LOONBRIEF ONDER DE LOEP 2026



ACV-CSC METEA

INLEIDING

Loon is datgene wat je krijgt als je arbeid levert onder het gezag van een werkgever. Werkgever en werknemer hebben samen een arbeidsovereenkomst afgesloten: de deal is dat de werknemer bepaalde arbeid voor de werkgever levert, en de werkgever zal de werknemer daarvoor in ruil een loon betalen.

Een loon lijkt een simpel gegeven: het is het geld dat je krijgt van de werkgever voor de uren die je presteert. Maar hetgene wat afgesproken wordt is een brutoloon. Wat je krijgt is een nettoloon. En dat is een pak minder dan dat brutoloon. Hoe komt men tot zo een nettoloon?

Van je werkgever krijg je op regelmatige tijdstippen een loondocument waar al die stappen op staan. Deze publicatie leert je welke elementen op een loondocument moeten staan en welke afhoudingen op welke manier gebeuren. Op deze manier kan je controleren of de werkgever correct alle stappen heeft gezet om van een brutoloon tot een nettoloon te komen.

We starten vanaf een voorbeeld-loondocument. Bij elke stap wordt kort uitleg gegeven. Vervolgens geven we je een schematisch overzicht van een bruto-nettoberekening. Wil je nog meer informatie krijgen, dan verwijzen de nummers naar meer uitleg in deze publicatie.

Natuurlijk kunnen de layout en de codes van jouw loondocument verschillen van dit voorbeeld. Het is vrij aan de werkgever en het sociaal secretariaat een eigen lay-out te kiezen. Het kan ook zijn dat je geen papieren loonfiche meer krijgt, maar dat dit elektronisch of in een app te raadplegen is.

Dit document is een momentopname. Het is gebaseerd op informatie die beschikbaar was op 01/11/2026. Indexeringen en wetswijzigingen zorgen ervoor dat bepaalde begrippen op de loonfiche onderhevig zijn aan veranderingen.

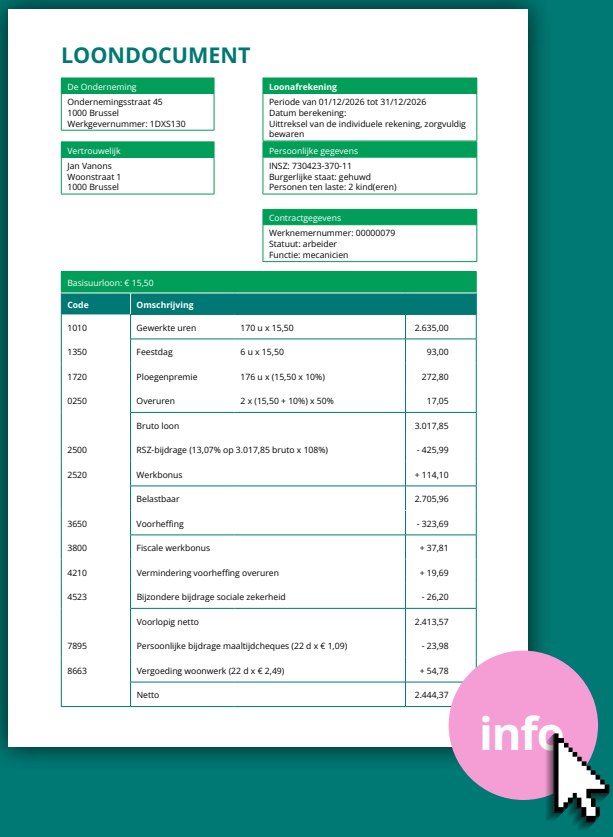
We zullen in deze publicatie ook geregeld verwijzen naar de website van het ACV. Je kan deze personaliseren naar jouw regio en paritair comité. Dit doe je bovenaan via de knop ‘Mijn Sector’. Zo krijg je zowel de algemene informatie als de sectorale informatie.

LOONDOCUMENT

Bij de betaling van het loon moet de werkgever een loondocument bezorgen aan alle werknemers. Dit mag ook elektronisch. Sociale secretariaten en werkgevers maken dat loondocument vaak heel ingewikkeld, met vele eigen codes en omschrijvingen die niet helder zijn. Die codes moeten omschreven worden. Vaak vind je ze terug achteraan het loondocument. Blijft de informatie nog altijd onduidelijk, dan ben je in je recht om verheldering te vragen bij de werkgever.

Kijk zeker je loondocument na, elke maand. Soms worden er (on)bewuste fouten gemaakt die recht gezet moeten worden. Bezorg deze boodschap ook aan je collega's, of biedt hen aan dat jij hun loondocument controleert.

Wat volgt is een voorbeeld loondocument met beknopte informatie. In het loondocument staan cijfers die verwijzen naar een korte uitleg over de gegevens op het loondocument.



LOONDOCUMENT

info

1 De Onderneming

Ondernemingsstraat 45
1000 Brussel
Werkgevernummer: 1DXS130

2 Vertrouwelijk

Jan Vanons
Woonstraat 1
1000 Brussel

3 Loonafrekening

Periode van 01/12/2026 tot 31/12/2026
Datum berekening:
Uittreksel van de individuele rekening, zorgvuldig bewaren

Persoonlijke gegevens

INSZ: 730423-370-11
Burgerlijke staat: gehuwd
Personen ten laste: 2 kind(eren)

Contractgegevens

Werknemernummer: 00000079
Statuut: arbeider
Functie: mecanicien

Basisuurloon: € 15,50

Code	Omschrijving			
1010	Gewerkte uren	170 u x 15,50	4	2.635,00
1350	Feestdag	6 u x 15,50		93,00
1720	Ploegenpremie	176 u x (15,50 x 10%)	5	272,80
0250	Overuren	2 x (15,50 + 10%) x 50%		17,05
	6 Bruto loon			3.017,85
2500	7 RSZ-bijdrage (13,07% op 3.017,85 bruto x 108%)		8	- 425,99
2520	9 Werkbonus			+ 114,10
	10 Belastbaar			2.705,96
3650	11 Voorheffing			-323,69
3800	12 Fiscale werkbonus			+ 37,81
4210	Vermindering voorheffing overuren			+ 19,69
4523	13 Bijzondere bijdrage sociale zekerheid			- 26,20
	Voorlopig netto			2.413,57
7895	14 Persoonlijke bijdrage maaltijdcheques (22 d x € 1,09)			- 23,98
8663	Vergoeding woonwerk (22 d x € 2,49)			+ 54,78
	15 Netto			2.444,37

SCHEMATISCHE LOONBEREKENING

Een loonberekening gebeurt standaard altijd op dezelfde manier.
Je start met een brutoloon. Hiervan wordt een RSZ-bijdrage afgehouden, waardoor je het belastbaar loon krijgt. Van dit belastbaar loon gaat de bedrijfsvoorheffing af, waardoor je uitkomt op het nettoloon.
In de werkelijkheid ligt het wel iets ingewikkelder. Samengevat geeft dit volgend schema. De cijfers in deze tabel verwijzen naar meer uitgebreide informatie verder in het document.

1. VAN BRUTOLOON NAAR NETTOLOON

Brutoloon = S
Arbeider: uurloon x gewerkte uren
Bediende: maandloon

2. MIN RSZ

Arbeider > RSZ = 13,07% van het brutoloon verhoogd met 8% > 13,07% van (S + 8%)
Bediende > RSZ = 13,07% van het brutoloon

3. PLUS WERKBONUS (WB)

Luik A (lage lonen)	Luik B (zeer lage lonen)
Lonen ≤ € 2.937,93: Arbeider > werkbonus: € 137,74 Bediende > werkbonus: € 127,54	Lonen ≤ € 2.300,62: Arbeider > werkbonus: € 185,75 Bediende > werkbonus: € 171,99
Lonen tussen € 2.937,93 en ≤ € 3.403,62: Arbeider > € 137,74 - (0,2958 x (S - € 2.937,93)) Bediende > € 127,54 - (0,2739 x (S - € 2.937,93))	Lonen tussen € 2.300,62 en ≤ € 2.937,93: Arbeider > € 185,75 - (0,2915 x (S - € 2.300,62)) Bediende > € 171,99 - (0,2699 x (S - € 2.300,62))
Lonen > € 3.403,62: Gewoon 13,07% RSZ, werkbonus = 0	Lonen > € 2.937,93: Gewoon 13,07% RSZ, werkbonus = 0

= BELASTBAAR LOON (bl)
BL = S - RSZ + WB (luik A + luik B)

4. MIN BEDRIJFSVOORHEFFING (BV)

Volgens 'regels vanaf 1 januari 2026'

4 stappen in de berekening (die iedere maand opnieuw moet gebeuren)
- Stap 1: vaststellen bruto jaarinkomen
- Stap 2: omzetten bruto jaarinkomen naar belastbaar netto jaarinkomen
- Stap 3: berekenen jaarbelasting
- Stap 4: berekenen bedrijfsvoorheffing

5. PLUS FISCALE WERKBONUS

Enkel voor personen die recht hebben op de werkbonus:

- Vermindering van 33,14% van de werkbonus (luik A) vanaf 1 januari 2019.
- Vermindering van 35% van de werkbonus (luik A) vanaf aanslagjaar 2029 (inkomstenjaar 2028).
- Vermindering van 52,54% van de werkbonus (luik B) vanaf 1 april 2024.
- Vermindering van 63% van de werkbonus (luik B) vanaf 1 augustus 2026, voor de aanslagjaren 2027 en 2028 (inkomstenjaren 2026 en 2027).
- Vermindering van 72% van de werkbonus (luik B) vanaf aanslagjaar 2029 (inkomstenjaar 2028).

EERSTE NETTOLOON

Nl 1 = BL - BV + fiscale werkbonus (33,14% van het bedrag van luik A + 63% van het bedrag van luik B)

6. MIN BIJZONDERE BIJDRAGE SOCIALE ZEKERHEID

Brutoloon (arbeiders aan 108% - bedienden aan 100%)	Bijdrage per werknemer	
	Gemeenschappelijke aanslag (gehuwden, wettelijk samenwonenden)	Afzonderlijke aanslag (alleenstaanden, feitelijk samenwonenden)
Van € 0,01 tot € 1.095,09	€ 0	€ 0
Van € 1.095,10 tot € 1.945,38	€ 5,15 (indien huishouden met 2 inkomens)	€ 0
Van € 1.945,39 tot € 2.190,18	5,90% op maandloon - € 1.945,38 met een minimum van € 5,15 indien huishouden met 2 inkomens	4,22% op het verschil tussen maandloon - € 1.945,38
Van € 2.190,19 tot € 3.737,00	€ 14,44 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18 met een maximum van • € 51,64 indien huishouden met 2 inkomens • € 60,94 indien huishouden met 1 inkomen	€ 10,33 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18
Van € 3.737,01 tot € 4.100,00	€ 14,44 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18 met een maximum van • € 51,64 indien huishouden met 2 inkomens • € 60,94 indien huishouden met 1 inkomen	€ 27,35 + 3,38% op het maandloon - € 3.737,00
Van € 4.100,01 tot € 6.038,82	€ 14,44 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18 met een maximum van • € 51,64 indien huishouden met 2 inkomens • € 60,94 indien huishouden met 1 inkomen	€ 39,61 + 1,1% op het maandloon - € 4.100,00
€ 6.038,83 en meer	€ 14,44 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18 met een maximum van • € 51,64 indien huishouden met 2 inkomens • € 60,94 indien huishouden met 1 inkomen	€ 60,94

7. PLUS ONKOSTENVERGOEDINGEN

Woon-werkverkeer, vergoedingen beroepsuitgaven,...

8. MIN AFHOUDINGEN maaltijdcheques, groepsverzekering, voorschotten...

Maaltijdcheques = gewerkte dagen x persoonlijke bijdragen (minimaal € 1,09)
Groepsverzekering e.a. volgens cao

9. NETTOLOON

INLEIDING

In wat volgt gaan we dieper in op de achtergrond van loonberekening. Om het allemaal te verduidelijken werken we met twee voorbeeldwerknemers: Jan en Lena. De gegevens die je nodig hebt om de voorbeelden verder te begrijpen vind je hier:

We maken de berekening voor de maand december 2026.

Jan werkt als arbeider met een bruto uurloon van € 15,50 in een regime van 38 uur per week. Hij werkt van maandag tot donderdag 8 uur per dag, op vrijdag 6 uur.

Er valt een betaalde feestdag in die periode, nl. op 25 december.

Jan is gehuwd met Lena. Ze hebben twee kinderen die bij hem fiscaal ten laste zijn.

Jan werkt in ploegen en krijgt hiervoor een ploegenpremie van 10%. Hij heeft maaltijdcheques van € 10, met een persoonlijke bijdrage van € 1,09. Jan heeft ook een tussenkomst voor zijn woon-werkverkeer.

Lena werkt als bediende met een bruto maandloon van € 3.017,85. Ook Lena werkt voltijds in een regime van 38 u per week. Ze is gehuwd met Jan. Ze hebben twee kinderen, die fiscaal ten laste zijn bij Jan.

Ook Lena heeft een betaalde feestdag.

Lena heeft maaltijdcheques van € 10, met een persoonlijke bijdrage van € 1,09 en ook haar werkgever komt tussen in haar woon-werkverkeer.

1. BRUTOLOON

1.1 Hoe wordt de hoogte van je loon bepaald?

De wet bepaalt het Belgische minimumloon in een cao van de NAR. Dit is de ondergrens van het loon dat elke werkgever uit de privé in België minstens moet betalen, ongeacht de sector of de onderneming. De sector kan echter in het paritair comité waar een onderneming onder valt, een sectorale cao afsluiten met een dat loon beter is dan het minimumloon. En ook binnen je onderneming kan er een bedrijfs-cao afgesloten worden dat nog een beter loon voorziet. Zo een bedrijfs-cao wordt afgesloten in de syndicale delegatie na overleg tussen vakbonden en directie.

In de onderneming of in de sector kan er ook worden afgesproken om te werken met een functieclassificatie. Dit is een onderlinge vergelijking van alle functies in de onderneming of sector en hiërarchische ordening van functies op basis van een aantal criteria (zoals bv. verantwoordelijkheid, kennis, vaardigheden, leidinggeven, ...). Hier wordt dan een functieloon aan gekoppeld. Dit biedt transparantie voor de werknemers. Iedereen weet voor welke functie je welk loon krijgt. Bij het opmaken van een functieclassificatie wordt ook de vakbond betrokken.

1.2 Hoe komt je brutoloon tot stand?

Het brutoloon van een arbeider wordt berekend op een uurloon, voor bedienden is het brutoloon een maandwedde.
De hoogte van het uurloon of de maandwedde hangt af van jouw functie, de sector of de onderneming waar je tewerkgesteld bent.
Het bruto maandloon van de arbeider is het basis uurloon dat vermenigvuldigd wordt met de gepresteerde arbeidsuren voor die maand. Controleer dus zeker het aantal uren dat je gewerkt hebt volgens je loonbrief met de realiteit.

Voorbeeld
Jan:
Het bruto uurloon van Jan is € 15,50 in een regime van 38 uur. Hij werkt elke dag 8 uur en op vrijdag werkt hij 6 uur. Dit betekent dat hij in december 2026 170 uur heeft gewerkt. Daarnaast valt er in december een feestdag. Voor die dag krijgt Jan ook loon.
Gewerkte uren: 170 u x € 15,50 = € 2.635,00
Feestdag: 6 u x € 15,50 = € 93,00
Samen: € 2.728,00 bruto.

Lena heeft een maandloon van € 3.017,85 bruto.

1.3 Ploegenpremie

Heel wat werknemers werken in ploegen. Dit laat ondernemingen toe om de productie continu te waarborgen. Er wordt meestal in een specifieke verloning voorzien voor ploegenarbeid. De hoogte van die ploegenpremie moet worden vastgelegd in een sector- of bedrijfs-cao. Bovenop het basisloon ontvangt de werknemer dan een %: de ploegenpremie. De premie is een compensatie voor de ongemakken en de nadelen die het werken in ploegen met zich meebrengt. De ploegenpremie is integraal en zonder afwijking onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdragen en inkomstenbelasting en wordt dus bijgeteld bij het brutoloon.

Voorbeeld
Jan:
Jan werkt in ploegen er krijgt hiervoor een premie van 10%. Deze toeslag moet berekend worden op de gewerkte uren, maar ook voor het betalen van het loon van de feestdagen moet deze toeslag in rekening genomen worden.
Ploegenpremie: 176 u x € 15,50 x 10% = € 272,80 bruto.

Lena:
Lena werkt niet in ploegen en heeft dan ook geen ploegenpremie.

1.4 Andere premies

Premies die je krijgt als compensatie voor de ongemakken en de nadelen van een bepaalde job (hoogtepremies, gevarenpremies, premies voor wachtdiensten...) worden bij het brutoloon bijgeteld. Er wordt RSZ op berekend en je betaalt er ook belastingen op.

1.5 Overuren

Ook de vergoeding voor overuren, het basisloon en de overwerktoeslag, wordt bij het brutoloon bijgeteld. In tegenstelling tot het loon voor de inhaalrust, moet het overloon betaald worden met de loonafrekening van de periode waarin de uren die recht gaven op een overloon, effectief gepresteerd werden. Controleer dus ook of het aantal overuren op je loonbrief overeenkomt met de realiteit.

Opgelet: voor de eerste 180 overuren die zijn gepresteerd met een overwerktoeslag, wordt een vermindering toegekend op de bedrijfsvoorheffing.

De vermindering bedraagt:
- 66,81% indien het om overuren gaat waarop een wettelijke overwerktoeslag van 20% verschuldigd is;
- 57,75% indien het om overuren gaat waarop een wettelijke overwerktoeslag van 50% of 100% van toepassing is.

Deze belastingvermindering kan je terugvinden op je loondocument op het moment dat je de overurentoeslag ontvangt (dus in de maand dat je de overuren presteert). Je zal deze overuren nog eens apart op je belastingsbrief moeten vermelden in vak IV, rubriek G.

Voorbeeld
Jan presteert in de maand december 2 overuren. Hij kiest ervoor om deze later te recupereren. De toeslag van 50% moet in die maand betaald worden. Voor de berekening van de overurentoeslag moet niet enkel het basisloon in rekening gebracht worden, maar ook de ploegenpremie.
2 u x (€ 15,50 + 10%) x 50% = € 17,05 bruto.
De fiscale korting wordt berekend op de 100%, en bedraagt 57,75%.
2 u x (€ 15,50 + 10%) x 57,75% = € 19,69

Lena presteert in december geen overuren.

1.6 Feestdagen

Het loon voor een feestdag of voor een vervangingsdag moet gelijk zijn aan het loon dat je verdiend zou hebben indien je op die dag werkelijk zou hebben gewerkt. Dit loon bestaat uit het basisloon en uit de premies die werknemer zou ontvangen hebben indien hij op de feestdag zou gewerkt hebben. Dit loon wordt bij het brutoloon bijgeteld.

Voorbeeld
Op die feestdag zullen Jan en Lena effectief vrijaf nemen.
Dat betekent voor Jan:
6 u x € 15,50 = € 93,00
Omdat Jan in ploeg werkt, komt hier ook nog zijn ploegenpremie bij: 6 u x € 15,50 x 10% = € 9,30
Hij krijgt voor deze dagen dus € 102,30.
Lena is bediende, en werkt met een vast maandloon.

1.7 Andere

Volg je opleiding onder VOV (Vlaams opleidingsverlof) of BEV (betaald educatief verlof), neem je een dag syndicaal verlof op, heb je vakantie, ben je ziek, … en staat daar een normaal loon tegenover, dan moet dit ook op je loonbrief vermeld staan.
Ook als er geen loon tegenover staat, moet er een vermelding op je loonbrief staan, bv. in het geval van het opnemen van onbetaalde ADV-dagen of vakantie (bij arbeiders).

2. SOCIALE ZEKERHEIDSBIJDRAGE

Op het brutoloon houdt de werkgever de werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid in (staat als 'RSZ' op de loonbrief). Het bedrag is vastgesteld op een vast percentage van 13,07%.
Door het betalen van die RSZ financier je als werknemer mee die sociale zekerheid. Sociale zekerheid komt tussen op het moment dat je ziek bent, je werkloos bent, je op pensioen gaat, maar ook de kinderbijslag wordt vanuit die sociale zekerheid betaalt. Het is dus een verzekering, maar tegelijk solidariteit tussen alle werknemers.
De RSZ afhouding van arbeiders wordt berekend op 108% van het brutoloon. Het brutoloon wordt fictief verhoogd omdat er geen RSZ wordt afgehouden op het enkel vakantiegeld.
Voor bedienden wordt de RSZ afhouding berekend op 100% van het brutoloon.
Na de aftrek van de RSZ-bijdrage spreken we niet langer over een brutoloon, maar over een belastbaar loon.

Voorbeeld
Jan - arbeider:
Bruto loon: € 3.017,85
RSZ-bijdrage: € 3.017,85 x 108% x 13,07% = € 425,99

Lena - bediende:
Bruto loon: € 3.017,85
RSZ-bijdrage: € 3.017,85 x 13,07% = € 394,43

3. SOCIALE WERKBONUS

De sociale werkbonus is een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen. Het is bedoeld om werknemers met een laag loon een hoger nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen.

Hoe werkt dit:
- Eerst wordt het refertemaandloon van de werknemer bepaald.
- Op basis van dat refertemaandloon wordt het basisbedrag van de vermindering bepaald (uiteindelijke sociale werkbonus vanaf 1 april 2024 = luik A + luik B).
- Het verminderingsbedrag wordt gecorrigeerd als de werknemer in die maand geen volledige prestaties had of deeltijds werkte.

3.1 Berekening van het refertemaandloon

Het refertemaandloon is het brutoloon van de werknemer op basis van normale voltijdse prestaties. Om het refertemaandloon te bepalen hou je rekening met alle elementen die het brutoloon bepalen (dus ook overuren, ...)

Voorbeeld
Jan:
Refertemaandloon: € 3.017,85

Lena:
Refertemaandloon: € 3.017,85

3.2 Berekening van het basisbedrag van de vermindering

Het basisbedrag van de vermindering hangt af van de hoogte van het refertemaandloon.
Het basisbedrag van de vermindering (R) wordt vastgesteld in functie van de hoogte van het refertemaandloon (S).

Vanaf 1 april 2024:

Vanaf 1 april 2024 wordt de werkbonus gesplitst in functie van het maandloon van de werknemer (luik A = voor lage lonen & luik B = voor heel lage lonen). Door deze wijziging kan de belastingadministratie 2 verschillende percentages hanteren voor de fiscale werkbonus (33,14% voor het bedrag op luik A en 63% van het bedrag op luik B) om het effectieve nettoloon van werknemers met een heel laag loon te kunnen verhogen.
De uiteindelijke werkbonus is de som van deze twee componenten (luik A + B).

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 juli 2026 tot 31 augustus 2026:

Bedienden

Luik A (lage lonen)		Luik B (zeer lage lonen)	
S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**	**S (refertemaandloon aan 100% in EUR)**	**R (basisbedrag in EUR)**
≤ 2.937,93	127,54	≤ 2.300,62	171,99
> 2.937,93 en ≤ 3.336,98	127,54 - (0,3196 x (S - 2.937,93))	> 2.300,62 en ≤ 2.937,93	171,99 - (0,2699 x (S - 2.300,62))
> 3.336,98	0,00	> 2.937,93	0,00

Arbeiders

Luik A (lage lonen)		Luik B (zeer lage lonen)	
S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**	**S (refertemaandloon aan 100% in EUR)**	**R (basisbedrag in EUR)**
≤ 2.937,93	137,74	≤ 2.300,62	185,75
> 2.937,93 en ≤ 3.336,98	137,74 - (0,3452 x (S - 2.937,93))	> 2.300,62 en ≤ 2.937,93	185,75 - (0,2915 x (S - 2.300,62))
> 3.336,98	0,00	> 2.937,93	0,00

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 september 2026:

Bedienden

Luik A (lage lonen)		Luik B (zeer lage lonen)	
S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**	**S (refertemaandloon aan 100% in EUR)**	**R (basisbedrag in EUR)**
≤ 2.937,93	127,54	≤ 2.300,62	171,99
> 2.937,93 en ≤ 3.403,62	127,54 - (0,2739 x (S - 2.937,93))	> 2.300,62 en ≤ 2.937,93	171,99 - (0,2699 x (S - 2.300,62))
> 3.403,62	0,00	> 2.937,93	0,00

Arbeiders

Luik A (lage lonen)		Luik B (zeer lage lonen)	
S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**	**S (refertemaandloon aan 100% in EUR)**	**R (basisbedrag in EUR)**
≤ 2.937,93	137,74	≤ 2.300,62	185,75
> 2.937,93 en ≤ 3.403,62	137,74 - (0,2958 x (S - 2.937,93))	> 2.300,62 en ≤ 2.937,93	185,75 - (0,2915 x (S - 2.300,62))
> 3.403,62	0,00	> 2.937,93	0,00

Voorbeeld is gebaseerd op de cijfers vanaf 1 september 2026
Jan - arbeider:
€ 3.017,85 is lager dan € 3.403,62 bruto. Jan heeft recht op een werkbonus.
Berekening: € 137,74 - (0,2958 x (€ 3.017,85 - 2.937,93)) = € 114,10.
Het belastbaar loon van Jan:
Brutolonen: € 3.017,85
RSZ-bijdrage: - € 425,99
Werkbonus: + € 114,10
Belastbaar: € 2.705,96

Lena - bediende:
€ 3.017,85 is lager dan € 3.403,62 bruto. Lena heeft recht op een werkbonus.
Berekening: € 127,54 - (0,2739 x (€ 3.017,85 - 2.937,93)) = € 105,65.
Het belastbaar loon van Lena:
Brutoloon: € 3.017,85
RSZ-bijdrage: - € 394,43
Werkbonus: + € 105,65
Belastbaar: € 2.729,07

4. BEDRIJFSVOORHEFFING

Bedrijfsvoorheffing is de belasting die maandelijks op je loon wordt ingehouden. Deze wordt berekend op je belastbaar loon. Er is een nieuwe berekeningswijze bedrijfsvoorheffing vanaf 1/01/2023. Vroeger werd er gewerkt met een tabel met schalen met trapjes van 15 euro. Een kleine loonsverhoging kon zorgen dat je in de schaal één trapje steeg.

Gevolg: een kleine loonsverhoging kon betekenen dat je meer bedrijfsvoorheffing betaalde dan de maand ervoor en daardoor minder overhield. Nu is er een ander systeem. Belangrijk om te weten: je betaalt niet meer of minder belasting en het gaat ook niet om een belastinghervorming.

4 stappen in de berekening (die iedere maand opnieuw moet gebeuren)
- Stap 1: vaststellen bruto jaarinkomen
- Stap 2: omzetten bruto jaarinkomen naar belastbaar netto jaarinkomen
- Stap 3: berekenen jaarbelasting
- Stap 4: berekenen bedrijfsvoorheffing

- Stap 1: vaststellen bruto jaarinkomen
  - ◊ Berekening belastbaar maandloon x 12

Jan:
€ 2.705,96 x 12 = € 32.471,52
Lena:
€ 2.729,07 x 12 = € 32.748,84

- Stap 2: omzetten bruto jaarinkomen naar belastbaar netto jaarinkomen

Bruto jaarinkomen - forfaitaire beroepskosten (tot € 20.233,33: - 30% - boven € 20.233,33: - € 6.070,00)
Jan:

Bruto jaarinkomen	**€ 32.471,52**	
- forfaitaire beroepskosten	- € 6.070,00	Tot € 20.233,33 - 30% Boven € 20.233,33 - € 6.070,00
Belastbaar netto jaarinkomen	**€ 26.401,52**	

Lena:

Bruto jaarinkomen	**€ 32.748,84**	
- forfaitaire beroepskosten	- € 6.070,00	Tot € 20.233,33 - 30% Boven € 20.233,33 - € 6.070,00
Belastbaar netto jaarinkomen	**€ 26.678,84**	

- Stap 3: berekenen jaarbelasting
  - ◊ A) Berekening basisbelasting
    - » Toepassen schalen - belastingvrije som

Belastbaar netto jaarinkomen	Basisbelasting
Van € 0,01 tot € 16.710,00	26,75%
Van € 16.710,01 tot € 29.500,00	€ 4.469,93 + 42,80% op de schijf boven € 16.710,00
Van € 29.500,01 tot € 51.050,00	€ 9.944,05 + 48,15% op de schijf boven € 29.500,00
Van € 51.050,01 tot ∞	€ 20.320,38 + 53,50% op de schijf boven € 51.050,00

  - ◊ B) Basisbelasting - belastingverminderingen

Zie bijlage 3 en bijlage 4/1 en bijlage 5 sleutelformule

    - » Voorbeelden
      - Kinderen ten laste
      - Alleenstaande ouder
      - Verkrijger inkomsten is gehandicapt

• Andere personen ten laste
• Andere persoon ten laste is 66 jaar en zorgbehoevend

Jan:

◊ A) Berekening basisbelasting

Belastbaar netto jaarinkomen	**€ 26.401,52**	
1. Basisbelasting (*)	- € 8.617,90	€ 4.469,93 + € 4.147,97 (= 42,80% op € 9.691,52)
2. Belastingvrije som	+ € 3.089,63	
Totaal basisbelasting	**€ 5.528,27**	**(som van 1 + 2)**

◊ B) Basisbelasting - belastingverminderingen

Totaal basisbelasting	**€ 5.528,27**	
Vermindering 2 kinderen ten laste	- € 1.644,00	Jaarbedrag!
Totaal jaarbelasting	**€ 3.884,27**	

Lena:

◊ A) Berekening basisbelasting

Belastbaar netto jaarinkomen	**€ 26.678,84**	
1. Basisbelasting (*)	- € 8.736,59	€ 4.469,93 + € 4.266,66 (= 42,80% op € 9.968,84)
2. Belastingvrije som	+ € 3.089,63	
Totaal basisbelasting	**€ 5.646,96**	**(som van 1 + 2)**

◊ B) Basisbelasting - belastingverminderingen
Geen

• Stap 4: berekenen bedrijfsvoorheffing

Totaal jaarbelasting / 12

Jan:
€ 3.884,27/12 = € 323,69
Belastbaar loon - bedrijfsvoorheffing: € 2.705,96 – € 323,69 = € 2.382,27

Lena:
€ 5.646,96/12 = € 470,58
Belastbaar loon - bedrijfsvoorheffing: € 2.729,07 - € 470,58 = € 2.258,49

5. FISCALE WERKBONUS

Dit is een vermindering van de bedrijfsvoorheffing voor zij die recht hebben op de sociale werkbonus. De vermindering wordt toegepast na toepassing van de andere verminderingen van bedrijfsvoorheffing (o.a. vermindering voor kinderen ten laste, de vermindering voor andere gezinslasten,...) Deze vermindering bedraagt sedert 01-01-2019 33,14% van de sociale werkbonus met een maximum van € 970 per jaar.

De wijzigingen veranderen niets aan de vermindering van 33,14% op luik A. Voor luik B bedraagt de vermindering vanaf 1 augustus 2026 63%.

Voorbeeld
Jan:
De sociale werkbonus bedraagt € 114,10.
33,14% van de werkbonus = de fiscale werkbonus. Dit is: € 114,10 x 33,14% = € 37,81.
We moeten hier ook rekening houden met de fiscale korting op de overuren (zie p.10) van € 19,69.
Het voorlopig nettoloon van Jan bedraagt € 2.382,27 + € 19,69 + € 37,81 = € 2.439,77.

Lena:
De sociale werkbonus bedraagt € 105,65.
33,14% van de werkbonus = de fiscale werkbonus. Dit is: € 105,65 x 33,14% = € 35,01.
Het voorlopige nettoloon van Lena bedraagt € 2.258,49 + € 35,01 = € 2.293,50.

6. BIJZONDERE BIJDRAGE SOCIALE ZEKERHEID

Midden de jaren '90 werd een Bijzondere Bijdrage voor de Sociale Zekerheid ingevoerd. Deze BBSZ moet maandelijks worden ingehouden op de wedden en de lonen van de werknemers die onder de Belgische Sociale Zekerheid vallen. De maandelijkse inhoudingen gebeuren op het nettoloon, maar ze worden berekend op de brutolonen (voor arbeiders aan 108%, voor bedienden aan 100%).

Het gaat maandelijks om voorlopige inhoudingen want de definitieve bijdrage wordt bepaald op basis van het gezamenlijke belastbaar inkomen van het gezin of het belastbaar inkomen van de alleenstaande.

Het bedrag van de inhouding wordt eventueel aangepast bij de laatste loonafrekening van het kwartaal (maart, juni, september of december), bijvoorbeeld wanneer er sprake is van een veranderlijk loon, de betaling van een eindejaarspremie door de werkgever,...

Via de belastingaangifte wordt dit jaarlijks verrekend.

Brutoloon (arbeiders aan 108% - bedienden aan 100%)	Bijdrage per werknemer	
	Gemeenschappelijke aanslag (gehuwden, wettelijk samenwonenden)	Afzonderlijke aanslag (alleenstaanden, feitelijk samenwonenden)
Van € 0,01 tot € 1.095,09	€ 0	€ 0
Van € 1.095,10 tot € 1.945,38	€ 5,15 (indien huishouden met 2 inkomens)	€ 0
Van € 1.945,39 tot € 2.190,18	5,90% op maandloon - € 1.945,38 met een minimum van € 5,15 indien huishouden met 2 inkomens	4,22% op het verschil tussen maandloon - € 1.945,38
Van € 2.190,19 tot € 3.737,00	€ 14,44 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18 met een maximum van • € 51,64 indien huishouden met 2 inkomens • € 60,94 indien huishouden met 1 inkomen	€ 10,33 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18
Van € 3.737,01 tot € 4.100,00	€ 14,44 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18 met een maximum van • € 51,64 indien huishouden met 2 inkomens • € 60,94 indien huishouden met 1 inkomen	€ 27,35 + 3,38% op het maandloon - € 3.737,00
Van € 4.100,01 tot € 6.038,82	€ 14,44 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18 met een maximum van • € 51,64 indien huishouden met 2 inkomens • € 60,94 indien huishouden met 1 inkomen	€ 39,61 + 1,1% op het maandloon - € 4.100,00
€ 6.038,83 en meer	€ 14,44 + 1,1% op het maandloon - € 2.190,18 met een maximum van • € 51,64 indien huishouden met 2 inkomens • € 60,94 indien huishouden met 1 inkomen	€ 60,94

Voorbeeld

Jan:

- het brutoloon van Jan bedraagt: € 3.017,85 of verhoogd tot 108% = € 3.259,28.
- het verhoogde brutoloon is hoger dan € 2.190,19 en aangezien zijn echtgenote over beroepsinkomsten beschikt, berekenen we de inhouding op basis van de formule in de 2e kolom van de tabel:
  € 14,44 + (1,1% van (€ 3.259,28 - € 2.190,19)
  € 14,44 + (1,1% x € 1.069,09)
  € 14,44 + € 11,76 = € 26,20

- dit bedrag wordt verminderd van het nettoloon € 2.439,77 - € 26,20 = € 2.413,57

Lena:
- het brutoloon van Lena bedraagt € 3.017,85
- het brutoloon is hoger dan € 2.190,19 en aangezien haar echtgenoot over beroepsinkomsten beschikt, berekenen we de inhouding op basis van de formule in de 2de kolom:
  € 14,44 + (1,1% van (€ 3.017,85 - € 2.190,19)
  € 14,44 + (1,1% x € 827,66)
  € 14,44 + € 9,10 = € 23,54
- dit bedrag wordt verminderd van het nettoloon € 2.293,50 - € 23,54 = € 2.269,96

7. ONKOSTENVERGOEDING

7.1 Vervoerskosten woon/werk verkeer

De vergoeding die door de werkgever betaald wordt als een 'terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten die de werknemer maakt om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats en terug te begeven', is niet onderworpen aan RSZ-bijdragen.

Steeds vaker wordt een **fietsvergoeding** in cao's opgenomen. Je betaalt er geen sociale zekerheidsbijdragen of belastingen op tot 0,37 euro per kilometer en € 3.690 per jaar (aanslagjaar 2027, inkomsten 2026).
Sinds begin mei 2023 is er eindelijk een algemene regeling voor de fietsvergoeding. Tenzij de vergoeding al geregeld is in je bedrijf of sector, krijg je per km 0,30 euro.

De verplaatsingsvergoeding is geheel of gedeeltelijk fiscaal vrijgesteld, op voorwaarde dat de werknemer ervoor opteert om zijn werkelijke beroepskosten niet aan te tonen (maar dus kiest voor de toepassing van de forfaitaire beroepskosten).

Het bedrag van de vrijstelling is afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel:

- **Gemeenschappelijk openbaar vervoer** (trein, bus, metro, of elk ander vervoermiddel dat wordt ingezet door de openbare vervoermaatschappijen, zoals de NMBS, de MIVB, TEC, DE LIJN): de volledige tussenkomst van de werkgever is vrijgesteld van belastingen.
- **Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer** (= gemeenschappelijk vervoer van personeelsleden met elk voertuig dat geschikt is voor het vervoer van minimum twee personen): de tussenkomst van de werkgever is vrijgesteld ten belope van een bedrag dat maximaal gelijk is aan de prijs van een maandelijks treinabonnement eerste klasse, voor dezelfde afstand.
- **Ander vervoermiddel:** vrijstelling beperkt tot een geïndexeerd maximumbedrag van € 500 per jaar (grens geldig voor de inkomsten 2026 – aanslagjaar 2027).

Voor meer informatie rond de vergoedingen woon-werk verkeer verwijzen we je door naar de website van het ACV.

Voorbeeld
Jan krijgt een verplaatsingsvergoeding van € 2,49 per gewerkte dag.
22 x € 2,49 = € 54,78
Dit bedrag wordt bij zijn nettoloon bijgeteld.

Lena krijgt een vergoeding woon-werk van € 54,78.
Dit bedrag wordt bij haar nettoloon bijgeteld.

7.2 Vergoedingen voor beroepsuitgaven

Als werknemer kan je bepaalde kosten maken voor je job. Denk aan reiskosten, kosten voor overnachtingen, wassen van werkkledij, telewerk, mobiliteitsvergoedingen, gereedschapsvergoedingen... Het spreekt voor zich dat deze uitgaven, wanneer ze puur zakelijk zijn, ten laste zijn van de werkgever.
Deze vergoedingen maken **geen deel uit van het loon.** Als je kunt bewijzen dat ze de effectieve kosten dekken of als het om forfaitaire vergoedingen van een redelijk bedrag gaat, worden ze niet belast en betaal je er ook geen sociale bijdragen op.

8. EXTRALEGALE VOORDELEN

In het algemene overzicht kwam je hier terecht via 'afhoudingen'. Dat heeft te maken met het meest bekende extralegale voordeel; namelijk maaltijdcheques.

Extralegale voordelen zijn vergoedingen die je, naast je loon, van je werkgever kan krijgen voor het werk dat je levert.

Voor je werkgever zijn extralegale voordelen interessant omdat ze hem minder kosten aan sociale zekerheidsbijdragen dan het uitbetalen van een hoger loon. Jouw **voordeel** is een verhoogde koopkracht.

Nadeel is wel dat deze extralegale voordelen minder opleveren voor de sociale zekerheid. Voor jou persoonlijk betekent het geen opbouw in pensioenrechten. Ook bij ziekte en ongeval, worden extralegale voordelen in de meeste gevallen niet meegeteld in de berekening van deze uitkeringen.
Welke extralegale voordelen je als werknemer precies krijgt, verschilt van sector tot sector en van onderneming tot onderneming.

8.1 Maaltijdcheques

Als er op sectorvlak of ondernemingsvlak een cao is afgesloten rond maaltijdcheques, krijg je per **effectief gepresteerde werkdag** één maaltijdcheque. Ben je afwezig van het werk door bijvoorbeeld ziekte of vakantie, krijg je er voor die dagen geen. Een maaltijdcheque valt onder de categorie 'extralegale voordelen', je mag het dus zien als een surplus bovenop het brutoloon. Ze worden niet belast zoals gewoon brutoloon op voorwaarde dat ze niet meer bedragen dan 10 euro. Je betaalt er geen sociale bijdragen (RSZ) of personenbelasting (bedrijfsvoorhefing) op. Het enige wat je moet voorzien is een eigen bijdrage van minimum 1,09 euro per maaltijdcheque. Deze eigen bijdragen wordt eenvoudig geregeld via een inhouding op het nettoloon.

Meer informatie vind je op de website van het ACV

Voorbeeld
Jan en Lena hebben allebei een eigen bijdrage maaltijdcheque van € 1,09 per gewerkte dag.
In december hebben zij allebei 22 dagen gewerkt:
22 x € 1,09 = € 23,98
Dit bedrag wordt van het nettoloon afgetrokken.

8.2 Voordelen van alle aard

Naast maaltijdcheques zijn er nog extralegale voordelen waarvoor er geen afhoudingen nodig zijn.

In sommige ondernemingen is het gebruikelijk om bijzondere voordelen te verlenen die boven op het normale loon worden toegekend. Een voordeel van alle aard kan dus worden gedefinieerd als elk voordeel dat door de werkgever aan een werknemer wordt toegekend, omwille van of naar aanleiding van het uitoefenen van zijn beroep. Op deze voordelen moet RSZ worden berekend en bedrijfsvoorheffing worden ingehouden.

8.2.1 Privégebruik van een firmawagen

Het gebruik door de werknemer van een **firmawagen voor privédoeleinden** is een voordeel van alle aard waarop bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden.
Als werknemer betaal je geen RSZ, maar op fiscaal vlak vormt dit een voordeel van alle aard. De waarde van dit voordeel wordt op forfaitaire basis bepaald. Het voordeel van alle aard vormt een belastbaar inkomen dat moet worden toegevoegd aan het belastbare maandbedrag van het loon.

8.2.2 Privégebruik van een PC en/of een internetaansluiting en/of een tablet en/of een GSM, smartphone en/of een telefoonabonnement

Als de werkgever aan het personeelslid deze middelen gratis ter beschikking stelt voor privédoeleinden, dan moet daar RSZ en belastingen op betaald worden via een forfaitaire raming. Dit is geen voordeel van alle aard als de werkgever een split-bill regeling toepast voor het mobiel telefoonabonnement en de mobiele internetaansluiting.

8.3 Ecocheque

Een ecocheque is net als de maaltijdcheque een extralegaal voordeel dat je van je werkgever krijgt. Je kan ze gebruiken voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Deze cheques zijn belastingsvrij en je betaalt er ook geen sociale zekerheidsbijdragen op. Anders dan bij de maaltijdcheques betalen de werknemers **geen eigen bijdrage** op de ecocheque. Je vindt ze dan ook niet terug op je loondocument.

8.4 Cadeaucheques

Hier betaalt de werknemer geen socialezekerheidsbijdragen (RSZ) of belastingen op, op voorwaarde dat:

- alle werknemers hetzelfde voordeel genieten
- de toekenning dient te gebeuren ter gelegenheid van een feest (bv. Kerstmis, Sinterklaas, ...) of een gebeurtenis (pensionering, onderscheiding, ...)
- het totaal toegekende bedrag mag sedert 1 januari 2018 niet meer bedragen dan:
  - ◊ € 40 per jaar en per werknemer (eventueel te verhogen met € 40 voor elk kind ten laste van de werknemer als het gaat om bv. Sinterklaas of soortgelijks)
  - ◊ € 120 per jaar en per werknemer voor de uitreiking van een onderscheideing
  - ◊ € 40 per volledig jaar dienst bij de werkgever die het geschenk aanbiedt voor de werknemer die op pensioen gaat, met evenwel een minimum van € 120 en maximum van € 1.000.

Deze cadeaucheques ga je ook niet terugvinden op je loondocument.

9. NETTOLOON

9.1 Tijdstip waarop betaald wordt

Het loon moet op regelmatige tijdstippen betaald worden en minstens twee maal per maand, met maximum 16 dagen tussentijd. Het principe van de halfmaandelijkse betalingen geldt niet voor bedienden die maandelijks betaald worden. Indien het arbeidsreglement een datum vastlegt waarop het loon moet worden betaald, dan moet de betaling op deze dag gebeuren.

9.2 Krijg je het juiste loon?

Controleer elke maand je eigen loondocument. Motiveer je collega's om hetzelfde te doen. Je kan hen ook aanbieden om dit voor hen te doen.
Controleer zeker:

- het aantal gewerkte dagen
- het aantal gewerkte uren
- overuren
- premies
- vergoedingen zoals woon-werkverkeer
- afhoudingen

Wat doe je dan als je merkt dat er iets niet klopt?

Het kan altijd dat er een vergetelheid is gebeurd en dat de fout niet bewust gemaakt is. Je hebt als syndicale délégué het recht om tussen te komen voor onze leden bij dit soort van problemen. Stap naar de personeelsdienst en vraag in eerste instantie om uitleg en vraag daarna een rechtzetting.

Vergeet ook niet om de vraag te stellen of dit probleem zich ook stelt bij andere collega's. Je kan dit zelf navragen bij de collega's, of je kan die vraag stellen aan de personeelsdienst.

Weigert de werkgever om het loon correct te betalen, of gaat hij in discussie, sta dan op je strepen en vraag om een duidelijke motivering van zijn zienswijze. Laat je niet afschepen of ga er niet van uit dat de werkgever de wetgeving wel beter kent. Contacteer je secretaris als je er niet uit geraakt.

9.3 Loonbeslag en -overdracht

Loonbeslag is een vorm van **gerechtelijke invordering**. Je werkgever is dus verplicht dit te doen. Het loonbeslag stopt als je schuld terugbetaald is. Beslagen zijn uitvoeringsmaatregelen voor debiteurs (schuldenaars) die hun schulden niet betalen. Net zoals het mogelijk is om beslag te leggen op goederen kan ook het geld dat je aan iemand verschuldigd bent, in beslag worden genomen. Die procedure wordt **derdenbeslag** genoemd en wordt onder meer toegepast op het loon.

Concreet: je werkgever stort een deel van je wedde door aan de schuldeiser. Krijg je een uitkering? Ook daarop kan beslag worden gelegd.

Er kan geen beslag gelegd worden op je volledige nettoloon. Het **deel van je inkomen** dat naar je schuldeisers kan gaan via loonbeslag is beperkt.

Meer informatie

https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/loonbescherming/beslag-op-en-overdracht-van-het-loon

10. SAMENVATTING VOORBEELD

Jan werkt als arbeider met een bruto uurloon van € 15,50 in een regime van 38 uur per week. Hij werkt van maandag tot donderdag 8 uur per dag, op vrijdag 6 uur.
Er valt één betaalde feestdag in die periode, Kerstmis.
Jan is gehuwd met Lena. Ze hebben twee kinderen die bij hem fiscaal ten laste zijn.
Jan werkt in ploegen en krijgt hiervoor een ploegenpremie van 10%. Hij heeft maaltijdcheques van € 10, met een persoonlijke bijdrage van € 1,09. Jan heeft ook een tussenkomst voor zijn woon-werkverkeer.

We maken de berekening voor de maand december 2026.

Jan:

Gewerkte uren	170 u x 15,50	2.635,00
Feestdag	6 u x 15,50	93,00
Ploegenpremie	176 u x 15,50 x 10%	272,80
Overuren	2 x (15,50 + 10%) x 50%	17,05
Bruto loon		3.017,85
RSZ-bijdrage (13,07% op € 3.017,85 bruto x 108%)		- 425,99
Werkbonus		+ 114,10
Belastbaar		2.705,96
Voorheffing		- 323,69
Fiscale werkbonus		+ 37,81
Vermindering voorheffing overuren		+ 19,69
Bijzondere bijdrage sociale zekerheid		- 26,20
Voorlopig netto		2.413,57
Persoonlijke bijdrage maaltijdcheques (22 d x € 1,09)		- 23,98
Vergoeding woonwerk (22 d x € 2,49)		+ 54,78
Netto		2.444,37

Lena werkt als bediende met een bruto maandloon van € 3.017,85. Ook Lena werkt voltijds in een regime van 38 u per week. Ze is gehuwd met Jan. Ze hebben twee kinderen, die fiscaal ten laste zijn bij Jan.
Ook Lena heeft een betaalde feestdag.
Lena heeft maaltijdcheques van € 10, met een persoonlijke bijdrage van € 1,09 en ook haar werkgever komt tussen in haar woon-werkverkeer.

Ook hier maken we de berekening voor december 2026.

Lena:

Gewerkte uren	170 u	
Uren feestdag	6 u	
Maandloon		3.017,85
Bruto loon		3.017,85
RSZ-bijdrage (13,07% op € 3.017,85)		- 394,43
Werkbonus		+ 105,65
Belastbaar		2.729,07
Voorheffing		- 470,58
Fiscale werkbonus		+ 35,01
Bijzondere bijdrage sociale zekerheid		- 23,54
Voorlopig netto		2.269,96
Persoonlijke bijdrage maaltijdcheques (22 d x € 1,09)		- 23,98
Vergoeding woonwerk		+ 54,78
Netto		2.300,76

11. HANDIGE WEBSITE EN TOOL

www.hetacv.be

dossier lonen:
https://www.hetacv.be/mijn-loopbaan/werken-in-de-prive-sector/loon

Bruto-netto calculator:
https://www.hetacv.be/rekentool/bruto-nettocalculator

Volg ons op Bluesky,
@acv-cscmetea.bsky.social

Volg ons op Facebook,
www.facebook.com/acv.csc.metea

Informatie over lonen, premies, nieuws uit onze sectoren en andere wist-je-datjes:

www.hetacv.be

Download onze APP

**Deze gids is een uitgave van ACV-CSC METEA •
Koning Albert II-laan 19 • 1210 Brussel**

ACV-CSC METEA