
Nieuwsbrief mei 2023



Accuria Agenda

26/05/2023 - Blijf bij met de sociale actua – webinar (8-10u)

08/06/2023 - Slim tewerkstellen: de voordeligste arbeidsovereenkomst kiezen in elke situatie - 8u30 tot 10u30 (onthaal vanaf 08u00)

Infosessie Special Sint-Niklaas:

15/06/2023 - Hoe bouw ik een comfortabel pensioen op als ondernemer? - 19u30 tot 20u30 + netwerkdrink

Officient webinar

19/06/2023 - Hoe werkt de Self Service voor medewerkers? - 14u00 tot 14u30





Formaliteiten maaltijdcheques: vermijd een herkwalificatie

In dit artikel willen we jullie graag nog eens wijzen op het belang van de naleving van de formaliteiten voor de toekenning van maaltijdcheques. Indien deze voorwaarden niet worden nageleefd, dan kunnen de maaltijdcheques bij een eventuele controle door de inspectiediensten immers geherkwalificeerd worden als loon, waardoor er sociale bijdragen verschuldigd zijn. Hieronder kan je de verschillende voorwaarden terugvinden, maar belangrijk om te weten is ook dat maaltijdcheques niet mogen worden toegekend ter vervanging of omzetting van loon, premies of bepaalde voordelen.

1) Schriftelijke toekenning

De toekenning moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal vlak of op ondernemingsniveau. Indien dergelijke overeenkomst niet gesloten kan worden, bij gebrek aan een syndicale delegatie of wanneer het gaat om een personeelscategorie waarvoor dit niet de gewoonte is, dan mag de toekenning worden geregeld door een schriftelijke individuele overeenkomst.

2) Eén cheque per dag

Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Voor dagen waarop er geen arbeidsprestaties geleverd worden, mogen er geen maaltijdcheques worden toegekend. Voor dagen waarop de werknemer tijdens zijn normale werkuren effectief



een opleiding volgt in het kader van Vlaams Opleidingsverlof zijn er echter wel maaltijdcheques verschuldigd.

Het feit dat er slechts één cheque per dag toegekend mag worden, kan bepaalde nadelige gevolgen hebben voor sommige deeltijdse werknemers of voor voltijdse werknemers in een 4-dageen week. Bijgevolg kan er onder bepaalde voorwaarden dan ook gebruik gemaakt worden van de zogenaamde alternatieve telling. Dit is enkel mogelijk wanneer er verschillende arbeidsregelingen zijn binnen de groep van voltijdse werknemers en / of verschillende arbeidsregelingen binnen de groep van deeltijdse werknemers.

Bij deze alternatieve telling wordt het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal gedeeld door de normale dagduur in de onderneming en afgerond op de hogere eenheid. Hierbij moet het aantal maaltijdcheques wel beperkt worden tot het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming.

Om deze alternatieve telling te kunnen toepassen, moet dit vervat zijn in een cao of in het arbeidsreglement voor ondernemingen die gemiddeld geen vijftig werknemers tewerkstellen en geen syndicale delegatie hebben.

3) Op naam van de werknemer

De maaltijdcheques moeten op naam van de werknemer worden afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld indien de toekenning ervan en de gegevens die er betrekking op hebben, vermeld worden op de individuele rekening van de werknemer.

4) Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van de maaltijdcheques is beperkt tot 12 maanden en de cheques mogen enkel gebruikt worden voor de betaling of de aankoop van voeding.

5) Tussenkost

De werkgeverstussenkost mag maximaal € 6,91 per cheque bedragen en de werkgeverstussenkost moet minimaal € 1,09 per cheque zijn. Bijgevolg mag de nominale waarde maximaal € 8 per cheque bedragen, om niet beschouwd te worden als loon.



6) Cumulverbod maaltijdcheque en forfaitaire maaltijdvergoeding

Wanneer de werkgever een forfaitaire maaltijdvergoeding toekent aan de werknemer, dan houdt de RSZ rekening met de duur van de werkdag om de forfaitaire maaltijdvergoeding al dan niet vrij te stellen van socialezekerheidsbijdragen.

- Als de werkdag maximum 8 uren duurt: het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque moet worden afgetrokken van de forfaitaire maaltijdvergoeding.
- Als de werkdag langer dan 8 uren duurt: de werknemer kan de forfaitaire maaltijdvergoeding en de maaltijdcheque krijgen indien de werkgever kan aantonen dat de werknemer een tweede maaltijd heeft genuttigd.

7) Controle voor gebruik

De werknemer moet vóór het gebruik de maaltijdcheques het saldo en de geldigheidsduur kunnen nagaan van de toegekende maaltijdcheques die nog niet werden gebruikt.

8) Via een erkende uitgever

De maaltijdcheques in elektronisch vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een erkende uitgever.

9) Kosten

Het gebruik van de elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer met zich meebrengen, behalve in geval van diefstal of verlies. De voorwaarden hiervoor moeten worden bepaald in een cao of in het arbeidsreglement wanneer de toekenning geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. In ieder geval kan de kost van de vervangende drager, in geval van diefstal of verlies, de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Aanvullend sectoraal pensioen bouwbedienden

In het kader van de harmonisatie tussen het statuut van arbeiders en bedienden moeten de verschillen tussen beide statuten weggewerkt worden tegen 1 januari 2030, waardoor er ook voor bedienden, die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, vanaf 1 januari 2023 een sectoraal aanvullend pensioen in het leven werd geroepen.

Voor meer informatie hierover verwijzen wij jou graag naar onze algemene mailing d.d. 29/03/2023 en eventueel ook naar de persoonlijke mail die je nadien van jouw dossierbeheerder ontvangen hebt (afhankelijk van de situatie binnen jouw onderneming).

Wanneer er op ondernemingsniveau reeds een aanvullend pensioen voor alle bedienden is dat gelijkwaardig is aan dat van de arbeiders, dan kan je buiten het toepassingsgebied van het sectoraal plan vallen. Daarvoor moet je wel vóór 1 juni 2023 een aangetekend schrijven overmaken aan Constructiv met enerzijds een actuariel attest en anderzijds een verklaring van de werkgever. De modeldocumenten kunnen worden geraadpleegd op de website van Pensio B en het attest kan je opvragen bij jouw verzekeraar. Indien dit nog niet gebeurd zou zijn, dan zal je alsnog dringend actie moeten ondernemen!

Indien er op ondernemingsniveau reeds een aanvullend pensioen is, maar niet voor alle bedienden of het plan is niet gelijkwaardig aan dat van de arbeiders, dan moet je contact opnemen met jouw verzekeraar zodat het huidig plan kan worden aangepast en je buiten het toepassingsgebied van het sectoraal plan kan vallen. Daarvoor moet



je ook vóór 1 juni 2023 een aangetekend schrijven overmaken aan Constructiv met enerzijds een actuariële attest en anderzijds een verklaring van de werkgever. Indien dit nog niet gebeurd zou zijn, dan zal je alsnog dringend actie moeten ondernemen!

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten

Onlangs werd er nieuwe regelgeving ingevoerd m.b.t. het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk én vervangingsovereenkomsten.

In het verleden was er enkel een duidelijke regeling voor opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor opeenvolgende vervangingsovereenkomsten, namelijk:

- Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur: er kunnen maximum 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur gesloten worden voor zover de duur van elk van deze overeenkomsten niet minder dan 3 maanden bedraagt en de totale duurtijd van deze overeenkomsten niet langer is dan 2 jaar.
- Opeenvolgende vervangingsovereenkomsten: de totale duur van deze opeenvolging van overeenkomsten mag niet langer zijn dan 2 jaar, behalve wanneer er een onderbreking is tussen de betrokken overeenkomsten die toe te schrijven is aan de



werknemer of wanneer de betrokken overeenkomsten werden gesloten om een werknemer in loopbaanonderbreking of tijdskrediet te vervangen.

Er bestond echter geen regelgeving voor de situatie waarbij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk gecombineerd werden met vervangingsovereenkomsten. Dit zorgde in het verleden voor rechtsonzekerheid, hetgeen nu wordt weggewerkt door de nieuwe regelgeving.

De nieuwe regelgeving bepaalt dat de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten, niet langer mag zijn dan 2 jaar, tenzij er sprake is van een onderbreking die toe te schrijven is aan de werknemer

Er wordt evenwel een eenmalige uitzondering voorzien voor een vervangingsovereenkomst die volgt op verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, op voorwaarde dat dit te rechtvaardigen is wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. Deze eerste vervangingsovereenkomst telt niet mee, op voorwaarde dat de totale duur van deze opeenvolging van overeenkomsten niet langer is dan 3 jaar.

Indien de hierboven vermelde regels overtreden worden, dan zal de arbeidsovereenkomst beschouwd worden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, met alle mogelijke bijhorende gevolgen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Berekening vakantiegeld bedienden

Het dubbel vakantiegeld voor bedienden wordt berekend in de maand juni. Wens jij het vakantiegeld op een ander tijdstip dan in juni te laten berekenen, dan kan je ons dit steeds laten weten.

Wij willen jou vragen om ons de vakantie – attesten van alle vorige werkgevers te bezorgen voor de bedienden, die in dienst zijn gekomen in de loop van 2022 en 2023 (indien dit nog niet gebeurd is). Voor deze bedienden zal deze berekening van het vakantiegeld niet altijd in juni gebeuren omwille van een verrekening van het vakantieattest van de vorige werkgever(s). Deze verrekening mag volgens de wet maar gebeuren bij de opname van het hoofdverlof (10 dagen) of bij volledige opname van het verlof (indien minder dan 10 dagen recht). Wij zullen deze attesten dan ook verrekenen in de maand dat dit verlof opgenomen wordt.

Door deze verrekening kan het maandloon verminderde, aangezien het dubbel vakantiegeld en de vergoeding van de vakantiedagen voor deze bedienden reeds uitbetaald werden door de vorige werkgever(s) en deze nu in mindering mogen gebracht worden. Het is aangewezen jouw medewerkers hiervan in te lichten.

Indien je wenst dat het vakantieattest van de vorige werkgever(s) toch verrekend wordt in de maand juni 2023, zonder dat het hoofdverlof dan opgenomen wordt, vragen wij jou om ons dit te melden.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





PC 124 – Vakantiegeld bouwvakarbeiders

De betaling van het vakantiegeld door het Vakantiefonds Bouw aan de arbeiders uit de bouwsector gebeurt via bankoverschrijving. De uitbetaling is voorzien op donderdag 22 juni 2023.

Indien jouw werknemer een nieuw bankrekeningnummer zou hebben, dan moet hij dit zo snel als mogelijk doorgeven aan het Vakantiefonds Bouw. Zoniet, dan zal het vakantiegeld niet kunnen worden uitbetaald.

Een nieuw bankrekeningnummer meedelen, kan op twee manieren gebeuren, namelijk:

- 1) Online via de applicatie “mijn vakantierekening” op de website www.mysocialsecurity.be
- 2) Per post via het officiële formulier dat kan worden verkregen bij het Vakantiefonds Bouw (info@vakantiefondsbouw.be of 02/529.80.11). Dit formulier moet worden ingevuld door de bank van de werknemer en nadien ondertekend terugbezorgd worden aan het Vakantiefonds Bouw (Kunstlaan 20, 1000 Brussel).

Omwille van veiligheidsredenen is het niet mogelijk om een bankrekeningnummer telefonisch of via e-mail door te geven.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

