

1. SITUERING

In dit infoblad bespreken we de sociale maatregelen uit het federaal regeerakkoord 2025-2029. Er staat heel wat op het programma, hetgeen op vandaag uiteraard niet verder uitgewerkt is. Maar het onderstaand overzicht geeft een beeld van welke wijzigingen komende zijn. Van zodra de uitvoering van deze maatregelen bekend worden, zullen wij hierover verder informeren.

2. MAATREGELEN

2.1 Werkloosheidsuitkering

- De duur van de **werkloosheidsuitkeringen** wordt **beperkt** tot maximum 2 jaar. Bovendien zullen de werkloosheidsuitkeringen sneller degressief zijn.
- Voor wie ouder is dan 55 jaar, voor zover zij in 2025 een beroepsverleden hebben van 30 jaar van elk minstens 156 gewerkte dagen, en vanaf 2030 een beroepsverleden van 35 jaar, geldt de beperking van maximaal 2 jaar niet.
- Werknemers die langer dan 3 maanden tijdelijk werkloos worden gesteld, worden verplicht ingeschreven als werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (Actiris, VDAB, Forem).
- Werknemers met een loopbaan van minstens 10 effectief gewerkte jaren, kunnen éénmaal in hun loopbaan beroep doen op een werkloosheidsuitkering van maximum 6 maand als zij zelf ontslag nemen.

2.2 Preventie en re-integratie van langdurig zieken

- Invoering van een **actief verzuimbeleid** in ondernemingen.
- Werkgevers (met uitzondering van kmo's) betalen gedurende de eerste 2 maanden die volgen op de periode van gewaarborgd loon een bijdrage van 30% van de RIZIV-uitkering voor langdurig zieke werknemers tussen 18 en 54 jaar.

Deze bijdrage vervangt de huidige 'responsabiliseringsbijdrage voor werkgevers met gemiddeld hogere invaliditeit'.

- **Hervorming van de re-integratietrajecten:**
 - Verplichting voor de werkgevers om na 8 weken arbeidsongeschiktheid een inschatting te laten maken van het arbeidspotentieel van hun werknemer door de externe preventiedienst.
 - Er wordt een sanctie voorzien voor werkgevers met meer dan 20 werknemers als zij binnen de 6 maanden vanaf de aanvang van de ziekte geen re-integratieproces hebben gestart.
 - Kortere wachtperiode om een re-integratietraject te kunnen starten in het kader van medische overmacht (6 maanden in plaats van 9 maanden).
 - De bijdrage naar het Terug Naar Werk-Fonds blijft verschuldigd.
 - Een formeel of informeel re-integratietraject zal vanaf de eerste dag ziekte kunnen gestart worden in plaats van de huidige wachtperiode van 3 maanden.
- Het **niet voorleggen van een ziekte-attest** voor de eerste ziekedag wordt herleid naar 2x per jaar in plaats van 3x per jaar.
- Herval van ziekte met een nieuw recht op gewaarborgd loon wordt naar 8 weken gebracht. Vandaag heeft een werknemer die gedurende 14 kalenderdagen het werk hervat, opnieuw recht op 30 kalenderdagen gewaarborgd loon bij ziekte.
- Verlaging van de administratieve drempels bij gedeeltelijke werkhervatting.
- Er komt een digitaal meldpunt voor verdachte ziekte-attesten.

2.3 Flexibilisering en modernisering

- Invoering van een '**familiekrediet**': elk kind krijgt bij de geboorte een rugzakje met verlofrechten die bestemd is voor wie voor een kind zorgt (ouders, pleegouders, grootouders).
- Ouderschapsverlof en tijdscrediet zullen verder geharmoniseerd worden op vlak van voorwaarden, opnamemodaliteiten en duurtijd. Dit gebeurt in samenspraak met de Groep van 10.
- Uiterlijk tegen 31.12.2025 wordt de **proefperiode opnieuw ingevoerd**. Binnen de eerste 6 maanden van een arbeidsovereenkomst kan deze beëindigd worden met een opzegtermijn van 1 week.
- **Beperking van het aantal beschermingsvergoedingen** in het kader van een ontslag.
- **Beperking van de ontslagvergoeding** tot 52 weken voor nieuwe aanwervingen.

- Meer vrijheid voor werknemers om **arbeidsuren** te bepalen in akkoord met de werkgever en volgens de Europese regels.
- Vóór 30.06.2025 wil de regering een nieuw wettelijk kader invoeren met ‘**annualisering van de arbeidstijd**’.
- **Afschaffing** van de verplichting dat de **minimale wekelijkse arbeidsduur 1/3^e** moet zijn van een voltijds uurrooster.
- Het verbod op arbeidsprestaties van minder dan 3 uur blijft behouden.
- Het **verbod op nachtarbeid verdwijnt alsook de wettelijke verplichte sluitingsdag**.
- Nachtarbeid in de distributiesector start om 24u in plaats van 20u. Echter specificeert het regeerakkoord dat bestaande premies voor nachtarbeid vastgelegd in CAO’s blijven gelden.
- Het regime van **flexijobs** wordt mogelijk gemaakt voor **alle sectoren**. Het maximaal jaarinkomen wordt verhoogd naar 18.000 EUR.
- Het wettelijk **individueel opleidingsrecht** wordt **flexibeler en gedeeltelijk collectief**. Opgebouwde vormingsrechten kunnen geen aanleiding geven tot uitbetaling van loon.
- **Jobstudenten**: permanente verhoging van de begrenzing tot **maximaal 650 uur** studentenarbeid per jaar. Bovendien wordt de leeftijdsgrens **15 jaar**.

2.4 Eindeloopbaan en SWT

- **Tijdscrediet ‘landingsbaan’** vanaf 55 jaar in halftijdse of 4/5^e vorm blijft mogelijk mits de werknemer in 2025 een beroepsverleden heeft van minstens 30 jaar van elke minstens 156 gewerkte dagen. In 2030 wordt het beroepsverleden opgetrokken naar 35 loopbaan jaren.
- **Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)**: vanaf de datum van het regeerakkoord **stopt** de nieuwe instroom, met uitzondering van:
 - Medisch SWT;
 - Werknemers uit bedrijven die een intentieverklaring tot herstructurering of collectief ontslag afsloten vóór de datum van het regeerakkoord;
 - Verworven rechten van degenen die in het stelsel zitten.

2.5 Administratieve vereenvoudiging

- **Afschaffing van de FLA**. De regering onderzoekt een minder belastend systeem.
- **Afschaffing van de startbaanverplichting**.
- **Vereenvoudiging van administratieve verplichtingen** voor de werkgevers voor deeltijdse arbeid.

- **Risicoanalyses** hoeven niet jaarlijks herhaald te worden.
- Elk regeeringslid zal tegen 30.06.2025 moeten voorleggen welke administratieve verplichtingen voor werkgevers vereenvoudigd of geschrapt kunnen worden.

2.6 Koopkracht – loonnorm en fiscaliteit (luik ‘sociaal)

- Het principe van de **loonindexering wordt behouden**. De Groep van 10 moet tegen eind 2026 een advies indienen omtrent de hervorming van de loonnormwet en de automatische loonindexering.
- Voor de jaren 2025 – 2026 bedraagt de **loonnorm 0%**. Dit betekent dat de gemiddelde loonkosten niet mogen stijgen gedurende deze twee jaren.
- **Fiscaalvriendelijke overuren** worden structureel naar 180 uur gebracht.
- **Vrijwillige overuren** worden voor alle sectoren naar 360 uur gebracht. Voor deze uren dient geen motief te zijn, noch inhaalrust toegekend te worden. Voor 240 van deze vrijwillige overuren dient geen overloon betaald te worden en is het brutoloon gelijk aan het nettoloon.

Vrijwillige overuren zijn nog steeds van toepassing op voltijdse werknemers én op deeltijdse werknemers die minstens 3 jaar deeltijds werken en op voorwaarde dat er een tijdelijke toename is van werk.

- **Maaltijdcheques:**
 - De Groep van 10 heeft tot eind 2029 de tijd om de nominale waarde 2x te verhogen met 2 EUR, de nominale waarde wordt dus naar maximum 12 EUR gebracht.
 - De aftrekbaarheid van de werkgeverskost wordt overeenkomstig verhoogd.
 - De bestedingsmogelijkheid wordt eveneens uitgebreid en de bestaande cheques (eco-, cultuurcheques) worden uitgedoofd.
- Verhoging van de **belastingvrije som vanaf 2027** inzake personenbelasting.

Vragen?

Kelly Ciancimino
HR Business partner

kelly.ciancimino@febelgra.be

t +32 2 680 06 67
m +32 478 39 41 20

www.febelgra.be

Marsveldplein 2
Place du Champ de Mars 2
1050 Brussel/Bruxelles