Embuild
ANTWERPEN

ORBISS
Sociaal secretariaat

EmBiss

SOCIALE ACTUA

BOUW- & AANVERWANTE SECTOREN

2026 Q4

November 2026

Programma

1. **Nieuws voor de werven:**
    1. **Check-in-and-out-at-work:** een korte update
    2. **Versoepeling van de Vlaamse ketenaansprakelijkheid**
2. **Payroll:**
    1. **Mobiliteitsbudget:** een korte update
    2. **Correcties op de vermindering van de bedrijfsvoorheffing**
    3. **Nieuwe intreders in de bouwsector**
    4. **Hervorming personenbelasting**
    5. **Financiering vakantiegeld arbeiders**
    6. **Loonindexering 2027:** wat mogen we verwachten?
3. **Soft HR:**
    1. **Opleidingsverplichtingen:** vergeet de deadline niet
4. **Sociaal recht:**
    1. **Tijdsregistratie:** een korte update
    2. **Wet op private opsporingen (WPO):** de impact van de WPO op het ontslagrecht

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat

EmBiss

Check-in-and-out (CIAO)



CIAO: korte herinnering

Van check-in naar check-in and check-out op de werf.

1 IN + OUT

- Begin en einde van de aanwezigheid op de werven registreren.
- Geen pauzes registreren.

2 Persoonlijke registratie

- De werknemer, onderaannemer of zelfstandige registreert zelf.
- Registratie in real time; niet meer voorafgaandelijke registratie door de administratie.

3 Rol van de werkgever

- Middelen voorzien, registraties consulteren en ontbrekende registraties opvolgen.
- Verantwoordelijkheid bij de werknemer.
- Toegangsrechten: naar onder in de keten.

Basisprincipe blijft: uitvoering van werken in onroerende staat en de levering van stortklaar beton op tijdelijke of mobiele werkplaatsen (werven) met een waarde gelijk aan of hoger dan **500.000 euro**.

CIAO: tijdslijn en infosessies

Implementatie voorzien op 1 april 2027.

1 **1 april 2027**

Voorziene implementatiedatum voor CIAO in de bouw.

2 **Infosessies Embuild**

Tour van België in de komende maanden, vermoedelijk vanaf 2027: werking en praktische Uitvoering CIAO.

3 **Nieuwe toepassing testen**

Mogelijkheid om de nieuwe toepassing te testen tijdens de infosessies.

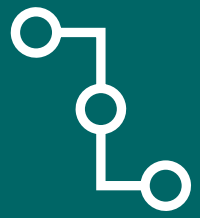
Infosessies door Embuild in alle provincies, met vermoedelijke testmogelijkheden: vermoedelijk begin 2027.

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat

EmBiss

Versoepeling van de Vlaamse ketenaansprakelijkheid



Vlaamse ketenaansprakelijkheid in de bouw (zorgvuldigheidsplicht)

Sinds 1 januari 2026: zorgvuldigheidsplicht m.b.t. illegaal verblijvende werknemers en zelfstandigen.

1 Wie kan aansprakelijk zijn?

Professionele opdrachtgever, hoofdaannemer of tussenaannemer.

2 Rechtstreekse aannemer

Vraag een schriftelijke verklaring.

3 Documenten controleren

Voor de start: controleer geldigheid en let op duidelijke vervalsingen.

Ontbrekend, ongeldig of duidelijk vervalst → ontbrekende of correcte stukken opvragen.
Blijven ze uit? → melden via het Vlaamse meldloket.

De documenten moeten aanwezig zijn voor de aanvang de werken, en worden tot vijf jaar na de samenwerking bewaard.

Versoepeling sinds 16 oktober 2026?

Welke documenten vraagt men op bij de rechtstreekse (onder)aannemer: GEEN PASPOORT OF REISTITEL

1 Bij detachering vanuit EER of Zwitserland

- Geldige verblijfstitel van min. 3 maanden van de EU-lidstaat waar de buitenlandse WN of zelfstandige verblijft;
- Limosa;
- A1.

2 Bij detachering van buiten de EER of Zwitserland

- Geldige Belgische verblijfstitel of een single permit;
- Bewijs van een geldige toelating tot arbeid of single permit (WN) / beroepskaart (zelfstandigen);
- Limosa.

3 Bij Belgische tewerkstelling

- Bewijs van een geldig verblijf in België of een single permit;
- Bewijs van een geldige toelating tot arbeid of single permit (WN) / beroepskaart (zelfstandigen);
- Dimona.

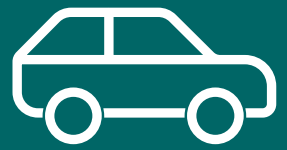
Werken in onroerende staat worden **niet langer als risicoactiviteit** beschouwd wanneer ze onder de drempelbedragen voor de aangifte van werken (Catena) blijven.

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat

EmBiss

Mobiliteitsbudget



Mobiliteitsbudget - mogelijkheid sinds 2019 - verplichting vanaf ???

- Mobiliteitsbudget al enkele jaren een mogelijkheid (Wet van 17 maart 2019)
- Begin dit jaar plannen tot invoering verplichting
  - vanaf 1 januari 2027 voor bedrijven + 50 werknemers
  - vanaf 1 januari 2028 bedrijven + 15 werknemers
- Vooropgestelde datum van 1 januari 2027 niet meer haalbaar
- Naar een nieuw uitstel tot 2028
- Onduidelijkheid of uitbreiding naar bedrijven 15- 50 werknemers er komt

Wat is het mobiliteitsbudget?

- Inleveren van (recht op) bedrijfswagen in ruil voor een mobiliteitsbudget
- Werkgever gedurende minstens 36 maanden met bedrijfswagen(s) werknemers (met een uitzondering voor startende werkgevers)
- Voor werknemers met (recht op) bedrijfswagen
- Keuze tussen 3 pijlers
  - Pijler 1: milieuvriendelijke elektrische bedrijfswagen
  - Pijler 2: duurzame mobiliteit en huisvestingskosten (verplichte aanbieding)
    - Zachte mobiliteit (fietsen, motorfietsen, gemotoriseerde drie- en vierwielers)
    - Openbaar vervoer
    - Deeloplossingen (carpooling, liften, taxidiensten en autoverhuur)
    - Bedrijfsfietsen en fietsvergoeding; voetgangerspremie
    - Huisvestingskosten (tussenkomst hypothecaire lening, huur) voor woning op minder dan 10 km afstand van de werkplek
  - Pijler 3: cash saldo (38,07% sociale bijdrage werknemer)

Mobiliteitsbudget wordt bepaald op basis TCO bedrijfswagen

Het bedrag van het mobiliteitsbudget stemt overeen met de Total Cost of Ownership van de wagen : leasing, verzekering, onderhoud, belastingen,…)

Basisbedrag : tussen € 3.000 en € 16.000 /jaar

Jaarlijks worden de minimum- en maximumbedragen geïndexeerd

- 2026 = minimum € 3.233 – maximum : € 17.244

- Maximaal 20% brutojaarloon werknemer

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat

EmBiss

Correcties op de vermindering van de bedrijfsvoorheffing



Invoering van een correctiefactor

Bestaande berekeningswijze verminderingen BV blijven (verminderingen werken onroerende staat, overuren, klassieke ploegen- en nachtarbeid,...)

Toepassing van een algemene correctiefactor:

2027	**97%**
2028	93,95%
2029	95,9%

De vermindering wordt met toepassing van de correctiefactor berekend door ORBISS

Embuild
ANTWERPEN

ORBISS
Sociaal secretariaat

EmBiss

Nieuwe intreders in de bouwsector



Vanaf 1 januari 2027

- Aanwervingen van werknemers die nog niet actief waren in de sector aantrekkelijker maken
- Nieuwe intreder = arbeider die in de 12 maanden voor aanwerving niet in de bouw (PC 124) tewerkgesteld was
- Vermindering bijdrage Constructiv (forfait) = 260 EUR /kwartaal
- Geldig tijdens kwartaal van aanwerving en 4 volgende kwartalen (dus maximaal 1.300 EUR/arbeider)
- Controle bij DIMONA en door ORBISS

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat

EmBiss

Hervorming personenbelasting



Sinds 1 november verdient iedereen een tikkeltje meer

Verhoging belastingvrije som voor werkenden

- Aanpassing bedrijfsvoorheffing
- Iedere maand 8,47 EUR meer
- Impact voorbije 10 maanden wordt via belastingaangifte geregeld

Kinderen te laste

- Gelijkschakeling bedragen 1ste en volgende kinderen
- 5 EUR meer

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat

EmBiss

Financiering vakantiegeld arbeiders



Plannen tot Verhoging RSZbijdrage jaarlijkse vakantie van 5,57% naar 5,69%

Maatregel momenteel on hold

Ook verhoging solidariteitsinhouding vakantiegeld bij de arbeiders (van 1 % naar 1,16%) on hold

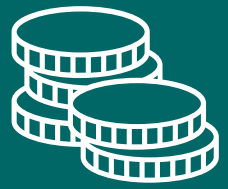
Vanaf aanpassing RSZ-bijdragevoetbestand wordt de verhoging werkgeversbijdrage doorgevoerd

Embuild
ANTWERPEN

ORBISS
Sociaal secretariaat

EmBiss

Loonindexering 1/1/2027
Verwachtingen



Vooruitzichten indexaties 2027 (toestand eind oktober 2026)

- Bouw PC 124 :
  - Verwachte indexering 2027 : + 4,87%
    - 1/01/2027 : +1,16% (saldo 1ste fase centenindex voor ploegbazen en meestergasten
    - 1/04/2027 : +2,03%
    - 1/07/2027 : + 1,09%
    - 1/10/2027 : + 0,51%
- PSC 149.01 Electriciens : + 4,73%
  - Toepassing centenindex eerste schijf 2% lonen > 4000 EUR
- PC 200 Bedienden : + 4,48 %
  - Toepassing centenindex eerste schijf 2% lonen > 4000 EUR
- Maandelijks te volgen via Indexprognoses | Embuild Ledenportaal

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat

EmBiss

Opleidingsverplichtingen



Opleidingsverplichtingen

Individueel opleidingsrecht

Organisaties met 10-20 werknemers
Organisaties met meer dan 20 werknemers.

Jaarlijks opleidingsplan

Organisatie met meer dan 20 werknemers (VTE).

Federal Learning account

Alle organisaties

Afgeschaft!

Heb je nog gegevens nodig uit de FLA, bewaar deze dan voor **31 december 2026,** want daarna worden ze definitief verwijderd.

Het individueel opleidingsrecht

Bedrijven met 10 tot 19 werknemers		
	PC 124	**PC 200**
Vanaf 2024	1 dag	1 dag
Bedrijven vanaf 20 werknemers		
	PC 124	**PC 200**
Periode 2024-2025	2,5 dagen	3 dagen
Vanaf 1 januari 2026	3 dagen	4 dagen
Vanaf 1 januari 2027	3,5 dagen	4 dagen
Vanaf 1 januari 2028	4 dagen	5 dagen
Vanaf 1 januari 2029	4,5 dagen	5 dagen
Vanaf 1 januari 2030	5 dagen	5 dagen

Overdraagbaarheid van het saldo: max. 5 jaar. (dec 2028)
Niet in omgekeerde richting.

Niet van toepassing op uitzendkrachten, freelancers en leerlingen duaal leren.

Opleidingsplan: procedure & timing

Opleidingsplan = Een papieren of elektronisch document waarin de aangeboden formele en informele opleidingen en de groep van de werknemers voor wie ze bestemd zijn, worden opgelijst.

Bekendmaking voor 15 maart

Bekendmaking van het plan bij de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging, of de werknemers.

15 maart

Terugkoppeling /advies en/of validatie door werknemers.

31 maart

Deadline afgewerkt plan en neerlegging bij FOD WASO (https://transfer.werk.belgie.be)
+ bewaren in de onderneming.

Twee weken voor de laatste ondernemingsraad voor 15 maart.
Dit kan in realiteit januari of februari zijn.

Verplicht inclusief opleidingsbeleid

- Instroom naar knelpuntberoepen versterken
- Genderbewuste aanpak
- Bijzondere aandacht voor 50+, risicogroepen, werknemers van buitenlandse afkomst en werknemers met een handicap

Meer weten?

→Groepsopleiding op 1 december 2026:

Van opleidingsverplichting naar opleidingsplan

Tijdens deze praktijkgerichte opleiding gaan we stap voor stap aan de slag met het opstellen van een opleidingsplan dat voldoet aan de wetgeving en aansluit bij de noden van jouw organisatie. Je leert hoe je opleidingsbehoeften in kaart brengt, doelstellingen formuleert, doelgroepen bepaalt en gerichte opleidingen selecteert.

→Individuele begeleiding op maat:

Stuur een mailtje naar gitte.peeraer@embiss.be

Samen bekijken jullie wat voor jouw bedrijf prioriteit heeft, welke opleidingen daarbij passen en hoe je die haalbaar organiseert. Zo moet je de vertaalslag van wettelijke verplichtingen naar jouw eigen onderneming niet alleen maken.

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat

EmBiss

Tijdsregistratie



Tijdsregistratie: 1 januari 2027 wordt niet gehaald

Geen algemene invoering op 1 januari 2027. Een nieuwe startdatum is nog niet bekend.

1 Aangekondigd

Algemene tijdsregistratie vanaf 1 januari 2027 was het voornemen van de regering.

2 Nog geen wetgeving

De concrete Belgische regeling is nog niet vastgelegd.
De aangekondigde datum schuift op

3 Nieuwe datum?

Nog niet bekend **of, in welke vorm en vanaf wanneer** de algemene verplichting wordt ingevoerd.

Geen nieuwe deadline vooropgesteld. Definitieve wetgeving en officiële communicatie afwachten.

Tijdsregistratie: de essentie in één minuut

Uitgebreid besproken in Q3 — vandaag enkel een korte herinnering.

1 Europees uitgangspunt

Dagelijkse arbeidstijd meten via een **objectief**, **betrouwbaar** en **toegankelijk** systeem.

2 Vandaag in België

Nog geen algemene wettelijke registratieplicht. Specifieke plichten blijven gelden, zoals bij glijdende uurroosters.

3 Wat kan men al doen?

Breng de werkorganisatie en bestaande systemen in kaart. Bekijk wat bij het bedrijf past.

Meer info: het uitgebreide artikel over tijdsregistratie op de ORBISS-website.

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat

EmBiss

Wet op de private opsporing (WPO)



WPO: drie manieren om te onderzoeken

1 **Extern**

Vergunde private onderzoeker.

2 **Interne dienst**

Erkende dienst voor structurele private opsporing.

3 **HR**

Intern onderzoek naar een specifiek incident met een werknemer.

Voorbeeld: een arbeider meldt vermoedelijke diefstal van materiaal.

1. Valt het onderzoek onder de WPO?

Artikel 3: de voorwaarden gelden samen.

1 Wie en in wiens opdracht?

Een natuurlijke persoon handelt in opdracht van een opdrachtgever.

2 Wat en waarom?

Informatie over personen of feiten verzamelen en bezorgen met een wettelijk omschreven doel.

3 HR bij een incident

Geen vergunning of legitimatiekaart; andere WPO-regels blijven gelden.

Aandachtspunt: activiteiten die worden uitgeoefend in het kader van wettelijke verplichtingen, zoals die van de preventieadviseur of die voortvloeien uit de wetgeving inzake klokkenluiders, vallen in principe niet onder de WPO.

2. Is een intern reglement nodig?

Bij onderzoek naar een werknemer: leg de regels schriftelijk vast in een policy.

1 Wanneer?

Welke situaties kunnen aanleiding geven tot onderzoek?

2 Hoe?

Welke onderzoeksmethoden mogen worden gebruikt?

3 Welke waarborgen?

Welke bescherming krijgen werknemers? Breng het reglement ter kennis.

Uiterlijk 16 december 2026 in orde. Zonder reglement komt het bewijs in gevaar.

3. Hoe start je een onderzoek?

Vertrek van een aanwijzing. Baken af wat je onderzoekt en waarom.

1 Toets vooraf

Gerechtvaardigd belang, noodzaak en evenredigheid.

2 Leg de opdracht vast

Voorwerp, informatiebronnen en verantwoordelijke onderzoeker.

3 Documenteer

Opdrachtenregister en afzonderlijk onderzoeksdossier.

Op de werf: toets eerst de geloofwaardigheid van de melding.

4. Mag HR interviews afnemen?

Ja, met vrije toestemming en duidelijke informatie vooraf.

1 Vrijwillig

De persoon mag weigeren te antwoorden of het gesprek stopzetten.

2 Vooraf informeren

Reden, gebruik van de verklaring, bijstand naar keuze en rechten op het verslag.

3 Leg het vast

Opname alleen met voorafgaande schriftelijke toestemming.

Geen druk of suggestieve vragen. Noteer een weigering in het dossier.

5. Hoe sluit je het onderzoek af?

De onderzoeker rapporteert. De werkgever beslist over maatregelen.

1 Schriftelijk eindrapport

Binnen één maand na de laatste onderzoekshandeling; na mondeling verslag: binnen acht dagen.

2 Gebruik van rapport

Geen maatregel: vernietigen. Wel maatregelen: eerst de rechten van betrokkenen respecteren.

3 Onderzoeksdossier

Beveiligd bewaren gedurende drie jaar.

Dringende reden? Documenteer wanneer de ontslagbevoegde persoon zekere kennis kreeg.

6. Moet de onderzoeker het parket inlichten?

Ontdekt de onderzoeker feiten die een misdaad of wanbedrijf kunnen vormen?

1 Wie?

De private onderzoeker.

2 Aan wie?

De territoriaal bevoegde procureur des Konings.

3 Hoe en wanneer?

Onmiddellijk en schriftelijk.

De melding sluit interne disciplinaire maatregelen niet uit.

7. Wat riskeer je bij niet-naleving?

Een slecht gevoerd onderzoek kan het bewijs van een ernstige fout ondergraven.

1 Bewijsrisico

De rechter kan onderzoeksresultaten weren of bepaalde informatie nietig verklaren.

2 Sancties

Mogelijke strafrechtelijke boetes.

3 Praktische conclusie

Policy op tijd, onderzoek afbakenen en documenteren, rollen scheiden.

Onderzoek zorgvuldig. Laat de werkgever beslissen over de maatregelen.

WPO: wat moet je nu doen?

Voer uiterlijk 16 december 2026 een afzonderlijke, schriftelijke policy in.

1 Afzonderlijke policy

Niet als bijlage bij het arbeidsreglement.

2 Modeldocument

Via het Embuild-ledenportaal of je ORBISS-dossierbeheerder.

3 Reparatiewet

Timing en impact op het werkgeversgezag blijven onzeker.

Wacht niet op de reparatiewet.

Mario Robberechts

mario.robberechts@orbiss.be

Gitte Peeraer

gitte.peeraer@embiss.be

Anne-Catherine Deignan

annecatherine.deignan@embiss.be

EmBiss

partner van

Embuild ANTWERPEN

ORBISS Sociaal secretariaat



Anne-Catherine Deignan
ARBEIDSRECHT

- Op zoek naar praktische begeleiding in plaats van theoretisch advies?
- Vragen rond langdurige arbeidsongeschiktheid, medische overmacht of ontslag?
- Blijkt het tewerkstellen van buitenlandse werknemers complex?
- Een klacht van de vakbond of een vaststelling van de sociale inspectie gekregen?



Gitte Peeraer
SOFT HR

- Moeite om geschikte medewerkers te vinden en te behouden?
- Hulp nodig bij loontransparantie of een salarishuis?
- Op zoek naar een evaluatiesysteem dat echt werkt?
- Nood aan duidelijke groeitrajecten en een opleidingsplan?



Dirk Bulens
ASBEST

- Zeker zijn dat jouw asbestwerken veilig en conform verlopen?
- Twijfel of je asbestwerken mag uitvoeren via eenvoudige handelingen?
- Niet zeker welke verplichtingen gelden voor jouw onderneming?
- Hulp nodig bij PBM'S, werkplannen of adembescherming?

Meer weten?

www.embiss.be - info@embiss.be



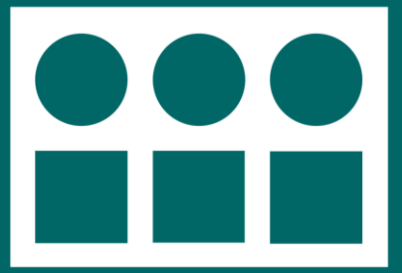
Embuild

ANTWERPEN



ORBISS

Sociaal secretariaat



EmBiss