

Nieuwe regels op gebied van arbeidswetgeving

Renée Vandekendelaere
Advocaat - *Senior Associate*

5 februari 2026



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

Claeys & Engels

Chronologie

- 31 januari 2025: Arizona Regeerakkoord
- 11 april 2025: goedkeuring van het Paasakkoord
- 18 juli 2025: Programmawet
- KB 5 september 2025: afschaffing van het SWT
- CAO nr. 17/43, 103/7 en 177 tot 183 van 21 oktober 2025: hervorming van de eindeloopbaanregelingen en het SWT
- 18 december 2025: Wet houdende diverse bepalingen
- 3 februari 2026: Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen





***Einde van de
arbeidsovereenkomst***

Beëindiging van de overeenkomst

Maatregelen	Status van de wettekst	Referentie van de tekst	Inwerkingtreding
Opzeggingstermijn beperkt tot 52 weken	0	Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen	1 januari 2026?
Proefperiode	X	Zomerakkoord	? Regeerakkoord: uiterlijk 31 december 2025 opnieuw invoeren
Beperking van het aantal speciale vergoedingen bij ontslag	X	Regeerakkord	?
Bescherming van personeelsvertegenwoordigers tegen ontslag	X	Regeerakkord	?
Hervorming en vereenvoudiging van de werkloosheid	1	Programmawet van 18 juli 2025	Van kracht vanaf 1 maart 2026
Degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen	1	Programmawet van 18 juli 2025	Start van de overgangsmaatregelen: 1 ^{er} juli 2025
Werkloosheidsuitkeringen na ontslag	1	Programmawet van 18 juli 2025	Van kracht vanaf 1 maart 2026

Opzeggingstermijnen

- › Voorheen:
 - Van 4 tot minder dan 5 jaar anciënniteit: 15 weken
 - Vanaf 5 jaar anciënniteit → opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit
- › Wetsontwerp: Voor arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 april 2026 (= op 1 april 2026 of een latere datum) → niet voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering was aangevangen vóór 1 april 2026
- › Opzeggingstermijn max. 52 weken (van zodra de werknemer een anciënniteit bereikt van 17 jaar)

Anciënniteit	Huidige opzegginstermijn	Wetsontwerp opzeggingstermijn
Van 16 tot minder dan 17 jaar	51 weken	51 weken
Van 17 tot minder dan 18 jaar	54 weken	52 weken
Van 18 tot minder dan 19 jaar	57 weken	52 weken
Van 19 tot minder dan 20 jaar	60 weken	52 weken
Van 20 tot minder dan 21 jaar	62 weken	52 weken
Van 21 tot minder dan 22 jaar	63 weken	52 weken
Van 22 tot minder dan 23 jaar	64 weken	52 weken
...		52 weken

Proefperiode

Terugkeer van de proefperiode

- › Uiterlijk 31 december 2025
- › Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste 6 maanden met een opzeggingstermijn van één week

Anciënniteit	Huidige opzegginstermijn	Toekomstige opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week	1 week
Van 3 tot minder dan 4 maanden	3 weken	1 week
Van 4 tot minder dan 5 maanden	4 weken	1 week
Van 5 tot minder dan 6 maanden	5 weken	1 week

Ontslagbescherming

Ontslagbescherming personeelsafgevaardigden

Principe

- Ontslagbescherming van (kandidaat-)personeelsafgevaardigden in het kader van de sociale verkiezingen
- Beschermingsperiode vangt aan op 30^e dag voorafgaand aan de bekendmaking van de datum van de sociale verkiezingen
- Beschermingsperiode eindigt
 - Voor de verkozen leden (effectieve of plaatsvervangende): op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld
 - Voor de niet-verkozen kandidaten bij hun eerste 'onsuccesvolle' kandidatuur bij de sociale verkiezingen: op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld
 - *Voor de niet-verkozen leden bij hun tweede opeenvolgende 'onsuccesvolle' kandidatuur: 2 jaar na de bekendmaking van de verkiezingsuitslag.*

Regeerakkoord

- Wijziging voor niet-verkozen kandidaten: *"Daar waar zij op heden gedurende een termijn van 2 jaar dezelfde bescherming genieten als effectief verkozenen, **wordt dit aangepast naar 6 maand**"*

Werkloosheid – Bijzonderheid in geval van ontslag

- **Principe:** een werknemer die ontslag neemt, wordt in principe uitgesloten van het recht op een werkloosheidsuitkering voor een periode van 4 tot 52 weken
- **Programmawet van 18 juli 2025:** een werknemer die ontslag neemt, kan toch aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering indien:
 - Hij/zij minimaal 10 jaar heeft gewerkt
 - 1x per loopbaan
 - Beperkte periode van maximaal 6 maanden
 - De periode kan eenmaal met 6 maanden worden verlengd in geval er succesvol een opleiding voor een knelpuntberoep wordt voltooid én op voorwaarde dat deze opleiding is gestart tijdens het eerste kwartaal van de werkloosheidsuitkering
- **Inwerkingtreding op 1 maart 2026**

Werkloosheid – Vereenvoudiging



- Hervorming en vereenvoudiging vanaf 1 maart 2026 (Overgangsmaatregelen vanaf 1 juli 2025)
- Wachtijd
 - = vereiste om aantal arbeidsdagen (of gelijkgestelde dagen) te hebben in een bepaalde periode om recht te openen op uitkeringen
 - Vóór programmawet: voorwaarden afhankelijk van de leeftijd
 - Programmawet: ongeacht de leeftijd van de werkloze moet een minimum van 312 arbeidsdagen aangetoond worden in de loop van de 36 maanden voorafgaand aan de uitkeringsaanvraag.
 - Programmawet: aanpassing gelijkgestelde dagen
 - Bv. periodes van arbeidsongeschiktheid worden niet langer gelijkgesteld, tenzij periodes met gewaarborgd loon
 - Vrijstelling van prestaties = gelijkgesteld voor zover men een loon ontving dat ten minste gelijk is aan het minimumloon (o.b.v. wet / cao / gebruik)



(Einde)loopbaanverminderingen

Familiekrediet en eindeloopbaanregelingen

Maatregelen	Status van de wettekst	Referentie van de tekst	Inwerkingtreding
Familiekrediet	0	Ontwerpresolutie van de CD&V van 26 mei 2025 en akkoord bereikt op 24 november 2025	2026
Behoud van tijdscrediet eindeloopbaan met uitkering vanaf 55 jaar bij een loopbaan van 35 jaar	1	CAO 175 en 176 van 30 juni 2025 + KB van 29 augustus 2025	Verlenging tot 31 december 2025
Structurele hervorming (voorwaarden inzake leeftijd, toegang, leeftijd uitkering) van de eindeloopbaanregelingen	1	CAO 103/7	1 januari 2026
Ouderschapsverlof voor pleegouders	1	Programmawet van 18 juli 2025	1 juli 2025
Afschaffing van het SWT, met uitzondering van het medisch SWT	1	Koninklijk besluit van 5 september 2025	Met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2025 (of 1 april 2025)

Ouderschapsverlof en familiekrediet

► Nieuw ouderschapsverlof voor pleegouders

- De pleegouder geniet dezelfde rechten als een ouder in de eerste graad van het kind
- Geldt voor aanvragen die vanaf 1 juli 2025 bij de werkgever worden ingediend.

► Familiekrediet – voorstel

- Harmonisatie en vereenvoudiging van de verschillende verlofregelingen (werknemers/zelfstandigen/ambtenaren)
- Bij de geboorte krijgt elk kind een 'rugzak' met verlofrechten
 - Nieuwe of aangepaste voorwaarden, bijvoorbeeld: het opnemen van verlof door grootouders of het stimuleren van het opnemen van verlof door beide ouders
- Onmiddellijke impact: 1 extra week geboorteverlof per gezin (ongeacht de beroepsstatus)

Tijdskrediet eindeloopbaan

› Strengere voorwaarden

- Alleen toegankelijk vanaf **60 jaar**
 - Uitzonderingen blijven mogelijk (via een sectorale of bedrijfs-CAO)
- De carrièrevoorwaarde zal geleidelijk worden verhoogd 
- Werktijden: de voorwaarde van een tewerkstelling van 5 dagen of meer (voor tijdskrediet van 1/5) geldt niet meer, op voorwaarde dat:
 - er gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de kennisgeving voltijds werd gewerkt
 - er een sectorale of bedrijfs-CAO of een schriftelijke overeenkomst bestaat

› Inwerkingtreding: aanvragen vanaf 1 januari 2026

Jaar	Beroepsverleden	
	Mannen	Vrouwen
2025	25	25
2026	31	26
2027	32	27
2028	33	28
2029	34	29
2030	35	30

Eindeloopbaanregelingen

› Uitzonderingen:

- Eindeloopbaan vanaf 50 jaar: afgeschaft
- Eindeloopbaan vanaf 55 jaar blijft mogelijk voor:
 - Werknemers die zwaar werk verrichten (ploegendienst, onderbroken diensten, nachtwerk);
 - Werknemers met een lange loopbaan van ten minste 35 jaar;
 - Werknemers met een certificaat van ongeschiktheid om hun beroepsactiviteit voort te zetten (PC 124);
 - Werknemers in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
 - Doelgroepwerknemers die onder PC 327 vallen (maatwerkbedrijven)
- Verlenging van de kader-CAO's van de NAR van 1 januari 2026 tot 30 juni 2029 om te garanderen dat deze werknemers ook in aanmerking komen voor een onderbrekingsuitkering (CAO nr. 179, CAO nr. 180, CAO nr. 181, CAO nr. 182)

Eindeloopbaanregelingen

	Aanvragen vanaf 1/1/2026	
	50%	1/5e
Leeftijdsvoorwaarde	60 jaar Uitzondering => 55 jaar in volgende gevallen: - Zwaar beroep - Lange carrière (35 jaar) - Werknemers met een attest van arbeidsongeschiktheid PC 124 - Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering - Doelgroepwerknemers PC 327	
Anciënniteitsvoorwaarde	24 maanden bij de werkgever	
Carrièrevoorwaarde	Geleidelijke optrekking carrièrevoorwaarde – zie eerdere tabel Uitzondering: 25 jaar (voor de afwijkende stelsels vanaf 55 jaar)	
Tewerkstellingsvoorwaarde	Minstens 3/4e van een voltijdse tewerkstelling	Voltijdse tewerkstelling in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer (tenzij cao of schriftelijk akkoord) Of 4/5e (in kader van tijdskrediet)
Minimale duurtijd	3 maanden	6 maanden

SWT

SWT	Leeftijd	Carrière	Sinds het koninklijk besluit: gehandhaafd of afgeschaft?	Overgangsregeling
Algemene regeling	62 jaar	40 jaar	Afgeschaft vanaf 1 april 2025	Behoud indien: – ontslag vóór 1 april 2025 – leeftijdsvoorwaarde vervuld uiterlijk op 30 juni 2025 en in ieder geval aan het einde van het contract
Lange loopbaan	60 jaar	40 jaar	Afgeschaft vanaf 1 juli 2025	Behouden indien: – ontslag vóór 1 juli 2025 – leeftijdsvoorwaarde vervuld uiterlijk op 30 juni 2025 en in ieder geval aan het einde van het contract
Zwaar beroep	60 jaar	35 jaar	Afgeschaft vanaf 1 juli 2025	Behouden indien: – ontslag vóór 1 juli 2025 – leeftijdsvoorwaarde vervuld uiterlijk op 30 juni 2025 en in ieder geval aan het einde van het contract
Nachtwerk / bouw / zwaar beroep	60 jaar	33 jaar	Afgeschaft vanaf 1 juli 2025	Behouden indien: – ontslag vóór 1 juli 2025 – leeftijdsvoorwaarde vervuld uiterlijk op 30 juni 2025 en in ieder geval aan het einde van het contract
Medische redenen	58 jaar	35 jaar	Van kracht tot 30 juni 2029 CAO nr. 173, 177 en 178	
Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	60 jaar	10 jaar (sector) of 20 jaar (onderneming)	Afgeschaft vanaf 1 mei 2025	Behouden indien: – Erkenning van moeilijkheden of herstructurering vóór 1 mei 2025



Diversen

Jongerenverplichting			
Maatregelen	Status van de wettekst	Referentie van de tekst	Inwerkingtreding
Afschaffing van de verplichting	1	Wet van 11 december 2025	1 januari 2026

Federal Learning Account			
Maatregelen	Status van de wettekst	Referentie van de tekst	Inwerkingtreding
Federal Learning Account - schrapping	1	Wet van 14 januari 2026 houdende diverse bepalingen inzake sociale bepalingen	1 januari 2026

Flexi-jobs			
Maatregelen	Status van de wettekst	Referentie van de tekst	Inwerkingtreding
Verhoging van het plafond	1	Wet houdende diverse bepalingen	Van toepassing voor het jaar 2025
Uitbreiding tot alle sectoren	0	Begrotingsakkoord	1 april 2026?

Jongerenverplichting

- Wat is het?
 - Verplichting voor de werkgever om een wettelijk vastgelegd aantal jonge werknemers in dienst te nemen
- Verplichting afgeschaft op 1 januari 2026

Federal Learning Account – afgeschaft

Recht op opleiding en Federal Learning Account

- Behoud van een individueel recht op opleiding, met meer flexibiliteit, gedeeltelijke collectivisatie en minder administratieve rompslomp
- Definitieve afschaffing van de Federal Learning Account
- Vervanging door individuele leerrekening vanaf 1 januari 2027 – loskoppeling van werkgevers

Flexijobs

- Het maximale jaarinkomen van een niet-gepensioneerde flexijobber stijgt van 12.000 naar 18.000 euro per jaar, indexeerbaar (reeds van toepassing voor 2025).
- Opheffing van het verbod om een flexijob uit te oefenen in een onderneming die verbonden is met de hoofdwerkgever (regeerakkoord)
 - Voor voltijdse werknemers
- Flexijob mogelijk in alle sectoren – mogelijkheid tot opt-out voor sectoren (begrotingsakkoord)

Studentenarbeid			
Maatregelen	Status wettekst	Referentie	Inwerkingtreding
Verhoging studentencontingent	1	Wet van 10 April 2025 strekkende tot het vaststellen van de grens voor studentenarbeid op 650 uur	Retroactief vanaf 1 januari 2025
Verlaging leeftijdsgrens	1	Wet houdende diverse bepalingen	1 januari 2026
Arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden	1	Wet houdende diverse bepalingen	1 januari 2026

Uitzendarbeid			
Maatregelen	Status wettekst	Referentie	Inwerkingtreding
Afschaffing van de verplichting af om de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten vast te stellen	0	Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen	?
Uitzendarbeid van onbepaalde duur	X	Regeerakkoord	?
Aanpakken misbruik opeenvolgende dagcontracten	X	Regeerakkoord	?
Combinatie uitzendarbeid en flexi-job	X	Begrotingsakkoord	1 april 2026?

Studentenarbeid

- › Verhoging begrenzing: plafond op maximaal 650
- › Leeftijdsgrens wordt verlaagd naar 15 jaar
 - › “lichte arbeid” → moet nog worden gedefinieerd in een KB
 - › Strengere regels rond arbeidsduur:
 - › Tijdens schooltijd:
 - › Arbeidsduur is beperkt tot 2u per schooldag en 12u per week voor arbeid buiten schooltijd tijdens de schoolperiode
 - › In geen geval meer dan 8u per dag
 - › Geen schooltijd: max. 8u per dag en 40u per week
 - › Bij meerdere werkgevers in dienst? → Arbeidsdagen en arbeidsuren worden bij mekaar opgeteld

Studentenarbeid

- Strengere regels rond arbeidsduur:
 - Max. 4u30 ononderbroken werken
 - Werkdag > 4u30: minstens halfuur rust
 - Werkdag > 6u: minstens 1 uur pauze, waarvan minstens een halfuur aaneensluitend
 - Minstens 14u opeenvolgende rust tussen beëindiging en hervatting arbeid
 - Verboden:
 - Overwerk
 - Nachtarbeid (tussen 20u en 6u)
 - Werken op zon- en feestdagen
 - Buiten zondag ook een bijkomende rustdag onmiddellijk volgend of voorafgaand op de zondag
 - Bestraft met sanctie niveau 2 (dus ook wijziging Sociaal Strafwetboek)

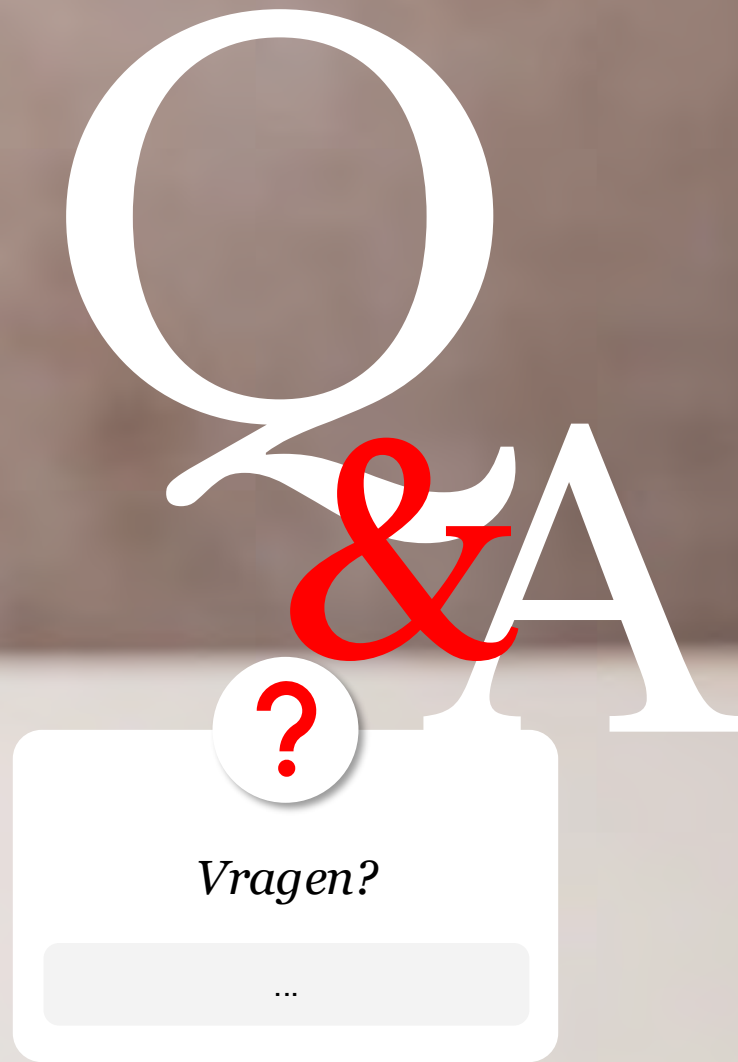
Uitzendarbeid – Wetsontwerp

- Afschaffing van de verplichting af om, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten vast te stellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau
- Overbodig geworden doordat met de wet van 30 augustus 2016 de regel werd ingevoerd dat elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt

→ werd de zgn. 48-urenregel afgeschaft, die het toeliet om arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid schriftelijk vast te stellen binnen de twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst trad

Uitzendarbeid – Regeerakkoord

- Uitwerking van ‘uitzendarbeid van onbepaalde duur’ door sociale partners in de praktijk
- Verder aanpakken van misbruik van opeenvolgende dagcontracten
- Combinatie flexi-jobs en uitzendarbeid



Contact — Our Expert.

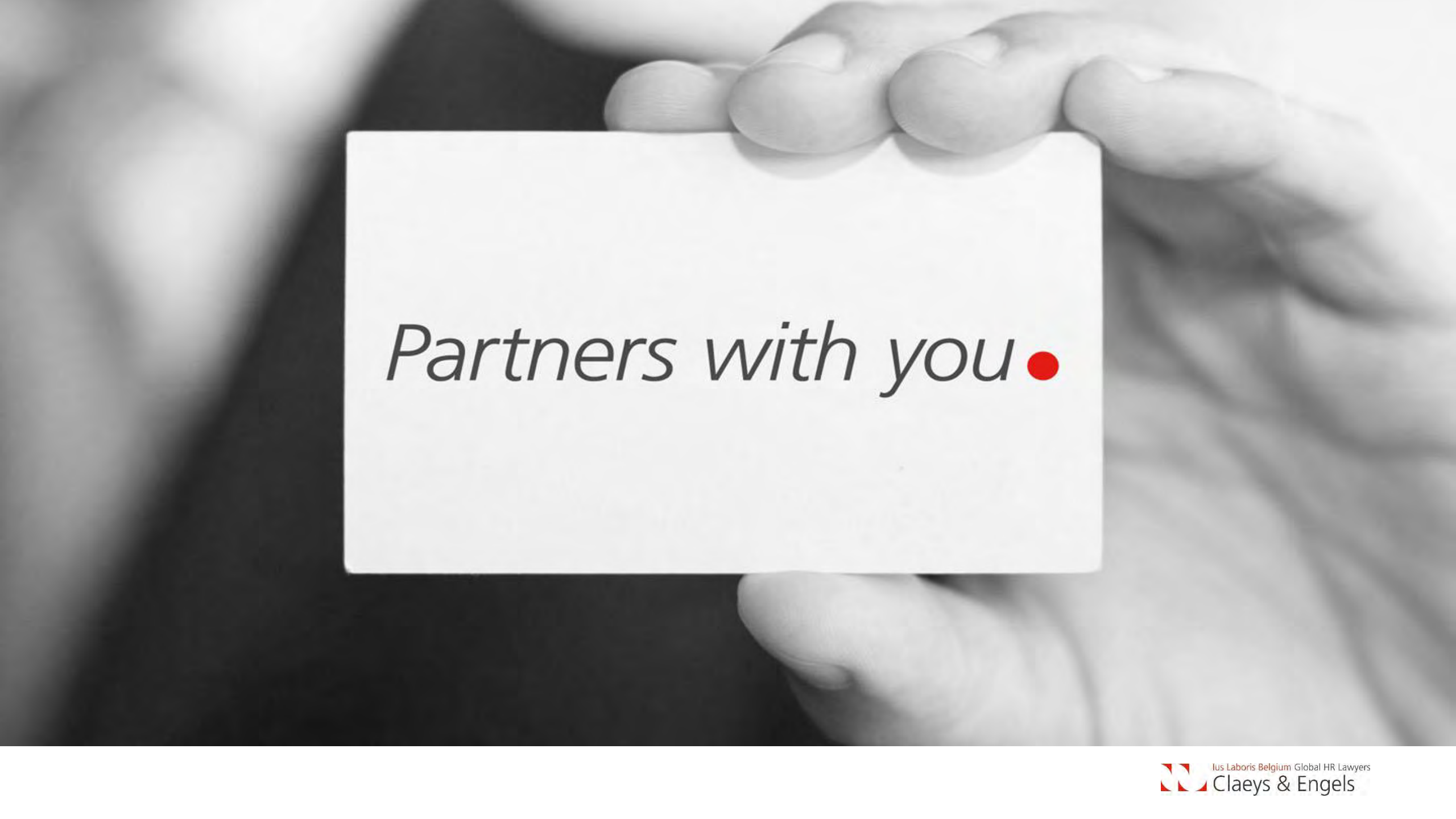


Renée Vandekendelaere

Advocaat - Senior Associate

+32 56 26 08 63

renee.vandekendelaere@claeysengels.be

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame, and the text 'Partners with you.' is printed on it in a serif font. A small red dot follows the text. The background is a blurred image of a person's arm and shoulder.

Partners with you.