

Inhoud

Inhoud	1
1. Formaliteiten bij de tewerkstelling van personeel.....	2
2. Stimulansen voor de tewerkstelling in Duitstalige landsgedeelte	4
3. Stimulansen voor de tewerkstelling in Brussel	10
4. Stimulansen voor de tewerkstelling in Wallonië.....	12
○ DE RUSTOORDEN	16
○ DE RUST- EN VERZORGINGSTEHUIZEN	16
○ DE SERVICEFLATS.....	16
○ DE CENTRA VOOR AVOND- EN/OF NACHTOPVANG EN KORTSTONDIG VERBLIJF;	16
5. Stimulansen voor de tewerkstelling in Vlaanderen	18
6. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	24
7. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage	30
8. De volledige werkloosheid	31
9. De toegelaten arbeid voor gepensioneerden	33
10. Taalgebruik in de onderneming.....	35
11. Nachtarbeid	36
12. Arbeidsduur	37
13. De overeenkomst alternerende opleiding	38
14. De studentenovereenkomst.....	40
15. Deeltijdse arbeid	44
16. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur.....	46
17. De loonbeslaggrenzen	47
18. Werkkledij.....	48
19. Beroepsverplaatsingen met de eigen wagen	49
20. Het privégebruik van een bedrijfswagen	50
21. Vervoerskosten voor het woon-werkverkeer	55
22. Het gewaarborgd minimum maandinkomen	57
23. De bedrijfsvoorheffing.....	58
24. De wettelijke feestdagen.....	63
25. Klein verlet.....	64
26. Jaarlijkse vakantie.....	67
27. Ziekte en gewaarborgd loon.....	70
28. Het moederschapsverlof	71
29. De tijdelijke werkloosheid	73

30. Het Vlaams opleidingsverlof.....	76
31. Het educatief verlof.....	78
32. Het tijdskrediet en de thematische verloven	80

1. Formaliteiten bij de tewerkstelling van personeel

Bij het tewerkstellen van personeel dienen de volgende formaliteiten in acht genomen te worden:

Aansluiting bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): wanneer u personeel aanwerft, bent u verplicht om uw onderneming als werkgever te laten identificeren bij de RSZ. U ontvangt dan een RSZ-nummer en –categorie. Op basis van de bekomen RSZ-categorie zal de hoogte van de socialezekerheidsbijdragen bepaald worden.

Verplicht uniek ondernemingsnummer: dit nummer moet verplicht vermeld worden op alle documenten en in alle contacten met de overheid.

Verplicht vestigingseenheidsnummer: iedere onderneming krijgt voor iedere vestiging (exploitatiezetel) een vestigingseenheidsnummer toegewezen (zelfs als er maar 1 vestiging is). Dit nummer moet meegegeven worden voor iedere werknemer op de DMFA-aangifte.

Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (Dimona-aangifte): iedere in- en uitdiensttreding van een werknemer moet onmiddellijk en op elektronische wijze worden meegedeeld aan de RSZ. De indienst melding moet gebeuren vóór het begin van de tewerkstelling. Bij het tewerkstellen van personeel zonder een voorafgaandelijke Dimona-aangifte zal de RSZ ambtshalve een forfaitaire solidariteitsbijdrage opleggen. Daarnaast gelden er hoge administratieve geldboeten en strafsancties voor het niet (tijdig) uitvoeren van de Dimona-aangifte.

Vaststellen van het bevoegde paritair comité: iedere werkgever die bezoldigd personeel tewerkstelt, valt onder de bevoegdheid van een paritair comité (PC). Het PC bepaalt de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Het is afhankelijk van de hoofdactiviteit van het bedrijf en kan niet vrij gekozen worden. Het paritair comité kan verschillend zijn voor de arbeiders en de bedienden.

Aansluiting bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk: iedere werkgever die personeel tewerkstelt, dient een interne preventieadviseur aan te stellen. Daarnaast dient de werkgever aan te sluiten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze dienst moet de werkgever bijstaan om een globaal preventieplan op te stellen en voert een risicoanalyse van het bedrijf uit. Bij deze dienst laat u uw werknemers de verplichte medische onderzoeken ondergaan. Aansluiting bij een dergelijke dienst is verplicht. Welke medische onderzoeken verplicht zijn en op welk tijdstip is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer, de risicoklasse van het bedrijf en de uit te voeren taken.

Afsluiten van een arbeidsongevallenverzekering: de werkgever is verplicht om een verzekeringspolis voor arbeidsongevallen af te sluiten. Dit moet gebeuren vóór het begin van de tewerkstelling.

Facultatieve afsluiting van een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid voor werkgevers: deze niet-verplichte verzekering dekt de schade die de werknemer aan derden zou veroorzaken en waarvoor de werkgever aansprakelijk is. De werkgever kan deze verzekering zelf via een makelaar afsluiten.

Aansluiting bij een sociaal secretariaat: een werkgever is vrij om al dan niet aan te sluiten bij een sociaal secretariaat. Gezien de complexiteit van de wetgeving is het merendeel van de werkgevers bij een sociaal secretariaat aangesloten. De benaming sociaal secretariaat is voorbehouden aan de door de overheid erkende sociaal secretariaten die aan een aantal strikte kwaliteitseisen voldoen. Het erkend sociaal secretariaat treedt op als gevolmachtigde van de werkgever tegenover de officiële instanties en levert alle noodzakelijke documenten met betrekking tot de loonadministratie.

Het opmaken en bijhouden van sociale documenten:

- Een individuele rekening: de werkgever moet jaarlijks een individuele rekening afleveren aan de werknemers met daarin een overzicht van hun loon- en prestatiegegevens van het afgelopen jaar;
- Het arbeidsreglement: de werkgever moet een arbeidsreglement opstellen en invoeren via een specifieke procedure. Het goedgekeurde arbeidsreglement dient te worden geregistreerd bij de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten;
- Het personeelsregister: het vroegere papieren personeelsregister werd vervangen door een elektronisch register. Sommige werkgevers die personeel op verschillende plaatsen tewerkstellen, moeten nog zelf op die locaties een vereenvoudigd papieren register of een versie op een elektronische drager bijhouden. Dit register moet 5 jaar worden bewaard.

Het opmaken van een arbeidsovereenkomst: het opstellen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst is niet noodzakelijk indien de werknemer voltijds wordt tewerkgesteld voor onbepaalde duur. Dit is echter wel noodzakelijk voor tewerkstellingen van bepaalde duur, maar ook indien de tewerkstelling deeltijds is. Ook studentenovereenkomsten moeten steeds schriftelijk worden opgesteld.

Onthaal van nieuwe werknemers: de werkgever moet de nieuwe werknemers bij het onthaal de nodige instructies en vorming geven betreffende veiligheid en welzijn op het werk. Hij moet hiervan een schriftelijke verklaring opstellen waaruit blijkt dat deze verplichting werd nageleefd.

Wettelijke controles: de werkgever is verplicht om arbeidsmiddelen en technische installaties te laten controleren door erkende en bevoegde instanties volgens diverse wetgevingen. Eveneens zijn er verschillende verplichte risicoanalyses uit te voeren. Zo kan de veiligheid op de arbeidsplaats verbeterd worden.

2. Stimulansen voor de tewerkstelling in Duitstalige landsgedeelte

Bij de aanwerving van bepaalde werknemers kan de werkgever een aanzienlijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen of in sommige gevallen een premie genieten. Momenteel zijn er drie soorten voordelen:

- Een beperkte structurele RSZ-vermindering: in het kader van de taxshift daalt het basistarief aan werkgeversbijdragen van 30% naar 25% vanaf 1 januari 2018. Dit gaat evenwel ten koste van de structurele vermindering die tot 31 december 2017 van toepassing was. Vanaf 1 januari 2018 ontvangt de werkgever enkel nog een beperkte structurele vermindering van bijdragen voor werknemers met een laag loon (voltijds brutokwartaalloon < 10.585,95 EUR). Voor alle werknemers die meer verdienen, geniet de werkgever geen structurele vermindering meer. Voor Sociale Maribel-werkgevers en beschutte werkplaatsen geldt een andere berekeningswijze;
- Te cumuleren met maximaal 1 van de volgende doelgroepverminderingen, zijnde de vermindering voor oudere werknemers, de vermindering voor eerste aanwervingen, de vermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek of de doelgroepvermindering voor de mentor.
- Premies als incentive voor het aanwerven van bepaalde doelgroepen van werknemers, zoals de premie voor aanwerving van langdurig werklozen.

DOELGROEPVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS

Werknemers vanaf 55 jaar en een referstekwartaalloon van maximaal 13.942,47 EUR geven recht op een vermindering van de RSZ-bijdragen tot hun pensioenleeftijd indien ze ook effectieve prestaties leveren (behoudens enkele wettelijke uitzonderingen).

Het bedrag van de vermindering varieert in functie van de leeftijd van de werknemer:

Leeftijd	Bedrag vermindering
Minstens 55 jaar (op de laatste dag van het kwartaal)	300 EUR per kwartaal
Minstens 56 jaar (op de laatste dag van het kwartaal)	400 EUR per kwartaal
Minstens 59 jaar (op de laatste dag van het kwartaal)	1.000 EUR per kwartaal
Minstens 62 jaar tot en met 65 jaar (op de laatste dag van het kwartaal)	1.500 EUR per kwartaal

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN

Om voor deze doelgroepvermindering in aanmerking te komen, mag de werkgever geen werknemers meer in dienst gehad hebben in de 12 opeenvolgende maanden die de datum van indiensttreding voorafgaan, tenzij dienstboden, leercontracten, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, studenten met solidariteitsbijdrage, jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden of

gelegenheidswerknemers in de tuinbouw, gelegenheidswerknemers in de horeca en flexiwerknemers.

Is deze voorwaarde vervuld, dan zal de RSZ nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde “technische bedrijfseenheid” uitmaakt. Er wordt hierbij rekening gehouden met een aantal sociaaleconomische criteria (bijvoorbeeld hetzelfde personeel, dezelfde zaakvoerder/bestuurder, dezelfde locatie, gelijksoortige activiteiten, bedrijfsmateriaal, benaming, contactinfo...).

De aangeworven werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan het kwartaal van indiensttreding in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam was.

Er gelden geen specifieke voorwaarden waaraan de nieuw aangeworven werknemers vóór hun aanwerving moeten voldoen.

De werkgever beschikt over 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer waarbinnen hij de doelgroepverminderingen 2^e tem 6^e aanwerving kan opnemen. Hij kan dus de meest interessante kwartalen kiezen, namelijk diegene waarin de werknemer het meeste uren werkt. De effectieve fysieke aanwezigheid van het aantal werknemers is vereist gedurende alle kwartalen. Voor de eerste aanwerving geniet de werkgever van de RSZ een forfaitair bedrag van 36,45 EUR per kwartaal als tussenkomst in de administratiekosten bij een erkend sociaal secretariaat.

Situatie vanaf 2022

Aanwerving	RSZ-vermindering	Periode van vermindering
eerste werknemer	4.000 EUR per kwartaal	Onbeperkt
tweede werknemer	1.550 EUR per kwartaal	Maximaal 5 kwartalen
	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
derde werknemer	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
vierde werknemer	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
vijfde werknemer	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
zesde werknemer	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR MENTORS

Er is een specifieke doelgroepvermindering van toepassing voor werkgevers die een mentor aanwijzen voor de professionele omkadering van stagiairs/leerlingen. Het betreffen de stagiairs of leerlingen aangeworven met één van volgende overeenkomsten:

- Leerovereenkomst industrieel leerlingenwezen
- Leerovereenkomst voordurende vorming in de Middenstand
- Leerovereenkomst die wordt gesloten met toepassing van de regelgeving tot oprichting van een stelsel voor opleiding in een bedrijf met het oog op de voorbereiding van de inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces
- Beroepsinlevingsovereenkomst

De mentor moet een werknemer zijn die tenminste 5 jaar beroepservaring heeft en die een mentoropleiding heeft gevolgd.

De werkgever zal zijn engagement in een specifieke verbintenis met de opleidingsinstelling moeten concretiseren (onder andere het aantal aangeboden uren, spreiding in de tijd, omkaderingsafspraken...), tenzij de stagiairs of leerlingen gekend zijn bij de RSZ via de DMFA- of DIMONA-aangifte.

Het bedrag van de doelgroepvermindering bedraagt 800 EUR per kwartaal en per mentor. Het aantal mentors waarvoor de doelgroepvermindering kan worden toegepast is beperkt en hangt af van het aantal begeleide personen behorende tot de doelgroepen.

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

Om deze vermindering te mogen toepassen, is de werkgever wel verplicht om een aantal bewijsstukken te bezorgen aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD WASO (van hieruit worden de gegevens dan doorgestuurd naar de RSZ). Meer bepaald gaat het om volgende stukken:

- Een kopie van de eventuele overeenkomst;
- Een lijst van de mentors die door de werkgever tewerkgesteld worden;
- Voor elke mentor het bewijs van minimale praktijkervaring;
- Voor elke mentor een kopie van het getuigschrift mentor.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING EN VIERDAGENWEEK

ARBEIDSDUURVERMINDERING		
Arbeidsduurvermindering	Bedrag vermindering	Periode vermindering
Invoering van 37 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 8 kwartalen

Invoering van 36 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 12 kwartalen
Invoering van 35 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 16 kwartalen
VIERDAGENWEEK		
Vierdagenweek	Bedrag vermindering	Periode vermindering
Invoering vierdagenweek	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 4 kwartalen

Indien de invoering van de vierdagenweek tegelijk gepaard gaat met een arbeidsduurvermindering, dan bedraagt de forfaitaire vermindering 1.000 EUR per werknemer. Daarna geldt de doelgroepvermindering voor arbeidsduurvermindering (400 EUR) in functie van het aantal uren werktijdverkorting voor de nog resterende kwartalen.

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

WERKNEMERSVERMINDERING VOOR HERSTRUCTURERING

Sinds 01/01/2017 is de patronale doelgroepvermindering herstructureringsvermindering afgeschaft, de werknemersvermindering bestaat nog wel.

Er wordt een vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdragen voorzien voor de werknemer die in het bezit is van een verminderingkaart herstructureringsvermindering en in dienst wordt genomen door een nieuwe werkgever.

Deze forfaitaire vermindering bedraagt voor een voltijdse werknemer 133,33 EUR per maand en wordt toegekend voor de tewerkstellingen gelegen in de periode vanaf de eerste tewerkstelling aangevat met een geldige verminderingkaart herstructureringsvermindering tot het einde van het tweede kwartaal volgend op de begindatum van die eerste tewerkstelling (voor maximaal 3 kwartalen).

Voor arbeiders wordt het bedrag van 133,33 EUR vermenigvuldigd met 1,08 en voor deeltijdse prestaties worden deze bedragen gepronotiseerd. Deze vermindering ten voordele van de werknemer mag slechts toegepast worden voor zover het referentemaandloon van de werknemer een bepaalde loongrens niet overschrijft:

- Bij werknemers jonger dan 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan 3.528,65 EUR;
- Bij werknemers van minstens 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan 5.174,76 EUR.

SUBSIDIE AKTIF EN AKTIF-PLUS

Vanaf 1/1/2019 worden er nieuwe subsidiemaatregelen opgestart die tot doel hebben de opleiding en aanwerving te bevorderen en de werkgelegenheid veilig te stellen.

De subsidie is van toepassing op de niet-werkende werkzoekenden ingeschreven bij het Arbeidsamt der DG (ADG) en die gedomiciëerd zijn in het Duitstalig gebied. Ze mogen ook niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht en de pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben. De aanwerving

moet gebeuren met een schriftelijke arbeidsovereenkomst en moet binnen de geldigheidsduur van het attest van de ADG. Daarenboven moeten ze behoren tot 1 van onderstaande categorieën:

ofwel de AKTIF-categorie:

- Laaggeschoolde jonge werknemers van hoogstens 25 jaar die minstens 6 maanden ingeschreven zijn bij ADG;
- Zeer laaggeschoolde jonge werknemers van hoogstens 25 jaar;
- Oudere werkzoekenden van minstens 50 jaar die hun laatste betrekking onvrijwillig hebben verloren (en minstens 1 dag ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende bij ADG);
- Langdurig werkzoekenden die minstens 12 maanden zijn ingeschreven bij ADG;
- Niet-werkende werkzoekenden getroffen door herstructurering, faillissement of sluiting/ontbinding;

ofwel de AKTIF-PLUS-categorie: werkzoekenden die minstens 2 van onderstaande belemmeringen ondervinden bij het vinden van werk:

- Minstens 24 maanden ingeschreven als niet-werkend werkzoekend bij ADG;
- Geen getuigschrift hoger secundair onderwijs of geen eindeleertijdgetuigschrift of gelijkwaardig getuigschrift van een andere deeltentiteit of andere staat;
- Zowel in het Duits als in het Frans een laag taalniveau hebben (geen niveau B1);
- Verminderde arbeidsgeschiktheid:
 - o Voldoen aan de medische voorwaarden om aanspraak te maken op een inkomensvervangende tegemoetkoming of op een integratietegemoetkoming voor personen met een handicap;
 - o In een beschutte of sociale werkplaats tewerkgesteld zijn geweest;
 - o Op basis van een lichamelijke of verstandelijke beperking van minstens 66% aanspraak kunnen maken op hogere kinderbijslag;
 - o In het bezit zijn van een attest van de DG Personen met een handicap vd FOD Sociale Zekerheid voor de toekenning van sociale en fiscale voordelen;
 - o Blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 33% die werd erkend door de arts van RVA;
 - o Blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 33% die erkend is door de arts van de ADG;
 - o Ingedeeld zijn bij de personen die het verst van de arbeidsmarkt af staan op grond van een combinatie van psycho-medisch-sociale factoren die de gezondheid en/of maatschappelijke integratie belemmeren;
 - o Beschikken over een ondersteuningsplan van de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor zelfbeschikkend leven.

ADG zal op vraag van de werkzoekende een attest afleveren waarin vermeld staat of hij/zij aan de voorwaarden voldoet. De werkzoekende vraagt dit aan voorafgaand aan de tewerkstelling en uiterlijk de 20^e dag na de aanwerving.

De werkgever dient nadien een subsidieaanvraag in te dienen bij het MDG (Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap). De werkgever moet er over waken dat deze subsidieaanvraag uiterlijk de 45^e dag na de aanwerving bij het MDG aankomt.

Indien aan de voorwaarden voldaan, kunnen er algemene of bijzondere subsidies toegekend worden. We beperken ons hier tot de algemene subsidies, aangezien de doelgroep van de bijzondere subsidies bijzonder klein is (eerder projectmatig voor overheidsinstellingen).

De algemene AKTIF-subsidie loopt maximaal 2 jaar, de eerste 12 maanden bedraagt ze 545 EUR, daarna bedraagt ze nog 326 EUR.

De algemene AKTIF-PLUS-subsidie loopt maximaal 3 jaar, de eerste 12 maanden bedraagt ze 1.089 EUR, de volgende 12 maanden bedraagt ze 654 EUR en de laatste 12 maanden bedraagt ze nog 326 EUR per maand.

Deze bedragen liggen nog hoger ingeval de werknemer wordt aangeworven in aansluiting op een opleidingsmaatregel:

Verhoogde ACTIF-subsidie: 534 EUR gedurende 2 jaar

Verhoogde ACTIF-PLUS-subsidie: 1.068 EUR gedurende de eerste 2 jaar, daarna nog 641 EUR.

De opleidingsmaatregelen die hier worden beoogd zijn o.a.:

- Individuele beroepsopleiding in een onderneming
- Instapstage
- Opleiding in een bedrijf in het kader van de inschakeling van een mindervalide in het arbeidsproces
- Middenstandsopleiding
- Industriële leerovereenkomst

3. Stimulansen voor de tewerkstelling in Brussel

Bij het tewerkstellen van personeel dienen de volgende formaliteiten in acht genomen te worden:

Aansluiting bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): wanneer u personeel aanwerft, bent u verplicht om uw onderneming als werkgever te laten identificeren bij de RSZ. U ontvangt dan een RSZ-nummer en –categorie. Op basis van de bekomen RSZ-categorie zal de hoogte van de socialezekerheidsbijdragen bepaald worden.

Verplicht uniek ondernemingsnummer: dit nummer moet verplicht vermeld worden op alle documenten en in alle contacten met de overheid.

Verplicht vestigingseenheidsnummer: iedere onderneming krijgt voor iedere vestiging (exploitatiezetel) een vestigingseenheidsnummer toegewezen (zelfs als er maar 1 vestiging is). Dit nummer moet meegegeven worden voor iedere werknemer op de DMFA-aangifte.

Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (Dimona-aangifte): iedere in- en uitdiensttreding van een werknemer moet onmiddellijk en op elektronische wijze worden meegedeeld aan de RSZ. De indienst melding moet gebeuren vóór het begin van de tewerkstelling. Bij het tewerkstellen van personeel zonder een voorafgaandelijke Dimona-aangifte zal de RSZ ambtshalve een forfaitaire solidariteitsbijdrage opleggen. Daarnaast gelden er hoge administratieve geldboeten en strafsancities voor het niet (tijdig) uitvoeren van de Dimona-aangifte.

Vaststellen van het bevoegde paritair comité: iedere werkgever die bezoldigd personeel tewerkstelt, valt onder de bevoegdheid van een paritair comité (PC). Het PC bepaalt de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Het is afhankelijk van de hoofdactiviteit van het bedrijf en kan niet vrij gekozen worden. Het paritair comité kan verschillend zijn voor de arbeiders en de bedienden.

Aansluiting bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk: iedere werkgever die personeel tewerkstelt, dient een interne preventieadviseur aan te stellen. Daarnaast dient de werkgever aan te sluiten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze dienst moet de werkgever bijstaan om een globaal preventieplan op te stellen en voert een risicoanalyse van het bedrijf uit. Bij deze dienst laat u uw werknemers de verplichte medische onderzoeken ondergaan. Aansluiting bij een dergelijke dienst is verplicht. Welke medische onderzoeken verplicht zijn en op welk tijdstip is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer, de risicoklasse van het bedrijf en de uit te voeren taken.

Afsluiten van een arbeidsongevallenverzekering: de werkgever is verplicht om een verzekeringspolis voor arbeidsongevallen af te sluiten. Dit moet gebeuren vóór het begin van de tewerkstelling.

Facultatieve afsluiting van een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid voor werkgevers: deze niet-verplichte verzekering dekt de schade die de werknemer aan derden zou veroorzaken en waarvoor de werkgever aansprakelijk is. De werkgever kan deze verzekering zelf via een makelaar afsluiten.

Aansluiting bij een sociaal secretariaat: een werkgever is vrij om al dan niet aan te sluiten bij een sociaal secretariaat. Gezien de complexiteit van de wetgeving is het merendeel van de werkgevers bij een sociaal secretariaat aangesloten. De benaming sociaal secretariaat is voorbehouden aan de door de overheid erkende sociaal secretariaten die aan een aantal strikte kwaliteitseisen voldoen. Het erkend sociaal secretariaat treedt op als gevolmachtigde van de werkgever tegenover de officiële instanties en levert alle noodzakelijke documenten met betrekking tot de loonadministratie.

Het opmaken en bijhouden van sociale documenten:

- Een individuele rekening: de werkgever moet jaarlijks een individuele rekening afleveren aan de werknemers met daarin een overzicht van hun loon- en prestatiegegevens van het afgelopen jaar;
- Het arbeidsreglement: de werkgever moet een arbeidsreglement opstellen en invoeren via een specifieke procedure. Het goedgekeurde arbeidsreglement dient te worden geregistreerd bij de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten;
- Het personeelsregister: het vroegere papieren personeelsregister werd vervangen door een elektronisch register. Sommige werkgevers die personeel op verschillende plaatsen tewerkstellen, moeten nog zelf op die locaties een vereenvoudigd papieren register of een versie op een elektronische drager bijhouden. Dit register moet 5 jaar worden bewaard.

Het opmaken van een arbeidsovereenkomst: het opstellen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst is niet noodzakelijk indien de werknemer voltijds wordt tewerkgesteld voor onbepaalde duur. Dit is echter wel noodzakelijk voor tewerkstellingen van bepaalde duur, maar ook indien de tewerkstelling deeltijds is. Ook studentenovereenkomsten moeten steeds schriftelijk worden opgesteld.

Onthaal van nieuwe werknemers: de werkgever moet de nieuwe werknemers bij het onthaal de nodige instructies en vorming geven betreffende veiligheid en welzijn op het werk. Hij moet hiervan een schriftelijke verklaring opstellen waaruit blijkt dat deze verplichting werd nageleefd.

Wettelijke controles: de werkgever is verplicht om arbeidsmiddelen en technische installaties te laten controleren door erkende en bevoegde instanties volgens diverse wetgevingen. Eveneens zijn er verschillende verplichte risicoanalyses uit te voeren. Zo kan de veiligheid op de arbeidsplaats verbeterd worden.

4. Stimulansen voor de tewerkstelling in Wallonië

Bij de aanwerving van bepaalde werknemers kan de werkgever een aanzienlijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen of in sommige gevallen een premie genieten. Momenteel zijn er drie soorten voordelen:

- Een beperkte structurele RSZ-vermindering: in het kader van de taxshift daalt het basistarief aan werkgeversbijdragen van 30% naar 25% vanaf 1 januari 2018. Dit gaat evenwel ten koste van de structurele vermindering die tot 31 december 2017 van toepassing was. Vanaf 1 januari 2018 ontvangt de werkgever enkel nog een beperkte structurele vermindering van bijdragen voor werknemers met een laag loon (voltijds brutokwartaalloon < 10.585,95 EUR). Voor alle werknemers die meer verdienen, geniet de werkgever geen structurele vermindering meer. Voor Sociale Maribel-werkgevers en beschutte werkplaatsen geldt een andere berekeningswijze;
- Te cumuleren met maximaal 1 van de volgende doelgroepverminderingen, zijnde de vermindering voor oudere werknemers, de vermindering voor eerste aanwervingen, de vermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek;
- Werkuitkering.

Het totale verminderingsbedrag aan structurele vermindering en doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De hieronder vermelde bedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR OUDERE WERKNEMERS

Er geldt een doelgroepvermindering voor werknemers die minstens 55 jaar zijn op de laatste dag van het kwartaal. Voorwaarde hierbij is wel dat de betrokken werknemers een refertekwartaalloon hebben dat lager was dan de hoge loongrens van de structurele vermindering, zijnde momenteel 16.662,56 EUR per kwartaal.

Het bedrag van de vermindering varieert in functie van de leeftijd van de werknemer:

Leeftijd	Bedrag vermindering
Minstens 55 jaar (op de laatste dag van het kwartaal)	400 EUR per kwartaal
Minstens 58 jaar (op de laatste dag van het kwartaal)	1.000 EUR per kwartaal
Minstens 62 jaar en nog niet de pensioengerechtigde leeftijd (op de laatste dag van het kwartaal)	1.500 EUR per kwartaal

Aan de toepassing van deze doelgroepvermindering zijn geen verdere specifieke formaliteiten verbonden. Het bereiken van de bovenvermelde leeftijd opent automatisch het recht op de vermindering op basis van een tewerkstelling in het Waals gewest.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN

Om voor deze doelgroepvermindering in aanmerking te komen, mag de werkgever geen werknemers meer in dienst gehad hebben in de 12 opeenvolgende maanden die de datum van indiensttreding voorafgaan, tenzij dienstboden, leercontracten, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd,

studenten met solidariteitsbijdrage, jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden of gelegenhedswerknemers in de tuinbouw, gelegenhedswerknemers in de horeca en flexiwerknemers.

Is deze voorwaarde vervuld, dan zal de RSZ nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde “technische bedrijfseenheid” uitmaakt. Er wordt hierbij rekening gehouden met een aantal sociaaleconomische criteria (bijvoorbeeld hetzelfde personeel, dezelfde zaakvoerder/bestuurder, dezelfde locatie, gelijksoortige activiteiten, bedrijfsmateriaal, benaming, contactinfo...).

De aangeworven werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan het kwartaal van indiensttreding in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam was.

Er gelden geen specifieke voorwaarden waaraan de nieuw aangeworven werknemers vóór hun aanwerving moeten voldoen.

De werkgever beschikt over 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer waarbinnen hij de doelgroepverminderingen 2^e tem 6^e aanwerving kan opnemen. Hij kan dus de meest interessante kwartalen kiezen, namelijk diegene waarin de werknemer het meeste uren werkt. De effectieve fysieke aanwezigheid van het aantal werknemers is vereist gedurende alle kwartalen. Voor de eerste aanwerving geniet de werkgever van de RSZ een forfaitair bedrag van 36,45 EUR per kwartaal als tussenkomst in de administratiekosten bij een erkend sociaal secretariaat.

Situatie vanaf 2022

Aanwerving	RSZ-vermindering	Periode van vermindering
eerste werknemer	4.000 EUR per kwartaal	Onbeperkt
tweede werknemer	1.550 EUR per kwartaal	Maximaal 5 kwartalen
	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
derde werknemer	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
vierde werknemer	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
vijfde werknemer	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen
zesde werknemer	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen

Het totale verminderingbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING EN VIERDAGENWEEK

ARBEIDSDUURVERMINDERING		
Arbeidsduurvermindering	Bedrag van vermindering	Periode van vermindering
Invoering van 37 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 8 kwartalen
Invoering van 36 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 12 kwartalen
Invoering van 35 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 16 kwartalen
VIERDAGENWEEK		
Vierdagenweek	Bedrag van vermindering	Periode van vermindering
Invoering vierdagenweek	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 4 kwartalen

Indien de invoering van de vierdagenweek tegelijk gepaard gaat met een arbeidsduurvermindering, dan bedraagt de forfaitaire vermindering 1.000 EUR per werknemer. Daarna geldt de doelgroepvermindering voor arbeidsduurvermindering (400 EUR) in functie van het aantal uren werktijdverkorting voor de nog resterende kwartalen.

WERKNEMERSVERMINDERING VOOR HERSTRUCTURERING

Sinds 01/01/2017 is de patronale doelgroepvermindering herstructureringsvermindering afgeschaft, de werknemersvermindering bestaat nog wel.

Er wordt een vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdragen voorzien voor de werknemer die in het bezit is van een verminderingkaart herstructureringsvermindering en in dienst wordt genomen door een nieuwe werkgever.

Deze forfaitaire vermindering bedraagt voor een voltijdse werknemer 133,33 EUR per maand en wordt toegekend voor de tewerkstellingen gelegen in de periode vanaf de eerste tewerkstelling aangevat met een geldige verminderingkaart herstructureringsvermindering tot het einde van het tweede kwartaal volgend op de begindatum van die eerste tewerkstelling (voor maximaal 3 kwartalen).

Voor arbeiders wordt het bedrag van 133,33 EUR vermenigvuldigd met 1,08 en voor deeltijdse prestaties worden deze bedragen gepronotiseerd. Deze vermindering ten voordele van de werknemer mag slechts toegepast worden voor zover het referentemaandloon van de werknemer een bepaalde loongrens niet overschrijft:

- Bij werknemers jonger dan 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan 3.528,65 EUR;

- Bij werknemers van minstens 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan 5.174,76 EUR.

WERKUITKERING MIN 25-JARIGEN

Jonge werknemers met een hoofdverblijfplaats in het franstalig Waals gewest kunnen onder bepaalde voorwaarden recht geven op een werkuitkering. De werknemers moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- Jonger zijn dan 25 jaar op het moment van indiensttreding;
- Hun hoofdverblijfplaats hebben in het franstalig Waals gewest;
- Ingeschreven zijn bij Forem als niet werkend werkzoekend (er zijn bepaalde gelijkstellingen);
- Ofwel laaggeschoold;
- Ofwel middengeschoold en minstens 6 maanden ingeschreven als niet werkend werkzoekend.

Laag- en middengeschoolde werkzoekende worden als volgt gedefiniëerd:

- Laaggeschoold: de werkzoekende die niet beschikt over een diploma of attest hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig attest of diploma.
- Middengeschoold: de werkzoekende die beschikt over maximum een diploma of attest hoger secundair onderwijs of een gelijkwaardig diploma of attest.

De netto tussenkomst is eenmalig en bedraagt maximaal:

Periode	Maximale werkuitkering per maand
Eerste 24 maanden	500 EUR
Volgende 6 maanden	250 EUR
Laatste 6 maanden	125 EUR

De vermindering kan 36 maanden worden genoten en stopt sowieso als de jongere 28 wordt.

Via de site van Forem kan een werkzoekende nagaan of hij aan de voorwaarden voldoet, er kan een attest worden afgedrukt.

De vermindering kan niet samen genoten worden met de werkuitkering 12 maanden noch met de werkuitkering contrat d'insertion en ook niet met bepaalde de wedertewerkstellingsprogramma's. De vermindering kan wel worden gecumuleerd met een doelgroepvermindering en met de structurele vermindering.

Er moet een dossier voor de aanvraag van activering worden ingediend bij de uitbetalingsinstelling. Dit dossier omvat een kopie van de arbeidsovereenkomst en van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Maandelijks zal de concrete tussenkomst worden aangevraagd via ASR (WECH008).

De aanvraagprocedure loopt via RVA/ONEM.

WERKUITKERING "12 MAANDEN"

Een langdurig werkzoekende (meer dan 12 maanden) met een hoofdverblijfplaats in het franstalig Waals gewest kunnen onder bepaalde voorwaarden recht geven op een werkuitkering.

De werknemers moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- Hun hoofdverblijfplaats hebben in het franstalig Waals gewest;
- Meer dan 12 maanden ingeschreven zijn bij Forem als niet werkend werkzoekend;

- Nog geen beroepservaring hebben.

De netto tussenkomst is niet eenmalig en bedraagt maximaal:

Periode	Maximale werkuitkering per maand
Eerste 12 maanden	500 EUR
Volgende 6 maanden	250 EUR
Laatste 6 maanden	125 EUR

Via de site van Forem kan een werkzoekende nagaan of hij aan de voorwaarden voldoet, er kan een attest worden afgedrukt.

De vermindering kan niet samen genoten worden met de werkuitkering "contrat d'insertion" noch met de werkuitkering voor -25 jarigen en ook niet met bepaalde wedertewerkstellingsprogramma's. De vermindering kan wel worden gecumuleerd met een doelgroepvermindering en met de structurele vermindering.

De aanvraagprocedure loopt via RVA/ONEM.

SUBSIDIE "TREMPLIN 24 MOIS+"

De subsidie Tremplin 24 mois + is een uitzonderlijke subsidie, ze werd in het leven geroepen om tegemoet te komen aan de gevolgen van de gezondheidscrisis op de werkgelegenheid en beoogt een aantal sectoren die zwaar getroffen zijn. De subsidie zou maar aan maximaal 600 voltijdse equivalenten kunnen worden toegekend in 2021. En per werkgever kan de subsidie maximaal 2 keer worden toegekend.

Het betreft onderstaande sectoren:

- Goedgekeurde structuren die diensten verlenen aan personen die zich in een situatie van uitsluiting bevinden (diensten voor sociale integratie of sociale steunpunten);
- De diensten voor de opvang, huisvesting en begeleiding van in sociale moeilijkheden verkerende personen ("AHA");
- De erkende diensten voor hulpverlening aan de gezinnen en senioren;
- Bepaalde instellingen voor ouderen:
 - o De rustoorden
 - o De rust- en verzorgingstehuizen
 - o De serviceflats
 - o De centra voor avond- en/of nachtopvang en kortstondig verblijf;
- De residentiële diensten voor jongeren (S.R.J.) erkend door AVIQ of ONE;
- De residentiële nachtdienst voor volwassenen (S.R.N.A.);
- De residentiële diensten voor volwassenen (S.R.A.);
- De diensten voor huisvesting onder toezicht (S.L.S.);
- De jeugdopvangcentra (jeugdhuizen, ontmoetings- en huisvestingscentra en informatiecentra voor jongeren en van hun federaties);
- De residentiële diensten van "l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse";
- De kinderopvangcentra (crèches, ONE-kinderdagverblijven);
- De buitenschoolse opvangoperatoren;
- De buurtwinkels, in de voedingssector, die minder dan 3 werknemers in dienst hebben;
- De bedrijven die actief zijn in de levensmiddelensector en waarvan de productie- en verkoopmethoden voldoen aan de definitie van "korte circuits" (onder "korte circuits"

verstaan we een productie- en afzetmethode die bedoeld is om de producent in alle sectoren dichterbij de consument te brengen.)

De werkzoekende dient aan volgende voorwaarden te voldoen:

- Hoofdverblijfplaats hebben in het Franstalige taalgebied;
- Ingeschreven zijn bij de FOREM als niet-werkende werkzoekende;
- Minstens 24 maanden werkloos zijn geweest (op de dag van de aanwerving);
- In de twee jaar voorafgaand aan zijn aanwerving:
 - een tewerkstelling hebben bekommen via artikel 60, §7 of 61 van de OCMW-wet;
 - OF een van onderstaande opleidingen hebben genoten:
 - “PFI” van minstens 3 maanden;
 - Opleiding voor werkzoekenden van minstens 3 maanden via een “MIRE”;
 - Beroepsinlevingsovereenkomst van minstens 3 maanden;
 - Een opleiding “coup de poing pénuries”;
 - Alternerende opleiding voor werkzoekenden georganiseerd door de FOREM of het IFAPME gedurende minstens 3 maanden
 - OF begeleid zijn geweest naar en in de tewerkstelling door een “MIRE” of een OCMW in het kader van "jobcoaching" voor bepaalde functies bij een in aanmerking komende werkgever die afhangt van AVIQ

Daarenboven dient de aanwerving te gebeuren met een minstens halftijdse overeenkomst voor minstens 24 maanden (of voor onbepaalde duur). De werkgever moet gedurende 40 uren per jaar een opleiding voorzien. Per kwartaal dient u ook bij Forem een verklaring indienen met allerhande informatie aangaande de werknemer, zijn/haar prestaties, ... FOREM stelt een model ter beschikking op haar website.

De subsidie kan worden toegekend voor een periode van 24 maanden en bedraagt € 1.000 per maand (pro rata voor een deeltijdse tewerkstelling).

Er is cummulatie mogelijk met een RSZ vermindering en met de werkuitkering 12 maanden. Er is GEEN cumulatie mogelijk met o.a. de werkuitkering -25-jarigen.

De formaliteiten voor deze verminderingen lopen via FOREM. De concrete details moeten op moment van redactie nog verder uitgeklaard worden.

5. Stimulansen voor de tewerkstelling in Vlaanderen

Bij de aanwerving van bepaalde werknemers kan de werkgever een aanzienlijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen of in sommige gevallen een premie genieten. Momenteel zijn er drie soorten voordelen:

- Een beperkte structurele RSZ-vermindering: in het kader van de taxshift daalt het basistarief aan werkgeversbijdragen van 30% naar 25% vanaf 1 januari 2018. Dit gaat evenwel ten koste van de structurele vermindering die tot 31 december 2017 van toepassing was. Vanaf 1 januari 2018 ontvangt de werkgever enkel nog een beperkte structurele vermindering van bijdragen voor werknemers met een laag loon (voltijds brutokwartaalloon < 10.585,95 EUR). Voor alle werknemers die meer verdienen, geniet de werkgever geen structurele vermindering meer. Voor Sociale Maribel-werkgevers en beschutte werkplaatsen geldt een andere berekeningswijze;
- Te cumuleren met maximaal 1 van de volgende doelgroepverminderingen, zijnde de vermindering voor oudere werknemers, de vermindering voor eerste aanwervingen, de vermindering voor jonge werknemers, de vermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek of de vermindering voor mentors;
- Premies als incentive voor het aanwerven van bepaalde doelgroepen van werknemers, zoals de premie voor aanwerving van langdurig werklozen.

Het totale verminderingsbedrag aan structurele vermindering en doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De hieronder vermelde bedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

DOELGROEPVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS

Werknemers vanaf 60 jaar en een refertekwartaalloon van maximaal 13.945 EUR in het 1^e, 2^e en 3^e kwartaal of 18.545 EUR in het 4^e kwartaal geven recht op een vermindering van de RSZ-bijdragen.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de zittende werknemers en de aanwerving van oudere niet-werkende werkzoekenden:

Zittende werknemers vanaf 60 jaar

Aan de toepassing van deze doelgroepvermindering zijn geen verdere specifieke formaliteiten verbonden. Het voldoen aan de loon- en leeftijdsvereiste opent automatisch het recht op de vermindering.

Leeftijd	Bedrag vermindering per kwartaal
Minstens 60 en jonger dan 62 (op de laatste dag van het kwartaal)	600 EUR
Minstens 62 (op de laatste dag van het kwartaal)	1.500 EUR

Aanwerving niet-werkende werkzoekende vanaf 58 jaar

De aanwerving van een niet-werkende werkzoekende van minstens 58 jaar geeft recht op een volledige vrijstelling van de basisbijdragen gedurende 8 kwartalen en tot maximaal aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Volgende voorwaarden dienen vervuld te zijn om aanspraak te kunnen maken op de doelgroepvermindering voor de aangeworven werknemer:

- Werknemer is minstens 58 jaar en heeft de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt op de laatste dag van het aanwervingskwartaal;
- Bij indiensttreding 1 dag ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB (via mijn loopbaan);
- Refertekwartaalloon < 13.945 EUR in het 1^e, 2^e en 3^e kwartaal of 18.545 EUR in het 4^e kwartaal;
- Aangeworven vanaf 1 juli 2016 op een vestiging in het Vlaamse Gewest;
- Gedurende de 4 kwartalen voor het kwartaal van indiensttreding niet tewerkgesteld bij de werkgever die de vermindering vraagt.

Na afloop van de 8 kwartalen gaat de doelgroepvermindering nieuwe aanwerving niet-werkende werkzoekende vanaf 59 jaar automatisch over in de vermindering voor oudere (zittende) werknemers.

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

Per 1 januari 2023 werd de leeftijd van de zittende oudere werknemers opgetrokken van 59 naar 60 jaar. Voor de lopende verminderingen (voor 58-jarigen, geopend voor 2020) werden er overgangsmaatregelen uitgewerkt.

PREMIE VOOR AANWERFING LANGDURIG WERKLOZEN (de aanwervingsincentive)

Deze premie wordt toegekend door het Vlaams Departement Werk en Sociale Economie (WSE), binnen de perken van de jaarlijks goedgekeurde begroting, wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Aanwerving ten vroegste vanaf 01/01/2017;
- Van een niet-werkende werkzoekende van minstens 25 jaar en ten hoogste 58 jaar;
- Die bij indiensttreding minstens 2 jaar is ingeschreven bij de VDAB als niet-werkende werkzoekende;
- Aanwerving met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- In een exploitatiezetel in het Vlaamse Gewest.
- Werkt minstens 30%

In principe kan de premie enkel toegekend worden wanneer er een aanwerving met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur plaatsvindt. Er kan een uitzondering worden toegekend wanneer de werkgever kan aantonen dat er binnen zijn onderneming of de sector een gebruik bestaat van aanwerving met overeenkomsten van bepaalde duur.

De premie wordt in 2 schijven toegekend:

	Werkt tussen 30 en 80%	Werkt meer dan 80%
Eerste schijf	750 EUR	1.250 EUR
Tweede schijf	1.800 EUR	3.000 EUR

De premie moet binnen de 3 maanden na de aanwerving aangevraagd worden via een online applicatie bij het Vlaams Departement WSE. Na het verstrijken van de termijn van 3 maanden kan er geen aanvraag meer ingediend worden.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN

Om voor deze doelgroepvermindering in aanmerking te komen, mag de werkgever geen werknemers meer in dienst gehad hebben in de 12 opeenvolgende maanden die de datum van indiensttreding voorafgaan, tenzij dienstboden, leercontracten, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, studenten met solidariteitsbijdrage, jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden of gelegenhedswerknemers in de tuinbouw, gelegenhedswerknemers in de horeca en flexi-werknemers.

Is deze voorwaarde vervuld, dan zal de RSZ nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde "technische bedrijfseenheid" uitmaakt. Er wordt hierbij rekening gehouden met een aantal sociaaleconomische criteria (bijvoorbeeld hetzelfde personeel, dezelfde zaakvoerder/bestuurder, dezelfde locatie, gelijksoortige activiteiten, bedrijfsmateriaal, benaming, contactinfo...).

De aangeworven werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan het kwartaal van indiensttreding in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam was.

Er gelden geen specifieke voorwaarden waaraan de nieuw aangeworven werknemers vóór hun aanwerving moeten voldoen.

De werkgever beschikt over 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer waarbinnen hij de doelgroepverminderingen 2^e tem 6^e aanwerving kan opnemen. Hij kan dus de meest interessante kwartalen kiezen, namelijk diegene waarin de werknemer het meeste uren werkt. De effectieve fysieke aanwezigheid van het aantal werknemers is vereist gedurende alle kwartalen. Voor de eerste aanwerving geniet de werkgever van de RSZ een forfaitair bedrag van 36,45 EUR per kwartaal als tussenkomst in de administratiekosten bij een erkend sociaal secretariaat.

Situatie vanaf 2022

Aanwerving	RSZ-vermindering	Periode van vermindering
eerste werknemer	4.000 EUR per kwartaal	Onbeperkt
tweede werknemer	1.550 EUR per kwartaal 1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 5 kwartalen Maximaal 4 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
derde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
vierde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
vijfde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
zesde werknemer	1.050 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen

Aanwerving	RSZ-vermindering	Periode van vermindering
	450 EUR per kwartaal	Maximaal 4 kwartalen

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGE WERKNEMERS

Bij de aanwerving van een jonge werknemer onder 25 jaar geniet de werkgever gedurende 2 jaar een vermindering van de werkgeversbijdragen als het loon van de werknemer een bepaalde loongrens niet overschrijdt.

Volgende voorwaarden dienen vervuld te zijn:

- De werknemer is jonger dan 25 jaar op de laatste dag van het kwartaal van indienstname;
- Indiensttreding vanaf 1 juli 2016;
- Bij indiensttreding laaggeschoold (geen diploma SO);
- Niet meer leerplichtig en binnen het kwartaal na aanwerving wordt geen diploma behaald waardoor de jongere niet langer laaggeschoold is;
- Refertekwartaalloongrens wordt niet overschreden: in het eerste jaar 7.500 EUR, in het tweede 8.100 EUR;
- Verplicht elektronisch dossier aangemaakt bij VDAB uiterlijk op de laatste dag van het verminderingskwartaal.

De korting voor jongeren is van toepassing bij elke indienstneming (na 30 juni 2016) en dus kunnen meerdere werkgevers profiteren van de vermindering als de jongere van werkgever verandert.

Voor leerlingen en jongeren in alternerende opleiding is vanaf 1 juli 2016 een specifieke doelgroepvermindering voorzien tijdens de opleiding in de onderneming. Hierdoor worden de werkgeversbijdragen in principe tot nul herleid.

Scholingsniveau	Vermindering per kwartaal	Periode
Laaggeschoold	Vrijstelling van de basisbijdragen	8 kwartalen
Leerlingen of alternerende opleiding	1.000 EUR	Tijdens tewerkstelling

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

Het elektronisch dossier bij VDAB (loopbaan-cv of loopbaanportfolio) vormt de basis voor de toekenning van de nieuwe doelgroepvermindering voor jonge werknemers in het Vlaams Gewest. Laattijdige aanmaak door de jongere leidt tot inkorting van het voordeel voor de werkgever. Uiterlijk op de laatste dag van het aanwervingskwartaal moet de jongere zijn dossier aangemaakt hebben bij de VDAB. Retroactieve aanmaak is niet mogelijk.

In het loopbaanportfolio vult de jongere zijn opleidingsgegevens in. Die gegeven worden vanaf juli aangevuld met gegevens uit de LED-databank (Leer- en Ervaringsbewijzen Databank met alle bewijzen uitgereikt door Vlaamse instellingen). Diploma's of getuigschriften die de jongere behaalt buiten de Vlaamse gemeenschap moet hij zelf ter beschikking stellen in zijn portfolio.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR MENTORS

Er is een specifieke doelgroepvermindering van toepassing voor werkgevers die een mentor aanwijzen voor de professionele omkadering van stagiairs (welbepaalde leerlingen, leerkrachten, jonge werkzoekenden en jonge cursisten).

De mentor moet een werknemer zijn die tenminste 5 jaar beroepservaring heeft en die een mentoropleiding heeft gevolgd.

De werkgever zal zijn engagement in een specifieke verbintenis met de opleidingsinstelling moeten concretiseren (onder andere het aantal aangeboden uren, spreiding in de tijd, omkaderingsafspraken...), tenzij de stagiairs of leerlingen gekend zijn bij de RSZ via de DMFA- of DIMONA-aangifte.

Het bedrag van de doelgroepvermindering bedraagt 800 EUR per kwartaal en per mentor. Het aantal mentors waarvoor de doelgroepvermindering kan worden toegepast is beperkt en hangt af van het aantal begeleide personen behorende tot de doelgroepen.

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

Om deze vermindering te mogen toepassen, is de werkgever wel verplicht om een aantal bewijsstukken te bezorgen aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD WASO (van hieruit worden de gegevens dan doorgestuurd naar de RSZ). Meer bepaald gaat het om volgende stukken:

- Een kopie van de eventuele overeenkomst;
- Een lijst van de mentors die door de werkgever tewerkgesteld worden;
- Voor elke mentor het bewijs van minimale praktijkervaring;
- Voor elke mentor een kopie van het getuigschrift mentor.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING EN VIERDAGENWEEK

ARBEIDSDUURVERMINDERING		
Arbeidsduurvermindering	Bedrag vermindering	Periode vermindering
Invoering van 37 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 8 kwartalen
Invoering van 36 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 12 kwartalen
Invoering van 35 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 16 kwartalen
VIERDAGENWEEK		
Vierdagenweek	Bedrag vermindering	Periode vermindering

Invoering vierdagenweek	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 4 kwartalen
-------------------------	----------------------	---

Indien de invoering van de vierdagenweek tegelijk gepaard gaat met een arbeidsduurvermindering, dan bedraagt de forfaitaire vermindering 1.000 EUR per werknemer. Daarna geldt de doelgroepvermindering voor arbeidsduurvermindering (400 EUR) in functie van het aantal uren werktijdverkorting voor de nog resterende kwartalen.

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

WERKNEMERSVERMINDERING VOOR HERSTRUCTURERING

Sinds 01/01/2017 is de patronale doelgroepvermindering herstructurering afgeschaft, de werknemersvermindering bestaat nog wel.

Er wordt een vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdragen voorzien voor de werknemer die in het bezit is van een verminderingskaart herstructureringen en in dienst wordt genomen door een nieuwe werkgever.

Deze forfaitaire vermindering bedraagt voor een voltijdse werknemer 133,33 EUR per maand en wordt toegekend voor de tewerkstellingen gelegen in de periode vanaf de eerste tewerkstelling aangevat met een geldige verminderingskaart herstructureringen tot het einde van het tweede kwartaal volgend op de begindatum van die eerste tewerkstelling (voor maximaal 3 kwartalen).

Voor arbeiders wordt het bedrag van 133,33 EUR vermenigvuldigd met 1,08 en voor deeltijdse prestaties worden deze bedragen gepronotiseerd. Deze vermindering ten voordele van de werknemer mag slechts toegepast worden voor zover het referentemaandloon van de werknemer een bepaalde loongrens niet overschrijdt:

- Bij werknemers jonger dan 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan 3.528,65 EUR;
- Bij werknemers van minstens 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan 5.174,76 EUR.

6. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED DUUR

Algemeen

De opzegging gebeurt, op straffe van nietigheid, op één van de hierna beschreven manieren. Om geldig te zijn moet de opzeggingbrief naast datum en handtekening ook het begin en de duurtijd van de opzeggingstermijn vermelden. De opzegtermijn zal steeds aanvangen de maandag volgend op de betekening van het ontslag.

Indien de opzegging uitgaat van de werkgever kan de kennisgeving enkel gebeuren:

- Door een aangetekende brief: deze brief wordt geacht om drie werkdagen (alle dagen behalve de zon- en feestdagen) onderweg te zijn na de dag van verzending. De derde werkdag heeft hij uitwerking (wordt geacht "betekend" te zijn) en ten vroegste de maandag erop volgend kan de opzeggingstermijn aanvangen;
- Bij deurwaardersexploot: de dag zelf van de betekening van het exploit heeft de brief uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de maandag nadien aanvangen.

Indien de opzegging uitgaat van de werknemer gebeurt de kennisgeving op één van de volgende wijzen:

- Door een aangetekende brief;
- Bij deurwaardersexploot;
- Door afgifte aan de werkgever van een geschrift: de werkgever moet voor ontvangst tekenen of de betekening heeft niet plaatsgevonden. Het geschrift heeft de dag zelf uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de maandag nadien aanvangen.

De opzegtermijn wordt bepaald in functie van de verworven anciënniteit op het moment dat de opzegtermijn ingaat. Er dient ook rekening gehouden te worden met de anciënniteit die de werknemer (arbeider of bediende) heeft verworven als uitzendkracht bij de werkgever. Er dient enkel rekening gehouden te worden met deze opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht onder volgende voorwaarden:

- De aanwerving volgt onmiddellijk of met een onderbreking van maximum 7 kalenderdagen op de periode van uitzendarbeid bij dezelfde werkgever;
- Het betreft dezelfde functie als tijdens de periode van uitzendarbeid;
- De voorafgaande periodes van uitzendarbeid moeten ononderbroken zijn of met een onderbreking van maximum 7 kalenderdagen. Tussentijdse periodes van inactiviteit van maximum 7 kalenderdagen worden meegeteld voor de berekening van de anciënniteit;
- Het ontslag dient uit te gaan van de werkgever.

De opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht waarmee rekening gehouden dient te worden, is beperkt tot 1 jaar.

Opzeggingstermijnen

Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2014 bestaat de opzegtermijn uit twee delen: een deel volgens de ontslagregels die golden op 31/12/2013 (in functie van de anciënniteit tot en met 2013) en een deel volgens de regels die gelden voor werknemers in dienst vanaf 01/01/2014 (zie hieronder). Op de regel dat deel 1 van de opzegtermijn moet worden bepaald rekening houdend met de opzegtermijnen die golden op 31/12/2013 bestaat slechts één uitzondering, namelijk voor de bedienden wiens jaarloon op 31/12/2013 meer bedroeg dan 32.254 EUR: in geval van ontslag door de werkgever geldt in dit geval een vaste termijn van één maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maand.

Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2014 gelden de onderstaande opzeggingstermijnen.

Tot en met 5 jaar anciënniteit

Per begonnen jaar dienst		Ontslag door werkgever	Ontslag door werknemer
1e jaar	0 < 3 m anciënniteit	1 week	1 week
	3 < 4 m anciënniteit	3 weken	2 weken
	4 < 5 m anciënniteit	4 weken	2 weken
	5 < 6 m anciënniteit	5 weken	2 weken
	6 < 9 m anciënniteit	6 weken	3 weken
	9 < 12 m anciënniteit	7 weken	3 weken
2de jaar	12 < 15 m anciënniteit	8 weken	4 weken
	15 < 18 m anciënniteit	9 weken	4 weken
	18 < 21 m anciënniteit	10 weken	5 weken
	21 < 24 m anciënniteit	11 weken	5 weken
3de jaar		12 weken	6 weken
4de jaar		13 weken	6 weken
5de jaar		15 weken	7 weken

Vanaf het begonnen 6de jaar anciënniteit

Per begonnen jaar dienst	Ontslag door werkgever	Ontslag door werknemer
6de jaar	18 weken	9 weken
7de jaar	21 weken	10 weken
8ste jaar	24 weken	12 weken
9de jaar	27 weken	13 weken
10de jaar	30 weken	13 weken
11de jaar	33 weken	13 weken
12de jaar	36 weken	13 weken
13de jaar	39 weken	13 weken
14de jaar	42 weken	13 weken
15de jaar	45 weken	13 weken
16de jaar	48 weken	13 weken
17de jaar	51 weken	13 weken
18de jaar	54 weken	13 weken
19de jaar	57 weken	13 weken
20ste jaar	60 weken	13 weken

Vanaf het begonnen 21ste jaar anciënniteit

Per begonnen jaar dienst	Ontslag door werkgever	Ontslag door werknemer
21e jaar	62 weken	13 weken
22e jaar	63 weken	13 weken
23e jaar	64 weken	13 weken (maximum)
...	+ telkens 1 week per begonnen jaar anciënniteit	...

Afwijkende opzeggingstermijn bij het bereiken van de pensioenleeftijd

Bij een ontslag door de werkgever gelden in dit geval de algemene opzeggingstermijnen, maar met een maximum van 26 weken.

Tegenopzeg

Indien een werknemer die ontslagen is door zijn werkgever met een te presteren opzegtermijn ander werk heeft gevonden, kan hij zelf de arbeidsovereenkomst beëindigen met een tegenopzegging.

Anciënniteit	Duur tegenopzegging
0 < 3 maanden	1 week
Tussen 3 en 6 maanden	2 weken
Tussen 6 maanden en < 1 jaar	3 weken
Vanaf 1 jaar	4 weken

Algemene opmerkingen

Indien men de strikte voorschriften van de betekening niet naleeft of men wil de arbeidsovereenkomst onmiddellijk stopzetten, is men gehouden tot het betalen van een verbrekingsvergoeding of opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het loon voor (het gedeelte van) de opzeggingstermijn die (nog) gepresteerd had moeten worden.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt na de kennisgeving van een geldig ontslag met een te presteren opzegtermijn, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreken mits uitbetaling van een opzegvergoeding die overeenstemt met het loon voor het nog resterend deel van de opzegtermijn. Het reeds betaald gewaarborgd loon sedert de aanvang van de periode arbeidsongeschiktheid waarin de werkgever heeft verbroken, mag hiervan in mindering worden gebracht.

Indien de betekende opzeggingstermijn te kort was, is men gehouden tot het betalen van een aanvullende verbrekingsvergoeding die overeenstemt met het loon voor de periode van de opzeggingstermijn die te kort gepresteerd is.

Sommige gebeurtenissen (vakantie, ziekte...) kunnen de opzeggingstermijn schorsen en dus verlengen. Dit is echter enkel het geval wanneer de werkgever de opzeg betekend heeft.

Indien men de overeenkomst beëindigt om dringende reden moet er geen opzeggingstermijn worden gepresteerd en ook geen opzeggingsvergoeding worden betaald. Een dringende reden is een tekortkoming die de samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt (bijvoorbeeld diefstal, geweldsdaaden...). De partij die zich beroept op de dringende reden draagt de bewijslast. Deze wijze van ontslag is zeer formalistisch. Het ontslag moet meegedeeld worden binnen de 3 werkdagen na kennisname van de zware tekortkomingen. In de ontslagbrief moet men zeer volledig

en gedetailleerd de gebeurde feiten opsommen en achteraf kunnen geen nieuwe feiten meer aangebracht worden.

De werknemer heeft gedurende de opzeggingstermijn recht op sollicitatieverlof (zelfs als hij zelf ontslag nam), meer bepaald 1 dag per week tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn en 1 halve dag per week tijdens de voorgaande periode. Werknemers die recht hebben op outplacementbegeleiding hebben bij aanvaarding van de begeleiding onmiddellijk recht op 1 dag per week gedurende de volledige opzegtermijn.

Werknemers die worden ontslagen met een opzegvergoeding of –termijn van minstens 30 weken hebben recht op outplacement (ongeacht de leeftijd). De werknemer heeft ook recht op outplacement indien de arbeidsovereenkomst eenzijdig door de werkgever wordt beëindigd wegens medische overmacht. Er is geen recht op outplacement bij een ontslag om dringende reden of bij herstructurering. De outplacementbegeleiding moet ervoor zorgen dat de ontslagen werknemer op korte termijn een nieuwe betrekking vindt bij een andere werkgever of dat hij aan de slag kan gaan als zelfstandige. De regeling verschilt naargelang de werknemer ontslagen wordt met een opzegvergoeding of een te presteren opzegtermijn.

Ontslag met opzegtermijn	Ontslag met opzegvergoeding
Ontslagpakket: minimaal 30 weken opzegging + outplacement (opneembaar tijdens sollicitatieverlof 2 x 1/2de dag of 1 dag vanaf begin opzegtermijn)	Ontslagpakket: minimaal 26 weken opzegvergoeding (opzegvergoeding van 30 weken mag worden verminderd met 4 weken) + outplacement ter waarde van 4 weken
Schriftelijk aanbod binnen 4 weken na aanvang opzegtermijn	Schriftelijk aanbod binnen 15 kalenderdagen na einde arbeidsovereenkomst
Minimaal 60 uren (3 periodes van telkens 20 u over 12 maanden: 2, 4 en 6 maanden)	Minimaal 60 uren ter waarde van 1/12de jaarloon (minimaal 1.800 EUR en maximaal 5.500 EUR)
Geen sanctie voorzien als werknemer aanbod weigert	Sinds 01/01/2016: indien werknemer outplacement weigert, verliest hij 4 weken vergoeding

Indien de opzegvergoeding of –termijn minder dan 30 weken bedraagt, dan heeft de werknemer recht op outplacementbegeleiding indien hij op het moment van het ontslag door de werkgever reeds 45 jaar is en tenminste 1 jaar anciënniteit telt. Dit recht geldt echter niet bij ontslag om dringende reden of indien de werknemer in aanmerking komt voor het rustpensioen. De werkgever zal op eigen initiatief een schriftelijk outplacementaanbod doen en dit uiterlijk binnen de 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. In bepaalde gevallen blijft nog een voorafgaande schriftelijke aanvraag door de werknemer nodig: een werknemer met een deeltijdse arbeidsovereenkomst die minder dan de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie of een werknemer die, indien hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, niet beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt. Sommige sectoren hebben deze opdracht toegewezen aan het sectoraal fonds. De werkgever die zijn verplichtingen met betrekking tot het outplacement niet naleeft, is een sanctiebijdrage verschuldigd aan de RVA van 1.800 EUR.

Ontslagmotivering

Er geldt een uniforme regeling in verband met de motivering van het ontslag, zowel bij arbeiders als bedienden. De regeling omvat 2 aspecten:

- Het recht van de werknemer om de concrete reden te kennen die geleid heeft tot zijn ontslag. De werkgever moet deze schriftelijk meedelen, per aangetekend schrijven, als de werknemer daarom vraagt. Bij weigering riskeert de werkgever een boete die overeenstemt met 2 weken loon;
- Een uniforme procedure voor de arbeidsrechtbank bij kennelijk onredelijk ontslag.

Het gaat over elk ontslag wat niet gebaseerd is op redenen die te maken hebben met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

De procedure voorziet een gedeelde bewijslast tussen werkgever en werknemer. Wanneer de werkgever het ontslag gemotiveerd heeft, zal elke partij die iets bijkomend aanvoert daarvan zelf de bewijslast moeten dragen. Wanneer de werkgever het ontslag niet gemotiveerd heeft, zal hij moeten aantonen dat het niet kennelijk onredelijk is. Heeft de werknemer daarentegen geen voorafgaande motivering gevraagd, dan is het aan hem om te bewijzen dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Bij overtreding kan de rechter de werkgever een sanctie opleggen van 3 tot 17 weken loon.

De motiveringsregels zijn niet van toepassing:

- Tijdens de eerste 6 maanden van een arbeidsovereenkomst: de werkgever kan de werknemer ontslaan zonder motivering. Voorafgaande contracten van bepaalde duur of uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever worden meegeteld;
- Bij arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid of voor studenten;
- Ingeval van ontslag met het oog op SWT of rustpensioen;
- Bij herstructureringen, stopzetting van activiteit of collectief ontslag;
- Ingeval van ontslag van werknemers waarvoor een bijzondere ontslagprocedure moet gevolgd worden en ontslag van werknemers waarvoor op sectoraal vlak specifieke regels gelden in het kader van meervoudig ontslag.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE DUUR

Een overeenkomst van bepaalde duur of voor een welomschreven werk mag niet worden beëindigd vóór de overeengekomen vervaldag is bereikt of het welomschreven werk werd beëindigd, behoudens indien een wederzijds akkoord werd gesloten of wegens een dringende reden.

Indien een overeenkomst van bepaalde duur wordt beëindigd vóór de overeengekomen termijn of vóór de beëindiging van het welomschreven werk, zal de initiatiefnemer worden verplicht aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat nog verschuldigd zou zijn, zonder dat deze vergoeding meer kan bedragen dat het dubbel van de vergoeding die uitbetaald had moeten worden indien de overeenkomst van onbepaalde duur was geweest.

In afwijking hiervan is het wel mogelijk om gedurende de eerste helft van de duurtijd (begrensd tot maximaal 6 maanden) de arbeidsovereenkomst op te zeggen met een te presteren opzegtermijn. De algemene opzegtermijnen zijn dan van toepassing, met dien verstande dat de laatste dag van de opzegging binnen de 6 maanden moet vallen. Bij opeenvolgende contracten voor bepaalde duur geldt deze opzegmogelijkheid enkel tijdens de eerste arbeidsovereenkomst.

Bij contracten van bepaalde duur van minimum 3 maanden kan het contract verbroken worden wegens meer dan 6 maanden ziekte. In dit geval is een opzeggingsvergoeding verschuldigd voor de

resterende looptijd van de overeenkomst, evenwel begrensd tot 3 maanden. Ook mag het uitbetaalde gewaarborgd loon in mindering gebracht worden van deze vergoeding.

Bij contracten van bepaalde duur van minder dan 3 maanden kan het contract verbroken worden bij een arbeidsongeschiktheid van minstens 7 ononderbroken kalenderdagen. In dit geval is geen vergoeding verschuldigd. Voorwaarde is wel dat geen gewone opzeg meer mogelijk is, hetgeen betekent dat de eerste helft van de overeenkomst overschreden moet zijn.

DE VERVANGINGSOVEREENKOMST

Wanneer een vervangingsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt gesloten, kunnen de werkgever en de werknemer in deze overeenkomst verkorte opzeggingstermijnen voorzien om de arbeidsovereenkomst te beëindigen na afloop van de vervanging.

Mits een bepaling in de overeenkomst op te nemen, kan eveneens worden voorzien dat de vervangingsovereenkomst automatisch ten einde loopt (zonder opzegging noch vergoeding) na de terugkeer van de persoon die werd vervangen.

Wanneer een vervangingsovereenkomst wordt beëindigd voor het einde van de vervanging gelden dezelfde formaliteiten en opzeggingstermijnen alsof het een gewone arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor onbepaalde duur betreft.

7. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

Oudere werknemers die ontslagen worden, kunnen in sommige gevallen in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) treden. Om recht te hebben op werkloosheid met bedrijfstoelage moet de ontslagen werknemer een bepaalde leeftijd hebben en afhankelijk van zijn leeftijd een aantal jaren beroepsverleden als loontrekkende kunnen bewijzen. De werknemers moeten in principe 62 jaar of ouder zijn. Onder bepaalde uitzonderlijke voorwaarden blijft SWT op een jongere leeftijd mogelijk.

De werkloze met bedrijfstoelage ontvangt bovenop zijn werkloosheidsuitkering van de werkgever of van het Fonds van de sector een bedrijfstoelage tot aan de pensioenleeftijd. Het gedeelte van de werkloosheidsuitkeringen wordt berekend zoals de uitkeringen voor werklozen. De bedrijfstoelage is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering. Dit netto referteloon is het bruto maandloon, begrensd tot 4.813,48, verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing.

De werknemers die vóór de leeftijd van 62 jaar in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage treden, moeten gedurende 36 maanden vervangen worden door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of een daarmee gelijkgestelde. Indien de werkloze met bedrijfstoelage het werk hervat bij een andere werkgever of als zelfstandige dan wordt zijn werkloosheidsvergoeding stopgezet maar de werkgever die hem ontslagen heeft met het oog op SWT moet de aanvullende vergoeding verder blijven betalen.

8. De volledige werkloosheid

BEDRAG VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

Het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen schommelt naargelang de gezinstoestand van de werkloze en de duur van de werkloosheid. Er zijn vier loongrenzen waarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van de uitkering sinds 1 december 2022:

- Hoogste loongrens: 3.199,26 EUR per maand;
- Intermediaire loongrens: 2.981,76 EUR per maand;
- Basisloongrens: 2.786,38 EUR per maand;
- Specifieke loongrens: 2.725,75 EUR per maand.

Sinds 2012 is het recht op uitkeringen bij volledige werkloosheid grondig gewijzigd. Zo werden de regels voor de geleidelijke vermindering van het uitkeringsbedrag uitgebreid en verscherpt, in functie van de werkloosheidsduur en het beroepsverleden als loontrekkende. De toegangsvoorwaarden tot het recht op uitkeringen en de voorwaarden om na werkhervatting opnieuw hogere uitkeringen te ontvangen, werden dan weer versoepeld.

De volgende percentages gelden voor werklozen tijdens de eerste periode (12 maanden) van werkloosheid:

	Eerste periode 12 maanden		
	Maand 1-3	Maand 4-6	Maand 7-12
Alle werklozen	65% op de hoogste loongrens	60% op de hoogste loongrens	60% op de intermediaire loongrens

Tijdens de tweede periode dalen deze percentages geleidelijk, om uiteindelijk in de derde periode vervangen te worden door een forfaitair bedrag, afhankelijk van de gezinssituatie.

WACHTTIJD LOONTREKKENDEN

Om het recht op werkloosheidsuitkeringen te genieten, moet de werknemer eerst een wachttijd doorlopen. Hij moet tijdens een welbepaalde periode (afhankelijk van de leeftijd van de aanvrager) een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen gepresteerd hebben.

Leeftijd	Nodige arbeidsprestaties voor voltijdse 6-dagenweek
< 36 jaar	312 dagen tijdens de 21 maand voor de aanvraag
36 tot < 50 jaar	468 dagen tijdens de 33 maand voor de aanvraag
50 jaar en +	624 dagen tijdens de 42 maand voor de aanvraag

Vrijwillig deeltijdse werknemers moeten ook een wachttijd doorlopen. Deze kan bijvoorbeeld gelijk zijn aan evenveel halve dagen als het aantal dagen dat een voltijdse werknemer moet bewijzen, tijdens een referentieperiode van respectievelijk 24, 33 en 42 maanden, maar ook langere referentieperiodes met meer gewerkte dagen zijn mogelijk. Zij moeten bovendien tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling van minstens 12 uur per week.

De berekening van de halve arbeidsdagen gebeurt door het aantal arbeidsuren verricht tijdens de deeltijdse tewerkstelling te vermenigvuldigen met $6/S$ (S = het gemiddelde wekelijkse aantal arbeidsuren voor een voltijdse tewerkstelling in dezelfde functie). Het resultaat wordt dan vermenigvuldigd met 2.

BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD JONGEREN

Jongeren die hun studie of hun leertijd beëindigen, kunnen na verloop van een beroepsinschakelingstijd waarin zij zich hebben ingeschreven als werkzoekende, recht hebben op inschakelingsuitkeringen. De duur van deze beroepsinschakelingstijd werd vastgesteld op 310 dagen voor alle jongeren, ongeacht hun leeftijd.

9. De toegelaten arbeid voor gepensioneerden

ALGEMEEN

Gepensioneerden mogen een beroepsactiviteit uitoefenen zonder dat dit een invloed heeft op de uitkering van het pensioen. Voorwaarde is wel dat het inkomen van die activiteit niet boven bepaalde grenzen ligt. De grenzen verschillen voor werknemers en zelfstandigen en naargelang de activiteit wordt uitgeoefend voor of na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (zie tabel hierna).

Het inkomen dat voor een loontrekkende activiteit in aanmerking wordt genomen, is het totaal van het bruto beroepsinkomen vóór de aftrek van de RSZ bijdragen en de bedrijfsvoorheffing. Dit inkomen omvat niet alleen het loon voor de effectieve arbeid, maar ook het enkel vakantiegeld, eindejaarspremie, voordelen in natura, gewaarborgd loon en alle andere loonvoordelen die krachtens de overeenkomst verworven zijn. Er wordt ook rekening gehouden met eventuele opzegvergoedingen, afscheidvergoedingen of andere ontslagvergoedingen.

Voor een zelfstandige activiteit wordt uitgegaan van de netto inkomsten, dus van de bruto beroepsinkomsten waarvan uitgaven en beroepslasten zijn afgehouden.

Sinds 2015 mag een gepensioneerde onbeperkt bijverdienen vanaf 1 januari van het jaar waarin hij 65 jaar wordt of wanneer hij een loopbaan van minstens 45 jaar kan bewijzen. De leeftijdsvoorwaarde moet niet vervuld zijn bij de ingang van het pensioen. De loopbaanvoorwaarde daarentegen moet wel bereikt zijn op het moment van de oppensioenstelling.

Voor de gepensioneerden die (nog) niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, gelden de volgende inkomensgrenzen (deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd):

Jonger dan 65 jaar

Statuut	Rustpensioen of rust- en overlevingspensioen	Uitsluitend overlevingspensioen
Werknemer		
zonder kinderlast	9.236,00 EUR	21.505,00 EUR
met kinderlast	13.854,00 EUR	26.881,00 EUR
Zelfstandige		
zonder kinderlast	7.389,00 EUR	17.204,00 EUR
met kinderlast	11.083,00 EUR	21.505,00 EUR

Gepensioneerden vanaf 65 jaar met enkel een overlevingspensioen of van wie de echtgenoot een gezinspensioen geniet

Werknemer	
zonder kinderlast	26.678,00 EUR
met kinderlast	32.451,00 EUR
Zelfstandige	
zonder kinderlast	21.342,00 EUR
met kinderlast	25.960,00 EUR

Bij een overschrijding van de grensbedragen is er, ongeacht de omvang, steeds een vermindering van het pensioen van toepassing in verhouding tot het percentage van de overschrijding.

FORMALITEITEN

Sinds 2013 is er geen aangifteplicht meer voor de werkgever. De gepensioneerde zelf dient enkel nog een aangifte te doen in onderstaande gevallen:

- Bij de eerste betaalbaarstelling van het pensioen;
- Bij de uitoefening van een politiek of ander mandaat;
- Bij een beroepsactiviteit in het buitenland of genot van sociale zekerheidsuitkeringen in het buitenland;
- Bij wetenschappelijke of artistieke activiteiten.

Deze aangifte dient te gebeuren binnen de 30 dagen volgend op de aanvang van de beroepsactiviteit.

10. Taalgebruik in de onderneming

Afhankelijk van de ligging van de uitbatingzetel, is de werkgever verplicht een bepaalde taal te gebruiken voor sociale documenten voor zijn personeel. Het verkeerd gebruik van de taal heeft de nietigheid van de documenten tot gevolg (zo zal bijvoorbeeld een opzegbrief niet geldig zijn als de verkeerde taal werd gebruikt):

Ligging uitbatingszetel	Taal
Vlaanderen	Nederlands
Wallonië	Frans
Brussel-Hoofdstad[1]	Nederlands of Frans (taal van de werknemer)
Duits gewest	Duits
Faciliteitengemeenten in het Vlaams Gewest[2]	Nederlands
6 faciliteitengemeenten rond Brussel[3]	Nederlands
Faciliteitengemeenten in het Waalse Gewest[4]	Frans

[1] Brussel-Hoofdstad: Brussel, Schaarbeek, Etterbeek, Elsene, Sint-Gillis, Anderlecht, Sint-Jans-Molenbeek, Koekelberg, Sint-Agatha-Berchem, Ganshoren, Jette, Evere, Sint-Pieters-Woluwe, Oudergem, Watermaal-Bosvoorde, Ukkel, Vorst, Sint-Lambrechts-Woluwe en Sint-Joost-ten-Node.

[2] Faciliteitengemeenten in het Vlaams Gewest: de gemeenten Mesen, Spiere-Helkijn, Ronse, Bever, Voeren, Herstappe.

[3] Faciliteitengemeenten in de Brusselse randgemeenten: de gemeenten Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, Sint-Genesius-Rode, Wemmel en Wezembeek-Oppem.

[4] Faciliteitengemeenten in het Waalse gewest: de gemeenten Malmédy, Waimes, Komen-Waasten, Moeskroen, Vloesberg, Edingen.

11. Nachtarbeid

Werknemers mogen in principe geen nachtarbeid verrichten. Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur. Op dit algemeen verbod bestaan er een aantal uitzonderingen voor bepaalde werkzaamheden of in bepaalde sectoren waar de aard van de activiteit dit rechtvaardigt. Werknemers die onder een dergelijke uitzonderingssituatie vallen en die gewoonlijk werken in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 en 6 uur moeten op basis van de CAO nr. 49 een extra vergoeding krijgen voor deze nachtarbeid. Het moet gaan om een vast systeem van nachtarbeid. De CAO is dus niet van toepassing:

- Indien een werknemer occasioneel tijdens de nacht prestaties levert;
- Indien de werknemers arbeidsprestaties leveren die uitsluitend tussen 6 en 24u plaatsvinden;
- Werknemers waarvan de arbeidsprestaties normaal beginnen om 5u.

Deze CAO is aanvullend van aard, dit betekent dat de bepalingen van de CAO nr. 49 enkel van toepassing zijn als de sector zelf geen bijzondere vergoeding voor nachtarbeid heeft uitgewerkt. De financiële vergoeding voor nachtprestaties conform CAO nr. 49 bedraagt momenteel:

Leeftijd werknemer	Vergoeding per uur (vanaf 1/12/2022)
Werknemers jonger dan 50 jaar	1,39 EUR
Werknemers vanaf 50 jaar	1,68 EUR

De ondernemingen die een nacht- of ploegenpremie betalen aan hun werknemers die ploegen- of nachtarbeid verrichten, genieten een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing, berekend op de belastbare bezoldigingen (met inbegrip van de ploegenpremies). De vrijstelling zal enkel toegekend worden voor werknemers die, overeenkomstig de arbeidsregeling waarin zij tewerkgesteld zijn, in de betreffende maand ten minste 1/3e van hun arbeidstijd ploegen- of nachtarbeid verricht hebben.

12. Arbeidsduur

De arbeidsduur is de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever. De arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers mag niet meer bedragen dan 9 uur per dag of 38 uur per week. De toepassingsmodaliteiten van deze maximale wekelijkse arbeidsduur hangen af van de CAO of van het arbeidsreglement die in de onderneming van toepassing zijn. De duur van iedere werkperiode mag niet korter zijn dan 3 uur.

In specifieke omstandigheden kan afgeweken worden van de normale arbeidsduurgrenzen. Afhankelijk van de omstandigheden waarop men zich beroept, moeten al dan niet bepaalde formaliteiten (zoals de voorafgaande toelating door de Sociale Inspectie) worden nageleefd. Een overschrijding van de dag- en/of weekgrens geeft recht op de betaling van een toeslag voor overwerk. Deze toeslag voor overwerk is minstens gelijk aan 50% van het gewone loon voor overwerk op gewone werkdagen en aan 100% van het gewone loon voor overwerk op zon- en feestdagen. Voor overuren moet tevens verplichte inhaalrust worden toegekend. Onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer opteren om een aantal overuren te laten uitbetalen.

Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 geldt er voor de eerste 180 overuren per kalenderjaar per werknemer een fiscaal gunstregime voor werknemer en werkgever.

De werknemer mag niet langer dan 6 uur werken zonder onderbreking. De werkgever is bijgevolg verplicht om minstens 15 minuten pauze toe te staan na 6 uur werken zonder onderbreking, tenzij de sector hiervan afwijkt.

Alle werknemers van minstens 18 jaar hebben in elke periode van 24 uur recht op een verplichte rustpauze van minstens 11 opeenvolgende uren tussen het beëindigen en het hervatten van het werk. Bovendien dient er een dagelijkse rustpauze tussen twee dagelijkse prestaties (11 uur rust) worden toegevoegd aan de zondagsrust of de inhaalrust die wordt toegekend voor een zondagswerk, zodat de werknemer van 35 opeenvolgende uren rust kan genieten.

13. De overeenkomst alternerende opleiding

In Vlaanderen kunnen leerlingen naast hun schoolopleiding ook een opleiding volgen op een werkplek. Deze opleiding geeft de mogelijkheid aan een leerling om mee te draaien in een onderneming en op die manier op de werkvloer een beroep aan te leren.

Alternerend leren en werken kan via het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO), de Syntra-leertijd of via duaal leren in het voltijds onderwijs. Het duaal leren is ook mogelijk voor het buitengewoon secundair onderwijs (BuSO).

OVEREENKOMST

De overeenkomst alternerende opleiding kan 2 vormen aannemen:

- Een overeenkomst van alternerende opleiding: als de opleiding gemiddeld op jaarbasis minstens 20u per week opleiding op een reële werkplek omvat, zonder rekening te houden met de wettelijke feest- en vakantiedagen;
- Een stageovereenkomst alternerende opleiding: als de opleiding door de Vlaamse regering als duaal is aangeduid en op de werkplek gemiddeld op jaarbasis minder dan 20u per week bedraagt, zonder rekening te houden met de wettelijke feest- en vakantiedagen of als de opleiding uitsluitend plaatsvindt op een gesimuleerde werkplek.

Bij de overeenkomst zijn 3 partijen betrokken: de leerling, de onderneming en de opleidingsverstrekker en deze moet worden opgemaakt volgens een model dat vastgelegd is door de Vlaamse regering.

Het gaat om een voltijdse overeenkomst van bepaalde duur die evenwel over meerdere schooljaren kan verlopen.

LEERVERGOEDING

De leerling ontvangt maandelijks een leervergoeding van de onderneming. Deze verplichte leervergoeding in het kader van een overeenkomst alternerende opleiding bedraagt:

Opleidingsgraad	Bedrag van de leervergoeding vanaf 1 december 2022
Tijdens het 1ste opleidingsjaar	567,00 EUR
Na beëindigen 1ste opleidingsjaar of 2de graad secundair onderwijs	625,60 EUR
Na beëindigen: 2de opleidingsjaar 1ste jaar 3de graad secundair onderwijs Kwalificatiefase buitengewoon secundair onderwijs Alternerende opleiding van minstens 2 jaar	674,50 EUR

VAKANTIE

Leerlingen in een alternerende opleiding verbonden door een overeenkomst van alternerende opleiding (OAO) of een stageovereenkomst alternerende opleiding (SAO) hebben vrij in elke schoolvakantie (herfst-, kerst-, krokus-, paas- en zomervakantie). Dat betekent dat zij hun 20 dagen betaalde vakantie moeten opnemen tijdens de schoolvakanties.

In een aantal gevallen kan afgeweken worden van de schoolvakantieregeling. Een afwijking kan enkel voor een lopende overeenkomst en moet altijd in een bijlage bij de overeenkomst worden vastgelegd. Zo zijn o.a. volgende afwijkingen mogelijk:

- wanneer er zich een leeropportunity voordoet. De leerling, opleidingsverstrekker en onderneming moeten dit overeenkomen;
- het sectoraal partnerschap of het Vlaams Partnerschap Duaal Leren op vraag van een onderneming voor seizoensgebonden activiteiten een structurele afwijking op de schoolvakantieregeling vastlegt. De Vlaamse Regering moet deze afwijking goedkeuren.

Bij deze twee afwijkingen, moet de leerling de gewerkte dagen tijdens de schoolvakantie binnen hetzelfde schooljaar recupereren en dit op een dag waarop hij normaal opleiding volgt in de onderneming. Een schooljaar loopt steeds van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgende jaar.

SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST

Voor ziekte, bevallingsrust en klein verlet geldt dezelfde regeling als voor gewone werknemers. In geval van een arbeidsongeval is de werkgever geen gewaarborgd loon verschuldigd en kan de leerling onmiddellijk aanspraak maken op de arbeidsongevallenverzekering.

BEEINDIGING VAN DE OVEREENKOMST

Tijdens de eerste 30 dagen van de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding kan de onderneming of de leerling de overeenkomst opzeggen mits het respecteren van een opzegtermijn van 7 dagen die ingaat de dag na de ontvangst van de schriftelijke opzegging.

Daarnaast kan de overeenkomst enkel beëindigd worden omwille van een aantal algemene redenen zoals het overlijden van de mentor, het feit dat de termijn verstreken is of de leerling de opleiding met vrucht beëindigd heeft, bij vroegtijdige stopzetting van de opleiding, als de erkenning van de onderneming wordt opgeheven...

Bij een vroegtijdige beëindiging van de overeenkomst brengt de trajectbegeleider het Vlaams Partnerschap Duaal Leren hiervan op de hoogte.

Tot slot kan de onderneming of de leerling om de beëindiging verzoeken wanneer er een reden bestaat die de verbreking rechtvaardigt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de tegenpartij ernstig tekortschiet in zijn verplichtingen met betrekking tot de uitvoering van de overeenkomst. Ook de opleidingsverstrekker kan na vaststelling van ernstige inbreuken van de onderneming of de leerling beslissen om de (stage)overeenkomst te beëindigen.

14. De studentenovereenkomst

WIE KAN EEN STUDENTENOVEREENKOMST AFSLUITEN

Jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht. Men is niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht wanneer men 16 jaar is of wanneer men 15 jaar is en de eerste 2 leerjaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan heeft gevolgd. De student moet onderwijs volgen met volledig leerplan of deeltijds onderwijs (enkel avondschoon is uitgesloten).

VORMVEREISTEN

Een arbeidsovereenkomst voor studenten moet verplicht schriftelijk worden opgesteld en bepaalde vermeldingen bevatten. Het contract moet ondertekend worden door de student zelf uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding. Indien deze vormvereisten niet worden nageleefd wordt de arbeidsovereenkomst geacht van onbepaalde duur te zijn en kan ze op elk ogenblik door de student worden beëindigd.

MAXIMALE DUURTIJD

Een studentenovereenkomst kan maximaal 12 maanden duren. Blijft de student meer dan 12 maanden ononderbroken doorwerken bij dezelfde werkgever, dan wordt de overeenkomst automatisch beschouwd als een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De student kan dan bij deze werkgever niet meer met een studentenovereenkomst werken, zelfs niet na een onderbreking.

BEEINDIGING

De studentenovereenkomst eindigt automatisch op de einddatum die in de studentenovereenkomst vermeld staat, zonder extra formaliteiten. Wanneer één van de partijen voordien een einde wil maken aan de studentenovereenkomst dan gelden volgende opzeggingstermijnen:

Duur tewerkstelling	Opzegging door werkgever	Opzegging door student
≤ 1 maand	3 dagen	1 dag
> 1 maand	7 dagen	3 dagen

Bij de studentenovereenkomst worden de eerste 3 arbeidsdagen automatisch als proeftijd beschouwd. Gedurende deze eerste 3 dagen mag iedere partij de overeenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding. Vanaf 10 november 2022 is het wel verplicht om de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd in de studentenovereenkomst te vermelden. Opeenvolgende proefperiodes zijn verboden wanneer een student via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor tewerkstelling van studenten in dezelfde functie wordt tewerkgesteld.

LOON

In principe heeft de student recht op hetzelfde loon als de andere werknemers in de onderneming die hetzelfde werk doen, rekening houdend met de leeftijd en de beroepskwalificatie. In sommige sectoren bestaan aparte loonschalen voor studenten. Zijn er in de sector geen specifieke lonen voor studenten voorzien, dan geldt voor de studenten die tenminste 1 kalendermaand werken in elk geval het nationaal gewaarborgd minimum maandinkomen.

VERSCHULDIGDE RSZ-BIJDRAGEN

De werkgever en de student genieten van een meer voordelig tarief van socialezekerheidsbijdragen als volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- De student wordt tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- Die tewerkstelling bedraagt gedurende het kalenderjaar maximaal 475 uren die vrij kunnen gespreid worden over het volledige kalenderjaar (de werkgever kan deze uren reserveren via de portaalsite www.socialezekerheid.be). Vanaf 1 januari 2023 wordt het maximale aantal

uren studentenarbeid verhoogd van 475 uren naar 600 uren per kalenderjaar. Het is een tijdelijke maatregel tot eind 2024, daarna wordt het geëvalueerd.

- De student werkt buiten de uren waarop hij geacht wordt cursussen of andere activiteiten te volgen;
- Er wordt een correcte en tijdige Dimona-aangifte gedaan.

Indien de hierboven aangehaalde voorwaarden vervuld zijn, geldt voor de werkgever een solidariteitsbijdrage van 5,42%. Deze solidariteitsbijdragen worden berekend op het loon van de student aan 100%, zowel voor arbeiders als bedienden. Van het loon van de student zal er 2,71% afgehouden worden.

Sinds 1 januari 2020 dient de werkgever zich ervan te vergewissen dat de aangeworven persoon effectief student is. De werkgever kan dit doen met alle middelen, maar louter een verklaring op eer van de student of het voorleggen van een (kopie van een) studentenkaart zal door de RSZ niet als voldoende bewijs aanvaard worden.

Een (kopie van een) bewijs/attest van inschrijving aan een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar volstaat wel.

Het bewijs dient niet spontaan aan de RSZ bezorgd te worden, maar in geval van discussie of controle moet de werkgever kunnen aantonen dat het wel degelijk om een student gaat.

DIMONA-AANGIFTE

Voorafgaand aan de tewerkstelling van de student dient een Dimona-aangifte met de notie "STU" te gebeuren met vermelding van de begin- en einddatum van de studentenovereenkomst, evenals de plaats van tewerkstelling (indien verschillend van de maatschappelijke zetel). De aangifte dient uitgesplitst te worden per kwartaal dat de student zal werken en moet per kwartaal het aantal uren tewerkstelling vermelden.

Doet de werkgever een aangifte na de datum in dienst, dan zal hij niet meer kunnen genieten van de verminderde sociale bijdragen voor de volledige periode van de aangifte.

Wanneer de werkgever onverwacht de student meer uren laat werken, doet hij best een wijzigende Dimona-aangifte voor deze uren. Een dergelijke aangifte zal niet beschouwd worden als laattijdig wanneer ze enkel het aantal uren betreft.

Enkel de werkelijk gepresteerde uren worden aangegeven; de uren voor feestdagen, betaalde ziekte-dagen en andere betaalde uren die geen werkelijk gewerkte uren zijn maar waarvoor de werkgever loon betaalt, moeten niet in het aantal uren worden opgenomen. Deze uren worden dus ook niet ingehouden op het contingent van 600 uren, maar de vergoeding voor deze uren wordt wel bij het loon gevoegd voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

BEHOUD FISCAAL STATUUT

Geïndexeerd belastbaar maximum belastbaar jaarinkomen (aanslagjaar 2024 – inkomstenjaar 2023)			
	Algemeen	Student ten laste van alleenstaande	Gehandicapte student ten laste van alleenstaande
Grensbedrag (bruto incl. 20% beroepskosten)	4.775,00 EUR	6.900,00 EUR	8.762,50 EUR
Netto bestaansmiddelen jaarbedragen	3.820,00 EUR	5.520,00 EUR	7.010,00 EUR
Bruto belastbaar (incl. vrijgestelde inkomsten 3.190,00 EUR)	7.965,00 EUR	10.090,00 EUR	11.952,50 EUR

BEHOUD VAN HET RECHT OP KINDERBIJSLAG

De jongere behoudt sowieso zijn kinderbijslag tot de maand van zijn 18de verjaardag. Tot dan heeft een winstgevende activiteit geen invloed op de toegekende kinderbijslag. Daarna en tot zijn 25ste verjaardag, kan de student beperkt werken én toch verder gezinsbijslag ontvangen.

Het recht op kinderbijslag is afhankelijk van het aantal uren dat een jongere per jaar mag werken om dat recht te behouden. De Vlaamse Regering voorziet principieel in een verhoging van het aantal toegelaten uren studentenarbeid. In 2023 en 2024 kunnen studenten telkens tot 600 uur studentenarbeid presteren zonder dat deze tewerkstelling zal leiden tot een schorsing van het recht op de gezinsbijslagen. De andere regio's moeten die limiet nog vastleggen voor 2023 en 2024.

In Vlaanderen behoudt men het recht op het groepspakket indien de student:

- maximaal 600 uur per jaar werkt in het kader van een studentencontract (verminderde sociale bijdrage als jobstudent). Hoeveel de student verdient per jaar speelt geen rol.
- per maand niet meer dan 80 uren werkt als bediende of arbeider (gewone sociale bijdrage). Voor de maanden dat de student meer dan 80 uren werkt, worden de kinderbijslagen geschorst. Ook hier maakt het bedrag van de inkomsten niets uit.
- onbeperkt een activiteit als zelfstandige uitoefenen zolang men geen bijdrage betaalt als zelfstandige in hoofdberoep.
- geen sociale uitkering ontvangt op basis van ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval, beroepsziekte, werkloosheid of loopbaanonderbreking. Voor de maanden dat men een sociale uitkering ontvangt, worden de kinderbijslagen geschorst.

Voor een student woonachtig in Wallonië gelden volgende voorwaarden. Zij verliezen het recht op kinderbijslag in volgende gevallen:

- Als de jongere een werkloosheids- of onderbrekingsuitkering ontvangt
Als de jongere meer dan 240u per kwartaal werkt. (uren gewerkt als jobstudent tellen niet mee)

- Als de jongere werkt als zelfstandige waarbij de bijdragen als van een zelfstandige in hoofdberoep betaald worden, tenzij hij of zij kan aantonen dat er geen 240u per kwartaal gewerkt wordt.
- Als de jongere een ondernemersopleiding of een opleiding alternerend leren volgt waarvan het loon meer is dan 562,93 EUR per maand.
- Als de jongere een sociale uitkering wegens ziekte, invaliditeit, werkongeval of beroepsziekte ontvangt die voortvloeit uit een hierboven vermelde niet-toegelaten activiteit.

Voor een student woonachtig in Brussel gelden volgende voorwaarden:

- de jongere mag maximum 240uur per trimester werken om het recht op kinderbijslag te behouden.
Als er toch meer dan 240u gewerkt wordt, verliest de jongere het recht op kinderbijslag voor het volledige kwartaal. Dit geldt ook voor de laatste zomervakantie (juli-augustus-september) na het beëindigen van de studies.
- Als de jongere een zelfstandige activiteit uitoefent waarvoor bijdragen verschuldigd zijn als voor een zelfstandige in hoofdberoep, wordt de kinderbijslag eveneens stopgezet.
Een ereverklaring dat de jongere minder dan 240u werkt, wordt aanvaard als het gaat om een zelfstandige activiteit waarvoor verminderde sociale bijdrage verschuldigd zijn.

Een zelfstandige activiteit met een vrijstelling van sociale bijdrage geeft zonder meer recht op kinderbijslag.

ZIEKTE EN INVALIDITEIT

Studenten blijven ten laste op het ziekenboekje van hun ouders tot de leeftijd van 25 jaar. Een studentenovereenkomst verandert daar niets aan.

15. Deeltijdse arbeid

Deeltijdse arbeid is de arbeid die regelmatig en vrijwillig wordt verricht gedurende een kortere periode dan de normale arbeidsduur voor voltijdse werknemers in de onderneming. Zo wordt een werknemer die 37 uur per week presteert, terwijl de normale arbeidsduur in de onderneming is vastgesteld op 38 uur per week, beschouwd als een deeltijdse werknemer. Als er in de onderneming geen voltijdse werknemers zijn, richt men zich naar de wekelijkse voltijdse arbeidsduur in de sector.

VORMVEREISTEN

Een deeltijdse arbeidsovereenkomst moet voor iedere werknemer afzonderlijk worden opgemaakt. Dit moet schriftelijk gebeuren en de arbeidsovereenkomst moet opgesteld worden ten laatste op het tijdstip dat de uitvoering van de overeenkomst een aanvang neemt. De arbeidsovereenkomst moet ook het gemiddeld aantal te presteren uren per week vermelden evenals de arbeidscyclus en het juiste uurrooster (een gedetailleerd overzicht van de begin- en einduren met de dagen waarop moet gewerkt worden en de rustpauzes).

Als de arbeidstijd van de vaste deeltijdse uurroosters binnen de arbeidstijd van de voltijdse uurroosters valt, moeten de vaste deeltijdse uurroosters niet meer voorzien zijn in het arbeidsreglement. Het toepasselijke deeltijdse uurrooster moeten enkel nog opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst van de werknemer of in een bijlage hieraan.

Op de plaats waar men het arbeidsreglement kan raadplegen, moet een afschrift van de deeltijdse arbeidsovereenkomst met de uurroosters en de identiteit van de deeltijdse werknemers, of een uittreksel ervan, bewaard worden. De afschriften of uittreksels mogen ook digitaal bijgehouden worden.

VARIABELE UURROOSTERS

Er bestaat niet langer de verplichting om alle mogelijke variabele uurroosters op te nemen in een bijlage aan het arbeidsreglement. Het volstaat om een tijds kader op te nemen in het arbeidsreglement waarbij de minimale en maximale dag- en weekgrens wordt vastgelegd.

De werkgever moet minimaal 7 werkdagen op voorhand de werknemer verwittigen van de gekozen uurregeling door middel van de aanplakking van een gedateerd bericht in het bedrijf dat de gekozen werkroosters vermeldt. Een sectorale cao kan een kortere kennisgevingstermijn voorzien.

De in kennisstelling mag ook elektronisch gebeuren (via e-mail of via intranet) voor zover de werkgever kan bewijzen dat de werknemer(s) effectief toegang hebben via de elektronische weg.

Het bericht, of een afschrift ervan, moet worden bijgehouden op de plaats waar het arbeidsreglement geraadpleegd kan worden van zodra en zolang het werkrooster van kracht is. Dat bijhouden kan zowel op papier als in elektronische vorm. Nadien moet de werkgever de documenten gedurende één jaar bewaren, gerekend vanaf de dag waarop het werkrooster niet meer van kracht was.

AFWIJKINGEN

Elke afwijking van het uurrooster moet onmiddellijk in een afwijkingsregister worden opgetekend. Het afwijkingsregister is een sociaal document dat 5 jaar bewaard moet worden.

Afwijkingen kunnen ook worden vastgesteld door een systeem van tijdsopvolging, op voorwaarde dat:

- het systeem van tijdsopvolging voor elke betrokken werknemer de volgende gegevens bevat:
 - de identiteit van de werknemer;
 - per dag het begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes; deze gegevens moeten respectievelijk worden opgetekend op het ogenblik dat de prestaties beginnen, dat ze eindigen en bij het begin en einde van elke rustpauze;
 - de periode waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben;
- het systeem van tijdsopvolging de opgetekende gegevens bijhoudt gedurende de betrokken periode en dat zowel de deeltijdse werknemer als de bevoegde ambtenaren dit kunnen consulteren;
- de opgetekende gegevens worden bewaard zoals voorgeschreven;
- de vakbondsafvaardiging in de mogelijk gesteld wordt om haar bevoegdheden uit te oefenen met betrekking tot het systeem van tijdsopvolging en de opgetekende gegevens.

WEKELIJKSE MINIMUMDUUR

Een deeltijdse werknemer moet per week minstens 1/3e presteren van de normale wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Indien er in de onderneming geen voltijdse werknemers zijn, moet de werkgever zich richten naar de wekelijkse voltijdse arbeidsduur in de sector.

In bepaalde gevallen worden afwijkingen toegestaan op de 1/3e regel bijvoorbeeld voor werknemers met vaste dagprestaties van minimaal 4 uren en waarbij volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- De prestaties moeten verricht worden volgens een vast uurrooster, dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement;
- De arbeidsovereenkomst moet bepalen dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn, behalve wanneer ze onmiddellijk vóór of na de normale prestaties worden verricht;
- De arbeidsovereenkomst moet bepalen dat bijkomende prestaties steeds moeten worden betaald met een overurentoeslag van 50% voor overuren gepresteerd op werkdagen en 100% voor overuren gepresteerd op een zondag of feestdag;
- Een kopie van de overeenkomst moet verstuurd worden naar de bevoegde inspectiedienst.

MINIMUMDUUR PER ARBEIDSPRESTATIE

De duur van elke arbeidsprestatie mag in principe niet minder dan 3 uur bedragen. De arbeidsprestatie van 3 uur moet aaneensluitend zijn. Zij mag niet onderbroken worden, behalve door korte pauzes die de continuïteit van het werk niet onderbreken. Ook hier zijn sectorale afwijkingen mogelijk.

Indien er bij een controle wordt vastgesteld dat de formaliteiten inzake bekendmaking en invulling van afwijkingsregisters niet worden nageleefd, zal men strafrechtelijke sancties of administratieve geldboetes opleggen. De deeltijdse werknemers zullen op weerlegbare wijze vermoed worden hun prestaties als voltijds te hebben verricht. Indien het vermoeden niet weerlegd kan worden, zullen RSZ-bijdragen en intresten verschuldigd zijn op de voltijdse prestaties.

16. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur is een arbeidsovereenkomst die verplicht schriftelijk is opgemaakt en waarin een vaste einddatum is vermeld. Het voordeel van dit type contract is dat het automatisch afloopt op het moment van de initieel voorziene einddatum. Het nadeel van een dergelijke overeenkomst is dat, indien één van de partijen de overeenkomst wil beëindigen vóór de overeengekomen termijn, hij in de meeste gevallen een opzeggingsvergoeding zal moeten betalen.

Voor de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur gelden bovendien nog een aantal specifieke beëindigingswijzen. We verwijzen hiervoor naar de rubriek De beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

In principe is het niet toegelaten om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur te sluiten. Indien men dit toch doet zullen de opeenvolgende overeenkomsten beschouwd worden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. In een beperkt aantal gevallen zijn opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wel toegelaten:

- Maximaal 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met elk een minimumduur van 3 maanden op voorwaarde dat de totale duur geen 2 jaar overschrijdt;
- Mits voorafgaande toestemming van de Inspectie Toezicht Sociale Wetten: opeenvolgende overeenkomsten met elk een minimumduur van 6 maanden op voorwaarde dat de totale duur geen 3 jaar overschrijdt;
- De opeenvolging is gerechtvaardigd in het belang van de werknemer wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

17. De loonbeslaggrenzen

Een schuldeiser die wil dat zijn schuldenaar de sommen betaalt die hem verschuldigd zijn, kan op een deel van het nettoloon van de werknemer beslag laten leggen. De wet bepaalt binnen welke grenzen een beslag of overdracht mogelijk is. Bij beslag wegens onderhoudsgeld en loondelegaties is het volledige loon vatbaar voor beslag.

Indien de werkgever een aangetekend schrijven of deurwaardersexploot ontvangt van een schuldeiser van één van zijn werknemers moet hij tijdig een verklaring derde-beslagene versturen.

Het voor beslag of overdracht vatbare bedrag kan verminderd worden met een bedrag per kind ten laste, mits een geldig aangifteformulier aan de werkgever werd bezorgd. Deze vermindering bedraagt 81 EUR per kind ten laste voor 2023.

Hieronder de loonbeslaggrenzen toepasselijk voor elke betaling vanaf 1 januari 2023:

Netto maandloon	Vatbaar voor beslag	Maximale inhouding
tot 1.316,00 EUR	0% (tenzij alimentatievordering)	0,00 EUR
van 1.316,01 - 1.414,00 EUR	20%	19,60 EUR
van 1.414,01 - 1.560,00 EUR	30%	43,80 EUR
van 1.560,01 - 1.706,00 EUR	40%	58,40 EUR
boven 1.706,00 EUR	100%	onbeperkt bedrag

18. Werkkledij

De werknemers zijn verplicht om werkkledij te dragen, behalve wanneer een risicoanalyse heeft aangetoond dat de aard van de activiteit niet bevuilend is. In de sectoren waar de werknemers verplicht zijn om een uniform of gestandaardiseerde werkkledij te dragen (bijvoorbeeld horeca) geldt dikwijls een aparte regeling. De werkgever is verplicht om de werknemers gratis gepaste werkkledij te verschaffen en om deze zelf op zijn kosten te laten reinigen. Doet hij dit niet, dan kan de werknemer hiervoor een schadevergoeding eisen.

In diverse sectoren is het onder bepaalde voorwaarden toch toegestaan om de werknemers tegen een vergoeding zelf hun werkkledij te laten reinigen.

19. Beroepsverplaatsingen met de eigen wagen

Werknemers die van een persoonlijk voertuig gebruik maken voor verplaatsingen in opdracht van de werkgever kunnen een door de fiscus aanvaarde forfaitaire netto kostenvergoeding ontvangen ongeacht de functie of graad en het vervoermiddel (motorfiets, motor of auto) en ongeacht de waarde of het vermogen van het gebruikte voertuig.

Voor de periode van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022 is het bedrag voor de kilometervergoeding vastgesteld op 0,4201 EUR per kilometer (tegenover 0,4170 euro/km in het voorgaande kwartaal). Dit bedrag wordt elk kwartaal geïndexeerd.

Dit bedrag kan worden opgetrokken in uitzonderlijke omstandigheden indien deze een hogere kost rechtvaardigen (grote herstellingen, abnormaal brandstof- en olieverbruik ingevolge de ouderdom van het voertuig enzovoort).

Naast de beperking van 0,4201 EUR per kilometer mag het jaarlijks aantal afgelegde kilometers niet meer dan 24.000 bedragen. Wanneer die grens overschreden wordt, moet de verkrijger bewijsstukken voorleggen om het bedrag van de toegekende vergoeding te verantwoorden. Dat is onder meer het geval voor handelsreizigers en -vertegenwoordigers die veel kilometers afleggen. Er worden in dat geval documenten in verband met de benzine-, garage-, financierings-, verzekeringskosten en taksen vereist.

20. Het privégebruik van een bedrijfswagen

Indien een werknemer een bedrijfswagen ook voor privédoeleinden mag gebruiken (ook het woon-werkverkeer valt hieronder), dan wordt dit beschouwd als een voordeel van alle aard.

FISCALE REGELING

Wanneer een werknemer een bedrijfswagen privé mag gebruiken, dan moet dit voordeel fiscaal gewaardeerd worden en wordt dit bedrag bij het belastbaar loon geteld voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing (tenzij de werknemer voor het privégebruik van de bedrijfswagen een vergoeding betaalt die tenminste gelijk is aan dit bedrag).

Er wordt geen rekening gehouden met het aantal privékilometers, maar met de cataloguswaarde. De onderstaande formule wordt toegepast:

$$(\text{cataloguswaarde} \times 6/7) \times \text{CO2-coëfficiënt}$$

De cataloguswaarde

Voor alle wagens, dus ook voor tweedehands wagens, wordt rekening gehouden met “de catalogusprijs van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier, inclusief opties en werkelijk betaalde BTW, zonder rekening te houden met enige korting of vermindering”.

Bijvoorbeeld: de cataloguswaarde van een bepaald voertuig bedraagt 30.000 EUR exclusief BTW en hierop wordt een korting gegeven van 3.000 EUR. In dit concreet geval bedraagt de werkelijk betaalde BTW 5.670 EUR (namelijk 21% op de met de korting verminderde cataloguswaarde van 27.000 EUR) en niet 6.300 EUR (zijnde 21% op de cataloguswaarde van 30.000 EUR). Voor de berekening van het voordeel moet dus in dit geval rekening gehouden worden met een totaal bedrag van 35.670 EUR (zijnde de cataloguswaarde van 30.000 EUR zonder rekening te houden met enige korting verhoogd met de werkelijk betaalde BTW van 5.670 EUR).

Vervolgens wordt het voordeel aangepast in functie van de ouderdom van de wagen: de vastgestelde cataloguswaarde mag worden verminderd met 6% per jaar anciënniteit vanaf de eerste inschrijving van het voertuig, echter zonder dat deze waarde kleiner mag zijn dan 70% van de oorspronkelijke waarde.

Periode verstreken sinds de 1e inschrijving van het voertuig (een begonnen maand telt voor een volledige maand)	Bij de berekening van het voordeel in aanmerking te nemen percentage van de cataloguswaarde
0 tot 12 maanden	100%
13 tot 24 maanden	94%
25 tot 36 maanden	88%
37 tot 48 maanden	82%
49 tot 60 maanden	76%
61 maanden en meer	70%

De breuk 6/7e

De kosten verbonden aan het privégebruik van de bedrijfswagen worden gespreid tussen de werknemer en de werkgever. In de berekening van het voordeel van alle aard voor de werknemer wordt gewerkt met de breuk 6/7e.

De CO₂-coëfficiënt

De basis coëfficiënt bedraagt 5,5% voor een CO₂-uitstoot van 67 gram/km voor dieselloeruigen en 82 gram/km voor voeruigen met een benzine-, LPG- of gasmotor. Als de effectieve uitstoot hoger ligt dan deze referentie-uitstoot, dan wordt de coëfficiënt verhoogd met 0,1 % per gram CO₂ (met een maximum van 18%). Als de effectieve uitstoot lager ligt, wordt de coëfficiënt verminderd met 0,1% per gram CO₂ (met een minimum van 4%). Voor wagens zonder een CO₂-uitstoot (elektrische wagens) geldt steeds het minimumpercentage van 4%.

De referentie-CO₂-uitstoot wordt jaarlijks bepaald in functie van de gemiddelde CO₂-uitstoot over een periode van 12 opeenvolgende maanden die eindigt op 30 september van het jaar voorafgaand aan het belastbaar. De gemiddelde CO₂-uitstoot wordt berekend op basis van de nieuw ingeschreven personenwagens.

Om het CO₂-uitstootgehalte van het voeruig te kennen, telt uitsluitend de informatie zoals beschikbaar bij de Dienst voor Inschrijving van de Voeruigen en zoals deze in principe wordt vermeld op het inschrijvingsbewijs/kentekenbewijs van de wagen. Als de CO₂-uitstoot van het voeruig niet gekend is, zal rekening gehouden worden met een forfait van 165 gram/km voor dieselmotoren en van 182 gram/km voor benzine-, LPG- of gasmotoren.

Valse plug-in hybride bedrijfswagens

Voor alle zogenaamde "valse" plug-in hybride wagens die werden aangekocht, gehuurd of geleased vanaf 1 januari 2018, zal er vanaf 1 januari 2020 rekening gehouden worden met een hogere CO₂-uitstoot dan diegene die voor die wagen vermeld wordt op het gelijkvormigheidsattest of inschrijvingsbewijs/kentekenbewijs.

Een plug-in hybride wordt als "vals" beschouwd wanneer deze:

- Een elektrische batterij heeft waarvan de energiec capaciteit lager is dan 0,5 kWh per 100 kg wagen gewicht; OF
- Een CO₂-uitstoot heeft van meer dan 50 gr/km.

Voor deze wagens zal er niet langer rekening gehouden worden met de CO₂-uitstoot op het gelijkvormigheidsattest van de plug-in hybride wagen, maar met de hogere CO₂-uitstoot van een overeenstemmend voeruig dat uitsluitend op benzine of diesel rijdt (hetzelfde merk, model en koetswerktype).

Enkel de autofabrikant of de auto-invoerder kan omtrent het overeenstemmend voeruig de juiste informatie verstrekken. De FOD Financiën zal in de toekomst een lijst van overeenstemmende voeruigen publiceren op hun website.

Blijkt er geen overeenstemmend voeruig te kunnen worden bepaald, dan zal de CO₂-uitstoot van de plug-in hybride vanaf 1 januari 2020 vermenigvuldigd moeten worden met 2,5.

WLTP

Sinds 1 september 2018 wordt de CO₂-uitstoot van alle wagens berekend aan de hand van de WLTP (World Harmonized Light Vehicles Test).

In tegenstelling tot de huidige NEDC-waarde houdt deze nieuw bekomen waarde wel rekening met de werkelijke rijomstandigheden en alle uitrustingsopties. De CO₂-uitstoot ligt op basis van de WLTP soms tot 25% hoger.

De beide CO₂-waarden zijn terug te vinden op het gelijkvormigheidsattest van de wagen.

Conform het standpunt van de FOD Financiën en de RSZ moet er voor de vaststelling van het belastbaar voordeel van alle aard rekening gehouden worden met de:

- NEDC 1.0 CO²-waarde wanneer het voertuig enkel een NEDC-waarde heeft;
- WLTP CO²-waarde wanneer het voertuig enkel een WLTP-waarde heeft;
- NEDC 2.0 CO²-waarde of de WLTP CO²-waarde (vrije keuze) wanneer het voertuig zowel een NEDC 2.0 CO²-waarde als een WLTP CO²-waarde heeft.

De minimumgrens

Het voordeel mag nooit minder bedragen dan 820 EUR (niet geïndexeerd) per jaar (ook niet voor hybride of elektrische wagens). Voor het inkomstenjaar 2023 wordt een ondergrens van 1.540 EUR vooropgesteld. Deze ondergrens wordt jaarlijks herzien/geïndexeerd.

Voorbeeld: Audi A6 2.0 TDI (Diesel)

CO₂-uitstoot: 132 g/km

65 gram boven basiscoëfficiënt van 67 gram = 65 x 0,1 = 6,5% extra

Cataloguswaarde: 39.870,00 EUR

Ouderdom voertuig: minder dan 1 jaar

$[39.870,00 \times 6/7 \times (5,5\% + 6,5\%)] = 4.100,91$ EUR per jaar (i.p.v. 3.827,52 EUR vorig jaar)

Telling in kalenderdagen

Voor de berekening van het voordeel van alle aard wordt rekening gehouden met het aantal kalenderdagen in een bepaalde maand. Dit heeft voor gevolg dat het bedrag van het voordeel van maand tot maand kan verschillen. In een schrikkeljaar moet hierbij rekening gehouden worden met 366 dagen.

Lichte vrachten

Voor voertuigen die fiscaal beschouwd worden als lichte vrachten geldt de bovenstaande forfaitaire berekening niet. Het voordeel wordt bepaald in functie van de werkelijke waarde voor de gebruiker.

SOCIALE REGELING

Indien u als werkgever een firmawagen ter beschikking stelt van uw werknemer, hetzij voor privégebruik, woon-werkverkeer of voor collectief vervoer (bijvoorbeeld van en naar de werven), dan is er in principe steeds een CO₂-bijdrage verschuldigd, zelfs wanneer er een financiële tussenkomst is van de werknemer in de financiering en/of het gebruik van het voertuig.

De CO₂-bijdrage is een forfaitaire bijdrage berekend op grond van het CO₂-uitstootgehalte. De berekening van deze bijdrage neemt het CO₂-uitstootgehalte van elk voertuig (Y) in aanmerking, vermenigvuldigd met 9 EUR waarvan een bedrag wordt afgetrokken naargelang het voertuig wordt aangedreven met een benzine-, diesel-, of LPG-motor. Het resultaat wordt tenslotte gedeeld door 12 en vermenigvuldigd met een jaarlijks wijzigende coëfficiënt, om zo de maandelijks solidariteitsbijdrage te bekomen. Het bedrag van de solidariteitsbijdrage wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd.

De bedragen in de onderstaande tabel zijn van kracht vanaf 1 januari 2023:

Type wagen		Formule
Benzine	CO ₂ : gekend	$[(Y \times 9) - 768] : 12 \times 1,5046$
	CO ₂ : niet gekend	$[(182 \times 9) - 768] : 12 \times 1,5046 = 109,08$ EUR
Diesel	CO ₂ : gekend	$[(Y \times 9) - 600] : 12 \times 1,5046$
	CO ₂ : niet gekend	$[(165 \times 9) - 600] : 12 \times 1,5046 = 110,96$ EUR
LPG		$[(Y \times 9) - 990] : 12 \times 1,5046$
Elektrisch		31,34 EUR per maand
Opmerking: De maandelijks solidariteitsbijdrage bedraagt minimaal 31,34 EUR		

Er geldt een wettelijk vermoeden dat elk voertuig dat voor privédoeleinden van werknemers kan worden gebruikt effectief ook voor privédoeleinden gebruikt wordt. Het is dus aan de werkgever om het tegendeel te bewijzen. De werkgever kan dit doen:

- Ofwel door aan te tonen dat het voertuig wordt gebruikt door een persoon die niet valt onder het toepassingsgebied van de sociale zekerheid voor werknemers (bijvoorbeeld bedrijfsleiders-zelfstandigen);
- Of door aan te tonen dat het voertuig wel degelijk louter voor professionele doeleinden gebruikt wordt.

Bij de beoordeling van de bijdrageplicht wordt een onderscheid gemaakt tussen “utilitaire voertuigen” en “gewone voertuigen”. Een utilitair voertuig is een voertuig dat valt onder het toepassingsgebied van de solidariteitsbijdrage maar dat de fiscus kwalificeert als lichte vracht en dat belast wordt op basis van de werkelijke waarde van het voordeel. Een gewoon voertuig is een voertuig dat behoort tot de klasse M1 of N1 (zie hieronder), zoals personenwagens, auto’s voor dubbel gebruik, luxe terreinvoertuigen...

Indien er sprake is van verplaatsingen met een utilitair voertuig wordt het privégebruik niet verondersteld en is de bijdrage in principe niet verschuldigd. Verplaatsingen van de woonplaats naar de werkplaats worden in dit geval niet beschouwd als woon-werkverplaatsingen. Eventueel ander bijkomend privégebruik zal wel aanleiding geven tot een bijdrageplicht.

Daarnaast worden de verplaatsingen met een gewoon voertuig tussen de woon- en werkplaats niet als woon-werkverplaatsingen beschouwd wanneer er geen vaste plaats van tewerkstelling is. Een vaste plaats van tewerkstelling is volgens de RSZ een plaats waar effectief prestaties van enige omvang door de werknemer geleverd worden én waar men tijdens het jaar tenminste 40 (al dan niet opeenvolgende) dagen naartoe rijdt. Van zodra de 40 dagen bereikt zijn, is een solidariteitsbijdrage verschuldigd voor het volledige jaar.

In geval van collectief vervoer van werknemers is de CO2-bijdrage niet verschuldigd als volgende voorwaarden zijn voldaan:

Voor een voertuig behorend tot categorie N1 (voor het vervoer van goederen bestemde voertuigen met een maximale massa van ten hoogste 3,5 ton) wanneer:

- Het gaat om een systeem van vervoer van werknemers overeengekomen door de sociale partners, dat opgenomen is in het arbeidsreglement of in een CAO;
- Waarin, naast de chauffeur, minstens twee andere werknemers van de onderneming aanwezig zijn, gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur (soms volstaat zelfs één andere werknemer);
- Voor zover de werkgever bovendien bewijst dat er geen ander privégebruik (bijvoorbeeld tijdens het weekend) wordt gemaakt van dit voertuig.

Voor een voertuig behorend tot categorie M1 (= personenauto’s, auto’s voor dubbel gebruik en minibussen) wanneer:

- Het gaat om een systeem van vervoer van werknemers overeengekomen door de sociale partners, dat opgenomen is in het arbeidsreglement of in een CAO;
- Er zijn minimum 5 en maximum 8 zitplaatsen;
- Waarin, naast de chauffeur, minstens drie andere werknemers van de onderneming aanwezig zijn, gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur;
- Voor zover de werkgever bovendien bewijst dat er geen ander privégebruik (bijvoorbeeld tijdens het weekend) wordt gemaakt van dit voertuig.

De werkgever die de bedrijfswagens niet aangeeft of een foute CO₂-uitstoot opgeeft, loopt voor deze kwartalen het risico aan de RSZ boven op de normale CO₂-bijdrage nog een boete te moeten betalen die gelijk is aan tweemaal de verschuldigde bijdrage en intresten, dit met terugwerkende kracht. De RSZ beschikt over de lijsten met nummerplaten van de Dienst voor Inschrijving van Voertuigen die vergeleken kunnen worden met de nummerplaten die voorkomen op de DMFA-aangifte.

21. Vervoerskosten voor het woon-werkverkeer

De werkgever is verplicht om tussen te komen in de kosten van het openbaar vervoer (trein, tram, bus waterbus, metro) die de werknemer maakt voor het woon-werkverkeer.

TREIN

De werkgevers zijn verplicht om tussen te komen in de prijs van de treinkaart. Sinds 1 februari 2009 komt de verplichte werkgeverstussenkomst overeen met een percentage van de kostprijs van de treinkaart. Deze tussenkomst wordt berekend aan de hand van een tabel met forfaitaire bedragen, naargelang het aantal afgelegde kilometers. Voor verplaatsingen met de trein is er geen minimale afstand vereist om recht te hebben op een terugbetaling door de werkgever.

De sociale partners hebben beslist dat deze forfaitaire bedragen in principe elk 2 jaar moeten onderhandeld worden.

ANDER OPENBAAR VERVOER

Ook hier zijn werkgevers verplicht om tussen te komen in de kostprijs van verplaatsingen met ander openbaar vervoer zoals per bus, waterbus, metro. Sinds 1 februari 2009 bedraagt de tussenkomst door de werkgever in tram-, metro- of busabonnement 75% (behoudens sectorale afwijkingen).

Vanaf 1 juli 2020 is er geen minimumafstand meer.

AFWIJKINGEN VOORZIEN IN DE SECTOR

Heel wat sectoren voorzien in een uitbreiding van de tegemoetkoming van de werkgever in de terugbetaling van de vervoerskosten in de trein of ander openbaar vervoer. Dit kan gaan om een lagere minimumafstand of zelfs het volledig afschaffen van de minimumafstand. Of er kan voorzien worden in een hogere tegemoetkoming in de kostprijs. In heel wat sectoren wordt de tussenkomst bepaald op basis van een percentage van de treintarieven. Wanneer deze tarieven door de NMBS/SNCB en De Lijn/TEC aangepast worden, verhoogt ook de tussenkomst voor de werkgever.

Derdebetalersregeling

De sector kan ook voorzien in een derdebetalersregeling waarbij de werkgever minstens 80% van de kostprijs van het treinabonnement rechtstreeks betaald aan de NMBS. De overheid financiert het restende percentage (maximum 20%). Hierdoor hoeft de werknemer zelf niets te betalen.

Indien de sector niets bepaald kunnen werkgevers ook vrijwillig voorzien in een derdebetalersregeling. De tariefverhoging van de NMBS hebben ook gevolgen voor de derdebetalersregeling.

PRIVÉVERVOER

Voor het gebruik van privévervoer (auto, motor, bromfiets, fiets enz.) voor het woon-werkverkeer is er geen algemene verplichting om tussen te komen in de kosten door de werkgever.

In vele sectoren geldt er toch een verplichte werkgeverstussenkomst als de werknemer zich verplaatst met een privévervoermiddel. Deze sectorale tegemoetkomingen gelden niet noodzakelijk voor alle privévervoermiddelen. Het bedrag van terugbetaling kan bovendien ook afhankelijk zijn van het aantal afgelegde kilometers.

Voor werknemers die niet met het openbaar of georganiseerd gemeenschappelijk vervoer naar het werk komen, is de werkgeverstussenkomst in de woon-werkverplaatsingen in principe volledig belastbaar.

Indien deze werknemers echter in hun personenbelastingaangifte opteren voor de forfaitaire beroepskostenaftrek, dan kunnen zij genieten van een fiscale vrijstelling. Het maximaal jaarlijks vrijgesteld bedrag voor de tussenkomst in het woon-werkverkeer voor werknemers bedraagt

470,00 EUR (bedrag geldig voor inkomstenjaar 2023, aanslagjaar 2024). De werkgever mag maandelijks maximaal 39,16 EUR vrijstellen.

Voor verplaatsingen met de fiets wordt een maximumbedrag van 0,27 EUR per kilometer vrijgesteld.

22. Het gewaarborgd minimum maandinkomen

De hoogte van het loon wordt door een individuele overeenkomst tussen werknemer en werkgever vastgesteld. Het loon mag echter niet lager zijn dan het minimumloon zoals dit werd bepaald in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) gesloten in het paritair comité waaronder de partijen ressorteren. Gewoonlijk staat dat minimumloon in functie van een in het paritair comité uitgewerkte beroepsclassificatie waarin meestal ook de anciënniteit, de leeftijd of de scholingsgraad van de werknemer een rol spelen. Indien de partijen niet gebonden zijn door een sectorale CAO, hetzij omdat zij niet onder een bepaald paritair comité ressorteren, hetzij omdat het bevoegd paritair comité geen regeling heeft uitgewerkt, dan heeft de werknemer recht op het minimumloon vastgesteld binnen de Nationale Arbeidsraad.

Als gevolg van de indexatie wijzigen de bedragen van het GGMMI vanaf 1 december 2022:

Leeftijd	Maandloon	Uurloon (38 uur)
≥18 jaar	1.954,99 EUR	11,8724 EUR
17 jaar	1.427,14 EUR	8,6669 EUR
16 jaar	1.309,84 EUR	7,9545 EUR

Voor jongeren van 18, 19 of 20 jaar met een studentenovereenkomst of tewerkgesteld in het kader van alternerend leren en werken gelden volgende bedragen. (Dit minimum is niet in alle gevallen van toepassing. Vaak voorziet de sector eigen studentenlonen of barema's die hoger liggen dan dit nationaal minimumloon).

20 jaar	1.759,49 EUR	10,6852 EUR
19 jaar	1.661,74 EUR	10,0915 EUR
18 jaar	1.544,44 EUR	9,3792 EUR

Voor werknemers jonger dan 18 jaar, voorziet de NAR-CAO percentages op het minimumloon dat geldig is voor werknemers vanaf 18 jaar of ouder.

- Voor werknemers van minimum 17 jaar: 73% van het GGMMI
- Voor werknemers van minimum 16 jaar: 67% van het GGMMI

Het GGMMI verhoogt niet alleen in geval van indexatie. De sociale partners zijn overeengekomen om het GGMMI in stappen te verhogen:

- In een eerste fase werd vanaf 1 april 2022 voorzien in een verhoging én de invoering van 1 GMMI voor alle werknemers van 18 jaar of ouder. Voordien was er een onderscheid op basis van leeftijd en anciënniteit van de werknemer, maar dit bestaat nu dus niet meer.
- In een volgende fase wordt er een verhoging voorzien op 1 april 2024 en op 1 april 2026 van het GMMI met telkens € 35 bruto.

23. De bedrijfsvoorheffing

BEDRIJFSVOORHEFFING VOOR WERKNEMERS – INKOMSTENJAAR 2023

Voor het inkomstenjaar 2022 werd de bedrijfsvoorheffing nog berekend met de regels van 2022, dus met afronding van het belastbaar inkomen naar een lager veelvoud van 15 EUR. De oude tabellen met de bedrijfsvoorheffing per schijf van 15 EUR worden afgeschaft vanaf 2023. Vanaf nu wordt de bedrijfsvoorheffing op het werkelijk belastbaar bedrag berekend.

DE BASISCHAAL

Jaarlijks nettobedrag van de belastbare grondslag	Basisbelasting
tot 15.170,00 EUR	26,75%
van 15.170,01 tot 24.260,00 EUR	4.057,98 EUR + 42,80% op schijf boven 15.170,00 EUR
van 24.260,01 tot 46.340,00 EUR	7.948,50 EUR + 48,15% op schijf boven 24.260,00 EUR
boven 46.340,00 EUR	18.580,02 EUR + 53,50% op schijf boven 46.340,00 EUR

Het jaarlijks nettobedrag van de belastbare grondslag wordt bekomen door van het jaarlijks brutobedrag van de belastbare grondslag de forfaitaire beroepskosten af te trekken:

Jaarlijks brutobedrag van de belastbare grondslag voor werknemers	Forfaitaire beroepskosten voor werknemers
tot 18.366,67 EUR	30%
boven 18.366,67 EUR	5.510,00 EUR (maximum)

De basisbelasting hangt vervolgens af van de gezinstoestand van de betrokken werknemer:

Groep 1: de verkrijger van de inkomsten is een alleenstaande of de echtgenoot van de verkrijger van het inkomen heeft eveneens beroepsinkomsten:

- De basisbelasting wordt verminderd met 2.573,35 EUR (zijnde de belasting op het basisbedrag van de belastingvrije som ten bedrage van 9.620,00 EUR). Het bekomen verschil vormt de basisbelasting
- Wanneer de echtgenoot van de verkrijger van de inkomsten persoonlijke beroepsinkomsten heeft die uitsluitend bestaan uit pensioenen, renten of gelijkgestelde inkomsten waarvan het bedrag niet hoger is dan 158 EUR netto per maand, dan wordt de basisbelasting berekend alsof die echtgenoot geen eigen beroepsinkomsten zou hebben

Groep 2: de echtgenoot van de verkrijger van de inkomsten heeft geen eigen beroepsinkomsten:

- Aan de echtgenoot van de verkrijger van de inkomsten wordt een beroepsinkomen toegekend gelijk aan 30% van het nettobedrag van de belastbare grondslag (dit mag niet meer bedragen dan 12.520,00 EUR)
- Vervolgens wordt de belasting op het aldus toegekende inkomen berekend met behulp van de hierboven vermelde basisschaal
- Daarna wordt de belasting op dezelfde manier berekend op het verschil tussen het nettobedrag van de belastbare grondslag en het aan de andere echtgenoot toegekende inkomen
- De basisbelasting is dan uiteindelijk gelijk aan de som van de hierboven bekomen resultaten, verminderd met 5.146,70 EUR (zijnde tweemaal de belasting op het basisbedrag van de belastingvrije som ten bedrage van 9.620,00 EUR)

VERMINDERINGEN OP JAARBASIS

Verminderingen op Groep 1 of Groep 2	
Vermindering basisbelasting voor kinderen ten laste	1 kind: 540,00 EUR 2 kinderen: 1.476,00 EUR 3 kinderen: 3.912,00 EUR 4 kinderen: 6.804,00 EUR 5 kinderen: 9.972,00 EUR 6 kinderen: 13.128,00 EUR 7 kinderen: 16.308,00 EUR 8 kinderen: 19.824,00 EUR Meer dan 8: + 3.516,00 EUR per kind
Gehandicapte werknemer	540,00 EUR
Ascendent/zijverwant tot 2 ^e graad vanaf 65 jaar die zorgbehoevend is	1.728,00 EUR
Ascendent/zijverwant tot 2 ^o graad vanaf 65 jaar (tot en met inkomstenjaar 2024)	1.140,00 EUR
Andere personen ten laste	540,00 EUR
Vermindering voor groepsverzekering	30% van de premie van de werknemer
Vermindering voor bezoldigingen ingevolge het presteren van overwerk dat recht geeft op een overloontoeslag	Vermindering is van toepassing op de berekeningsgrondslag voor de overwerktoeslag betreffende de eerste 130 uren die de werknemer als overwerk heeft gepresteerd: overuren aan 20% toeslag: 66,81% overuren aan 50% of 100% toeslag: 57,75%

Bijzondere verminderingen enkel op Groep 1	
Alleenstaande werknemer	144,00 EUR
Weduwe/weduwenaar, ongehuwde vader of moeder met kind(eren) ten laste	540,00 EUR
Werknemer waarvan de echtgenoot een beroepsinkomen heeft van niet meer dan 263,00 EUR netto per maand	1.578,00 EUR
Werknemer waarvan de echtgenoot een beroepsinkomen heeft dat alleen bestaat uit pensioenen, renten of gelijkgestelde inkomsten die niet hoger liggen dan 525,00 EUR netto per maand	3.150,00 EUR

Bijzondere verminderingen enkel op Groep 2	
De echtgenoot van de werknemer is gehandicapt	540,00 EUR

EEN REKENVOORBEELD

Werknemer (ongehuwd, 2 kinderen ten laste) met een bruto maandloon van 3.500 EUR, heeft een belastbaar maandinkomen van 3.042,55 EUR (3.500 EUR – 13,07% RSZ).

Zijn bruto belastbaar jaarinkomen bedraagt: 36.510,60 EUR (3.042,55 EUR*12).

Om de basisbelasting te kunnen berekenen, dient eerst het belastbaar netto jaarinkomen bepaald te worden door van het bruto belastbaar jaarinkomen de forfaitaire beroepskosten af te trekken. In dit geval bedragen deze 5.510 EUR (bruto belastbaar jaarinkomen bedraagt meer dan 18.366,67 EUR).

Het belastbaar netto jaarinkomen bedraagt aldus 31.000,60 EUR (36.510,60 EUR – 5.510 EUR). Op dit bedrag kan de basisbelasting berekend worden die gelijk is aan 7.948,50 EUR + 48,15% op schijf boven 24.260,00 EUR of 11.194,0989 EUR.

De basisbelasting bedraagt zodoende 11.194,0989 EUR, maar wordt nog verminderd met de belastingvrije som van 2.573,35 EUR en wordt dus 8.620,7489 EUR (718,40 EUR per maand).

Op deze basisbelasting moeten dan nog specifieke verminderingen toegepast worden. In dit rekenvoorbeeld:

- 2 kinderen ten laste: 1.476,00 EUR
- Ongehuwd/alleenstaande: 144,00 EUR
- Alleenstaande met kinderen: 540,00 EUR

Na toepassing van deze verminderingen bedraagt de belasting 6.460,75 EUR (538,40 EUR per maand).

VOORHEFFING OP VAKANTIEGELD, PREMIES EN ONTSLAGVERGOEDINGEN

Afhankelijk van het belastbaar jaarlijks loon (=maandelijks normaal belastbaar x 12) wordt er op vakantiegeld (bedienden), premies en ontslagvergoedingen volgend percentage toegepast:

Jaarlijks belastbaar	Percentage bedrijfsvoorheffing	
	Vakantiegeld	Andere premies
tot 9.690,00 EUR	0%	0%
van 9.690,01 tot 12.400,00 EUR	19,17%	23,22%
van 12.400,01 tot 15.775,00 EUR	21,20%	25,23%
van 15.775,01 tot 18.910,00 EUR	26,25%	30,28%
van 18.910,01 tot 21.400,00 EUR	31,30%	35,33%
van 21.400,01 tot 23.910,00 EUR	34,33%	38,36%
Van 23.910,01 tot 28.900,00 EUR	36,34%	40,38%
van 28.900,01 tot 31.440,00 EUR	39,37%	43,41%
van 31.440,01 tot 41.630,00 EUR	42,39%	46,44%
van 41.630,01 tot 54.370,00 EUR	47,44%	51,48%
boven 54.370,00 EUR	53,50%	

Jaarlijks belastbaar	Percentage bedrijfsvoorheffing
	Ontslagvergoedingen
tot 10.765,00 EUR	0,00%
van 10.765,01 tot 12.925,00 EUR	2,68%
van 12.925,01 tot 14.355,00 EUR	6,57%
van 14.355,01 tot 17.230,00 EUR	10,77%
van 17.230,01 tot 18.670,00 EUR	13,55%
van 18.670,01 tot 20.820,00 EUR	16,55%
van 20.820,01 tot 24.405,00 EUR	19,17%
van 24.405,01 tot 31.580,00 EUR	24,92%
van 31.580,01 tot 38.755,00 EUR	29,93%
van 38.755,01 tot 50.245,00 EUR	31,30%
van 50.245,01 tot 56.700,00 EUR	36,90%

van 56.700,01 tot 64.595,00 EUR	38,96%
van 64.595,01 tot 75.360,00 EUR	40,93%
van 75.360,01 tot 90.440,00 EUR	42,92%
van 90.440,01 tot 113.400,00 EUR	44,99%
van 113.400,01 tot 130.630,00 EUR	46,47%
van 130.630,01 tot 153.595,00 EUR	47,48%
boven 153.595,00 EUR	48,00%

Vrijstelling wegens kinderlast

Aantal kinderen ten laste	Grensbedrag
1	16.372,00 EUR
2	19.880,00 EUR
3	25.770,00 EUR
4	32.340,00 EUR
5	38.910,00 EUR
...	...

Vermindering wegens kinderlast

Een vermindering van de bovenvermelde bedrijfsvoorheffing wordt toegekend volgens het aantal kinderen dat men ten laste heeft. De vermindering is niet toepasselijk op de ontslagvergoeding(en).

Aantal kinderen ten laste	Percentage vermindering	Maximum belastbaar loon
1	7,5%	26.270,00 EUR
2	20%	26.270,00 EUR
3	35%	28.900,00 EUR
4	55%	34.155,00 EUR
5	75%	36.785,00 EUR

BEDRIJFSVOORHEFFING OP AANVULLENDE VERGOEDING SWT EN WERKLOOSHEID

Aanvullende vergoeding bovenop de gewone SWT-vergoedingen

Leeftijd	Aard vergoeding	Percentage bedrijfsvoorheffing
50 jaar of ouder	CAO of individuele overeenkomst verplicht tot doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting	10,09%
	CAO of individuele overeenkomst verplicht niet tot doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting	26,75%
jonger dan 50 jaar	-	26,75%

Aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen

Leeftijd	Datum CAO	Aard vergoeding	Percentage bedrijfsvoorheffing
50 jaar of ouder	vanaf 30/09/2005	CAO of individuele overeenkomst verplicht tot doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting	10,09%
		CAO of individuele overeenkomst verplicht niet tot doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting	26,75%
jonger dan 50 jaar	vóór 30/09/2005	-	10,09%

FORFAITAIRE VERMINDERING VOOR ZELFSTANDIGE BEDRIJFSLEIDERS

Brutobedrag van de maandelijkse bezoldigingen	Vermindering
tot 1.260,00 EUR	345,00 EUR
van 1.260,01 EUR tot 5.440,00 EUR	345,00 EUR + 21,50% op schijf boven 1.260,00 EUR
van 5.440,01 EUR tot 8.015,00 EUR	1.243,70 EUR + 14,50% op schijf boven 5.440,00 EUR
boven 8.015,00 EUR	1.617,08 EUR

24. De wettelijke feestdagen

Elke voltijdse werknemer heeft per kalenderjaar recht op 10 feestdagen. Op deze dagen mag er principieel geen tewerkstelling zijn, maar de werknemer ontvangt wel loon voor deze dagen.

Wanneer een feestdag samenvalt met een zondag of een andere dag waarop door de werknemer gewoonlijk niet wordt gewerkt, dan moet hij vervangen worden door een andere dag. Is er geen overeenkomst gesloten over het tijdstip van deze vervangfeestdagen vóór 15 december van het voorgaande jaar, dan wordt de feestdag steeds vervangen door de 1ste dag van gewone activiteit die in de onderneming op de feestdag volgt (in de praktijk meestal maandag).

De deeltijdse werknemers die volgens een vast uurrooster van minder dan 5 dagen per week werken, hebben slechts recht op een feestdag wanneer die samenvalt met een voor hen gewone werkdag. Zij kunnen dus geen aanspraak maken op een vervangingsdag indien de feestdag samenvalt met een inactiviteitsdag, behalve wanneer de feestdag voor de volledige onderneming verplaatst wordt naar één van de gewone werkdagen.

Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster hebben recht op (het loon voor) alle feestdagen. Wanneer de feestdag samenvalt met een voorziene werkdag, dan krijgen ze die feestdag. Valt hij niet samen, dan heeft de werknemer recht op betaling van een loon dat hij heeft ontvangen voor de 4 weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door het aantal dagen dat er tijdens die periode door het personeel in de onderneming werd gewerkt.

De 10 wettelijke feestdagen voor het jaar 2023 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Zondag 1 januari
Paasmaandag	Maandag 10 april
Feest van de arbeid	Maandag 1 mei
Hemelvaartsdag	Donderdag 18 mei
Pinkstermaandag	Maandag 29 mei
Nationale feestdag	Vrijdag 21 juli
O.L.V. Hemelvaart	Dinsdag 15 augustus
Allerheiligen	Woensdag 1 november
Wapenstilstand	Zaterdag 11 november
Kerstmis	Maandag 25 december

25. Klein verlet

In bepaalde omstandigheden heeft een werknemer het recht om afwezig te blijven van het werk met behoud van zijn normale loon. Dit recht wordt toegekend naar aanleiding van bepaalde familiale gebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor de rechtbank. Sectoren kunnen eventueel in meer gunstige bepalingen voorzien.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Huwelijk van de werknemer	2 dagen, te kiezen in de week van het huwelijk of de daarop volgende week[1]
Huwelijk van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of van de wettelijk samenwonende partner[2], van een broer of zuster, van een schoonbroer of schoonzuster, van de vader of moeder, schoonvader of schoonmoeder, van de stiefvader of stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer[3]	Dag van het huwelijk
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, van een broer of zuster, van een schoonbroer of schoonzuster van de werknemer	Dag van de plechtigheid
De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat	20 dagen door de werknemer te kiezen binnen een periode van 4 maanden te rekenen vanaf de dag van bevalling. Eerste 3 dagen zijn te betalen door werkgever, overige dagen ten laste van de mutualiteit
Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer of een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner	10 dagen, waarvan de eerste 3 dagen verplicht op te nemen zijn in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Overige 7 dagen mag de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden
Overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder is of was in het kader van langdurige pleegzorg	10 dagen op te nemen tijdens of na de periode van langdurige pleegzorg waarvan de eerste 3 dagen verplicht op te nemen zijn in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Overige 7 dagen mag de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden
Overlijden van een pleegouder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van overlijden	3 dagen op te nemen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis
Overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder is in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden	1 dag op te nemen op de dag van de begrafenis

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Overlijden van vader of moeder, van de schoonvader of schoonmoeder, van de stiefvader of stiefmoeder van de werknemer	3 dagen te kiezen door de werknemer tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
Overlijden van broer of zuster, van schoonbroer of schoonzuster, van (over)grootvader of (over)grootmoeder, van een (achter)kleinkind, van een schoonzoon of -dochter die bij de werknemer inwoont[4]	2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
Overlijden van broer of zuster, van schoonbroer of schoonzuster, van (over)grootvader of (over)grootmoeder, van een (achter)kleinkind, van een schoonzoon of -dochter die niet bij de werknemer inwoont	Dag van de begrafenis
Plechtige communie van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner	Dag van de plechtigheid. Wanneer deze samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, is het de werkdag die aan de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat, of erop volgt
Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner aan het Feest van de Vrijzinnige Jeugd wanneer dit feest wordt georganiseerd	Dag van het feest. Wanneer deze samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, is het de werkdag die aan de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat, of erop volgt
Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, bijeengeroepen door de Vrederechter	De nodige tijd met een maximum van één dag
Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank, aanmaning van de arbeidsrechtbank tot persoonlijke verschijning	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Bijzitter in een hoofdstembureau of een enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd
Bijzitter in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor het Europees Parlement	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Bijzitter in een hoofdstembureau voor stemopneming bij parlements-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen

[1] Indien het burgerlijk huwelijk en het kerkelijk huwelijk op verschillende data plaatsvinden, kiest de werknemer één van deze plechtigheden.

[2] Wettelijk samenwonen: het samenleven van twee personen die de wettelijke verklaring van samenwoning op het gemeentehuis hebben afgelegd.

[3] Het geadopteerd kind of het natuurlijk erkend kind worden met het wettige of gewettigd kind gelijkgesteld.

[4] De schoonbroer, schoonzus, (over)grootvader en (over)grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner van de werknemer, worden met de schoonbroer, schoonzus, (over)grootvader en (over)grootmoeder van de werknemer gelijkgesteld.

26. Jaarlijkse vakantie

ALGEMEEN

Het vakantiegeld voor bedienden wordt betaald door de werkgever. De arbeiders krijgen hun vakantiegeld uitbetaald via een vakantiekas.

Alle werknemers die gepresteerde arbeidsdagen kunnen aantonen tijdens het jaar (2022) dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen (2023), hebben recht op jaarlijkse vakantie.

Onder gepresteerde arbeidsdagen verstaat men zowel de periodes van effectieve arbeid als de periodes die daarmee zijn gelijkgesteld. Deze laatste zijn onder andere de eerste 12 maanden van ziekte of ongeval, de periodes van arbeidsongeval (de periode volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid en de eerste 12 maanden van de periode gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid indien tenminste 66% ongeschikt), de bevallingsrust en de tijdelijke werkloosheid om economische redenen.

Specifiek: De dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona tijdens de periode van 1 februari tot en met 31 december 2020 werden gelijkgesteld voor de dagen jaarlijkse vakantie en voor het wettelijk vakantiegeld in 2021. Deze maatregel geldt ook voor de dagen tijdelijke werkloosheid in 2021, dewelke gelijkgesteld worden voor de vakantierechten en het vakantiegeld in 2022. Voor het vakantiejaar 2023 zal er vermoedelijk geen gelijkstelling zijn al hier nog geen zekerheid over.

De vakantieduur voor deeltijdse werknemers (bedienden en arbeiders): indien de tewerkstelling gespreid is over 5 of 6 dagen per week, volgen zij de regeling van de voltijdse werknemers. Indien de tewerkstelling gespreid is over minder dan 5 dagen per week, wordt het aantal vakantiedagen bepaald in functie van het aantal effectief gewerkte dagen per week.

Werkloosheid bij jaarlijkse sluiting: wanneer een werknemer geen recht heeft op vakantie en het bedrijf kent een collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie, dan kan de werknemer mogelijk genieten van werkloosheidsuitkeringen. Er kan hiervoor een formulier C3.2 worden aangevraagd. Dit document C3.2 bestaat uit een controlekaart tijdelijke werkloosheid C3.2 A en een formulier C3.2-werkgever. De werknemer ontvangt een formulier C3.2 werknemer.

Jeugdvakantie: jongeren die op grond van hun prestaties in het vakantiedienstjaar geen volledige vakantierechten hebben opgebouwd, kunnen mits bepaalde voorwaarden (studies beëindigd hebben, geen 25 jaar oud zijn of worden in dat jaar, minimaal 1 maand tewerkstelling in vakantiedienstjaar) toch recht hebben op 4 weken vakantie. Deze bijkomende jeugdvakantiedagen worden betaald door de RVA. De jonge werknemer vraagt de uitkering bij de RVA aan door middel van een bewijs van jeugdvakantie (formulieren C 103 jeugdvakantie).

Seniorvakantie: werknemers vanaf 50 jaar (mits bepaalde voorwaarden) hebben recht op 4 weken vakantie ook al hebben ze geen volledige vakantierechten opgebouwd in het vorige kalenderjaar. De regeling voor betaling van deze bijkomende seniorvakantiedagen door RVA loopt volledig gelijk met deze voor jeugdvakantie (formulieren C 103 seniorvakantie).

Europese vakantie: de werknemer kan bij het begin of de hervatting van de activiteit (tot het einde van het jaar dat daarop volgt) aanspraak maken op een week aanvullende vakantie per periode van 3 maanden activiteit gedurende het kalenderjaar en dit telkens vanaf de laatste week van deze periode van 3 maanden. Tijdens deze vakantiedagen heeft de werknemer recht op zijn gewone loon. Dit vakantiegeld wordt later verrekend met het dubbel vakantiegeld, zodat de regeling voor de werkgever kostenneutraal is. Het recht op Europese vakantie werd uitgebreid tot sommige deeltijdse werknemers.

VAKANTIEDUUR VOOR VOLTIJDSE BEDIENDEN

Volledige maanden effectieve prestaties en/of gelijkgestelde prestaties tijdens het vakantiedienstjaar 2018	Aantal vakantiedagen te nemen gedurende het vakantiejaar 2019	
	6 dagen/week	5 dagen/week
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20

VAKANTIEDUUR VOOR VOLTIJDSE ARBEIDERS

Voor arbeiders (ook leerjongens en dienstboden) wordt het aantal vakantiedagen bepaald in functie van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar. De berekening van de vakantiedagen gebeurt aan de hand van volgende tabel.

Totaal aantal normale werkelijke arbeids- en gelijkgestelde dagen in 2018	Aantal wettelijke vakantiedagen in 2019 standaard uitgedrukt in dagen in het voltijdse 5-dagenstelsel
231 en meer	20
Van 221 tot 230	19
Van 212 tot 220	18
Van 202 tot 211	17
Van 192 tot 201	16
Van 182 tot 191	15
Van 163 tot 181	14
Van 154 tot 162	13
Van 144 tot 153	12
Van 135 tot 143	11
Van 125 tot 134	10
Van 106 tot 124	9
Van 97 tot 105	8
Van 87 tot 96	7
Van 77 tot 86	6
Van 64 tot 76	5
Van 48 tot 63	4
Van 39 tot 47	3
Van 20 tot 38	2
Van 10 tot 19	1
Van 0 tot 9	0

Onderstaande formule wordt toegepast per arbeidssysteem waarin de werknemer in de loop van het vakantiejaar tewerkgesteld was.

Vakantieduur = $A \times 5 / R \times Q / S$, waarbij:

A = totaal aantal dagen voor de in overweging genomen tewerkstellingssituatie

R = gemiddeld aantal dagen per week waarin de werknemer geacht wordt te werken

Q = gemiddeld aantal uren per week waarin de werknemer geacht wordt te werken

S = gemiddeld aantal uren per week waarin de voltijdse maatman geacht wordt te werken

Het aantal voltijdse vakantie dagen uitgedrukt in het 5-dagenstelsel zal worden afgedrukt op de vakantiecheque die de werknemer ten vroegste in de maand mei ontvangt.

DEELTIJDSE TEWERKSTELLING

Ingeval van deeltijdse tewerkstelling moet volgende formule toegepast worden om de meegedeelde voltijdse vakantie dagen om te zetten naar het deeltijds werkstelsel van de arbeiders op het moment van het opnemen van de vakantie.

Vakantieduur = $V \times R / 5 \times S / Q$, waarbij:

V = aantal voltijdse vakantie dagen vermeld op de vakantiecheque

R = het gemiddeld aantal dagen dat de arbeider moet presteren per week

S = gemiddeld aantal uren dat de voltijdse referentepersoon in het bedrijf moet presteren per week

Q = gemiddeld aantal uren dat de arbeider moet presteren per week

VAKANTIEGELD BIJ ARBEIDSDUURVERMINDERING

Voor een bediende die tewerkgesteld is bij eenzelfde werkgever en de arbeidsduur per week vermindert, wordt het vakantiegeld berekend op basis van het arbeidsregime waarin de bediende is tewerkgesteld op het ogenblik dat hij zijn hoofdvakantie neemt. Op het einde van het vakantiejaar gebeurt er een afrekening van de niet opgenomen vakantie rechten.

27. Ziekte en gewaarborgd loon

GEWAARBORGD DAGLOON

De werknemer heeft recht op zijn volledig dagloon indien hij het werk normaal heeft aangevat maar niet kon verderzetten wegens ziekte. De periode van het gewaarborgd loon begint in dit geval pas de volgende dag te lopen.

PERIODE VAN HET GEWAARBORGD LOON

In geval van een gerechtvaardigde ziekte of ongeval moet de werkgever gedurende een bepaalde periode een gewaarborgd loon aan de werknemer betalen.

Statuut bediende – overeenkomst bepaalde duur van minder dan 3 maanden

Anciënniteit	1e tot 7e kalenderdag	8e tot 14e kalenderdag	15e tot 30e kalenderdag
< 1 maand anciënniteit	door ziekenfonds		
> 1 maand anciënniteit	door werkgever: 100% van het loon	door werkgever: 86,93% van het loon	door ziekenfonds: 60% van een geplafonneerd loon + door werkgever: 26,93% van het begrensde loon + door werkgever: 86,93% van het onbegrensd loon

Statuut bediende – overeenkomst bepaalde duur meer dan 3 maanden of onbepaalde duur

Anciënniteit	1e tot 7e kalenderdag	8e tot 14e kalenderdag	15e tot 30e kalenderdag
ongeacht anciënniteit	door werkgever: 100% van het loon		

Statuut arbeider

Anciënniteit	1e tot 7e kalenderdag	8e tot 14e kalenderdag	15e tot 30e kalenderdag
< 1 maand anciënniteit	door ziekenfonds		
> 1 maand anciënniteit	door werkgever: 100% van het loon	door werkgever: 85,88% van het loon	door ziekenfonds: 60% van een geplafonneerd loon + door werkgever: 25,88% van het begrensde loon + door werkgever: 85,88% van het onbegrensd loon

Statuut dienstbode

Anciënniteit	1e tot 7e kalenderdag	8e tot 14e kalenderdag	15e tot 30e kalenderdag
ongeacht anciënniteit	door werkgever: 100% van het loon	door werkgever: 60% van een geplafonneerd loon	door ziekenfonds

28. Het moederschapsverlof

ALGEMEEN

Het moederschapsverlof omvat 2 periodes, namelijk de prenatale rust (of zwangerschapsrust) en de postnatale rust (of bevallingsverlof). De totale duur van het moederschapsverlof bedraagt in principe 15 weken. Dit kan verlengd worden tot 19 weken in het geval van de geboorte van meerlingen.

	Prenatale rust	Postnatale rust
Duur	6 weken 8 weken bij geboorte van een meerling	9 weken 9 weken + 2 weken extra op verzoek bij geboorte van een meerling
Opname	Verplicht: 1 week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum Facultatief: 5 weken 7 weken bij geboorte van een meerling	Verplicht: 9 weken na de bevalling (start op de dag van de bevalling) Verlenging: Op verzoek, met het gedeelte van het facultatief prenataal verlof (maximaal 5 weken of 7 weken bij geboorte van een meerling) dat vóór de effectieve bevalling niet werd opgenomen Mogelijkheid tot omzetting van de laatste 2 weken facultatief prenataal verlof in apart op te nemen verlofdagen van postnatale rust gedurende de 8 weken die volgen op de werkhervatting

MOGELIJKHEID TOT VERLENGING POSTNATALE RUST

Hieronder de mogelijkheden van verlenging van de postnatale rust:

- Bij hospitalisatie van het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte, kan de postnatale rust verlengd worden met een periode gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, met een maximale duur van 24 weken. De werkneemster zal een attest van het ziekenhuis moeten kunnen voorleggen waaruit de duur van de opname blijkt;
- Met 2 weken bij een geboorte van een meerling;
- Met het niet-opgenomen facultatief prenataal verlof;
- Met 1 week ingeval van arbeidsongeschiktheid tijdens de volledige duur van het prenataal verlof, enkel als dit facultatief prenataal verlof al vóór 1 maart 2020 begonnen was én wanneer door de ziekte tijdens de volledige duur van het facultatief prenataal verlof minder dan 4 van de 5 weken facultatief prenataal verlof kan overgedragen worden (of 6 van de 8 weken bij een meerling).

GELIJKSTELLINGEN

Bepaalde afwezigheidsdagen worden met effectieve arbeidsprestaties gelijkgesteld. Deze wettelijke gelijkstellingen werden in 2020 nog uitgebreid:

- dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval (sinds 1 maart 2020)
- dagen profylactisch verlof (volledige schorsing) (sinds 1 maart 2020)
- de wettelijke feestdagen en de vervangingsdagen ervan
- de dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, technische stoornis, slecht weer, economisch (zowel arbeiders als bedienden)
- de dagen van klein verlet,
- de 10 kalenderdagen van verlof om dwingende redenen

- de periodes wegens zetelen in arbeidshof of arbeidsgerecht
- de dagen van inhaalrust
- de dagen van tijdelijke sluiting ingevolge een maatregel getroffen krachtens de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu
- de jaarlijkse vakantiedagen.

UITKERINGEN

Tijdens de periode van moederschapsverlof is de werkgever geen loon verschuldigd. Vanaf de eerste dag van de rustperiode ontvangt de werkneemster moederschapsuitkeringen van het ziekenfonds.

De tegemoetkoming van het ziekenfonds wordt als volgt berekend:

- Gedurende de eerste 30 dagen ontvangt de betrokkene 82% van het onbegrensd loon;
- Vanaf de 31e kalenderdag tot het einde van het moederschapsverlof ontvangt de betrokken werkneemster 75% van een begrensd loon.

De werkneemster behoudt evenwel het recht op loon voor feestdagen die vallen in een periode van 30 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wanneer die schorsing een gevolg is van een periode van zwangerschaps- of bevallingsrust.

29. De tijdelijke werkloosheid

VOORWAARDEN EN DUUR ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Als er zich in de onderneming een tekort aan werk voordoet en de oorzaak van economische aard is, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de arbeiders schorsen.

Om de tijdelijke werkloosheid te kunnen invoeren moet de werkgever zowel de werknemers als de eventuele syndicale organen tenminste 7 kalenderdagen vooraf verwittigen.

Op straffe van verlies van het recht op tussenkomst van de RVA dient de werkgever minstens 7 kalenderdagen vóór de aanvang van de periode van economische werkloosheid ook de RVA te verwittigen.

Deze mededeling of aanvraag kan, behoudens in een aantal uitzonderlijke gevallen, enkel nog elektronisch gebeuren (www.socialezekerheid.be). Daarenboven dient elke werkgever maandelijks een mededeling te doen van de eerste werkloosheidsdag van de maand. Ook deze mededeling dient elektronisch te gebeuren.

De arbeiders zullen tijdens de schorsing werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Deze bedragen voor alle werknemers, ongeacht hun gezinstoestand, 65% van hun normale (begrensd) loon.

Voor de duur van de werkloosheid heeft de werkgever de keuze tussen een stelsel van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst (volledige stopzetting van het werk) of een stelsel tijdelijke arbeid, waarin werkdagen afgewisseld kunnen worden met werkloosheidsdagen.

De aanvraag van economische werkloosheid dient steeds de begindatum en einddatum te vermelden. Tussen 2 werkloosheidsperiodes dient het werk steeds voor minstens 1 volledige week effectief hervat te worden. De paritaire comités hebben sterk afwijkende sectorale regelingen.

VORMEN VAN ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Volledige stopzetting van de arbeid		Maximaal toegelaten duur
Algemene regel		4 weken
Afwijkingen per Paritair Comité - voorbeelden		
PC 109.00	Kleding en confectie	4 weken of (onder speciale voorwaarden) 8 of 12 weken
PC 118.09	Ondernemingen voor groenteconserven	12 weken (evenwel voor maximum 72 werkloosheidsdagen)
PC 126.00	Houtbewerking en stoffering	8 weken of 26 weken (voor sommige ondernemingen mits verzoek aan Paritair Comité en onder speciale voorwaarden)
PC 130.00	Drukkerij en grafisch kunstbedrijf	1 of 2 weken
PC 302.00	Hotels – cafés – restaurants	3 maanden

Tenminste 3 dagen werkloos per week		
		Maximaal toegelaten duur
Algemene regel		
		3 maanden of 13 weken
Afwijkingen per Paritair Comité - voorbeeld		
PC 302.00	Hotels – cafés – restaurants	6 maanden
Tenminste 3 dagen arbeid per week		
		Maximaal toegelaten duur
		maximaal 12 maanden
Cyclus van 1 week werkloosheid gevolgd door een week met tenminste 2 dagen arbeid		
		Maximaal toegelaten duur
Algemene regel		
		3 maanden of 13 weken
Afwijkingen per Paritair Comité - voorbeeld		
PC 302.00	Hotels – cafés – restaurants	6 maanden
Cyclus van 1 week werkloosheid gevolgd door een volledige week arbeid		
		Maximaal toegelaten duur
		maximaal 12 maanden

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Arbeiders ontvangen een aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, technische stoornis en slecht weer. Deze vergoeding bedraagt minimaal 2 EUR per werkloosheidsdag en komt in principe ten laste van de werkgever, tenzij anders bepaald op sectoraal niveau. Wanneer de sectorale regeling geen of een onvoldoende vergoeding voorziet, is het wettelijk minimum van 2 EUR van toepassing.

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VOOR BEDIENDEN

Ondernemingen in moeilijkheden kunnen tijdelijke werkloosheid invoeren voor bedienden. Het gaat om ondernemingen die geconfronteerd worden met een daling in omzet, de productie of de bestellingen van 10% of een economische werkloosheid bij de arbeiders van 10% tegenover het totaal aantal uren aangegeven aan de RSZ. De daling wordt vergeleken tussen het refertekwaartal en het overeenstemmende kwartaal van één van de twee kalenderjaren voorafgaand aan de aanvraag.

Zonder erkenning door de minister van werk als onderneming in moeilijkheden, moet de werkloosheid kaderen in een sectorale cao, een cao op ondernemingsvlak of een ondernemingsplan. Als er zo geen cao of ondernemingsplan is, kan men tot 30 juni 2023 beroep doen op de NAR-cao nr. 159. De werkgever moet dan kunnen aantonen dat hij in het kwartaal voorafgaand aan de aanvraag een substantiële daling van ten minste 10 % van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019.

De tijdelijke werkloosheid kan gaan om een regeling van gedeeltelijke arbeid (met minstens 2 werkdagen per week) of een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De maximale duur is per kalenderjaar beperkt tot 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing.

De werkgever moet de effectieve schorsing 7 dagen vóór de aanvang melden aan de betrokken werknemers én aan de RVA (enkel mogelijk op elektronische wijze via www.socialezekerheid.be). Daarenboven dient de werkgever maandelijks een mededeling te doen van de eerste werkloosheidsdag van de maand. Ook deze mededeling dient elektronisch te gebeuren.

Voor elke werkloosheidsdag ontvangt de bediende een compenserend bedrag van de RVA én een aanvullende vergoeding van de werkgever. Deze aanvullende vergoeding wordt vastgelegd in hogervermelde cao of het ondernemingsplan.

In ondernemingen met arbeiders, krijgen bedienden minimaal dezelfde aanvullende vergoeding als de arbeiders.

In ondernemingen zonder arbeiders hangt het bedrag af van de wijze van invoering van de werkloosheid: in geval van invoering bij cao moet men het bedrag toekennen dat de werkgever had moeten betalen als hij arbeiders had tewerkgesteld (met een minimum van 2 EUR) en in geval van invoering bij ondernemingsplan bedraagt de aanvullende vergoeding minimaal 5 EUR per dag (tenzij een individuele afwijking werd toegestaan door de Commissie ondernemingsplannen).

Specifiek bij gebruik van cao nr. 159 is men verplicht om **een supplement te betalen van 5,63 euro per werkloosheidsdag**, tenzij er in de onderneming of sector arbeiders werken die recht hebben op een hogere aanvullende vergoeding. In dat geval hebben de bedienden ook recht op het hogere supplement.

Een andere bijkomende verplichting bij gebruik van de NAR-cao nr. 159 is het aanbieden van 2 vormingsdagen per maand.

BETALING FEESTDAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Indien een feestdag samenvalt met een periode van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, technische stoornis of weerverlet, is de werkgever verplicht deze feestdag normaal uit te betalen. Afhankelijk van het aantal werkloosheidsdagen sinds 1 januari van het lopende jaar, kan de tegemoetkoming van de werkgever voor deze feestdag beperkt worden tot het uitbetalen van het belastbaar loon.

Aantal werkloosheidsdagen		Aantal feestdagen met uitbetaling belastbaar loon
5-dagenweek	6-dagenweek	
1-25	1-30	-
26-50	31-60	1
51-75	61-90	2
76-100	91-120	3
101-125	121-150	4
126-150	151-180	5
151-175	181-210	6
176-200	211-240	7
201-225	241-270	8
>= 226	>= 271	9

30. Het Vlaams opleidingsverlof

Sinds 1 september 2019 werd het betaald educatief verlof in het Vlaams gewest vervangen door de nieuwe regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof. Werknemers die aan de voorwaarden voldoen mogen afwezig zijn op het werk om een opleiding te volgen, terwijl hun loon wordt doorbetaald. Na de opleiding kan de werkgever een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen als compensatie.

Aan deze principes is niets gewijzigd ten aanzien van de oude regeling van het betaald educatief verlof. Toch zijn er ook verschillen.

In het Brussels Hoofdstedelijk en Waals gewest blijft het betaald educatief verlof als zodanig wel verder bestaan.

SOORTEN OPLEIDINGEN

Voor het Vlaams opleidingsverlof (verder: VOV) komen volgende opleidingen in aanmerking:

- Arbeidsmarktgerichte opleidingen
- Loopbaangerichte opleidingen
- Examens afleggen bij de Vlaamse examencommissie
- Examens afleggen die de Vlaamse Gemeenschap organiseert om eerder verworven competenties te erkennen

De opleiding moet minstens 32 contacturen of 3 studiepunten of 32 lestijden in het volwassenenonderwijs omvatten en georganiseerd worden door een voor de KMO-portefeuille of opleidingscheques geregistreerde dienstverlener.

VOORWAARDEN WERKNEMER

Vlaams Gewest

Om te kunnen genieten van het VOV moet de werknemer een arbeidsovereenkomst hebben afgesloten met een werkgever uit de privésector gevestigd in het Vlaams Gewest.

Tewerkstellingsbreuk

Enkel wie een tewerkstellingsbreuk van minstens 50% van een voltijdse tewerkstelling heeft, kan gebruik maken van het VOV. Er wordt gekeken naar de contractuele tewerkstellingsbreuk van de maand september of van de maand waarin de opleiding start. Het totale recht wordt op dit ene moment vastgeklikt en wordt nadien niet meer gewijzigd in geval van wijziging van de tewerkstellingsbreuk.

Bij een tewerkstellingsbreuk van exact 50% moet het uurrooster van de werknemer gedeeltelijk samenvallen met de lessen of de examens. Er geldt in dat geval ook een beperking van de opname van de uren VOV.

Nauwgezetheid

- Opleidingen die een regelmatige aanwezigheid vereisen: de werknemer volgt de opleiding nauwgezet indien hij per jaar niet meer dan 10% contacturen ongewettigd afwezig is en deelneemt aan de eindebeoordeling;
- Opleidingen die geen regelmatige aanwezigheid vereisen: de werknemer volgt de opleiding nauwgezet als hij deelneemt aan de eindbeoordeling.

Wanneer de werknemer de opleiding niet nauwgezet volgt, zal zijn eerstvolgende recht op het maximum aantal uren VOV van rechtswege verminderd worden met 25%.

AANTAL UREN

Er kunnen maximaal 125u VOV toegekend worden die verrekend worden in verhouding tot de tewerkstellingsbreuk.

Het effectief aantal uren bedraagt:

- Opleidingen die een regelmatige aanwezigheid vereisen: het aantal uren werkelijke aanwezigheid tijdens de contacturen;
- Opleidingen die geen regelmatige aanwezigheid vereisen: vast aantal uren afhankelijk van het type traject of opleiding.

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen het beschikbare aantal uren VOV raadplegen in het digitale platform Vlaamse opleidingsincentives.

OPLEIDINGSDATABANK

Nieuw is de opleidingsdatabank waarin alle arbeidsmarktgerichte opleidingen zijn opgenomen die recht geven op VOV. De databank is te raadplegen via: <https://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank>.

In deze databank staan ook het aantal uren VOV vermeld waarop elke geregistreerde opleiding recht geeft en worden de getuigschriften van nauwgezetheid opgeladen door de opleidingsverstrekker. Via deze weg kan de werkgever ook de terugbetaling bekomen van het loon dat betaald werd tijdens de afwezigheid van de werknemer wegens VOV.

BEHOUD VAN LOON

De werknemer geniet tijdens de opname van het VOV verder van zijn loon. Voor het schooljaar 2022-2023 geldt wel een plafond van 3.170 EUR/maand.

ONTSLAGBESCHERMING

Net zoals dit het geval was bij het educatief verlof, geniet de werknemer die een officiële aanvraag voor VOV heeft gedaan bij zijn werkgever, van een bijzondere ontslagbescherming. Dit betekent dat een werkgever enkel tot ontslag mag overgaan als het een reden betreft die losstaat van het feit dat de werknemer aanspraak maakt op VOV.

TERUGBETALING AAN DE WERKGEVER

Indien aan de volgende voorwaarden is voldaan, kan de werkgever de terugbetaling bekomen van de lonen en de sociale bijdragen die hij betaald heeft in het kader van VOV:

- De registratie van de opleiding in de opleidingsdatabank is goedgekeurd;
- De uren van het VOV zijn correct geregistreerd in de DMFA;
- De werknemer heeft zijn maximum aantal uren niet overschreden;
- De werknemer heeft de opleiding nauwgezet gevolgd.

De aanvraag tot terugbetaling kan u bekomen door de opleiding van de werknemer aan te melden aan de hand van het inschrijvingsattest bij het WSE-loket binnen een termijn van 3 maanden na de start van de opleiding. Zowel de werkgever als de werknemer ontvangen een bevestiging van ontvangst van deze aanvraag.

De terugbetalingsaanvraag voor schooljaar 2022-2023 (start 1 september 2022 – einde 31 augustus 2023) dient te gebeuren ten laatste 30 november 2022 of uiterlijk 3 maanden na de start van de opleiding.

31. Het educatief verlof

Het betaald educatief verlof geeft aan bepaalde categorieën van werknemers het recht om van het werk afwezig te zijn, gedurende een aantal uren afhankelijk van de opleiding en dit met behoud van loon.

De werkgever die verzocht wordt om betaald educatief verlof toe te kennen, is verplicht hierop in te gaan indien de werknemer en de opleiding aan alle voorwaarden voldoen.

De werkgever dient ondertussen het normale loon van de werknemer door te betalen, evenwel begrensd.

Werknemers die educatief verlof aanvragen zijn beschermd tegen ontslag, dit wil zeggen dat zij om die reden niet ontslagen mogen worden.

De aanvragen voor terugbetaling moeten ingediend worden bij het gewest waar u als onderneming personeel tewerkstelt. Een onderneming met vestigingsseenheden in verschillende gewesten, moet de schuldvorderingen per gewest indienen en volgens de taalrol van het gewest waar het personeel is tewerkgesteld dat gebruik heeft gemaakt van het educatief verlof. Per gewest gelden andere termijnen om de terugbetalingsdossiers in te dienen.

Met de komst van het Vlaams opleidingsverlof voor het Vlaamse gewest bestaat het educatief verlof in zijn vorm enkel nog voor werknemers tewerkgesteld in het Brussels Hoofdstedelijk en het Waals gewest.

WERKNEMERS TEWERKGESTELD IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Voor de werknemers die genieten van betaald educatief verlof en die tewerkgesteld zijn in een vestiging in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dient de onderneming de aanvragen tot terugbetaling te bezorgen op onderstaand adres:

Brussel Economie en Werkgelegenheid
Betaald Educatief Verlof
Kruidtuinlaan 20
1035 Brussel
T 02 204 16 30
bev@gob.irisnet.be

De onderneming kan de aanvraag tot terugbetaling ten vroegste indienen na het einde van het schooljaar en dit voor alle werknemers die educatief verlof opnemen en in dezelfde vestiging tewerkgesteld zijn, in één enkele aanvraag.

Het dossier moet uiterlijk worden ingediend op 31 december van het jaar waarin het betreffende schooljaar eindigde (vb.: elke aanvraag voor het schooljaar 2022-2023 moet ten vroegste op 1 september 2023 en ten laatste op 31 december 2023 worden ingediend).

De aanvragen moet digitaal gebeuren via het MijnBEW-platform.

Voor de terugbetaling wordt één enkel forfait toegepast, ongeacht het type opleiding. Het forfait bedraagt 21,30 EUR per goedgekeurd uur betaald educatief verlof.

WERKNEMERS TEWERKGESTELD IN HET WAALS GEWEST

Voor de werknemers die genieten van betaald educatief verlof en die tewerkgesteld zijn in een vestiging in het Waals Gewest, dient de onderneming de aanvragen tot terugbetaling te bezorgen op onderstaand adres:

FOREM – Congé éducation payé
Boulevard Tirou 104
6000 Charleroi
T 071 20 61 11
conge.education@forem.be

De onderneming kan de aanvraag tot terugbetaling ten vroegste indienen na het einde van het schooljaar en dit voor alle werknemers die educatief verlof opnemen en in dezelfde vestiging tewerkgesteld zijn, in één enkele aanvraag.

Het dossier moet worden ingediend vóór 31 maart van het jaar volgend op het schooljaar (bijvoorbeeld voor 2022-2023, vóór 31 maart 2024).

Voor de terugbetaling wordt één enkel forfait toegepast, ongeacht het type opleiding. Het forfait bedraagt 21,30 EUR per goedgekeurd uur betaald educatief verlof.

32. Het tijdkrediet en de thematische verloven

Hieronder worden de twee soorten loopbaanonderbreking besproken. Het gaat om tijdkrediet en de thematische verloven (waarvan de bekendste het ouderschapsverlof). Beide soorten loopbaanonderbreking hebben eigen toepassings- en toelatingsvoorwaarden.

HET TIJDSKREDIET

De voorwaarden voor het recht op tijdkrediet zijn verschillend naar gelang het soort tijdkrediet en naar gelang de vorm waarin dit wordt opgenomen. Er zijn 2 soorten tijdkrediet: het tijdkrediet met motief en het tijdkrediet voor oudere werknemers (de landingsbanen). Beide stelsels kunnen cumulatief genoten worden. De volgorde van opname speelt geen rol.

Het tijdkrediet met motief kan in 3 vormen opgenomen worden, namelijk voltijds, halftijds of 1/5^e tijdkrediet. Voor de landingsbanen behoort enkel de loopbaanvermindering tot de helft of met 1/5^e tot de mogelijkheden.

Het recht op onderbrekingsuitkeringen toegekend door de RVA is niet automatisch gebonden aan het verkrijgen van het recht op tijdkrediet bij de werkgever. Concreet betekent dit dat een werknemer gedurende een periode recht kan hebben op tijdkrediet maar zonder uitkeringen.

Bedoelde werknemer	Werknemers aangeworven krachtens een arbeidsovereenkomst of personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, behalve voor de leerlingen
Kennisgeving	Kennisgeving van de aanvraag door middel van een aangetekend schrijven of een schriftelijk document door de werkgever voor ontvangst getekend <ul style="list-style-type: none">• Ofwel 3 maanden vooraf voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers• Ofwel 6 maanden vooraf voor ondernemingen met 20 werknemers of minder Deze termijnen zijn vast maar de werkgever en de werknemer kunnen andere modaliteiten overeenkomen + attest van de RVA waarin de eventuele loopbaanonderbreking en de periodes die reeds werden toegekend, zijn vermeld
Ontslag-bescherming	De werknemer is beschermd tegen ontslag: <ul style="list-style-type: none">• Aanvang van de bescherming: vanaf de schriftelijke kennisgeving• Einde van de bescherming: 3 maanden na de einddatum van de schorsingsperiode of de periode waarin de prestaties werden verminderd of 3 maanden na de niet-instemming van de werkgever (van toepassing in KMO's van maximaal 10 personen)• Sanctie: forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, onverminderd een ontslagvergoeding

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Er zijn 6 motieven bepaald die een aanvraag tijdkrediet rechtvaardigen:

1. Het volgen van een opleiding (*motief "opleiding"*);
2. Zorg dragen voor een kind jonger dan 8 jaar (*motief "zorg"*);
3. Verlenen van palliatieve zorgen (*motief "zorg"*);
4. Bijstand of zorg verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid (*motief "zorg"*);

5. Zorg dragen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar (*motief "ziek kind"*);
6. Bijstand of verzorging aan een eigen minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is (*motief "ziek kind"*).

Tijdskrediet met motief			
	Voltijds tijdskrediet	Halftijds tijdskrediet	1/5e tijdskrediet
Voorwaarde anciënniteit	Vóór de aanvraag verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever gedurende 2 jaar, tenzij het tijdskrediet onmiddellijk aansluit op het ouderschapsverlof dat voor alle kinderen uitgeput is		
Voorwaarde tewerkstelling	Geen	Minstens 3/4e gewerkt hebben in de 12 maanden vóór de kennisgeving	Gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een regeling gespreid over 5 dagen of meer Voltijds gewerkt hebben in de 12 maanden vóór de kennisgeving
Duur	<p>Maximum 51 maanden voor de motieven "zorg" en "ziek kind" Maximum 36 maanden voor het motief "opleiding"</p> <p>Opmerking: Het tijdskrediet met motief "zorg" en met motief "opleiding" kunnen slechts in voltijdse of halftijdse vorm worden opgenomen wanneer dit voorzien is in een sectorale of ondernemings-CAO. Dit geldt niet voor het 1/5e tijdskrediet.</p> <p>Minimum per 3 maanden (voltijds of halftijds) of per 6 maanden (1/5e): opvoeding kind, volgen van een opleiding of zorg voor een gehandicapt kind Minimum per 1 maand, maximum per 3 maanden: medische bijstand zwaar ziek gezins- of familielid of zwaar ziek kind Minimum per 1 maand, kan per patiënt met 1 maand verlengd worden: palliatieve verzorging</p>		
Recht op uitkeringen	<p>De onderbrekingsuitkeringen worden toegekend gedurende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 36 maanden bij motief erkende opleiding • 51 maanden bij de andere motieven <p>De duur van 36 of 51 maanden is dezelfde ongeacht de vorm van het tijdskrediet (voltijds, halftijds of 1/5e) De RVA zal geen uitkeringen toekennen voor de duur die de maximumduur overschrijdt van het tijdskrediet voorzien door de CAO die van toepassing is bij de werkgever</p>		

STELSEL LANDINGSBANEN

Werknemers kunnen vanaf 50 of 55 jaar in aanmerking komen voor tijdskrediet oudere werknemers wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Er is evenwel pas recht op uitkeringen voor werknemer van minstens 60 jaar oud op het ogenblik van de gewenste begindatum van het tijdskrediet.

Tijdskrediet oudere werknemers (landingsbanen)		
	Halftijds tijdskrediet	1/5e tijdskrediet
Voorwaarde leeftijd	<p>Vanaf 55 jaar</p> <p>Vanaf 50 jaar indien: Zwaar beroep (werk in wisselende ploegen, werk in ononderbroken diensten, werk in een arbeidsregime met nachtprestaties) minstens 5 jaar in laatste 10 jaar of 7 jaar in laatste 15 jaar en staat op lijst knelpuntberoepen</p> <p>Onderneming in moeilijkheden of herstructurering</p>	<p>Vanaf 55 jaar</p> <p>Vanaf 50 jaar indien: Zwaar beroep (werk in wisselende ploegen, werk in ononderbroken diensten, werk in een arbeidsregime met nachtprestaties) minstens 5 jaar in laatste 10 jaar of 7 jaar in laatste 15 jaar</p> <p>Lange loopbaan: beroepsloopbaan van minstens 28 jaar</p> <p>Onderneming in moeilijkheden of herstructurering</p>
Voorwaarde anciënniteit	<p>Vóór de aanvraag 2 jaar verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever</p> <p>Beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van minimum 25 jaar op het ogenblik van de aanvraag</p>	
Voorwaarde tewerkstelling	<p>Minstens 3/4e gewerkt hebben in de 24 maanden vóór de kennisgeving</p>	<p>Gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer</p> <p>Voltijds gewerkt hebben in de 24 maanden vóór de kennisgeving</p> <p>OF 4/5e in een vorig stelsel tijdskrediet</p>
Duur	<p>Minimum: 3 maanden</p> <p>Maximum: tot aan de pensionering</p>	<p>Minimum: 6 maanden</p> <p>Maximum: tot aan de pensionering</p>
Recht op uitkeringen	<p>De toegangsvoorwaarden om het recht te openen bij de werkgever blijven onveranderd</p> <p>Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt enkel toegekend voor zover:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De werknemer ten minste 60 jaar is op de aanvangsdatum van de vermindering; • Ten minste 25 jaar beroepsloopbaan heeft als loontrekkende op het ogenblik van de kennisgeving. <p>Uitzonderlijk kunnen de onderbrekingsuitkeringen worden toegekend vanaf 55 jaar in geval van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondernemingen erkend als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden; • Een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende; • Een tewerkstelling in een zwaar beroep, bij nachtarbeid of bij een tewerkstelling in de bouwsector bij definitieve arbeidsongeschiktheid. <p>Hiervoor moeten echter de onderstaande voorwaarden vervuld zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt een bij KB algemeen verbindend verklaarde cao binnen de NAR afgesloten die een lagere leeftijdsgrens voorziet (minstens 55 jaar) en van bepaalde duur is (maximumduur 2 jaar); 	

	<ul style="list-style-type: none"> • De aanvangsdatum van het tijdskrediet gelegen is tijdens de geldigheidsduur van de NAR-cao; • Er wordt een cao afgesloten voor ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering of in geval van beroepsloopbaan van 35 jaar, zwaar beroep, 20 jaar nachtarbeid of bouwsector
--	--

THEMATISCHE VERLOVEN

De werknemer heeft het recht om zijn loopbaan te onderbreken in 3 bijzondere gevallen, de zogenaamde thematische verloven. Het betreft:

- Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof
- Loopbaanonderbreking in het kader van de medische bijstand
- Loopbaanonderbreking in het kader van het palliatief verlof

	Ouderschapsverlof	Medische bijstand	Palliatief verlof
Bedoelde werknemer	Werknemers aangeworven krachtens een arbeidsovereenkomst of personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, behalve voor de leerlingen		
Recht	Recht op ouderschapsverlof voor elk kind dat voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde	Recht op verlof voor medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid Opmerking: Voor de vermindering tot 1/2e of met 1/5e is de instemming van de werkgever nodig indien de werkgever minder dan 10 werknemers tewerkstelt	Recht op palliatief verlof
Voorwaarde	Anciënniteitsvoorwaarde in de 15 maanden voorafgaand aan de aanvraag gedurende 12 maanden met de werkgever verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst Leeftijdsvoorwaarde kind: Bij de geboorte van een kind: tot het kind 12 jaar wordt Bij de adoptie van een kind: zolang het kind de leeftijd van 12 jaar niet heeft bereikt	Op voorlegging van een attest van de behandelende arts van het zwaar ziek gezins- of familielid waaruit blijkt dat de werknemer bereid is deze persoon bij te staan of te verzorgen	Op voorlegging van een attest van de behandelende arts van de patiënt waaruit blijkt dat de werknemer bereid is om palliatieve zorgen te verstrekken

	Ouderschapsverlof	Medische bijstand	Palliatief verlof
Formule	<p>Volledige schorsing: ongeacht het arbeidsstelsel</p> <p>Vermindering tot 1/2: voor voltijdse werknemers</p> <p>Vermindering met 1/5: voor voltijdse werknemers</p> <p>Vermindering met 1/10 (geen recht, maar akkoord van de werkgever is noodzakelijk): voor voltijdse werknemers</p>	<p>Volledige schorsing: ongeacht het arbeidsstelsel</p> <p>Vermindering tot 1/2: voor voltijdse werknemers (of voor werknemers die minstens 3/4e werken)</p> <p>Vermindering met 1/5: voor voltijdse werknemers</p>	<p>Volledige schorsing: ongeacht het arbeidsstelsel</p> <p>Vermindering tot 1/2: voor voltijdse werknemers (of voor werknemers die minstens 3/4 werken tijdens het voorgaande jaar)</p> <p>Vermindering met 1/5: voor voltijdse werknemers</p>
Duur	<p>Volledige schorsing: maximum 4 maanden minimumduur opname: 1 maand</p> <p>Vermindering tot 1/2e: maximum 8 maanden minimumduur opname: per 2 maanden</p> <p>Vermindering met 1/5e: maximum 20 maanden minimumduur opname: per 5 maanden</p> <p>Opmerking: 4 maanden ouderschapsverlof met uitkering enkel voor kinderen geboren vanaf 8 maart 2012 (voordien: 3 maanden + 1 maand zonder uitkeringen)</p> <p>Vermindering met 1/10^e: maximum 40 maanden Minimumduur opname: per 10 maanden</p>	<p>Volledige schorsing: gedurende maximum 12 maanden per patiënt minimumduur opname: 1 maand maximumduur opname: 3 maanden</p> <p>Vermindering tot 1/2e of met 1/5e: gedurende maximum 24 maanden per patiënt met een minimum van 1 maand en maximum 3 maanden al dan niet opeenvolgende maanden tot het maximum van 24 maanden bereikt is</p>	<p>Volledige schorsing of vermindering tot 1/2e of met 1/5e: maximum 1 maand, 2 keer verlengbaar met 1 maand per patiënt</p>

	Ouderschapsverlof	Medische bijstand	Palliatief verlof
Kennisgeving	Schriftelijke aanvraag: minstens 2 maanden vooraf maximum 3 maanden vooraf	Schriftelijke aanvraag + overhandiging van een medisch attest: minstens 7 dagen op voorhand	Overhandiging van een medisch attest: in de week vóór aanvang palliatief verlof
Ontslag- bescherming	De werknemer is beschermd tegen ontslag: <ul style="list-style-type: none"> • Aanvang van de bescherming: de dag van het akkoord of de dag van de kennisgeving • Einde van de bescherming: 3 maanden na einde onderbreking • Sanctie: forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, onverminderd een ontslagvergoeding 		
Flexibele opname	Ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatief verlof kunnen mits akkoord tussen werkgever en werknemer op een flexibele manier worden opgenomen in plaats van op vaste tijdstippen		