

Wat betekent het paasakkoord voor werkgevers?

FAQ



acerta
consult

Experts
in hr

Wat betekent het paasakkoord voor werkgevers?

De federale regering heeft onlangs haar paasakkoord gesloten. Dit akkoord voert een aantal maatregelen uit die zijn opgenomen in het [federaal regeerakkoord 2025-2029](#). Het paasakkoord heeft geleid tot een voorontwerp van programmawet en andere ontwerpen van diverse wetgevende teksten. In volgend bericht vind je een overzicht van de maatregelen die impact kunnen hebben op jou als werkgever: [Wat betekent het paasakkoord 2025 voor jou als werkgever? – Acerta](#)

De informatie in de media en de ontwerpwetgeving over het paasakkoord roepen heel wat vragen op. Met deze FAQ proberen we alvast een eerste antwoord te geven op een aantal veelvoorkomende vragen.

Let wel – de antwoorden in deze FAQ zijn gebaseerd op de informatie waarover we momenteel beschikken. De inhoud kan nog wijzigen en de ingangsdatum moet voor een aantal maatregelen nog bepaald worden.

1. Arbeidsongeschiktheid	5
1.1 Is er een timing voorzien voor de maatregelen i.v.m. preventie en re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer?	5
1.2 Als een werknemer het re-integratietraject wenst op te starten, wie betaalt?	5
1.3 De responsabiliseringsbijdrage voor langdurig zieken is niet voor lokale besturen, zal die lijn ook voor de solidariteitsbijdrage worden aangehouden?	5
1.4 Geldt de solidariteitsbijdrage ook voor maatwerkbedrijven?	5
1.5 Is er ook geen gewaarborgd loon voor medewerkers die in dienst komen met een toestemming van de mutualiteit (progressief)?	6
1.6 Kan de werkgever informeren naar de gezondheidstoestand van de werknemer zonder beschuldigd te worden van pesterijen of druk op de langdurig zieke persoon?	6
1.7 Hoe kan de werkgever, tot op heden, een re-integratietraject voorstellen aan de werknemer als de werknemer zich voortdurend beroept op de beslissing van zijn arts terwijl er geen diagnose is gesteld?	6
1.8 De verplichtingen van de werkgever zijn voorzien vanaf 2026. Hoe zit het met de termijnen als de werknemer in januari 2026 al meer dan een jaar afwezig is?	6
1.9 Weet men hoe de 50 werknemers moeten worden berekend voor de solidariteitsbijdrage en het gewaarborgd loon in de 2e maand...?	7
1.10 De werkgever moet in contact blijven met de zieke werknemer. Wat als de werknemer dit niet wenst?	7
1.11 Betaalt men geen gewaarborgd loon voor bedienden tijdens de 1e maand ziekte?	7
2. Fiscaliteit	7
2.1 Zou de nieuwe regeling expats ook gelden voor bestaande dossiers?	7
2.2 Kan een cao 90 worden ingevoerd in een VZW?	7
2.3 Hebben de fiscale maatregelen een impact op het mobiliteitsbudget?	8
3. Eindeloopbaan	8
3.1 Blijft SWT om medische redenen bestaan? Ongeacht wanneer de opzeg gegeven is?	8
3.2 Wat met landingsbanen voor + 60 jaar? Geen wijzigingen?	8
3.3 Kan men momenteel nog in landingsbaan stappen vanaf 55 jaar als men aan de voorwaarden voldoet? Zijn de huidige regels nog geldig tot eind juni 2025 (volgens cao 170) en veranderen die na 01/07/2025? Wordt de periode van landingsbaan nog steeds gelijkgesteld voor het pensioen wanneer men instapt voor eind juni en wat verandert er vanaf 01/07/2025?	9
3.4 De pensioenbonus: opbouw tot en met 31/12/2025 en dus niet de voorziene 3 jaar. Dus wie nu aan het sparen is stopt de opbouw op 31/12/2025 ook al werken ze nog verder en hebben ze nog niet 3 jaar gespaard?	9
3.5 Wanneer gaan die andere afspraken rond pensioenen in wetten gegoten worden?	9
3.6 Welke impact gaat een landingsbaan hebben op pensioen?	9

- 3.7 Voor landingsbaan, 35 jaar loopbaan als werknemer of ook als zelfstandige? (voor degenen met een gemengde loopbaan) 10
- 3.8 Hoe zit het met het openbaar systeem in de publieke sector? Is de leeftijdsvoorwaarde voor loopbaanonderbreking-eindeloopbaanstelsel is momenteel voorzien vanaf 55 jaar (of eerder als men 28 jaar loopbaan kan bewijzen)? 10

4. Flexibiliteit

11

- 4.1 Iemand die op vervroegd pensioen gegaan is, mag geen flexi-job uitoefenen voor zijn 65 jaar? 11
- 4.2 Wat is een opt-out in het kader van de flexi-jobs? 11
- 4.3 Is er een datum voor de inwerkingtreding van de maatregel over de verhoging van de inkomsten voor flexi-jobs? Met andere woorden, kunnen werkgevers nu al in de praktijk concreet rekening houden met dit plafond van 18.000 euro in de praktijk voor hun flexi-jobwerknemers? 12
- 4.4 Klopt het dat de verhoging tot 650 uren voor studentenarbeid werd goedgekeurd in het Parlement maar nog steeds niet werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad? 12
- 4.5 Is het plafond voor studenten inderdaad 12.000 €? 12

5. RSZ

12

- 5.1 Is er een procedure die werkgevers moeten volgen voor de structurele vermindering vanaf april 2025? 12
- 5.2 Arizona-vermindering. Houdt men alleen rekening met het loon of ook met premies (bonus of andere) om het plafond te berekenen? 12

6. Varia

13

- 6.1 Voorziet het akkoord in de verplichting voor werkgevers om hun e-Box Enterprise te activeren? 13

1. Arbeidsongeschiktheid

1.1 Is er een timing voorzien voor de maatregelen i.v.m. preventie en re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer?

Heel het pakket aan maatregelen rond de re-integratie van langdurige zieke werknemers en de wijzigingen aan de regels inzake het recht op gewaarborgd loon, zou in werking treden vanaf kalenderjaar 2026. Het is echter wachten op publicatie van de wetteksten om daar volledige zekerheid over te hebben.

1.2 Als een werknemer het re-integratietraject wenst op te starten, wie betaalt?

M.b.t. de nieuwe optie voor de werknemer in de regelgeving over re-integratietrajecten om de vraag te stellen om preventief een re-integratietraject op te starten : over de kost daarvan wordt in de ontwerp teksten niet gespecificeerd wie deze draagt. In de huidige stand van de wetgeving is het wel zo dat een bezoek aan de arbeidsarts door de werkgever wordt gefinancierd. Het lijkt er niet meteen op dat dit wordt aangepast, maar ook hier is het nog af te wachten wat de definitieve teksten hierover zullen zeggen.

1.3 De responsabiliseringsbijdrage voor langdurig zieken is niet voor lokale besturen, zal die lijn ook voor de solidariteitsbijdrage worden aangehouden?

Volgens de informatie waar wij over beschikken zal de nieuwe solidariteitsbijdrage van 30% ook van toepassing zijn op de overheidssector en dit voor de contractuele werknemers. Het is echter wachten op publicatie van de wetteksten om daar volledige zekerheid over te hebben.

1.4 Geldt de solidariteitsbijdrage ook voor maatwerkbedrijven?

Volgens de informatie waar wij over beschikken, is de solidariteitsbijdrage ook van toepassing op maatwerkbedrijven.

De sociale partners van de Nationale Arbeidsraad vragen in [advies nr. 2449](#) (5 mei 2025) dat de maatwerkbedrijven de bijdrage niet moeten betalen voor de erkende doelgroepwerknemers die bij hen tewerkgesteld zijn. De sociale partners vragen de vrijstelling niet voor de andere werknemers, vb. het omkaderingspersoneel.

Het is echter wachten op publicatie van de wetteksten om daar volledige zekerheid over te hebben.

1.5 Is er ook geen gewaarborgd loon voor medewerkers die in dienst komen met een toestemming van de mutualiteit (progressief)?

Het recht op gewaarborgd loon zal geneutraliseerd worden voor iedereen die het werk met toestemming van de mutualiteit progressief hervat bij arbeidsongeschiktheid na ziekte of ongeval, ongeacht of die progressieve werkhervatting gebeurt bij de werkgever van vóór de arbeidsongeschiktheid of bij een andere werkgever.

1.6 Kan de werkgever informeren naar de gezondheidstoestand van de werknemer zonder beschuldigd te worden van pesterijen of druk op de langdurig zieke persoon?

Daar zal inderdaad een evenwicht in moeten gezocht worden. Juridisch is er in ieder geval wel een verplichting op komst om een “actief afwezigheidsbeleid” uit te werken in de onderneming via een procedure in het arbeidsreglement. Een werkgever die contact opneemt met zijn werknemer, komt dus zijn wettelijke verplichting na, ook als de werknemer daar eigenlijk geen behoefte aan heeft. Voor zover we daar momenteel al een zicht op hebben, is er wel veel ruimte om dat beleid op maat van de onderneming uit te werken.

1.7 Hoe kan de werkgever, tot op heden, een re-integratietraject voorstellen aan de werknemer als de werknemer zich voortdurend beroept op de beslissing van zijn arts terwijl er geen diagnose is gesteld?

Er kan in de huidige stand van de wetgeving alleen een re-integratietraject opgestart worden als de werknemer meewerkt aan de procedures. In de toekomst zouden er sancties komen voor werknemers die hun medewerking weigeren.

1.8 De verplichtingen van de werkgever zijn voorzien vanaf 2026. Hoe zit het met de termijnen als de werknemer in januari 2026 al meer dan een jaar afwezig is?

We hebben jammer genoeg nog weinig zicht op de overgangsmaatregelen. Die zullen wellicht ook niet bij elke aanpassing even noodzakelijk zijn.

1.9 Weet men hoe de 50 werknemers moeten worden berekend voor de solidariteitsbijdrage en het gewaarborgd loon in de 2e maand...?

In het Regeerakkoord en de Beleidsverklaring Sociale Zaken is dit niet verder uitgewerkt. Hopelijk brengt het ontwerp van Programmawet hier meer duidelijkheid over.

1.10 De werkgever moet in contact blijven met de zieke werknemer. Wat als de werknemer dit niet wenst?

Daar krijgen we in de huidige ontwerpteksten nog geen antwoord op. Het is echter wel uitdrukkelijk de wens van de regering dat werkgevers contact opnemen met hun werknemers tijdens arbeidsongeschiktheid. Er zal ruimte zijn op ondernemingsvlak om de concrete werkwijze in te vullen.

1.11 Betaalt men geen gewaarborgd loon voor bedienden tijdens de 1e maand ziekte?

De solidariteitsbijdrage die werkgevers zullen moeten betalen op de ziekte-uitkering voor de twee maanden van primaire arbeidsongeschiktheid die volgen op de dertigste dag van deze ongeschiktheid, heeft geen impact op de verplichting van de werkgever om gewaarborgd loon te betalen gedurende de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid. Werkgevers zullen dus nog steeds gewaarborgd loon moeten betalen gedurende de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid.

2. *Fiscaliteit*

2.1 Zou de nieuwe regeling expats ook gelden voor bestaande dossiers?

De nieuwe bepalingen komen neer op een versoepeling van de momenteel geldende regeling. De wijzigingen zouden gelden voor het (volledige) inkomstenjaar 2025, zonder verdere nuance. Bijgevolg zullen deze wijzigingen van toepassing zijn voor alle werknemers die momenteel onder de regeling vallen én voor alle dossiers in de toekomst.

2.2 Kan een cao 90 worden ingevoerd in een VZW?

Ja dat kan. De cao is van toepassing op de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De rechtsvorm is daarbij van geen belang. Dat voor zover de andere voorwaarden voor de toekenning van een loonbonus cao 90 zijn voldaan.

Dat is anders bij de winstpremie waar er een deel van de winst wordt toegekend aan de werknemers. In dat geval moet de rechtsvorm toelaten dat er een winstoogmerk is.

2.3 Hebben de fiscale maatregelen een impact op het mobiliteitsbudget?

De fiscale maatregelen die in het paasakkoord zitten hebben niet rechtstreeks betrekking op het mobiliteitsbudget. De wijzigingen die aangekondigd werden in het kader van het mobiliteitsbudget zitten nog niet in dit akkoord, zij zullen een alternatief wetgevend spoor volgen.

Wel is het bijvoorbeeld zo dat de bepalingen rond de aftrek van de autokosten uit het paasakkoord ook gelden voor bedrijfswagens die toegekend worden in het kader van pijler 1 van het mobiliteitsbudget. Maar vanaf 2026 zal een bedrijfswagen in pijler 1 enkel nog een wagen zonder CO₂-uitstoot kunnen zijn en de wijzigingen die tijdens het webinar besproken werden gelden niet voor volledig elektrische wagens.

3. Eindeloopbaan

3.1 Blijft SWT om medische redenen bestaan? Ongeacht wanneer de opzeg gegeven is?

SWT om medische redenen blijft inderdaad ongewijzigd bestaan. De toegangsvoorwaarden zijn momenteel ook ongewijzigd:

- min. 58 jaar oud zijn,
- min. 35 jaar beroepsloopbaan
- voor mindervaliden en personen met ernstige lichamelijke problemen (met erkenning)

3.2 Wat met landingsbanen voor + 60 jaar? Geen wijzigingen?

De regering heeft wel veranderingen voorzien voor het algemene stelsel van landingsbanen (of tijdskrediet eindeloopbaan) dat in principe start vanaf 60 jaar.

Dit stelsel zal onderworpen worden aan strengere voorwaarden. Momenteel kunnen werknemers in aanmerking komen voor het algemene stelsel van landingsbaan als ze kunnen bewijzen dat ze minimaal 25 jaar hebben gewerkt. Deze voorwaarde zal verhoogd worden naar 31 jaar vanaf januari 2026. Een geleidelijke verstrenging zal leiden tot een vereiste van 35 jaar loopbaan vanaf 2030.

3.3 Kan men momenteel nog in landingsbaan stappen vanaf 55 jaar als men aan de voorwaarden voldoet? Zijn de huidige regels nog geldig tot eind juni 2025 (volgens cao 170) en veranderen die na 01/07/2025? Wordt de periode van landingsbaan nog steeds gelijkgesteld voor het pensioen wanneer men instapt voor eind juni en wat verandert er vanaf 01/07/2025?

In principe veranderen de toelatingsvoorwaarden niet voor landingsbanen die beginnen vóór 1 juli 2027.

De regering heeft aangekondigd dat er veranderingen zullen komen voor de gelijkstelling van niet-gewerkte periodes voor de pensioenberekening. Op dit moment weten we niet welke impact dit zou kunnen hebben op periodes van landingsbaan. Bijgevolg zou een landingsbaan die zelfs vóór 1 juli 2025 is begonnen, mogelijk een effect kunnen hebben op het pensioen, maar momenteel is er geen enkele wettekst die ons meer informatie geeft. We houden u op de hoogte zodra de regering verder gevorderd is met haar werkzaamheden hieromtrent.

3.4 De pensioenbonus: opbouw tot en met 31/12/2025 en dus niet de voorziene 3 jaar. Dus wie nu aan het sparen is stopt de opbouw op 31/12/2025 ook al werken ze nog verder en hebben ze nog niet 3 jaar gespaard?

De pensioenbonus die opgebouwd kan worden sinds 1 juli 2024 kan nog verder opgebouwd worden tot en met 31 december 2025.

Van zodra de persoon met pensioen gaat, berekent de Federale Pensioendienst het bonusbedrag en betaalt het als een eenmalige betaling uit (hierbij komt ook de mogelijkheid van de maandelijkse betalingen te vervallen).

3.5 Wanneer gaan die andere afspraken rond pensioenen in wetten gegoten worden?

Daar hebben we momenteel nog geen zicht op. We volgen dit van nabij op en informeren van zodra daar meer details over bekend zijn.

3.6 Welke impact gaat een landingsbaan hebben op pensioen?

Momenteel gelden daarvoor de bestaande regels. De eerste 312 dagen landingsbaan (dus 5 jaar aan 4/5 of 2 jaar aan 50 % tewerkstelling) vanaf de 60e verjaardag tellen mee op basis van het normaal fictief loon, de andere dagen landingsbaan tellen mee op basis van het beperkt fictief loon.

Het paasakkoord bevat geen wijzigingen aan deze gelijkstellingen.

In het federale regeerakkoord is opgenomen dat men de pensioengelijkstellingen zal behouden waar dit maatschappelijk verantwoord is, zoals voor periodes van ziekte, zwangerschaps- en ouderschapsverlof en voor de diverse zorgverloven. Ze zullen afgebouwd worden voor periodes van bijvoorbeeld brugpensioen (SWT), langdurige werkloosheid en landingsbanen.

Vanaf 1 januari 2027 zullen gelijkgestelde periodes die meer dan 40% uitmaken van de loopbaan niet langer meegerekend worden voor de berekening van het pensioen van werknemers en zelfstandigen. Deze grens van 40% daalt elk jaar met 5 procentpunten tot 20% in 2031. Periodes van ziekte en zorgverloven worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

Alle periodes van werkloosheid, SWT, pseudo brugpensioen en landingsbanen die ingaan vanaf de datum van het regeerakkoord (31 januari 2025) zouden worden gelijkgesteld aan een beperkt fictief loon.

Dat zal verder geconcretiseerd moeten worden in nog te voorziene pensioenwetgeving.

3.7 Voor landingsbaan, 35 jaar loopbaan als werknemer of ook als zelfstandige? (voor degenen met een gemengde loopbaan)

Tot nu toe wordt alleen het beroepsverleden als werknemer in aanmerking genomen. De definitie van "loopbaan" is ook het onderwerp van een hervorming in het kader van de nieuwe regering, maar ook daar lijkt de zelfstandige loopbaan niet in aanmerking te worden genomen.

Let op, deze wetgeving is nog lang niet voltooid, dus we kunnen niet garanderen dat dit antwoord hetzelfde zal blijven bij de publicatie van de teksten. We houden dit verder in de gaten en zullen werkgevers op de hoogte houden van de verdere ontwikkelingen in dit dossier.

3.8 Hoe zit het met het openbaar systeem in de publieke sector? Is de leeftijdsvoorwaarde voor loopbaanonderbreking-eindeloopbaanstelsel is momenteel voorzien vanaf 55 jaar (of eerder als men 28 jaar loopbaan kan bewijzen)?

De mogelijkheden van tijdskrediet eindeloopbaan lopen sterk uiteen in de publieke sector. Zo kunnen medewerkers van Waalse en Brusselse lokale besturen op dit moment wel nog beroep doen op het federale eindeloopbaanstelsel, en die van de Vlaamse lokale besturen al niet meer. We hebben op dit moment helaas nog niet voldoende duidelijkheid om de impact voor alle bestuursniveaus te bepalen. We blijven dit uiteraard opvolgen voor de verschillende bestuursniveaus.

4. *Flexibiliteit*

4.1 Iemand die op vervroegd pensioen gegaan is, mag geen flexi-job uitoefenen voor zijn 65 jaar?

Gepensioneerden van minstens 66 jaar, en vervroegd gepensioneerden die twee kwartalen geleden al een pensioen kregen, kunnen een flexi-job uitoefenen in de toegelaten sectoren en functies zonder te moeten voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarde (minstens 80% in kwartaal "T-3"). Vervroegd gepensioneerden die geen 45 jaar loopbaan kunnen bewijzen, mogen bovendien niet onbeperkt bijverdienen bovenop hun pensioen."

4.2 Wat is een opt-out in het kader van de flexi-jobs?

Een opt-out in het kader van de flexi-jobs is een beslissing van de sociale partners om de flexi-jobs volledig of gedeeltelijk niet meer toe te staan in hun sector.

Volgens de huidige wetgeving gebeurt zo'n opt-out op unanieme vraag van het bevoegde paritair comité of subcomité en op voorwaarde dat de sociale partners hierover een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten op het niveau van het paritair comité of subcomité. De opt-out wordt pas actief via een jaarlijks te nemen koninklijk besluit dat in werking treedt op 1 januari van het volgende jaar.

Het is nog niet bekend of de wetgeving die de maatregelen uit het regeerakkoord rond flexi-jobs zal uitvoeren, wijzigingen zal aanbrengen aan de procedure voor een opt-out.

4.3 Is er een datum voor de inwerkingtreding van de maatregel over de verhoging van de inkomsten voor flexi-jobs? Met andere woorden, kunnen werkgevers nu al in de praktijk concreet rekening houden met dit plafond van 18.000 euro in de praktijk voor hun flexi-jobwerknemers?

Zolang deze maatregelen nog niet officieel goedgekeurd zijn, mag er nog geen rekening mee gehouden worden. Van zodra de optrekking van het grensbedrag voor de belastingvrijstelling voor de niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemers officieel is, zal die hogere grens van 18 000 euro wel (retroactief) gelden voor het volledige inkomstenjaar 2025.

4.4 Klopt het dat de verhoging tot 650 uren voor studentenarbeid werd goedgekeurd in het Parlement maar nog steeds niet werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad?

Op het moment van het geven van het webinar, was de wettelijke basis inderdaad nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Ondertussen is dit wel gebeurd, op donderdag 8 mei 2025.

4.5 Is het plafond voor studenten inderdaad 12.000 €?

Het bedrag van 12 000 euro waarnaar verwezen wordt is het bedrag aan eigen (netto) bestaansmiddelen dat een kind op jaarbasis zal mogen hebben om nog ten laste te zijn. Het is inderdaad voorzien dat dit grensbedrag – ongeacht de gezinssituatie van het kind – opgetrokken wordt naar (geïndexeerd voor 2025) 12 000 euro. Maar die optrekking moet nog definitief worden goedgekeurd.

Daarnaast geldt voor studenten ook het principe dat een eerste schijf aan inkomsten uit studentenarbeid (waarvoor slechts een solidariteitsbijdrage verschuldigd is) niet meetelt om die grens van de toegelaten bestaansmiddelen te berekenen. Die schijf werd – via andere, recente wetgeving – wel al officieel verdubbeld van 3 420 euro naar 6 840 euro (geïndexeerd voor 2025).

5. RSZ

5.1 Is er een procedure die werkgevers moeten volgen voor de structurele vermindering vanaf april 2025?

De RSZ heeft de wijziging van de parameters van de structurele vermindering aangekondigd in de tussentijdse instructies. De wijzigingen zijn onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad. De werkgever moet hier zelf niets voor doen. De parameters zitten in de loonmotor en zullen retroactief worden aangepast, zodat de vermindering juist wordt berekend.

5.2 Arizona-vermindering. Houdt men alleen rekening met het loon of ook met premies (bonus of andere) om het plafond te berekenen?

In het Regeerakkoord en in de Beleidsverklaring Sociale Zaken staat dat er voor de zeer hoge lonen (beoogd wordt lonen hoger dan die van de Premier) een loonplafond wordt ingevoerd voor de bepaling van de werkgeversbijdragen. De teksten verduidelijken niet met welke loonelementen er allemaal wordt gehouden voor de bepaling van het plafond.

Hopelijk brengen het ontwerp van Programmawet en het [ontwerp van Koninklijk Besluit](#) meer duidelijkheid.

6. *Varia*

6.1 Voorziet het akkoord in de verplichting voor werkgevers om hun e-Box Enterprise te activeren?

De verplichting voor werkgevers om een e-box te activeren bestaat al sinds 1 maart 2025. Vanaf deze datum wordt bepaalde informatie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen uitsluitend via deze weg gecommuniceerd. Meer informatie hierover vind je via [deze link](#).