een loopbaan van 42 jaar met vervroegd pensioen te gaan.

Die beslissingen moeten nog in eerste lezing worden goedgekeurd door de regering. Dat betekent dat ze daarna nog onderhevig kunnen zijn aan veranderingen en het parlementaire circuit nog moeten passeren.

4. Beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd:

In de hervorming worden de werkloosheidsregels fundamenteel gewijzigd door het recht op werkloosheidsuitkeringen te beperken in de tijd. De hervorming omvat ook vele andere elementen met betrekking tot de werkloosheidsregelgeving, zoals de voorwaarden om recht te hebben op een uitkering en de verlenging van de referteperiode, evenals de valorisatie van werkgerelateerde evenementen. De hervorming voorziet in een aanzienlijke stijging van de bedragen in de eerste maanden van de werkloosheidsperiode. **Klik hier voor de technische details**.

Het VBO is zeer tevreden dat de hervorming van de werkloosheidsregelgeving in de plenaire vergadering van de Kamer is aangenomen.

Die stemming markeert de start van die essentiële hervorming voor onze arbeidsmarkt en zal alle actoren in de werkloosheidssector en andere betrokken instellingen (gewestelijke diensten voor arbeidsvoorziening, OCMW's, armoedeorganisaties en sociale verenigingen …) in staat stellen de nodige maatregelen te nemen om ze door te voeren, onder leiding van de RVA.

De goedkeuring van de wet zorgt er ook voor dat tijdig kan worden gecommuniceerd aan de werklozen, zodat zij kunnen anticiperen op de toekomstige veranderingen.

5. Maaltijdcheques en loonnorm:

Op 11 juli 2025 besliste de regering om het maximaal toegestane bedrag voor maaltijdcheques (om te kunnen genieten van het fiscaal en parafiscaal gunstige regime) vanaf 1 januari 2026 met 2 euro te verhogen: van 8 euro naar 10 euro.

Dat betekent dat een werkgever het deel dat van werkgeverszijde wordt betaald voor een maaltijdcheque (6,91 euro of minder) vanaf 1 januari 2026
zal kunnen/mogen optrekken met een bedrag naar keuze (1 of 2 euro). Dat is voor alle duidelijkheid geen verplichting.

Fiscale aftrekbaarheid

Voor de bedrijven die het bedrag wensen te verhogen, voorziet de regering wel in een verhoogde fiscale aftrekbaarheid in de vennootschapsbelasting. Werkgevers die het werkgeversaandeel van hun maaltijdcheque optrekken tot 8,91 euro, zullen in de toekomst 4 euro per maaltijdcheque kunnen aftrekken in de vennootschapsbelasting ten opzichte van 2 euro vandaag.

De verhoogde aftrekbaarheid zal de extra kost van het verhoogde bedrag van de maaltijdcheques natuurlijk niet volledig compenseren, maar hoogstens zorgen voor een compensatie van ongeveer een kwart van de extra kost (indien er winst wordt gemaakt en er een 25%-tarief wordt betaald in de vennootschapsbelasting).

Wat met de loonnorm?

Dat zorgt meteen ook voor een dilemma. Als bedrijven al in 2026 zouden ingaan op de vraag van werknemers en vakbonden om het bedrag van de maaltijdcheque te verhogen, dan worden zij geconfronteerd met een aanzienlijke extra kost, terwijl de loonnorm voor 2025-2026 in de komende weken zal worden vastgelegd op 0,0% (in overeenstemming met de conclusies van het technisch verslag van de CRB van 19/2/25).

Het ziet ernaar uit dat de regering de rechtszekerheid voor bedrijven die zouden beslissen om de waarde van de maaltijdcheque toch al te verhogen in 2026 zal trachten te garanderen door te voorzien in een eenmalige uitzondering in artikel 10 van de loonnormwet (enkel voor het optrekken van het bedrag van de maaltijdcheques in 2026).

Geen (of nog geen volledige) verhoging doorvoeren

Gezien de prangende competitiviteitsproblemen in heel wat sectoren zouden wij aanbevelen om in 2026 nog geen (of nog geen volledige) verhoging van de nominale waarde van de maaltijdcheques te voorzien. Dat kan eventueel wel deel uitmaken van een loonakkoord voor 2027-2028 als er dan opnieuw beschikbare marges voor loonkostenontwikkeling zouden zijn.

Elke verhoging van de maaltijdcheques die al in 2026 zou plaatsvinden, zal overigens wel deel uitmaken van de berekeningen van de CRB rond de loonmassa en de loonkostenhandicap ten opzichte van 1996 en zal dus de (eventuele) marge voor reële loonstijgingen in 2027-2028 doen afnemen.

6. Terug naar werk:

Aan de wet inzake een versterkt re-integratiebeleid in geval van arbeidsongeschiktheid of ‘terug naar werk’-wet wordt momenteel gewerkt.

Die wet heeft tot doel de verschillende actoren die actief zijn op het vlak van arbeidsongeschiktheid te responsabiliseren en voorziet met name in het volgende:

- Een sterkere responsabilisering van arbeidsongeschikte erkende gerechtigden op grond van hun arbeidspotentieel, een grotere responsabilisering van verzekeringsinstellingen, de oprichting van een databank voor het analyseren van het voorschrijfgedrag van artsen en de vervanging van de huidige

responsabiliseringsbijdrage door een zogenaamde solidariteitsbijdrage.

- De wet zal eveneens voorzien in bepaalde wijzigingen in de arbeidsreglementering op het vlak van arbeidsongeschiktheid. Zo wordt het huidige systeem van 'drie jaarlijkse ziektedagen' zonder medisch attest aangepast (vermindering van drie naar twee dagen), wordt de regel van het gewaarborgd loon in geval van terugval gewijzigd om misbruik te voorkomen (de periode van 14 dagen wordt verlengd tot 8 weken, de regeling van het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever in geval van een toegestane hervatting keert terug naar de basisregel (direct gedekt door de verzekeringsinstelling). De periode van ononderbroken arbeidsongeschiktheid nodig om de procedure van medische overmacht in te leiden wordt teruggebracht van 9 tot 6 maanden.
- De wet wordt aangevuld met een koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk. Dat besluit voorziet met name in een mechanisme voor een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting, een preventief re-integratiemechanisme, de opname van een procedure voor het contact met de arbeidsongeschikte werknemer in het arbeidsreglement en een procedure voor het inschatten van het arbeidspotentieel. Voor het VBO is die wet (die er nog aankomt) een belangrijke stap vooruit gezien de uitdagingen die het toenemende aantal langdurig zieken met zich meebrengt. Het VBO steunt het principe om alle actoren die betrokken zijn bij de socio-professionele re-integratie van zieken te responsabiliseren, maar herhaalt het belang van een gelijkwaardige betrokkenheid voor elke actor.

7. Meerwaardebelasting:

De meerwaardebelasting is een van de maatregelen waarin in de kranten én in de politieke discussies mogelijk het meest inkt gevloeid is. Minister van Financiën Jambon heeft de afgelopen weken het principsakkoord van 30 juni omgezet in concrete

wetteksten. Die teksten moeten in eerste lezing goedgekeurd worden door de ministerraad en liggen in lijn met **het overzicht over de impact voor ondernemers en investeerders dat wij reeds eerder maakten**.

Het VBO blijft kritisch ten aanzien van de meerwaardebelasting: finaal blijft dat immers een extra belasting in dit al overbelaste land. Daarnaast blijven we als grootste werkgeversfederatie van het land pleiten voor een redelijke, haalbare en correcte uitwerking en uitvoering van die nieuwe belasting. Er moet absoluut vermeden worden dat de implementatie ervan rechtstreekse betrokkenen, zoals de banksector, opzadelt met onrealistische termijnen of administratieve complexiteiten.

8. Andere fiscale maatregelen: ondernemersaftrek, auteursrechten …:

Naast de meerwaardebelasting werden er in de afgelopen weken en maanden ook een heel aantal andere fiscale maatregelen genomen. Eerder werd al een akkoord gesloten in de schoot van de regering over onder andere de hervorming van het DBI-stelsel, de harmonisatie van liquidatiereserve en VVPRbis, de verscherping van de effectentaks en de afschaffing van automatische belastingverhogingen. Voor meer info bij die hervormingen verwijzen wij naar **ons artikel over de programmawet**.

Op 18 juli bereikten de partijen een politiek akkoord over de hervormingen in de personenbelasting met ook daarin een heel aantal maatregelen die het vermelden waard zijn in het domein van de personenbelasting in brede zin. Die maatregelen moeten wel nog het parlementaire circuit passeren. Concreet gaat het om volgende maatregelen.

Een aantal maatregelen die de lasten op arbeid verlagen en werken dus meer doen lonen:

- De versterking van de fiscale werkbonus die de fiscale druk op de lage lonen vermindert en op die manier werken lonender maakt.

- De invoering van een ondernemersaftrek, waardoor zelfstandigen in een eenmanszaak een bepaald bedrag kunnen aftrekken van hun belastbare basis.
- De stapsgewijze verhoging van de belastingvrije som, die gradueel opbouwt en volledig in voege zal zijn tegen 2029.
- Het verlagen van de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid.
- De uitbreiding van de regeling voor fiscaalvriendelijke overuren.

Een aantal maatregelen die inactiviteit moeten ontmoedigen:

- Het schrappen en bijsturen van de bestaande belastingverminderingen voor vervangingsinkomsten en pensioenen met de bedoeling om zogenaamde 'negatieve arbeidsprikkels' te beperken.

En tot slot een aantal andere maatregelen ter uitvoering van het regeerakkoord:

- De beperking van de voordelen van alle aard voor werknemers en bedrijfsleiders, die vanaf 2025 nog maximaal 20% zullen mogen bedragen van het totale loonpakket.
- De wijziging van het fiscale regime voor auteursrechten, zodat ook computerprogramma's er opnieuw uitdrukkelijk onder vallen.