
Nieuwsbrief november 2021



Wat kost een nieuwe medewerker? Bereken het met onze [loonkostsimulator](#).

OP DE AGENDA

Webinars

07 december - 13u00 tot 14u00 - [HR-analytics : Wat kost uw personeel écht?](#)

10 december - 13u00 tot 14u00 - [HR-analytics : Wat kost uw personeel écht?](#)

13 december - 13u00 tot 14u00 - [HR-analytics : Wat kost uw personeel écht?](#)

Voor OFFICIENT-klanten:

Webinars

29 november - 11u00 tot 12u00 - [Verbeter je retentiebeleid met Officient](#)

06 december - 10u00 tot 11u00 - [Kerstspecial: verloftypes en -rechten instellen voor 2022](#)



Sectorale akkoorden 2021 – 2022

Momenteel wordt er in de verschillende sectoren volop onderhandeld over de sectorale akkoorden voor de periode 2021 – 2022. De eerste akkoorden beginnen ondertussen bekend te raken.

Van zodra een akkoord definitief is, zullen wij hierover per sector communiceren naar onze klanten.

Wij zouden jullie dan ook willen vragen om onze mailings de komende dagen en weken nauwlettend in de gaten te houden en hierop zo snel als mogelijk te reageren indien dit gevraagd zou worden. In veel sectoren zal er immers een coronapremie worden ingevoerd en hiervoor hebben wij informatie van onze klanten nodig om deze te kunnen berekenen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Sociale zekerheid

Coronavirus: telewerkaangifte



Verplicht telewerk en telewerkaangifte

Het telewerk is opnieuw verplicht in alle ondernemingen en voor alle personeelsleden, tenzij dit onmogelijk is omwille van de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening.

In een eerste fase, die loopt t.e.m. 12/12/2021 geldt deze verplichting voor minstens 4 dagen per week . Vanaf 13/12/2021 t.e.m. (voorlopig) 28/01/2022 gaat het om minstens 3 dagen per week. T.e.m. 12/12/2021 mag er per dag maximum 20% van de personen voor wie telewerk verplicht is tegelijk in de vestigingseenheid aanwezig zijn en vanaf 13/12/2021 mag dit maximum 40% zijn. Voor de KMO's waar minder dan 10 personen werkzaam zijn, mogen maximum 5 personen voor wie het telewerk verplicht is, tegelijkertijd aanwezig zijn.

Ondernemingen waar (bepaalde) werknemers niet kunnen telewerken, zijn verplicht om deze werknemers een attest of elk ander bewijsstuk te bezorgen dat de noodzaak van hun aanwezigheid op de werkplaats bevestigt.

Daarnaast wordt ook de verplichte maandelijkse aangifte op de website van de RSZ opnieuw ingevoerd. De sociale inspectiediensten zullen deze data als referentiepunt hanteren wanneer zij het naleven van het telewerk controleren. Wie een telewerkbare functie vervult, maar toch in het bedrijf aanwezig is, zal zijn of haar aanwezigheid dan ook moeten kunnen verantwoorden.



De procedure en de aangiftheregels zijn grotendeels gelijk aan de verplichte aangifte telewerk in het voorjaar 2021. Voor de volledigheid geven wij jullie hieronder kort nog even de regels mee.

Wie moet de aangifte doen?

De verplichting geldt voor alle werkgevers, maar er zijn bepaalde uitzonderingen mogelijk. De belangrijkste uitzondering is dat deze verplichting niet geldt voor KMO's waar maximaal 5 personen werkzaam zijn, ongeacht hun arbeidsrelatie.

Voor ondernemingen die meerdere vestigingseenheden hebben, moet de aangifte per vestigingseenheid gebeuren. Het is hierbij niet nodig dat één persoon in één keer alle aangiften voor de hele onderneming doet. Deze opdracht kan dan ook worden doorgegeven aan één of meerdere lokale verantwoordelijken.

Wanneer moet de aangifte gebeuren?

De aangifte heeft betrekking op de situatie op de eerste werkdag van de maand en wordt uiterlijk ingediend op de zesde kalenderdag van de maand, namelijk:

- de situatie op woensdag 24 november 2021 moet aangegeven worden op uiterlijk dinsdag 30 november 2021 (deze aangifte geldt voor de periode t.e.m. 31/12/2021);
- de situatie op 3 januari 2022 moet aangegeven worden op uiterlijk donderdag 6 januari 2022;
- vervolgens moet telkens de situatie op de 1e werkdag van de maand uiterlijk op de 6e kalenderdag van de maand worden aangegeven.

Indien de situatie onveranderd is ten opzichte van de laatste aangifte, dan moet er geen nieuwe aangifte gebeuren.

Hoe moet de aangifte gebeuren?

De aangifte moet gebeuren via de applicatie 'Corona Telewerkaangifte' op de website van de RSZ. Deze applicatie zal normaal gezien vanaf 24/11/2021 opnieuw beschikbaar zijn.

https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/coronavirus/index.htm



Bij deze aangifte moet enerzijds het aantal personen werkzaam bij de onderneming worden aangegeven en anderzijds het aantal personen die een functie uitoefenen waarbij telewerk niet mogelijk is.

Indien je hierbij vragen zou hebben of wanneer je problemen zou ondervinden bij het indienen van jouw aangifte, dan kan je uiteraard steeds contact opnemen met jouw dossierbeheerder.



Vervanging feestdagen nu al vastleggen voor 2022

Voor 2022 moet je rekening houden met de volgende 10 wettelijke feestdagen:

- Nieuwjaar: **zaterdag 1 januari 2022;**
- Paasmaandag: maandag 18 april 2022;
- Dag van de Arbeid: **zondag 1 mei 2022;**
- O.L.H. Hemelvaart: donderdag 26 mei 2022;
- Pinkstermaandag: maandag 6 juni 2022;
- Nationale Feestdag: donderdag 21 juli 2022;
- O.L.V. Hemelvaart: maandag 15 augustus 2022;
- Allerheiligen: dinsdag 1 november 2022;
- Wapenstilstand: vrijdag 11 november 2022;
- Kerstmis: **zondag 25 december 2022.**



Opmerking: de regionale feestdagen (maandag 11 juli 2022 voor de Vlaamse Gemeenschap, woensdag 2 november 2022 voor de Franse Gemeenschap en dinsdag 15 november 2022 voor de Duitstalige Gemeenschap) moeten eveneens toegekend worden aan de werknemers wanneer jouw onderneming of jouw paritair comité beslist heeft om deze dagen extra toe te kennen.

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet vervangen worden door een andere dag waarop gewoonlijk wel gewerkt wordt. Een inactiviteitsdag is een dag waarop de voltijdse werknemers in jouw onderneming niet moeten werken.

Wordt er in jouw onderneming niet op zaterdag en zondag gewerkt, dan moet je in 2022 voor drie feestdagen, namelijk voor Nieuwjaar op zaterdag 1 januari 2022, voor de Dag van de Arbeid op zondag 1 mei 2002 en voor Kerstmis op zondag 25 december 2022, een vervangingsdag vastleggen. Deze vervangingsdagen moeten in de loop van hetzelfde kalenderjaar vallen.

Voor de vervanging van deze feestdagen moet een specifieke procedure nageleefd worden. In eerste instantie kan het paritair comité hierover beslissen. Deze beslissing moest vóór 1 oktober aan de Minister van Werk meegedeeld worden. Enkel indien deze beslissing algemeen verbindend verklaard werd bij koninklijk besluit, kan zij uitwerking krijgen.

In Paritair Comité 124 (bouwsector) werd de feestdag van zaterdag 1 januari 2022 vervangen door maandag 3 januari 2022; de feestdag van zondag 1 mei 2022 door vrijdag 27 mei 2022 en de feestdag van 25 december 2022 door maandag 26 december 2022. Hierover kan in het bedrijf niet anders beslist worden.

Indien er niets bepaald werd in het paritair comité, dan kan de ondernemingsraad hierover een beslissing nemen.

Wanneer er geen ondernemingsraad is, of die neemt geen beslissing, dan kan er een regeling getroffen worden met de vakbondsafvaardiging of bij gebrek daaraan door middel van een collectief akkoord met de werknemers.

Bij gebrek aan een collectieve beslissing, worden de vervangingsdagen voor iedere werknemer vastgesteld in individueel overleg tussen werkgever en werknemer.

Als er geen vervangingsdagen worden vastgelegd, dan wordt de feestdag automatisch vervangen door de eerstvolgende activiteitsdag. Bij een “weekendfeestdag” is dat normaal de



maandag daaropvolgend, dus maandag 3 januari 2022, maandag 2 mei 2022 en maandag 26 december 2022.

De werkgever moet de overeengekomen vervangingsdagen vóór 15 december 2021 door middel van een ondertekend en gedateerd bericht uithangen in de onderneming. Een kopie van dit bericht moet bij het arbeidsreglement worden gevoegd en eveneens naar de Inspectie Sociale Wetten worden gestuurd.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Winteropleidingen

Tijdens de winterperiode, die loopt vanaf 01/12/2021 t.e.m. 31/03/2022 worden er winteropleidingen georganiseerd voor bouwbedrijven. Deze opleidingen zijn zowel voordelig voor de werkgever als voor de werknemer. De werkgever moet geen loonkost betalen en geniet ook van een financiële tussenkomst in de opleidingskost. De werknemer zal een werkloosheidsuitkering ontvangen en daarbovenop een premie vanuit Constructiv.

Voor deze opleidingen moet dezelfde procedure gevolgd worden als bij tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer. Indien er in de betrokken maand nog geen eerste werkloosheidsdag werd



gemeld, dan zal er voor de eerste opleidingsdag een melding als eerste werkloosheidsdag moeten gebeuren. Dit moet gebeuren op de website van de RSZ en hiervoor kan de mededeling 'slecht weer – geprogrammeerde winteropleiding' gebruikt worden.

In onze loontools moet voor de betrokken dagen de code 406 – Werkloos winteropleiding gebruikt worden.

Voor de volledigheid geven wij aan onze Officiënt – klanten graag mee dat deze melding niet via Officiënt kan gebeuren. Deze zal ook voor hen dus rechtstreeks op de website van de RSZ moeten gebeuren.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Vlaams opleidingsverlof – deadline opleidingsattesten

Werknemers die Vlaams opleidingsverlof volgen, hebben recht om op het werk afwezig te zijn met behoud van loon.

Ter compensatie hiervan krijgt de werkgever een forfaitair bedrag terugbetaald. Om aanspraak te kunnen maken op deze compensatie moet de werkgever de deadline van de terugbetalingsaanvraag respecteren.

Voor opleidingen vanaf 01/09/2020 t.e.m. 31/08/2021 is de deadline 30/11/2021.

Voor opleidingen vanaf 01/09/2021 t.e.m. 31/08/2022 ligt deze deadline op 30/11/2022.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Eindejaarspremie

Wanneer er in het paritair comité waaronder jouw werknemers ressorteren, voorzien is dat er een eindejaarspremie uitbetaald wordt, berekenen wij deze automatisch voor alle werknemers die hier recht op hebben.

Voor wat de gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid n.a.v. de coronacrisis betreft, zullen wij de sectorale bepalingen volgen en deze dagen dus al dan niet gelijkstellen.

Indien je wenst dat wij deze dagen sowieso gelijkstellen, ongeacht de sectorale bepalingen, gelieve ons dit dan te laten weten.

In dit kader geven wij trouwens alvast graag mee dat er in PC 200 in principe geen gelijkstelling is voorzien.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

