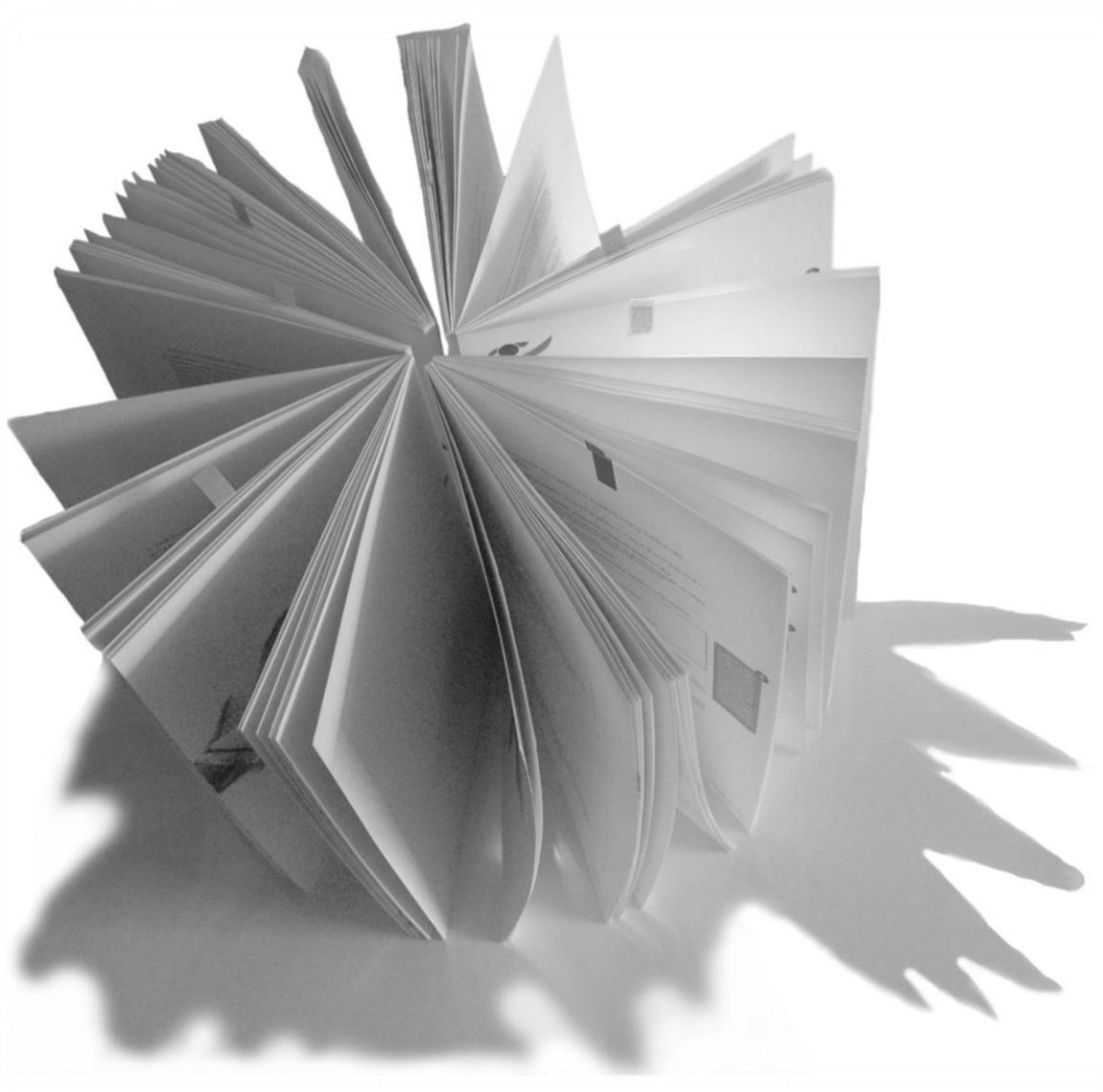


4^{de} Deel
Richtlijnen



De toekenning van een werkhervattingspremie door de uitkeringsverzekering

I. Inleiding

Artikel 110/1 van de gecoördineerde wet¹ voorziet in de toekenning van een werkhervattingspremie van 1.000 EUR aan de werkgever bij wie een gerechtigde die zich in het tijdvak van invaliditeit bevindt, een activiteit met toelating van de adviserend arts hervat.² Dit bedrag wordt verhoogd naar 1.725 EUR op voorwaarde dat zowel de periode gedekt door de toestemming van de adviserend arts als de werkhervatting bij de werkgever op grond van deze toestemming ten vroegste aanvatten op 1 januari 2024.³

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad⁴, de voorwaarden waaronder deze werkhervattingspremie wordt toegekend. De toekenningsvoorwaarden van de werkhervattingspremie ten laste van de uitkeringsverzekering worden bepaald onder titel III van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, in de artikelen 245*duodecies* tot 245*quaterdecies* (die het hoofdstuk VI vormen). De verzekeringsinstelling die bevoegd is om deze premie te betalen, is deze waarbij de gerechtigde is aangesloten of ingeschreven aan het einde van de voor het verkrijgen van de premie te rechtvaardigen periode van toegestane werk en die is vastgesteld op drie maanden.⁵

De werkgever kan slechts één enkele premie krijgen voor dezelfde werknemer.⁶

Deze maatregel is ook van toepassing op een gerechtigde die als invalide is erkend in het kader van de uitkeringsverzekering voor zelfstandigen. Artikel 38/1 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 bepaalt:

- de toekenning van een werkhervattingspremie aan de werkgever bij wie een in het kader van het stelsel van de zelfstandigen invalide erkende gerechtigde met de toelating van de adviserend arts het werk hervat (art. 23 of art. 23*bis* van het K.B. van 20.07.1971), onder dezelfde voorwaarden als die welke gelden voor werkgevers bij wie een in het kader van het stelsel van werknemers invalide erkende gerechtigde het werk hervat (eerste lid)
- de weigering van de toekenning van die laatste werkhervattingspremie indien de werkgever ook voor eenzelfde gerechtigde een recht op een werkhervattingspremie opent naar aanleiding van eenzelfde toegelaten werk dat wordt verricht met de toelating van de adviserend arts in het kader van het stelsel van de werknemers (tweede lid).

1. Art. 110/1 van de Gec. W. werd ingevoegd bij de programmawet van 26.12.2022 (B.S., 30.12.2022) in het kader van de uitvoering van de beslissingen genomen tijdens het begrotingsconclaaf (begrotingsnotificaties 2023 - 2024).
2. Deze maatregel geldt zowel voor werknemers die al met de werkgever bij het begin van de arbeidsongeschiktheid verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst als voor nieuwe werknemers die daarna in dienst worden genomen.
3. Art. 171 en 172 van de programmawet van 22.12.2023 (B.S., 29.12.2023).
4. Het K.B. van 17.07.2023 (B.S., 31.07.2023).
5. Art. 245*duodecies*, § 1, 4°, en art. 245*quaterdecies*, § 2, van het K.B. van 03.07.1996.
6. Art. 245*terdecies* van het K.B. van 03.07.1996.


Bij koninklijk besluit van 28 september 2025 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 wat betreft de werkhervattingspremie, is beslist de maatregel structureel te verankeren. Dit betekent dat de voordien voorziene einddatum (de toegestane werkhervatting moest uiterlijk op 31.03.2025 zijn aangevat en de drie maanden toegestane arbeid moesten vóór 01.10.2025 zijn verricht) wordt opgeheven en de maatregel voortaan van onbepaalde duur is. Tevens wordt bepaald dat de aanvraag tot toekenning van de werkhervattingspremie door de werkgever vanaf 1 januari 2026 enkel via het elektronische circuit kan worden ingediend.

II. Algemene voorwaarden

2.1. [Begin van de periode gedekt door de toelating verstrekt door de adviserend arts en van de toegelaten activiteit](#)


Zowel de periode gedekt door de toelating van de adviserend arts als de werkhervatting bij deze werkgever op grond van deze toelating vatten aan tijdens het tijdvak van invaliditeit vanaf 1 april 2023.

In dit kader moet er worden opgemerkt dat de datum van de beslissing van de adviserend arts niet determinerend is en dus in voorkomend geval vóór de aanvang van de periode van invaliditeit (en vóór 01.04.2023) kan liggen.

 *Voorbeeld:* een werknemer is arbeidsongeschikt erkend vanaf 1 april 2022. Hij verzendt op 1 maart 2023 de aanvraag tot toelating naar de adviserend arts om met ingang van 3 april 2023 een activiteit als loontrekkende tijdens het tijdvak van arbeidsongeschiktheid te hervatten. Op 28 maart 2023 verleent de adviserend arts de toelating aan de verzekerde om vanaf 3 april 2023 het werk te hervatten. Op 3 april 2023 verricht de betrokkene de eerste dag van werkhervatting.

⇒ Het gegeven dat de adviserend arts zijn beslissing heeft genomen vóór de aanvang van de periode van invaliditeit (én vóór 01.04.2023), doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om een recht op de werkhervattingspremie te openen.

Als de werknemer de desbetreffende activiteit al met de toelating van de adviserend arts tijdens de periode van primaire ongeschiktheid heeft uitgeoefend en deze activiteit definitief heeft stopgezet tijdens de periode van primaire ongeschiktheid (of zelfs tijdens de periode van invaliditeit), opent de werkgever ook een recht op de werkhervattingspremie als deze verzekerde diezelfde activiteit opnieuw tijdens het tijdvak van invaliditeit op basis van een nieuwe toelating van de adviserend arts hervat vanaf 1 april 2023.

 *Voorbeeld:* een werknemer is arbeidsongeschikt erkend vanaf 1 april 2022. Met ingang van 1 september 2022 oefent hij een werkzaamheid met de toelating van de adviserend arts bij de werkgever X uit. Wegens een verergering van de gezondheidstoestand zet hij die werkzaamheid vanaf 1 december 2022 stop. Vanaf 15 mei 2023 hervat hij diezelfde werkzaamheid bij werkgever X met de toelating van de adviserend arts. Deze werkgever X opent een recht op de werkhervattingspremie (ten vroegste) op 15 augustus 2023.

In het kader van de verificatie van de voorwaarde dat zowel de periode gedekt door de toelating van de adviserend arts als de werkhervatting bij de werkgever op grond van deze toelating tijdens het tijdvak van invaliditeit moeten aanvatten, wordt bepaald dat indien de toegelaten arbeid evenwel wordt voorafgegaan door een periode van niet toegelaten arbeid (bedoeld in art. 101 van de Gec. W. van 14.07.1994) bij dezelfde werkgever, de begindatum van de werkhervatting bij deze werkgever tijdens de periode van erkende arbeidsongeschiktheid in aanmerking wordt genomen om na te gaan of deze voorwaarde is vervuld.

Zonder deze aanpassing zou de voormelde voorwaarde in het volgende voorbeeld vervuld zijn, hoewel de werkhervatting bij deze werkgever feitelijk al tijdens de primaire ongeschiktheid is aangevat (intrede in invaliditeit op 15.12.2025):

- niet toegelaten arbeid: vanaf 1 november 2025 tot en met 31 december 2025
- toegelaten arbeid: vanaf 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2026.

2.2. Tewerkstellingen die een recht op de werkhervattingspremie openen en de noodzakelijke duur van de betrokken tewerkstelling

De werknemer verricht de toegestane arbeid gedurende **ten minste drie maanden** op basis van:


- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur die bij de aanvang van de toegestane arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden, berekend van datum tot datum
- een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding ('leerling') die bij de aanvang van de toegelaten arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden, berekend van datum tot datum
- een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur in een onderwijsinstelling van de Gemeenschappen, provincies, instellingen ondergeschikt aan de provincies, gemeenten, samenwerkingsverbanden van gemeenten en instellingen van openbaar nut die bij aanvang van de toegelaten arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden, berekend van datum tot datum
- een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde duur in een onderwijsinstelling van de Gemeenschappen, provincies, instellingen ondergeschikt aan de provincies, gemeenten, samenwerkingsverbanden van gemeenten en instellingen van openbaar nut
- een statutaire benoeming
- een stage met het oog op een statutaire benoeming in de openbare sector.

⇒ *Eventuele gelijkstelling met toegelaten werk:*

De uren waarin de gerechtigde geen arbeid verricht en waarvoor de werkgever loon, het vakantiegeld of de aanvulling of het voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis of nr. 13bis betaalt, evenals de uren wettelijke vakantie en de uren vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die zijn opgenomen door de gerechtigde en die worden betaald krachtens de regeling van de jaarlijkse vakantie van de werknemers, worden gelijkgesteld met uren van effectief verrichte toegelaten arbeid.

In de ZIMA 002 in aanmerking te nemen prestatiecodes :

Code	Benaming
1	alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZ-bijdragen, met uitzondering van de wettelijke en bijkomende vakantie van arbeiders
2	wettelijke vakantie voor arbeiders
3	bijkomende vakantie voor arbeiders
4	afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf (onvolledig loon)
5	betaald educatief verlof of Vlaams Opleidingsverlof
10	gewaarborgd loon tweede week; feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid; functie van rechter sociale zaken
11	arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO 12bis/13bis
12	vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde CAO of inhaalrust
14	aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting
16	overgedragen vakantiedagen opgenomen binnen de 12 maanden (vanaf 01.01.2025)
17	overgedragen vakantiedagen opgenomen tijdens de periode van de 13e tot de 24e maand (vanaf 01.01.2026)
20	onbezoldigde dagen inhaalrust in het raam van maatregelen tot vermindering van de arbeidstijd met verhoogd uurloon
41	dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand non-activiteit
42	dagen van volledige terbeschikkingstelling met wachtwedde en met behoud van het recht op weddenverhoging
80	niet te recupereren uren die vrijgesteld zijn van sociale zekerheidsbijdragen
101	vaardagen van zeevarenden in de koopvaardijsector, de baggerwerken of de maritieme sleepdiensten en van zeevarenden die werkzaamheden voor installatie en onderhoud op zee uitvoeren (vanaf 01.01.2018)
102	verlofdagen van zeevarenden in de koopvaardijsector, de baggerwerken of de maritieme sleepdiensten en van zeevarenden die werkzaamheden voor installatie en onderhoud op zee uitvoeren (vanaf 01.01.2018)

 **Opmerking:** de periode die wordt gedekt door de uitgestelde bezoldiging die in de onderwijssector wordt toegekend, kan niet in aanmerking worden genomen bij het voldoen aan de voorwaarde die bepaalt dat de duur van de toegelaten activiteit ten minste drie maanden is.

⇒ *Mogelijke verlenging van de periode van drie maanden:*

Indien de gerechtigde tijdens de voormelde periode van drie maanden één of meerdere kalendermaanden geen enkel uur toegelaten werk heeft verricht, wordt deze periode van drie maanden verlengd met het aantal maanden dat overeenstemt met het aantal kalendermaanden waarin geen enkel uur toegelaten werk is verricht.

⇒ *Onderbreking(en) tijdens de periode gedekt door de toestemming van de adviserend arts:*

Er kan rekening worden gehouden met verschillende periodes van door de adviserend arts toegelaten tewerkstelling om de minimale duur van drie maanden toegelaten werk aan te tonen. Het feit dat het in voorkomend geval zelfs gaat om een herval in invaliditeit (met dus een periode van toegelaten activiteit tijdens de 'eerste' periode van arbeidsongeschiktheid en een periode van toegelaten werk gedurende de 'tweede' periode van arbeidsongeschiktheid (na het herval)), doet hieraan geen afbreuk. Het is uiteraard wel noodzakelijk dat ook voor de 'eerste' periode van toegelaten werk alle vereiste reglementaire voorwaarden vervuld zijn (zo moeten bijvoorbeeld de begindatum van deze eerste periode gedekt door de toelating en de eerste dag van deze werkhervatting in het kader van deze (eerste) toelating zich in het tijdvak van invaliditeit bevinden).

➤ *Voorbeeld:* een werknemer verricht vanaf 1 juni 2025 tijdens een periode van invaliditeit een werkzaamheid bij een werkgever X met de toelating van de adviserend arts. Vanaf 1 augustus 2025 zet hij de werkzaamheid wegens een verergering van de gezondheidstoestand stop (= beëindiging van de toelating van de adviserend arts). Op 1 december 2025 is zijn gezondheidstoestand voldoende hersteld en oefent hij opnieuw deze werkzaamheid bij de werkgever X met de toelating van de adviserend arts uit. Op 1 januari 2026 opent de werkgever X een recht op de werkhervattingspremie.

⇒ *Beoogd en uitgesloten werk:*

✓ Beoogd werk:

- een bezoldigde arbeid die valt onder de Belgische sociale zekerheid voor werknemers (RSZ-wet van 27.06.1969 - onderworpen aan minstens één sector (dus ook een statutaire tewerkstelling))
- een gelijkaardige activiteit die onderworpen is aan de socialezekerheidswetgeving van een vreemd land waarmee België verbonden is door een internationaal of supranationaal instrument inzake coördinatie van sociale zekerheid
- een gelijkaardige activiteit in dienst van een internationale of supranationale organisatie.

X Uitgesloten werk:

- een tewerkstelling verricht buiten het normale arbeidscircuit in een onderneming die valt onder paritair comité 327 voor beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven
- een flexi-job
- gelegenhedswerk (bedoeld in art. 8bis of 31ter van het K.B. van 28.11.1969 tot uitvoering van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of art. 2/4 van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders)
- een tewerkstelling die al lopende is bij het begin van de periode van arbeidsongeschiktheid en waarvoor de toepassing van de RSZ-wet van 27 juni 1969 beperkt is tot de sector van de geneeskundige verzorging voor wat betreft de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering
- een tewerkstelling als vrijwillig brandweerman, vrijwillig ambulancier of vrijwilliger van de civiele bescherming.

III. Procedure

3.1. Aanvraag

De werkgever stuurt een elektronische aanvraag naar de verzekeringsinstelling (**ten vroegste** na het einde van de (eerste) drie maanden van aangepast werk).

Als het niet mogelijk is om een dergelijke aanvraag elektronisch in te dienen, moet de werkgever een papieren formulier (model als bijlage 1) gebruiken om de ondertekende aanvraag te versturen. **Vanaf 1 januari 2026 is het evenwel niet langer mogelijk voor de werkgever om een papieren formulier in te dienen.**

Op straffe van verval moet de aanvraag worden ingediend uiterlijk twee jaar na het einde van de kalendermaand waarin de derde maand van toegelaten werk is verricht.

3.2. Verificatie en beslissing

De verzekeringsinstelling waarbij de werknemer is aangesloten op het einde van de voormelde periode van drie maanden toegestane werk, onderzoekt de door de werkgever ingediende aanvraag en brengt hem haar beslissing ter kennis (model als bijlage 2 of 3).

Daartoe gaat de verzekeringsinstelling na of aan de voorwaarden is voldaan op basis van de informatie die de werkgever haar rechtstreeks of via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid bezorgt.

⇒ *Beroep(stermijn) bij de arbeidsrechtbank (zie bijlage 3)*

A. PERIODE VAN DRIE MAANDEN⁷ ALS DE WERKGEVER EEN "SOCIAAL VERZEKERDE" (EEN NATUURLIJK PERSOON) IS⁸:

*"De Arbeidsrechtbank neemt kennis van geschillen betreffende de rechten en verplichtingen van de personen (en hun rechtverkrijgenden) die, buiten een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst, het voordeel genieten van de wetten en verordeningen bedoeld onder 1° (o.a., de socialezekerheidswetgeving)."*⁹.

B. PERIODE VAN ÉÉN MAAND ALS DE WERKGEVER GEEN "SOCIAAL VERZEKERDE" (RECHTSPERSOON) IS¹⁰:

*"Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 52, § 3, behoren de betwistingen in verband met de rechten en plichten voortvloeiend uit de wetgeving en reglementering betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank. De bestreden administratieve rechtshandelingen moeten, op straffe van verval, binnen een maand na de kennisgeving ervan aan de bevoegde arbeidsrechtbank voorgelegd worden."*¹¹

7. Art. 23 van de wet van 11.04.1995 tot invoering van het "Handvest" van de sociaal verzekerde.

8. Sociaal verzekerden in de zin van art. 2, eerste lid, 7°, van de wet van 11.04.1995 tot invoering van het "Handvest" van de sociaal verzekerde: "de natuurlijke personen die recht hebben op sociale prestaties, er aanspraak op maken of er aanspraak op kunnen maken, hun wettelijke vertegenwoordigers en hun gemachtigden" en vermeldingen bedoeld in art. 14 van dezelfde wet.

9. Art. 580, 3°, van het Ger. W. waarnaar art. 628, eerste lid, 14°, van het Ger. W. verwijst (wat de territoriale bevoegdheid betreft).

10. Verzekerden in de zin van art. 2, eerste lid, 7°, van de wet van 11.04.1995 tot invoering van het "Handvest" van de sociaal verzekerde: "de natuurlijke personen die recht hebben op sociale prestaties, er aanspraak op maken of er aanspraak op kunnen maken, hun wettelijke vertegenwoordigers en hun gemachtigden".

11. Art. 167, eerste en tweede lid, van de Gec. W. van 14.07.1994.

IV. Betaling

De verzekeringsinstelling betaalt de premie aan de werkgever na te hebben nagegaan dat alle voorwaarden zijn vervuld.

De verzekeringsinstelling gaat over tot deze betaling uiterlijk op het einde van de tweede kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin de werkgever de aanvraag heeft ingediend.

Als de werkgever echter slechts een volledige aanvraag indient na de kalendermaand waarin het einde van de voormelde periode van drie maanden van toegelaten arbeid zich bevindt, verricht de verzekeringsinstelling de betaling uiterlijk de laatste dag van de tweede kalendermaand die volgt op de kalendermaand waarin de werkgever de voormelde volledige aanvraag heeft ingediend.

V. Fiscale fiche

Met betrekking tot het opstellen van de fiscale fiches, evenals de eventuele rectificaties ingevolge een terugvordering van de werkhervattingspremie die aan een werkgever is toegekend, heeft de Federale Overheidsdienst Financiën verduidelijkt:

Als en voor zover deze werkhervattingspremie inderdaad een belastbaar beroepsinkomen kan uitmaken bij de ontvanger, moet zij vermeld worden op een fiche 281.50.

Meer info over deze fiche, inclusief de gevallen waarin er geen fiche 281.50 moet opgesteld worden, kan u vinden in het Bericht aan de schuldenaars 281.50



<https://www.minfin.fgov.be/myminfweb/pages/public/fisconet/compare/9dd2009b-df17-4f77-ba9e-b17035b407ca/030a8595-3eea-4b9e-9a50-b15b14ae5ff7/030a8595-3eea-4b9e-9a50-b15b14ae5ff7>

Bij een terugvordering van een premie in hetzelfde belastbaar tijdperk als dat waarin de premie werd toegekend, mag de terugvordering rechtstreeks worden aangerekend op de bedragen die ten onrechte werden toegekend, zodat alleen het positief verschil vermeld moet worden op de fiche 281.50.

Indien er alsnog wordt voorzien in wetgeving die deze premie vrijstelt van inkomstenbelasting, moet de premie vermeld worden op een fiche 281.93 in de categorie 'toelagen, subsidies, leningen, premies, enz.'.

Van toepassing vanaf 1 november 2025.

Vervangt omzendbrief V.I. nr. 2023/231 van 28 augustus 2023.



! Omzendbrief V.I. nr. 2025/253 – 442/5 van 31 oktober 2025.