

RGF Staffing Belgium

X



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

Claeys & Engels

Webinar: HR-Nieuws en Trends 2026



Update HR-juridische actualiteiten

Inger Verhelst – Vennot
Jan Lein - Counsel

5 maart 2026



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels



Arbeidsmarkt en arbeidsrecht

- Nieuwe regels ziekteverzuim en re-integratie/medische overmacht
- Nieuwigheden inzake nachtarbeid
- De evolutie van de regels inzake opzeggingstermijnen en de proefperiode
- Nieuwe eisen op het gebied van loontransparantie
- De impact van de indexering op loonkosten en werkorganisatie

Compensation & Benefits

Chronologie



31 januari 2025: Akkoord Arizona regering: hervormingen van 2025-2029

11 april 2025: goedkeuring Paasakkoord

18 juli 2025: Programmawet

KB 5 september 2025: afschaffing SWT

KB 17 december 2025: wijziging van de Codex over het Welzijn op het Werk wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en de preventie van langdurige afwezigheid betreft

19 december 2025: wet tot uitvoering van een versterkt terug-naar-werkbeleid in geval van arbeidsongeschiktheid

3 februari 2026: wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen

10 februari 2026: wet houdende diverse fiscale bepalingen

23 februari 2026: ontwerp van programmawet

24 februari 2026: wetsontwerp tot wijziging van artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de opzeggingstermijnen betreft wanneer de werknemer niet meer dan zes maanden anciënniteit telt (proefperiode)

Nog in de pijplijn: omzetting van de Loontransparantierichtlijn



Nieuwe regels rond ziekteverzuim

Inger Verhelst

Preventie van ziekteverzuim

VROEGER

- › De werknemer kon de werkgever informeel vragen om ander werk of aangepast werk te voorzien omwille van gezondheidsredenen.

NU

- › Formeel verankerd in de CWW

De werknemer die het risico loopt arbeidsongeschikt te worden, kan de werkgever vragen om de mogelijkheden te onderzoeken voor een aanpassing van de functie en/of aangepast werk of ander werk

De werkgever kan de bevoegde preventieadviseur raadplegen

De werkgever moet de werknemer zo snel mogelijk informeren over het gevolg dat aan zijn verzoek is gegeven

→ **geen** verplichting om positief te reageren

→ aanbevolen om schriftelijk te antwoorden en de redenen voor een weigering te vermelden

Vrijstelling van het voorleggen van een medisch attest

VROEGER

- › 3 maal per jaar de mogelijkheid om geen medisch attest voor te leggen voor de 1e dag van arbeidsongeschiktheid.

NU

- › Beperkt tot **2 keer** per jaar
 - › Als het arbeidsreglement nog steeds expliciet een vrijstelling van 3 keer per jaar vermeldt → **moet** het arbeidsreglement volgens de klassieke procedure **worden gewijzigd**
 - › Als het arbeidsreglement verwijst naar de wetgeving zonder het aantal dagen vrijstelling te vermelden → **✓**
- › De uitzondering voor bedrijven met minder dan 50 werknemers blijft **van kracht**

Specifieke bijdragen in geval van arbeidsongeschiktheid (1/2)

VROEGER

- › De werkgever moest een **responsabiliseringsbijdrage** betalen indien er sprake was van een overmatige instroom van werknemers in invaliditeit (arbeidsongeschiktheid van minstens 1 jaar)

NU

- › Deze responsabiliseringsbijdrage wordt **afgeschaft**.

Specifieke bijdragen in geval van arbeidsongeschiktheid (2/2)

NU

- Werkgevers (≥ 50 werknemers) moeten een **solidariteitsbijdrage van 30 %** betalen op de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die de werknemer heeft gekregen tijdens de **2e** en **3e maand** van arbeidsongeschiktheid
 - **Niet** voor werknemers **die** bij het begin van de arbeidsongeschiktheid **55 jaar of ouder zijn**
 - **Niet** als de arbeidsongeschiktheid begint **binnen de eerste 30 dagen na indiensttreding**
 - **Niet** in geval van toegestane hervatting van het werk (progressieve werkhervatting)
 - **Niet** voor uitzendkrachten
 - **Niet** voor werknemers met een flexi-job
 - **Niet** voor occasionele werknemers in bepaalde sectoren (CP 144, 145, 302, 320)
 - **Niet** voor leerlingen

Gewaarborgd loon in geval van hervat

- › Recht op gewaarborgd loon gedurende een periode van 30 dagen ten laste van de werkgever na een werkhervatting van:

VROEGER

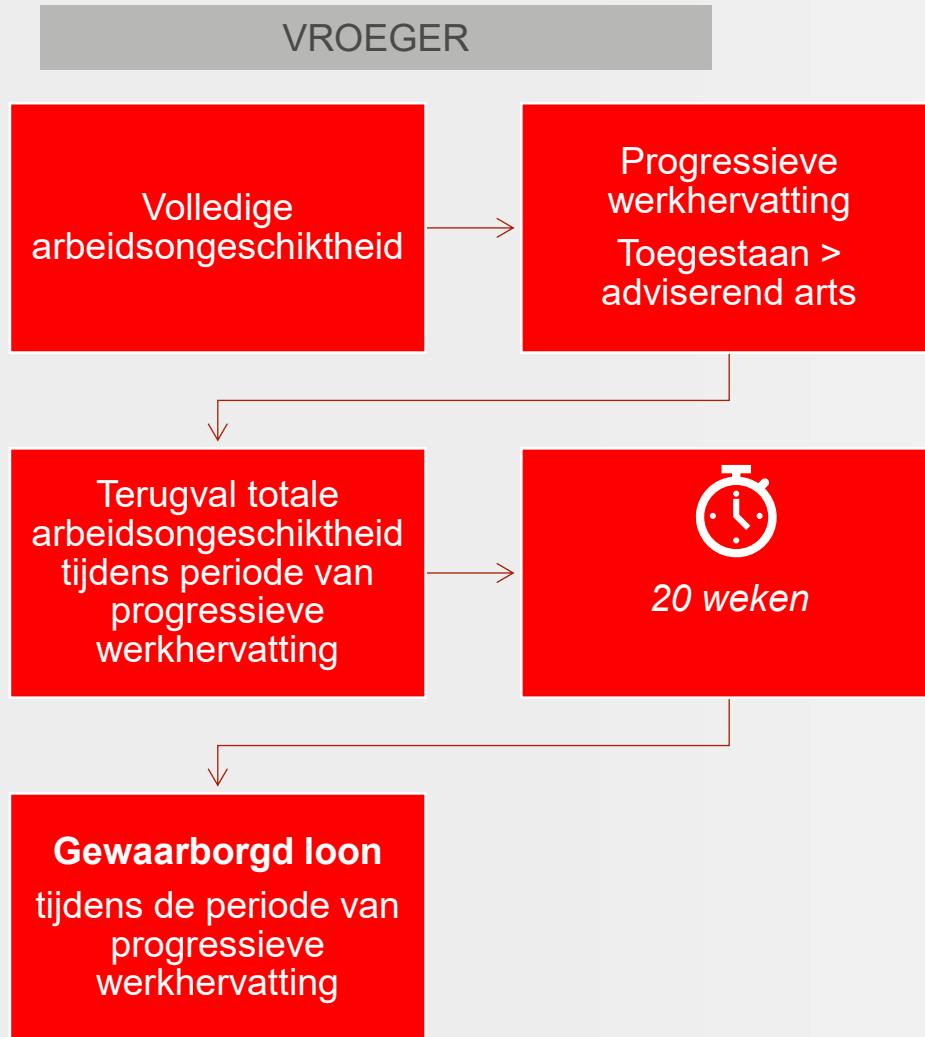
- › **14 kalenderdagen**

NU

- › **8 weken**

- › **Tenzij** het medisch attest verduidelijkt dat de afwezigheid te wijten is aan een andere ziekte

Progressieve werkhervatting en het recht op gewaarborgd loon



- NU**
- In geval van een terugval in volledige arbeidsongeschiktheid tijdens een periode van progressieve werkhervatting met toestemming van de adviserend arts
- **geen** recht meer op gewaarborgd loon gedurende **de volledige duur** van deze periode

Actief afwezigheidsbeleid

VROEGER

- › Collectief re-integratiebeleid – werkgever moet hierover overleggen met CPBW
- › Geen verplichting actief afwezigheidsbeleid

NU

Actief afwezigheidsbeleid:
verplicht in
arbeidsreglement
(wettelijke procedure tot
wijziging
arbeidsreglement)

Procedure voor het
onderhouden van contact
met arbeidsongeschikte
werknemer

Doel: faciliteren en
voorbereiden terugkeer
naar het werk

- **Door wie** de arbeidsongeschikte werknemer gecontacteerd zal worden
- De **frequentie** van het **contact**

Inschatting arbeidspotentieel

VROEGER

- › Van zodra de werknemer 4 weken onafgebroken arbeidsongeschikt is – plicht voor de werkgever om de PA-AA te informeren

NU

Plicht blijft behouden

Werknemer die minstens 8 weken arbeidsongeschikt is: aan PA-AA vragen om **inschatting te maken van het arbeidspotentieel van de werknemer**

- O.b.v. gestandaardiseerde en gevalideerde vragenlijst – geen medisch onderzoek

Werkgever met ≥ 20 werknemers → verplichte opstart van een RIT binnen periode van 6 maanden na begin arbeidsongeschiktheid

- Sanctie niveau 2 SSW
- Enkel voor arbeidsongeschiktheden die gestart zijn vanaf 1/01/2026

Werkgever met < 20 werknemers → binnen de 6 maanden vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid: mogelijkheid om RIT op te starten of om de werknemer uit te nodigen voor een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting



Nieuwigheden inzake de re-integratie van werknemers met langdurige arbeidsongeschiktheid

Inger Verhelst

Re-integratietraject

VROEGER

- De werknemer kan RIT opstarten vanaf 1^e dag arbeidsongeschiktheid
- Werkgever kan RIT opstarten van zodra:
 - Werknemer 3 maanden onafgebroken arbeidsongeschikt
 - Attest van de behandelend arts waaruit blijkt dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is voor het overeengekomen werk

NU

RIT opstarten voor werknemer vanaf dag 1 blijft mogelijk

Werkgever kan dit nu ook opstarten **vanaf 1^e dag** van arbeidsongeschiktheid – voorwaarde: werknemer stemt hiermee in

Werkgever kan / moet RIT opstarten als werknemer nog **arbeidspotentieel** heeft (inschatting PA-AA)

PA-AA nodigt de WN uit via een **aangetekende zending** uit voor een re-integratiebeoordeling

Werknemer die 2x zonder gegronde reden niet ingegaan is op uitnodiging PA-AA

→ verlies recht op uitkering

Bezoek voorafgaand aan de werkhervatting

VROEGER

- › Werkgever verplicht alle werknemers te informeren over de mogelijkheid om een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting aan te vragen in geval van arbeidsongeschiktheid
- › Onderzoek binnen 10 dagen volgend op ontvangst aanvraag

NU

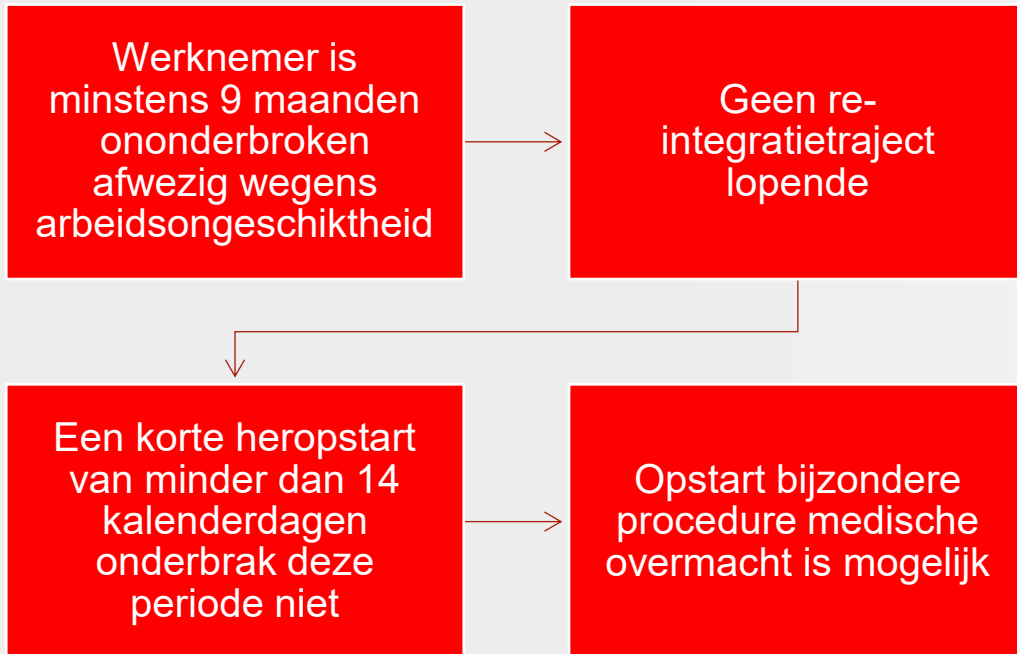
Verplichting om '**op regelmatige basis**' in herinnering te brengen bij werknemers

Niet alleen de werknemer, maar ook de werkgever kan PA-AA vragen om arbeidsongeschikte werknemer uit te nodigen voor een bezoek voorafgaand aan werkhervatting – werknemer is niet verplicht om hierop in te gaan

Werknemer wordt '**zo snel als mogelijk**' uitgenodigd door PA-AA

Bijzondere procedure medische overmacht

VROEGER



NU

- Termijn van 9 maanden is herleid naar **6 maanden** onafgebroken afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid
- Periode mag vóór 1/01/2026 zijn aangevangen



Uitdagingen rond flexibel werken

Inger Verhelst

Nachtarbeid

- Tot 1 april 2026: algemeen verbod op nachtarbeid (20u–6u), met uitzonderingen
- Arbeidsregeling met nachtprestaties = arbeid die gewoonlijk wordt geleverd tussen 00u–5u, met specifieke procedure
 - Artikel 38 Arbeidswet + bijzondere regels voor e-commerce
- Vanaf 1 april 2026: verbod afgeschaft, maar definitie blijft arbeid tussen 20u–6u
 - Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 februari 2026
- Distributie & e-commerce: nachtarbeid = 23u–6u
 - Premies/voorwaarden enkel gewijzigd voor werknemers die starten **vanaf 1 april 2026**
 - Afwijkingen mogelijk door conventionele of reglementaire bepalingen of door arbeidsreglement (maar slechts ná 1 april 2026)

Deeltijds werk en voltijdse uurroosters

- Minimale wekelijkse arbeidsduur deeltijds werk van 1/3^{de} naar 1/10^{de} van voltijds werk
 - Afwijkingen mogelijk via cao of KB 21 december 1992
 - (in principe) Vanaf 1 april 2026
- Administratieve versoepeling opname voltijdse uurroosters in het arbeidsreglement
 - Huidige regeling: alle toepasselijke voltijdse uurroosters in de onderneming opnemen
 - Versoepeling: opname van algemeen kader van gewone arbeidstijd dat de tijdvakken afbakent waarin er in de onderneming wordt gewerkt
 - (in principe) Vanaf 1 april 2026



Evolutie van de regels inzake opzeggingstermijnen en de proefperiode

Inger Verhelst

Opzeggingstermijnen

- Voorheen:
 - Tijdens de eerste 5 jaar tewerkstelling → progressieve opbouw
 - Vanaf het 5de jaar anciënniteit → 3 weken per begonnen jaar anciënniteit
 - Vanaf 20 jaar anciënniteit → 2 weken per begonnen jaar anciënniteit (scharnierjaar)
 - Vanaf 21 jaar anciënniteit → 1 week per begonnen jaar anciënniteit
- Wetsontwerp 3 februari 2026 houdende diverse arbeidsbepalingen
 - Voor arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 april 2026 (= op 1 april 2026 of een latere datum)
- Opzeggingstermijnen max. 52 weken (vanaf anciënniteit van 17 jaar)

Anciënniteit	Huidige opzegginstermijn	Wetsonterp opzeggingstermijn
...		
Van 16 tot minder dan 17 jaar	51 weken	51 weken
Van 17 tot minder dan 18 jaar	54 weken	52 weken
Van 18 tot minder dan 19 jaar	57 weken	52 weken
Van 19 tot minder dan 20 jaar	60 weken	52 weken
Van 20 tot minder dan 21 jaar	62 weken	52 weken
Van 21 tot minder dan 22 jaar	63 weken	52 weken
Van 22 tot minder dan 23 jaar	64 weken	52 weken
...		52 weken

Proefperiode

- › Wetsontwerp 23 februari 2026 tot wijziging van artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de opzeggingstermijn betreft wanneer de werknemer niet meer dan zes maanden anciënniteit telt
- › *“slechts van toepassing op de arbeidsovereenkomsten, waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet”*
- › Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste 6 maanden met een opzeggingstermijn van één week

Anciënniteit	Huidige opzegginstermijn	Toekomstige opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week	1 week
Van 3 tot minder dan 4 maanden	3 weken	1 week
Van 4 tot minder dan 5 maanden	4 weken	1 week
Van 5 tot minder dan 6 maanden	5 weken	1 week



Nieuwe eisen op het gebied van loontransparantie

Inger Verhelst

Richtlijn Loontransparantie

- EU-richtlijn 2023/970 van 10 mei 2023 ter versterking van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen

- 
- Minimumvereisten
 - Standstill-verplichting (artikel 27 (2))

Omzetting naar Belgische wetgeving tegen 7 juni 2026

! Decreet van 16 mei 2024 Federatie Wallonië – Brussel + Voorontwerp van Decreet (Vlaamse Overheid)

Beloningstransparantie: recht op informatie

Tijdens rekrutering (sollicitanten)

- **Informatie over aanvangsbeloning** of bandbreedte ervan en toepasselijke cao (functie) voorafgaand aan sollicitatiegesprek (vacature)
- **Verbod** op vragen naar **beloningsgeschiedenis**
- Niet-discriminerende **wervingsprocessen** + genderneutrale vacatures en functiebenamingen

Tijdens tewerkstelling (werknemers)

- **Gemakkelijke toegang tot criteria** voor het bepalen van beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling die objectief en genderneutraal moeten zijn (minder dan 50 werknemers: vrijstelling mogelijk voor beloningsontwikkeling)
- **Recht om schriftelijke** (binnen 2 maanden) **informatie te vragen en te ontvangen** over individueel beloningsniveau en naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus van werknemers uit dezelfde categorie + jaarlijkse informatieverplichting over dit recht
- **Verbod** op beperkingen voor werknemers om hun beloning bekend te maken

Beloningstransparantie: rapportageverplichting

Rapporteren over:

- Aan nationaal toezichtsorgaan (publicatie van de info 1-6)
 1. Genderloonkloof
 2. Genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten
 3. Mediane genderloonkloof
 4. Mediane genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten
 5. Aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen
 6. Aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elk kwartielbeloningsschaal
 7. Genderloonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen of –salarissen, en aanvullende of variabele componenten
- Aan werknemers en werknemersvertegenwoordiger
 - Genderloonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen of –salarissen en aanvullende of variabele componenten

Beloningstransparantie: rapportageverplichting

- Recht voor werknemers, werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspecties en organen voor gelijke behandeling om verduidelijking te vragen + verplichting om binnen een redelijke termijn te antwoorden + situatie te verhelpen als beloningsverschillen volgens gender niet gerechtvaardigd zijn door objectieve en genderneutrale criteria
- Gezamenlijke beloningsevaluatie uitvoeren met werknemersvertegenwoordigers indien:
 - 5% verschil in beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers (gemiddeld loon) in een categorie werknemers
 - Werkgever heeft verschil niet gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria
 - Werkgever heeft verschil niet binnen 6 maanden verholpen
 - Ter beschikking stellen aan werknemers, werknemersvertegenwoordigers + op aanvraag aan: arbeidsinspecties en organen voor gelijke behandeling

Beloningstransparantie: rapportageverplichting

Wie	Wat	Relevante cijfers
+ 250 werknemers	Jaarlijkse rapportage vanaf 2027	2026
+ 150 – 249 werknemers	Driejaarlijkse rapportage vanaf 2027	2026
+ 100 – 149 werknemers	Driejaarlijkse rapportage vanaf 2031	2030
- 100 werknemers	Op basis van nationaal recht of op vrijwillige basis	



De impact van de indexering op loonkosten en werkorganisatie

Jan Lein

De impact van de indexering op loonkosten en werkorganisatie

Plafonnering van de index

Twee scenario's

- Loon $\leq$ 4.000 EUR / maand $\rightarrow$ Klassiek indexeringsmechanisme
- Loon $>$ 4.000 EUR / maand $\rightarrow$ toepassing van de zgn. centenindex

Centenindex

- Eerste 2% van de indexering worden begrensd tot een referteloon van 4.000 EUR (voltijdse tewerkstelling)
- Dit plafond van 4.000 EUR voor de centenindex wordt enkel toegepast voor de eerste 2%

Quid niet geïndexeerde gedeelte?

- een **loonmatigingsbijdrage** verschuldigd ten bedrage van de helft van de opbrengst van de loonmatiging



Centenindex

Exemple 1

Sectorale indexatie van 2%

- Brutoloon van 5.000 EUR
- Klassieke indexatie
 - 2% van 5.000 EUR = 100 EUR
 - Totaal werknemer = 5.100 EUR
- Centenindex
 - 2% van 4.000 EUR = 80 EUR
 - Totaal werknemer = 5.080 EUR
- loonmatigingsbijdrage van 10 EUR (helft van 5.100 EUR – 5.080 EUR)

Exemple 2

Sectorale indexatie van 2,2%

- Brutoloon van 5.000 EUR
- Klassieke indexatie
 - 2,2% van 5.000 EUR = 110 EUR
 - Totaal werknemer = 5.110 EUR
- Centenindex
 - 2% van 4.000 EUR = 80 EUR
 - 0,2% van 5.000 EUR = 10 EUR
 - Totaal werknemer = 5.090 EUR
- Loonmatigingsbijdrage van 10 EUR (helft van 5.110 EUR – 5.090 EUR)



Compensation & Benefits

Jan Lein

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Voornaamste ingevoerde maatregelen (pro memorie)

**Plafonnering van
patronale rsz-bijdragen
voor bezoldingen van
meer dan 85.000
EUR/kwartaal**

**Versoepeling van het
bijzondere
belastingstelsel voor
ingekomen
belastingplichtigen**

**Verhoging van het
plafond voor flexi-jobs**

**Verhoging van de
maximale waarde van
maaltijdcheques**

**Afschaffing van bepaalde
fiscale voordelen (PC-
privé plan, verhoogde
forfaitaire vergoeding
voor lange reizen, enz.)**

**Nieuwe kalender inzake
aftrekbaarheid van
autokosten**

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Verwachte wetgeving

- Wetsontwerp tot hervorming van de personenbelasting
- Wetsontwerp tot invoering van een belasting op meerwaarden op financiële activa
- Ontwerp van programmawet
- De versterking van het mobiliteitsbudget (voorontwerp van wet)

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Verwachte wetgeving

Mobiliteitsbudget

Bovenmatige
voordelen van alle
aard

Hervorming van het
stelsel van de
auteursrechten

Toepassing van een
correctiefactor op
de doorstorting van
bedrijfsvoorheffing

Belasting op
meerwaarden op
financiële activa

Andere maatregelen (pro
memorie):
wijziging van de schijven voor de
inkomstenbelasting en verschillende
belastingverminderingen, specifieke
ondernemersaftrek voor zelfstandigen,
afzonderlijke belastingheffing voor
inkomsten van gepensioneerden,...

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Het mobiliteitsbudget: basisprincipes

Algemene kenmerken	Pijlers	(Para)fiscale behandeling
✓ Inleveren van de bedrijfswagen in ruil voor een mobiliteitsbudget ✓ Bedrag: TCO • Al dan niet incl. professionele kosten • Min 3.233 EUR – max 17.244 EUR • Limiet van 1/5 van het bruto jaarloon ✓ Recht op een bedrijfswagen op basis van de car policy (functie) • Geen wachtperiode voor werknemers • Geen omzetting van loon ✓ Werkgever: gedurende minstens 36 maanden 1 of meerdere bedrijfswagens ter beschikking stellen • Uitz. voor nieuwe werkgevers	✓ 1^{ste} pijler: milieuvriendelijke bedrijfswagen ✓ 2^{de} pijler: alternatieve en duurzame mobiliteitsoplossingen • Zachte mobiliteit (fietsen, motorfietsen, gemotoriseerde drie- en vierwielers); • Openbaar vervoer; • Deeloplossingen (carpooling, liften, taxidiensten en autoverhuur); • Huisvestingskosten in de buurt van de vaste werkplek; • Bedrijfsfiets en fietsvergoeding; • voetgangerspremie ✓ 3^{de} pijler: jaarlijkse uitbetaling van het saldo in cash	✓ 1^{ste} pijler: bekende behandeling • Fiscaal :  • Sociale zekerheid :  ✓ 2^{de} pijler: vrijstelling voor de werknemer, aftrekbaarheid voor de werkgever • Fiscaal:  • Sociale zekerheid:  ✓ 3^{de} pijler: • Sociale bijdrage in hoofde van de werknemer: 38,07%  • Vrijgesteld van belasting  • Aftrekbaarheid voor de werkgever 

Verplichting vanaf 1 januari 2027

- **vanaf 1 januari 2027:** Verplicht voor werkgevers met 50 of meer werknemers (gemiddeld)
- **Vanaf 1 januari 2028:** verplicht voor werkgevers met tussen de 15 en 49 werknemers
- Geen verplichting voor werkgevers met minder dan 15 werknemers of die sinds minstens 36 maanden geen bedrijfswagen ter beschikking stellen.

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

De bovenmatig toegekende forfaitaire voordelen van alle aard

- Politieke wil om een einde te maken aan de bovenmatige toekenning van voordelen van alle aard (met gunstige (para)fiscale behandeling)
 - Vanaf 1 januari 2026
 - Maximum 20% van het belastbare brutoloon (inclusief voordelen van alle aard)
- Berekening van het plafond
 - Waardering van voordelen van alle aard volgens de toepasselijke fiscale regels (forfaitair)
 - Op basis van de bedragen vermeld op alle fiscale fiches 281.10 x 20% (geen individuele berekening)
 - Op basis van de bedragen vermeld op alle fiscale fiches 281.20 x 20% (geen individuele berekening)
- Sancties bij overschrijding:
 - Voor werknemers (281.10)
 - Het overschrijden van het plafond is onderworpen aan een werkgeversbijdrage van 7,5% ten laste van de werkgever (niet aftrekbaar voor vennootschapsbelastingdoeleinden).
 - Het overschrijdend gedeelte is niet aftrekbaar voor vennootschapsbelastingdoeleinden (terwijl de loonkosten normaal gesproken wel aftrekbaar zijn).
 - Voor bedrijfsleiders (281.20) :
 - De overschrijding is niet aftrekbaar voor vennootschapsbelastingdoeleinden.
 - Verlies van het recht op het verlaagde tarief van 20% in de vennootschapsbelasting (op de eerste schijf van 100.000 EUR) voor kleine vennootschappen
 - Voor grotere ondernemingen: sanctie van verlies van het verlaagde tarief is *de facto* niet van toepassing

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Het stelsel van de auteursrechten

- Voordelig belastingstelsel voor inkomsten uit de overdracht van auteursrechten
 - Belast tegen een voordelig tarief van 15% (te verhogen met gemeentelijke opcentiemen), na toepassing van een forfaitaire kostenaf trek van 50% of 25% (binnen bepaalde grenzen)
 - Effectieve belastingdruk tussen 8 en 12%
- Beperking van het toepassingsgebied sinds 1 januari 2023:
 - Voorwaarden: gebruik + openbaarmaking, openbare uitvoering of weergave, of reproductie
 - Uitsluiting van computerprogramma's (IT-profielen)

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Het stelsel van de auteursrechten

- Vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen op inkomsten uit auteursrechten die voldoen aan de fiscale voorwaarden (sinds 1 januari 2023)
- Vanaf 1 januari 2026
 - Computerprogramma's komen opnieuw in aanmerking (op voorwaarde dat aan de voorwaarden inzake exploitatie en mededeling aan het publiek/reproductie is voldaan)
 - Afschaffing van de forfaitaire kostenaf trek ➔ Verhoging van de effectieve belasting tot 15% (+ gemeentelijke opcentiemen)
 - Wijzigingen die alleen van toepassing zijn op fiscaal vlak (aangezien er geen wijzigingen zijn op het vlak van de RSZ-regelgeving)

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Toepassing van een correctiefactor op de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing

- Bedrijfsvoorheffing = voorschot op de definitieve belasting die werkgevers moeten inhouden op het loon van hun werknemers en aan de Schatkist moeten afdragen
- Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever (gedeeltelijk) worden vrijgesteld van de doorstorting aan de Schatkist van de bedrijfsvoorheffing die op het loon van de werknemers wordt ingehouden (in geval van ploegenarbeid, nachtarbeid, O&O, overuren, werken in onroerende staat)

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Toepassing van een correctiefactor op de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing

- Stijgende kostprijs van deze vrijstelling voor de Staat
 - 2005 = 197 miljoen EUR
 - 2025 = 4.6 miljard EUR
 - 2030 = 5 miljard EUR (naar schatting)
- Invoering van een correctiefactor op het in principe vrijgesteld bedrag :
 - 97% voor bezoldigingen betaald in 2027
 - 93,35% voor bezoldigingen betaald in 2028
 - 95,90% voor bezoldigingen vanaf 1 januari 2029

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Belasting op meerwaarden op financiële activa

- Op **financiële activa**: aandelen, obligaties, ETF's, warrants, crypto-activa, valuta's, levensverzekeringen, enz.
- **Uitsluitingen**: pensioenspaarfondsen, pensioenspaarverzekeringen, individuele levensverzekeringen die recht geven op een belastingvermindering in het kader van langetermijnsparen, levensverzekeringen die alleen een uitkering voorzien in geval van overlijden, waardevolle voorwerpen andere dan beleggingsgoud.
- Betrokken belastingplichtigen: particulieren + verenigingen en stichtingen

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Belasting op meerwaarden op financiële activa

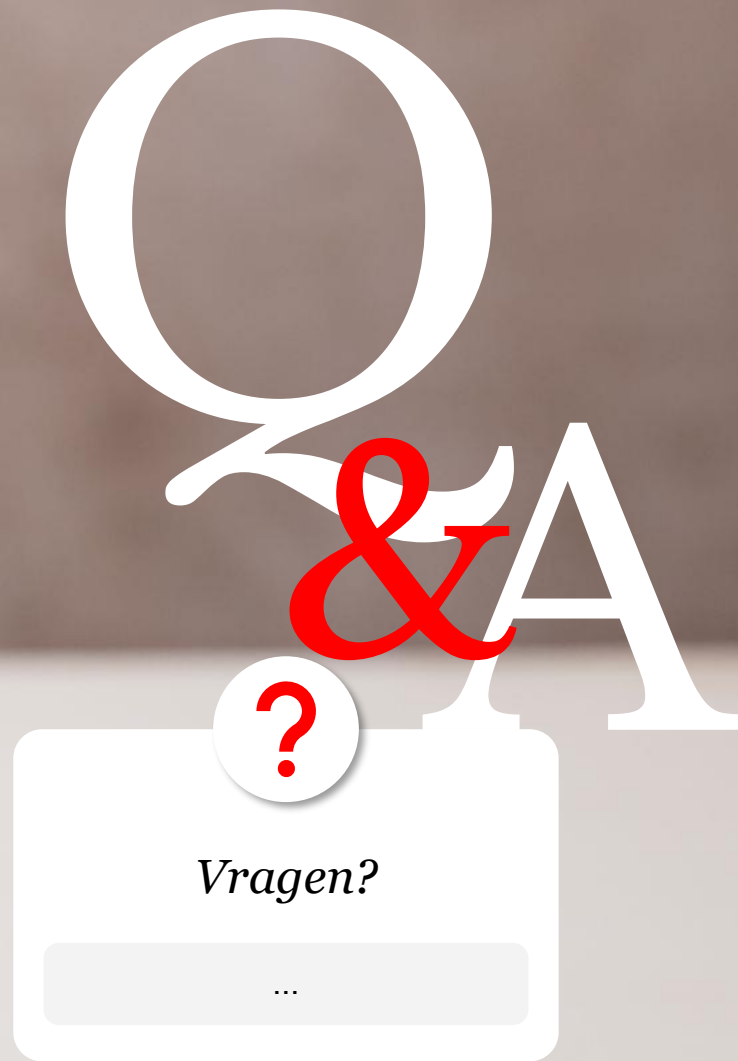
- Belastingstarief van 10%
 - Bronheffing van 10% (default)
 - Mogelijkheid voor een opt-out : belastingheffing via aangifte
- Progressief verlaagd tarief bij meerwaarde op aanzienlijke deelnemingen
- Jaarlijkse vrijstelling voor eerste schijf van 10.000 EUR
- Alleen op de meerwaarde die wordt gerealiseerd in de periode vanaf 1 januari 2026
- Exit tax bij emigratie

De nieuwigheden op fiscaal vlak en inzake Comp & Ben

Belasting op meerwaarden op financiële activa

Aandachtspunten op het gebied van Comp & Ben

- Toekenning van aandelenopties
 - Berekening van de meerwaarde op de aandelen ten opzichte van de waarde van de onderliggende aandelen op het moment van uitoefening
- Warrants
 - Berekening van de meerwaarde op het verschil tussen de verkoopprijs en de waarde van de toegekende warrants
- Gratis aandelen of aandelen tegen verminderde prijs
 - Berekening van de meerwaarde op de aandelen ten opzichte van de waarde van de onderliggende aandelen op het moment van verwerving
- Veranderingen van woonplaats (emigratie)



Ontmoet onze experts.



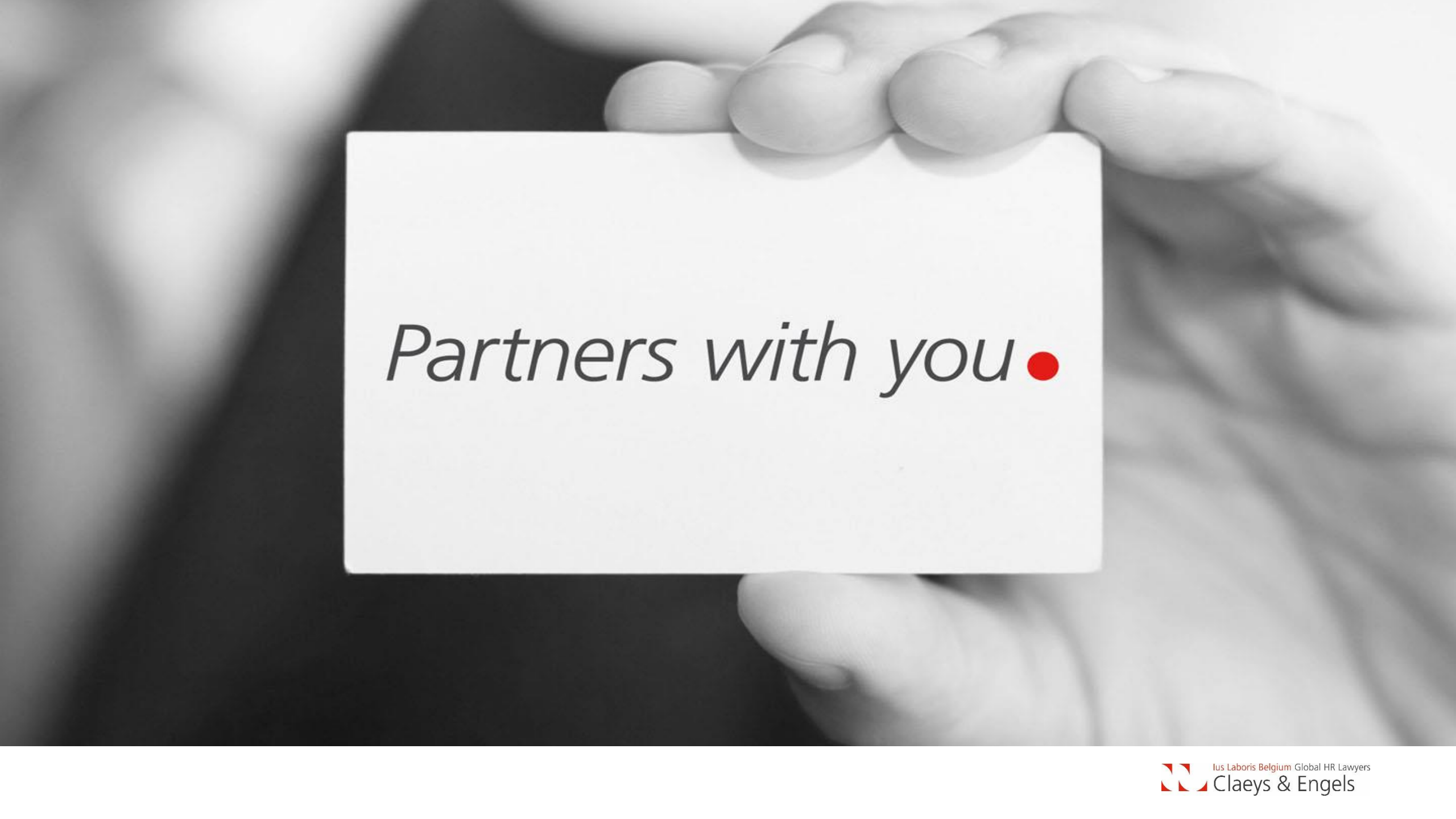
Inger Verhelst
Advocaat – Vennoot

T +32 3 285 97 91
inger.verhelst@claeysengels.be



Jan Lein
Advocaat – Counsel

T +32 2 761 46 54
jan.lein@claeysengels.be

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame, and the hand is visible at the top and bottom edges. The text 'Partners with you.' is written on the card in a black, italicized serif font, followed by a solid red dot.

Partners with you.



BEDANKT!