**Wat leren we uit het Paasakkoord?**

**Hoewel nog meer dan een week voor Pasen, werd op 11 april een ‘Paasakkoord’ afgeklopt binnen de Arizona-regering. Hiermee worden een heel aantal zaken uit het regeerakkoord concreet in wetteksten vertaald. Deze teksten worden nu voorgelegd aan de sociale partners en de Raad van State, alvorens zij voor een ‘tweede lezing’ opnieuw naar de Ministerraad gaan.**

UNIZO is tevreden met een heel aantal maatregelen die worden doorgevoerd en die positief zijn voor de arbeidsmarkt, en zelfstandigen en kmo’s ondersteunen. Het gaat dan onder meer over de beperking van de werkloosheid in de tijd, die ingaat vanaf 1 januari 2026; de verlaging van de werkgeversbijdragen en het verdwijnen van de automatische boete bij een foute belastingaangifte, stuk voor stuk maatregelen waarvoor UNIZO heeft gepleit. Rond een aantal zaken in verband met de responsabilisering van werkgevers bij langdurig zieken, of de verhoogde solidariteitsbijdrage bij de uitbetaling van aanvullende pensioenkapitalen, zal UNIZO zich negatief uitspreken.

In het regeerakkoord stonden ook heel wat maatregelen die voor meer flexibiliteit op de werkvloer moeten zorgen. Denk maar aan extra (para-)fiscaalvriendelijke overuren, de algemene uitbreiding van de flexi-jobs of meer mogelijkheden op vlak van arbeidstijd en nachtarbeid. Deze maatregelen maakten geen deel uit van dit Paasakkoord. Het is dus nog wachten op de uitrol hiervan. Dat geldt ook voor enkele fiscale maatregelen, zoals de meerwaardebelasting/solidariteitsbijdrage.

**INHOUDSTAFEL**

* **Loonkost**
* **Sociaal statuut en pensioenen**
* **Langdurig zieken – terug naar werk**
* **Fiscaliteit**
* **Werk**
* **Arbeidsmarkt**

**Loonkost**

**Loonlastenverlaging**

Op brutolonen van werknemers in de privésector tot en met een refertekwartaalloon van €11.013 krijgen werkgevers vandaag een kortingsbedrag op de patronale bijdrage die ze verschuldigd zijn. Dit bestaat enerzijds uit een lage looncomponent en anderzijds uit een zeer lage looncomponent. Het Paasakkoord voorziet in een versterking van laatstgenoemde, de zeer lage looncomponent, door het plafondbedrag stelselmatig te verhogen, van €6.943 vandaag tot €8.400 vanaf kwartaal 2 van 2025 en €9.360 vanaf kwartaal 3 van 2025. Voor brutolonen tot en met deze bedragen gaat het al snel over enkele honderden euro’s verschil op kwartaalbasis.

**Loonlastenverlaging bis**

Vanaf 1 juli 2025 komt er een plafond op het refertekwartaalloon waarna geen bijkomende patronale bijdrage meer verschuldigd is. Het Paasakkoord heeft dit vastgelegd op €85.000.

**Sociaal statuut zelfstandigen en de pensioenhervorming**

In afwachting van een grondigere pensioenhervorming aangekondigd in het regeerakkoord ([waarover je hier meer leest](https://www.unizo.be/het-regeerakkoord-pensioenen)), nam de regering al enkele beslissingen:

* De [**pensioenbonus**](https://www.unizo.be/ondernemersgids/financieel/sociaal-statuut/pensioen-0#pensioenbonus) ingevoerd door de vorige regering zal tot en met 31 december 2025 verder kunnen worden opgebouwd. Bouwde je deze bestaande bonus op, dan behoud je dat recht wanneer je vanaf 2026 met pensioen gaat. En op 1 januari 2026 zou een nieuw bonussysteem moeten starten, maar de details daarvan zijn nog niet gekend. Volgens het regeerakkoord zou die bonus toegekend worden op voorwaarde dat je na de wettelijke pensioenleeftijd verder werkt en zou je voor elk bijkomend loopbaanjaar een bonus ontvangen gelijk aan 2% van je pensioenbedrag. Aan deze nieuwe bonus zou ook een malus van 2% gekoppeld worden, voor wie vervroegd met pensioen gaat na een loopbaan met te weinig effectieve arbeid.
* Vanaf 1 juli 2025 worden de **pensioenen en uitkeringen na 3 maanden geïndexeerd** in plaats van onmiddellijk. De pensioenen en uitkeringen werden in februari met 2% geïndexeerd, omdat in januari de zogenaamde spilindex overschreden werd. De spilindex betekent dat de inflatie sinds de vorige indexering van mei 2024 tot minstens 2% was opgelopen. Stel dat de nieuwe regels al in januari 2025 van toepassing zouden zijn geweest, dan zouden pensioenen en uitkeringen pas in april 2025 zijn geïndexeerd.
* De **allerhoogste pensioenen** worden vanaf juli 2025 **gedeeltelijk geïndexeerd**. Het gaat over pensioenen van minstens 5.183 euro per maand. Deze maatregel zal geen impact hebben op zelfstandigen, want zelfstandigenpensioenen zijn minder hoog.
* Zoals aangekondigd in het regeerakkoord, zal vanaf 2027 bij de uitbetaling van **aanvullende pensioenkapitalen een extra solidariteitsbijdrage van 2%** worden ingehouden, wanneer alle kapitalen samen minstens 150.000 euro bedragen. De eerste schijf vanaf 150.000 euro is vrijgesteld van deze extra bijdrage. Deze extra solidariteitsbijdrage komt bovenop de gewone solidariteitsbijdrage van 2%.
* Tot slot stijgt de zogenaamde **Wijninckxbijdrage** in 2026 van 3% naar 12,5%. De Wijninckxbijdrage is verschuldigd door werkgevers, vennootschappen of zelfstandigen in een eenmanszaak die voor hun werknemers, bedrijfsleiders of zichzelf zeer hoge bijdragen storten voor een aanvullend pensioen. Dit betekent dat bijdragen ertoe zouden leiden dat de som van het wettelijke pensioen en van de aanvullende pensioenen uitgedrukt in een fictieve maandelijkse rente, meer dan 8.291,60 euro per maand zouden bedragen.

Voor zelfstandigen die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt (vandaag 66 jaar), maar die nog geen pensioen genieten, wordt vanaf 1 juli 2025 de minimumbijdrage hoofdberoep ingevoerd. Dankzij de minimumbijdrage zijn deze zelfstandigen zeker dat ze verder pensioenrechten opbouwen. De zelfstandigen uit deze groep die geen minimumbijdrage wensen te betalen, zullen een aanvraag kunnen indienen om verder sociale bijdragen te betalen in het oude systeem. Wie zo’n aanvraag indient, doet in ruil afstand van de verdere pensioenopbouw.

**Langdurig zieken - Terug Naar Werk**

Het terugdringen van het aantal langdurig zieken was een van de belangrijkste doelstellingen van het federale regeerakkoord. Om dit te realiseren bevat het Paasakkoord diverse maatregelen uit het regeerakkoord. Het doel is om langdurig zieke werknemers weer aan het werk te krijgen, waarbij de nadruk ligt op een versterkte responsabilisering van werknemers, werkgevers, artsen en ziekenfondsen. Hieronder worden de belangrijkste maatregelen per actor voor je uiteengezet.

**Werknemers:**

* Er komen strengere sancties voor werknemers die niet (voldoende) meewerken aan hun terugkeer naar werk. Werknemers die zonder geldige reden afwezig zijn bij de adviserend arts van de mutualiteit voor een inschatting van hun arbeidspotentieel of bij de Terug Naar Werk Coördinator, kunnen vandaag tot 2,5% van hun uitkering verliezen. Dit systeem wordt verstrengd en uitgebreid:
  + Wie afwezig is zonder geldige reden bij de adviserend arts en/of bij de arbeidsarts voor zijn re-integratiebeoordeling kan zijn uitkering verliezen.
  + Wie afwezig is zonder geldige reden bij het eerste contactmoment bij de Terug Naar Werk Coördinator of zich niet inschrijft bij de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling kan tot 10% van zijn uitkering verliezen.
  + Belangrijke nuance: werknemers die daarna opnieuw meewerken, kunnen hun uitkering wel terugkrijgen
* Om te vermijden dat werknemers bij herval telkens opnieuw recht hebben op dertig dagen gewaarborgd loon betaald door de werkgever, zullen werknemers pas na 8 weken werkhervatting weer recht krijgen op een maand gewaarborgd loon. Nu is dat na twee weken.
* Werknemers die tijdens een periode van gedeeltelijke werkhervatting opnieuw ziek worden, ontvangen geen gewaarborgd loon meer maar steeds een uitkering. Vandaag hebben werknemers opnieuw recht op gewaarborgd loon na 20 weken progressieve werkhervatting. Dit wordt dus afgeschaft.
* De wachtperiode voor de opstart van een procedure medische overmacht voor beëindiging van het arbeidscontract wordt ingekort van 9 maanden naar 6 maanden.
* Het aantal dagen dat werknemers in grote ondernemingen ziek thuis mogen blijven zonder ziektebriefje wordt gereduceerd van 3X 1 dag naar 2X per 1 dag per jaar. De uitzondering voor kmo’s blijft behouden.

**Werkgevers:**

* Werkgevers zullen meer betalen voor langdurig zieke werknemers. Na de periode van gewaarborgd loon zullen werkgevers tijdens de tweede en derde maand ziekte 30 procent van de uitkering (die vandaag ten laste is van het RIZIV) moeten overnemen.
  + Kmo’s die minder dan 50 werknemers tewerkstellen zijn uitgesloten van deze regeling
  + De regeling is ook niet van toepassing voor werknemers 55+, flexi-jobwerknemers, uitzendkrachten en gelegenheidsarbeiders
* Werkgevers worden verplicht om in het arbeidsreglement een passage op te nemen wie er contact opneemt met een werknemer bij (langdurige) ziekte en op welk moment dit gebeurt. Met deze verplichting wil de regering werkgevers aanmoedigen om een actief aanwezigheidsbeleid te ontwikkelen
* Werkgevers moeten na acht weken ziekte de preventiedienst inschakelen om het arbeidspotentieel van de werknemer te beoordelen en, indien mogelijk, een re-integratietraject starten. Als er na zes maanden nog geen traject voor een werknemer met arbeidspotentieel is, dan riskeren werkgevers met meer dan 20 werknemers een sanctie. In het Paasakkoord is vastgelegd dat deze overtreding onder sanctieniveau 2 van het Sociaal Strafwetboek valt. Dit betekent dat een werkgever bij een dergelijke inbreuk een strafrechtelijke geldboete riskeert van €50 tot €500.

**Artsen:**

* Artsen zullen strenger worden gecontroleerd op hun voorschrijfgedrag. Alle geneeskundige attesten voor langer dan één maand zullen worden verzameld in een databank en gemonitord. Artsen die meer of voor langere periodes voorschrijven in vergelijking met hun collega’s zullen hierop gesanctioneerd worden.
* Artsen zullen nog voor maximaal drie opeenvolgende maanden een ziektebriefje mogen schrijven.

**Ziekenfondsen:**

* De middelen die de ziekenfondsen ontvangen voor hun werking worden meer afhankelijk van de mate waarin ze erin slagen om langdurig zieken weer aan het werk te brengen.

**Fiscaliteit**

Het Paasakkoord bevat een heel aantal van de fiscale maatregelen die het Regeerakkoord aankondigde. Zonder allesomvattend te zijn, lichten wij enkele maatregelen toe die een impact hebben op u als ondernemer.

* De **belastingverhogingen van 10%** zijn binnenkort definitief verleden tijd. Wanneer je als belastingplichtige voor de eerste keer een fout maakt in je aangifte, word je vermoed te goeder trouw te zijn. Het is aan de fiscus om te bewijzen dat je te kwader trouw was, om toch een belastingverhoging van 10% te kunnen opleggen. Dit is een belangrijke realisatie voor een [problematiek die UNIZO samen met UCM en ITAA op de politieke agenda plaatste](https://www.unizo.be/berichten/nieuws/unizo-ucm-en-itaa-willen-komaf-maken-met-het-automatisch-boetesysteem-als-er).
* Het [**belastingkrediet voor eigen middelen**](https://www.unizo.be/ondernemersgids/financieel/fiscaliteit/personenbelasting-0#belastingkrediet-eigen-middelen) wordt interessanter: het tarief verdubbelt naar 20% en het maximumbedrag stijgt naar 7.500 EUR. Dit geldt reeds voor 2025. UNIZO is tevreden dat ondernemers met een eenmanszaak op deze manier worden gestimuleerd om te investeren via eigen middelen.
* De belastingvrijstelling voor een niet-gepensioneerde die een [**flexijob**](https://www.unizo.be/flexi-jobs#flexijobs)uitoefent, verhoogt van 12.500 naar 18.000 EUR voor 2025. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Dit is een punt waar UNIZO sinds lang voor strijd. De algemene uitbreiding van de flexi-jobs naar alle sectoren is de voornaamste UNIZO-realisatie in het regeerakkoord, maar deze maatregel is nog niet opgenomen in deze programmawet. Zij zal later worden uitgevoerd. Het is dus nog even afwachten op de volledige uitrol van de flexi-jobs naar alle sectoren.
* Voor [**studentenarbeid**](https://www.unizo.be/flexi-jobs#studentenarbeid) wordt de grens van het nettobedrag voor de eigen bestaansmiddelen verhoogd naar 12.000 EUR. Bovendien wordt het bedrag van de inkomsten waarmee geen rekening wordt gehouden, verhoogd naar 6.840 EUR. Dit betekent dat een student(e) tot 21.840 EUR kan bijverdienen en toch fiscaal ten laste blijven van zijn/haar ouders. UNIZO riep meermaals op om deze fiscale grenzen, samen met de uurgrens voor studentenarbeid, te verhogen. Studenten zullen voortaan 650 uur kunnen presteren aan verminderde socialezekerheidsbijdragen (de student is enkel een solidariteitsbijdrage van 2,71 % verschuldigd, de werkgever betaalt 5,42 % aan bijdragen). De leeftijdsgrens voor studentenarbeid wordt op 15 jaar gelegd.
* De [gunstige stelsels voor de uitkering van dividenden](https://www.unizo.be/ondernemersgids/financieel/fiscaliteit/de-fiscaliteit-van-je-zaak#optimaliseer-jouw-dividendenuitkering-vvpr-bis-en-de-liquidatiereserve), worden op elkaar afgestemd. Voor **liquidatiereserves** opgebouwd voor 01/01/2026, krijg je de keuze: een uitkering na 3 jaar tegen een tarief van 6,5% roerende voorheffing (“RV”) of een uitkering na 5 jaar aan 5% RV. Later aangelegde reserves vallen onder de nieuwe regeling: een uitkering aan 6,5% na 3 jaar. Wie vroeger uitkeert, betaalt 30% RV. Bij **VVPRbis** verdwijnt het tarief van 20% voor inbrengen uitgevoerd vanaf 01/01/2026. UNIZO is tevreden dat de aanpassingen aan beide stelsels beperkt zijn en dat ondernemers met reeds aangelegde liquidatiereserves kunnen kiezen tussen de oude en de nieuwe spelregels.
* Het[**verlaagd btw-tarief (6%) voor afbraak en heropbouw**](https://www.unizo.be/ondernemersgids/financieel/fiscaliteit/btw/btw-specifiek#btw-bij-afbraak-en-heropbouw), wordt uitgebreid naar leveringen (dus bij verkopen door bijvoorbeeld een bouwpromotor). Er wordt aangesloten bij de voorwaarden van de huidige regeling, met een beperkte verstrenging van de ‘sociale voorwaarden’: de maximumoppervlakte van de woning bij een levering wordt beperkt 175 m² (tenzij de woning wordt verhuurd in het kader van sociaal huisvestingsbeleid). De nieuwe regels treden in werking na afloop van de bestaande overgangsmaatregelen. UNIZO is tevreden met deze stimulans voor de bouw- en vastgoedsector.
* **Gewijzigde aftrekbaarheid plug-in hybrides:**

De federale regering heeft een regeling uitgewerkt voor een gewijzigde aftrekbaarheid van hybride bedrijfswagens. Door deze wijziging wil de regering de overgang naar volledig elektrische bedrijfswagens iets langer rekken, voornamelijk voor de bestuurders die nog moeilijkheden hebben met het laden, bijvoorbeeld in stadscentra.

De regeling ziet er als volgt uit:

**De wagen voldoet aan Euro 6e-bis-norm:**

* **CO₂ ≤ 50 g/km:** Maximaal aftrekbaar, plafond gelijk aan elektrische voertuigen. Brandstofkosten aftrekbaar tot eind 2027 (50%), daarna niet meer. Elektriciteitskosten blijven aftrekbaar.
* **CO₂ 51-75 g/km:** Aftrekbaarheid tot eind 2027 maximaal 75%, daarna 65% in 2028, 57,5% in 2029, en 0% in 2030. Brandstofkosten aftrekbaar tot eind 2027 (50%), daarna niet meer. Elektriciteitskosten blijven aftrekbaar.
* **CO₂ > 75 g/km:** Beschouwd als "valse hybride". CO₂-uitstoot vermenigvuldigd met 2,5 voor aftrekbaarheid.

**De wagen voldoet niet aan Euro 6e-bis-norm:**

* **CO₂ ≤ 50 g/km:** Maximaal aftrekbaar, plafond gelijk aan elektrische voertuigen. Brandstofkosten aftrekbaar tot eind 2027 (50%), daarna niet meer. Elektriciteitskosten blijven aftrekbaar.
* **CO₂ > 50 g/km:** Aftrekbaarheid tot eind 2027 maximaal 75%, daarna 65% in 2028, 57,5% in 2029, en 0% in 2030. Wordt beschouwd als "valse hybride" en CO₂-uitstoot vermenigvuldigd met 2,5.

**En dan nog dit:**

* Het regime voor de zogenaamde *valse hybrides* die voldoen aan Euro 6e-bis-norm geldt ook voor berekening van voordeel van alle aard (VAA).
* Vanaf 1 januari 2026 mogen PHEV’s die niet voldoen aan Euro 6e-bis-norm niet langer als nieuw voertuig worden ingeschreven in België.

**Werk**

In het regeerakkoord stonden heel wat maatregelen die voor meer flexibiliteit op de werkvloer moeten zorgen. Veel van deze maatregelen zijn UNIZO-vingerafdrukken in het regeerakkoord. Denk maar aan extra (para-)fiscaalvriendelijke overuren, de algemene uitbreiding van de flexi-jobs of meer mogelijkheden op vlak van arbeidstijd en nachtarbeid. Op de uitrol van deze maatregelen is het nog even wachten. Pas in een later stadium zal de regering hier wetgevend werk uitwerken. Wel werd alvast het aantal uren studentenarbeid opgetrokken naar 650 uren via een parlementair initiatief.

* De **startbaanverplichting** was een maatregel ingevoerd eind de jaren ‘90 die werkgevers verplichtte om een bepaald percentage van hun personeelsbestand in te vullen met jongeren onder de 26 jaar via startbaanovereenkomsten. Het doel was om schoolverlaters en werkzoekende jongeren zonder werkervaring een eerste stap op de arbeidsmarkt te bieden. Dit zorgde vaak voor hoge administratieve lasten en werd het door talrijke vrijstellingen vaak ineffectief. Als gevolg daarvan wordt de verplichting nu **grotendeels afgeschaft**, met uitzondering van enkele bepalingen die onder de regionale bevoegdheden vallen en gericht zijn op maatschappelijke projecten en toezicht op startbaanovereenkomsten.
* Vanaf 1 juli 2025 hebben werknemers die officieel als **pleegouder** zijn aangesteld in het kader van langdurige pleegzorg **recht op ouderschapsverlof**, vergelijkbaar met het bestaande recht voor ouders. Dit verlof, maximaal vier maanden volledige onderbreking of een equivalent in vermindering van werkuren, kan worden opgenomen zolang het kind in langdurige pleegzorg in het gezin verblijft. Werknemers ontvangen hierbij een onderbrekingsuitkering van de RVA. Voor de aanvraag moeten zij bewijsstukken overleggen, waaronder een attest van langdurige pleegzorg (uitgereikt door een bevoegde pleegzorgdienst), een bewijs dat het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister is ingeschreven als lid van het gezin, en, indien nodig, een document waaruit blijkt dat het kind aan de leeftijdsvoorwaarden voldoet. Deze regeling is van toepassing op aanvragen die vanaf 1 juli 2025 bij werkgevers worden ingediend.
* Het **tijdskrediet landingsbanen** blijft werknemers van 55 jaar of ouder de mogelijkheid bieden om hun arbeidsprestaties met 1/5 te verminderen of over te schakelen naar een halftijds arbeidsstelsel. **De loopbaanvereiste wordt echter aangescherpt**: vanaf 2025 moet een werknemer minimaal 30 jaar gewerkt hebben, met jaarlijks ten minste 156 werkdagen, om in aanmerking te komen. Dit vereiste wordt stapsgewijs verhoogd tot 35 jaar in 2030. Het recht op onderbrekingsuitkeringen van de RVA blijft vanaf 60 jaar gelden, met uitzonderingen vanaf 55 jaar.
* Daarnaast volgt de regering ook het advies van de sociale partners over **SWT** (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag). Dit betekent concreet dat de verschillende bestaande cao’s toepasselijk blijven tot 30 juni 2025 (dit zijn de bijzondere stelsels, zoals bv. Lange loopbaan, medische SWT of nachtarbeid). Voor de algemene regeling uit CAO nr. 17 bevestigt de regering dat werknemers die minstens 62 jaar oud zijn en een loopbaan hebben van 40 jaar, na een ontslag, op SWT kunnen gaan, indien het ontslag plaatsvond voor 1 april 2025 en voor zover de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldaan zijn op 30 juni 2025.

**Arbeidsmarkt**

**Beperking van de werkloosheid in de tijd**

Zoals reeds aangekondigd in het regeerakkoord wordt de werkloosheid (eindelijk) beperkt in de tijd via het Paasakkoord. Een jarenlange UNIZO-eis die nu werkelijkheid wordt. De belangrijkste wijzigingen op een rij:

* Vanaf 1 januari 2026 zal iedereen die meer dan 2 jaar werkloos is, zijn uitkering verliezen.
* Je zal maar een werkloosheidsuitkering ontvangen van zodra je minstens 1 jaar ofwel 312 arbeidsdagen effectief gewerkt hebt in de periode van 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag. De duurtijd van de uitkering groeit met 1 mand per gewerkte periode van 104 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen, bovenop de toelatingsvoorwaarden totdat de uitkering maximaal 24 maanden omvat. Voor 55+ is er een uitzonderingsregeling. Vanaf 2026 zal, op voorwaarde van een beroepsverleden van minstens 31 jaar hebben voldaan, de beperking van toepassing zijn.
* Tijdelijke werklozen, moeten zich na drie maanden tijdelijke werkloosheid inschrijven bij VDAB of Actiris.