



## SOCIALE ACTUA F.A.Q.

### WEBINAR Q2 2026

Georganiseerd door [Embuild Antwerpen](#), [ORBISS sociaal secretariaat](#) en [EmBiss NV](#)

#### 1. VRIJWILLIGE OVERUREN

1.1. *Kan je bevestigen of de bedragen bruto en netto correct zijn voor KB213 en de vrijwillige overuren (150%)? Bij de vrijwillige overuren bedraagt het verschil tussen bruto en netto slechts €0,46. Klopt dit? Dat lijkt mij een erg klein verschil. Als dit correct is, begrijp ik dan goed dat vrijwillige overuren voor medewerkers fiscaal zeer voordelig zijn? Of zie ik hierbij iets over het hoofd?*

Vergelijking KB 213 (bouw) & vrijwillige overurenstelsels				
Uitgangspunt: arbeider uurloon 22 EUR/uur	Gewoon uur	Bijkomend uur – stelsel KB 213 Bouw (120%)	Vrijwillig overuur/klassiek overuur (150%)	Bruto netto vrijwillig overuur
Bruto	22 EUR	26,40 EUR	33 EUR	22 EUR
Netto	13,23 EUR	30,57 EUR	32,54 EUR	22 EUR
Loonkost	37,41 EUR	37,81 EUR	47,04 EUR	22 EUR

Het rekenvoorbeeld is correct. Voor de berekening van de KB213-bijkomende uren/vrijwillige overuren met toeslag wordt rekening gehouden met de maximale vermindering van de bedrijfsvoorheffing voor overuren langs de zijde van de werknemer:

- 66,81 % voor de KB213-uren aan 120%;
- 57,75% voor de vrijwillige overuren met minstens 50% toeslag.

In dat scenario wordt de brutotoeslag op de overuren quasi volledig geneutraliseerd door de fiscale gunstregeling, waardoor het netto-effect zeer dicht bij de brutotoeslag ligt. Daardoor zie je in de simulatie slechts een beperkt verschil, zoals 0.46 EUR in het voorbeeld, tussen bruto en netto.



Concreet betekent dit dat KB 213-uren en vrijwillige overuren met toeslag inderdaad fiscaal voordelig kunnen zijn voor de werknemer, rekening houdend met diens persoonlijke situatie, zolang de wettelijke voorwaarden en plafonds worden gerespecteerd (aantal uren, type overuren, correcte toepassing van de vermindering voor bedrijfsvoorheffing).

Je ziet in zo'n voorbeeld bijna een "bruto = netto"-effect op de overurentoeslag, maar dat betekent niet dat er geen bijdragen of voorheffing meer zijn op het basisloon; de gunstregeling speelt specifiek op de overurentoeslag.

Aandachtspunten hierbij zijn:

- De gunstregeling geldt maar tot de wettelijk voorziene maxima aan (KB 213-) overuren en aan de loonsom waarop de vermindering kan worden toegepast.
- Buiten die plafonds gelden opnieuw de gewone regels en is het verschil tussen bruto en netto overurentoeslagen veel groter.
- Voor de werkgever blijven er natuurlijk wel nog de werkgeverlasten maar speelt de vermindering bedrijfsvoorheffing overuren ook voor percentages van respectievelijk 32,19% (KB 213 uren betaald aan 120%) /41,25% (overuren met een toeslag van minstens 50%).

#### 1.2. *Waar kan ik de documenten voor vrijwillige overuren in het Frans vinden?*

De standaardmodeldocumenten die wij ter beschikking stellen voor vrijwillige overuren zijn momenteel enkel in het Nederlands beschikbaar. Een officiële Franse vertaling wordt niet algemeen verspreid. Klanten van ORBISS kunnen via hun dossierbeheerder een Franstalige versie opvragen indien gewenst.

#### 1.3. *Telt de drie jaar anciënniteit van een deeltijdse werknemer alleen bij dezelfde werkgever?*

Een deeltijdse werknemer kan vrijwillige overuren presteren op voorwaarde dat deze drie jaar anciënniteit heeft en bij een tijdelijke vermeerdering van werk.

Voor de beoordeling van de voorwaarde van drie jaar deeltijdse tewerkstelling verduidelijken de FOD WASO en het kabinet van de minister van Werk dat het niet noodzakelijk moet gaan om een tewerkstelling bij dezelfde werkgever en dus overkoepelend kan zijn over verschillende werkgevers. Indien de periode echter wordt onderbroken door een voltijdse tewerkstelling, wordt de teller opnieuw op nul gezet.



## 2. TIJDSKADER IN HET ARBEIDSREGLEMENT

2.1. *Is het mogelijk om een voorbeeldbeschrijving van een algemeen tijds kader ter beschikking te stellen?*

Op dit moment bestaat er geen officieel standaardmodel van de overheid voor de formulering van een algemeen tijds kader. De wet geeft enkel de contouren mee: het tijds kader moet minstens de dagen, het tijdvak en de minimale en maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur afbakenen.

Voor klanten van ORBISS heeft het juridisch team een modelclausule uitgewerkt die als bepaling in het arbeidsreglement kan worden opgenomen. Zij kunnen hiervoor contact opnemen met hun dossierbeheerder.

Voor leden van Embuild die geen ORBISS-klant zijn, zal het sociaaljuridisch departement van Embuild nationaal het model-arbeidsreglement nog dienen te actualiseren met een voorbeeldformulering van een algemeen tijds kader. Zodra dat beschikbaar is, kan daarop worden teruggevallen bij een volgende update van het arbeidsreglement.

## 3. PROEFPERIODE

3.1. *Geldt de nieuwe proefperiode (opzeggingstermijn van 1 week tijdens de eerste 6 maanden) ook voor contracten van bepaalde duur? Wat bij verbreking? Blijft de verbrekingsvergoeding maximaal 2 weken bij een contract van bepaalde duur?*

De regels voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur veranderen niet: de basis blijft dat zo'n contract in principe loopt tot de einddatum en dat een onrechtmatige verbreking aanleiding geeft tot een verbrekingsvergoeding.

Wat wel wijzigt door de nieuwe opzegtermijnen, is het plafond van die verbrekingsvergoeding wanneer je een contract van bepaalde duur verbreekt in de tweede helft van het contract.

Voorbeeld bij een contract van 6 maanden:

Bij verbreking in de tweede helft van het contract wordt de verbrekingsvergoeding begrensd door de opzegtermijn die zou gelden bij een contract van onbepaalde duur.

Door de nieuwe regels is die opzegtermijn tijdens de eerste 6 maanden nu telkens 1 week.

Bij verbreking in de tweede helft van een contract van 6 maanden kom je dus uit op een plafond van 2 weken loon (2 x 1 week).



- 3.2. We herinneren er hierbij nog graag aan dat ondernemingen die in hun arbeidsreglement de toepasselijke opzeggingstermijnen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten hebben opgenomen, deze vermelding best kunnen aanpassen tegen 1 augustus 2026.

#### 4. K.B. LICHTE ARBEID: studenten in de bouw

- 4.1. *Kan mijn zoon van 15 jaar wel of niet meewerken op de werf?*

Sinds 2026 is studentenarbeid toegestaan voor 15-jarige studenten. In tegenstelling tot vroeger is het hierbij niet meer vereist dat zij eerst de eerste twee jaren van het secundair onderwijs hebben voltooid.

Daarbij blijft wel een belangrijk onderscheid bestaan tussen twee groepen 15-jarigen:

- De 15-jarigen die nog voltijds leerplichtig zijn (de eerste twee jaren van het secundair onderwijs nog te voltooien): zij vallen onder het KB Lichte Arbeid en mogen dus enkel worden tewerkgesteld voor lichte arbeid. Dat gaat om niet-industriële, lichte taken waarvoor geen specifieke opleiding vereist is, zonder werken met of aan mechanische arbeidsmiddelen en zonder verhoogd veiligheidsrisico. In de bouw betekent dit dat zij wel lichte ondersteunende taken buiten de werf, zoals onthaal, eenvoudige logistiek of administratieve hulp mogen verrichten maar niet op de werf zelf mogen werken;
- De 15-jarigen die de voltijdse leerplicht hebben voltooid (de eerste twee jaren van het secundair voltooid): zij vallen niet meer onder het strikte regime van het KB Lichte Arbeid maar blijven uiteraard minderjarigen. Voor hen gelden de gewone regels van studentenarbeid, samen met de specifieke bescherming van jongeren op het werk. Dat betekent dat bepaalde werkzaamheden op de werf verboden blijven, zoals onder meer het besturen van kranen, graafmachines of andere gemotoriseerde heftoestellen, het monteren of demonteren van stellingen en andere gevaarlijke werkzaamheden zoals omschreven in de Codex welzijn op het werk. Andere, eenvoudigere taken op de werf kunnen in theorie slechts in beperkte mate, en alleen na een grondige risicoanalyse, met passende preventie maatregelen, naleving van de veiligheidsvoorschriften en onder strikt toezicht.

- 4.2. Zoals meegedeeld, geldt sinds 2026 in het PC 124 een **sectoraal minimumuurloon** van 16 euro voor studenten die werken met een arbeidsovereenkomst voor studenten. Dit uurloon wordt jaarlijks op 1 juli geïndexeerd. Na de indexering op 1 juli 2026 zal het minimum studentenloon in de bouw 16,175 euro per uur bedragen.

Studenten in PC 124 hebben in principe geen recht op maaltijdcheques.



## 5. TIJDSREGISTRATIE

### 5.1. *Moet het systeem van verplichte tijdsregistratie wel digitaal zijn? Of kan dit ook op papier via een soort register?*

Daarover bestaat vandaag nog geen volledige duidelijkheid. De concrete modaliteiten van de toekomstige verplichte tijdsregistratie zijn nog niet definitief uitgewerkt.

Wat vandaag wel duidelijk lijkt, is dat het systeem objectief, betrouwbaar en toegankelijk moet zijn. Het moet dus voldoende controleerbaar zijn, niet zomaar achteraf manipuleerbaar en voorgelegd kunnen worden bij een controle door de sociale inspectie.

Dat betekent dat een digitaal systeem vermoedelijk niet per se wettelijk verplicht zal zijn maar een louter papieren register of een eenvoudig Excelbestand kan in de praktijk wel sneller vragen oproepen over betrouwbaarheid en manipuleerbaarheid.

Bovendien zien we in andere domeinen dat controle-instanties niet altijd soepel omgaan met manuele of makkelijk aanpasbare registraties. Los van de toekomstige algemene verplichting kan het daarom ook om praktische en bewijsrechtelijke redenen aangewezen zijn om tijdig na te denken over een robuuster registratiesysteem.

Ons advies is dan ook om nu al te bekijken hoe de arbeidstijd vandaag wordt geregistreerd en op welk systeem je als werkgever zal kunnen terugvallen bij controle of discussie.

### 5.2. *De verplichte tijdsregistratie gaat toch niet rechtstreeks naar de overheid, zoals de facturen die via Peppol verstuurd moeten worden?*

Nee, de geplande verplichting tot tijdsregistratie houdt op dit moment geen automatische doorgifte van alle registraties aan de overheid in, zoals bij e-facturatie via Peppol. De bedoeling is dat elke werkgever over een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem beschikt waarmee hij bij controle kan aantonen wanneer en hoeveel er is gewerkt; niet dat er continu een datastroom naar de overheid loopt.

De concrete wettelijke modaliteiten, o.a. uitzonderingen en technische vorm, zijn nog in uitwerking. Onder voorbehoud vertrekt alle communicatie tot nu toe vanuit de idee dat de registratie bij de werkgever blijft en bij inspectie of betwisting moet kunnen worden voorgelegd, eerder dan een realtime upload naar een centraal platform.



## 6. ENERGIEMAATREGELEN: verhoogde tussenkomst van de werkgever in de reiskosten woon-werkverkeer

### 6.1. *Wat bedoelen we concreet met het schriftelijk vastleggen in het kader van de verhoging van de kilometervergoeding?*

De wet van 30 mei 2026 bepaalt dat het belastingkrediet voor de werkgever alleen wordt toegekend als de verhoging van de vergoeding voor woon-werkverkeer schriftelijk is vastgelegd. Dat hoeft niet noodzakelijk in een formele cao te staan: het volstaat dat je als werkgever duidelijk en aantoonbaar kan bewijzen dat je de verhoging hebt toegekend.

De schriftelijke vastlegging kan bijvoorbeeld blijken uit:

- Een bepaling in een cao, arbeidsreglement of (addendum bij) de individuele arbeidsovereenkomst;
- Een interne communicatie naar het personeel (e-mail, intranetbericht, memo);
- De loonbrief, waar de verhoogde vergoeding duidelijk als zodanig wordt vermeld.

Belangrijk is dat er objectief bewijs bestaat van de verhoging, zodat bij een fiscale controle kan worden aangetoond dat aan de voorwaarde voor het belastingkrediet is voldaan.

ORBISS heeft hiervoor een model van individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer uitgewerkt, dat werkgevers kunnen gebruiken om de verhoging formeel te bevestigen. Dit model kan via de dossierbeheerder worden aangevraagd.