

---

## Nieuwsbrief juni 2023

---



Fijne vakantie! 🌞

Ook de nieuwsbrief is in juli even met vakantie. Op onze website vind je alle huidige & voorgaande artikels terug bij 'nieuws'.

### Agenda

**27/06/2023** - [Vergroen je wagenpark en verhoog je bedrijfsgroei!](#) - 18u00 tot 19u00 - webinar

---





## Studentenarbeid

Wens je, met het oog op de zomervakantie, binnenkort beroep te doen op een jobstudent? Dan geven wij jou hieronder graag nog even enkele belangrijke spelregels mee.

### Contingent en Dimona – aangifte

Elke student heeft jaarlijks een pakket van 475 uur, het zogenaamde contingent, waarin hij tewerkgesteld kan worden tegen verminderde sociale bijdragen. Vanaf 01/01/2023 t.e.m. 31/12/2024 werd dit contingent opgetrokken naar 600 uur per jaar. Om de uren te berekenen, wordt er enkel rekening gehouden met de effectief gewerkte uren. Feestdagen, betaalde ziekte dagen, klein verlet,... worden niet in rekening gebracht op het contingent.

Het is dus aangeraden om als (toekomstige) werkgever steeds een attest met het aantal resterende uren op te vragen bij de student om te controleren hoeveel uren van het contingent nog beschikbaar zijn. De student kan een dergelijk attest verkrijgen via de Student@work-app.

Om te kunnen genieten van de verlaagde RSZ – bijdragen is het vereist dat de Dimona – aangifte tijdig gebeurt, namelijk alvorens de prestaties van de student aanvangen. Wanneer de aangifte te laat gebeurt, dan worden alle aangegeven uren geacht buiten



het contingent te vallen en zijn de normale RSZ – bijdragen verschuldigd, ook indien het urencontingent nog niet is uitgeput.

### **Studentenovereenkomst**

Er moet verplicht een schriftelijke studentenovereenkomst worden afgesloten. Deze overeenkomst moet uiterlijk op het ogenblik van indiensttreding ondertekend worden door beide partijen. Je dient deze studentenovereenkomst bij te houden op de plaats waar de student wordt tewerkgesteld. Verder dien je deze overeenkomst 5 jaar te bewaren na afloop van de tewerkstelling.

Deze overeenkomst kan voor maximaal 1 jaar worden gesloten. Indien deze termijn overschreden zou worden, wordt de overeenkomst als een gewone arbeidsovereenkomst beschouwd en zijn de normale sociale bijdragen verschuldigd.

Op de eerste dag van de tewerkstelling moet de student een exemplaar ontvangen van het arbeidsreglement. Het is aangeraden om hiervoor een ontvangstbewijs te laten ondertekenen.

### **Bewijs**

De werkgever moet zich ervan vergewissen dat het wel degelijk om een student gaat en zal hiervoor aan de student een bewijs moeten vragen. Dit kan door aan de student een bewijs van inschrijving te vragen van een (hoge)school of universiteit voor het lopende school-of academiejaar.

De werkgever moet dit bewijs niet spontaan aan de RSZ bezorgen, maar in geval van discussie moet hij als werkgever wel kunnen aantonen dat het wel degelijk om een student gaat. Bijgevolg is het dan ook aangeraden om dit bewijs voorhanden te hebben bij een eventuele controle door de inspectiediensten.

### **Einde studies**

De RSZ aanvaardt dat de beperkte solidariteitsbijdrage nog van toepassing is tot en met 30 september van het jaar waarin de student in juni zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt. De tewerkstelling moet dan sociaal gezien ook de kenmerken van studentenwerk hebben; het mag niet gaan om een verdoken proefperiode of een voorloper van een gewone arbeidsovereenkomst.



Indien de student zijn studies vroegtijdig tijdens het school- of academiejaar beëindigt en zich officieel uitschrijft als student, kan tijdens het resterende deel van het school- of academiejaar niet meer tewerkgesteld worden met een studentenovereenkomst, ook niet tijdens de vakantieperiode die volgt op de stopzetting van de studies.

### **Vaste arbeidsovereenkomst na afloop studentenovereenkomst**

Indien je beslist om een jobstudent aan te werven met een gewone arbeidsovereenkomst na afloop van een tewerkstelling als jobstudent, dan loop je het risico om voor de periode als student de volle RSZ – bijdragen te moeten betalen in plaats van de gunstigere solidariteitsbijdragen.

De volle RSZ – bijdragen zijn verschuldigd indien de studentenovereenkomst eigenlijk al een voorloper is van de latere arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld: een studentenovereenkomst als administratief medewerker en nadien een arbeidsovereenkomst als receptionist of administratief medewerker op een andere dienst.

De solidariteitsbijdragen blijven echter behouden voor de periode als student indien de werknemer nadien in een totaal andere functie wordt aangenomen. Bijvoorbeeld: een studentenovereenkomst als schoonmaker of magazijnier en nadien een arbeidsovereenkomst als administratief bediende.

Bijgevolg is het dan ook aangewezen dat de tewerkstelling als student voor een andere functie is dan de latere vaste tewerkstelling én dat de verschillende functies ook duidelijk omschreven worden in de desbetreffende overeenkomsten. Dit zal uiteraard enkel mogelijk zijn wanneer er in de praktijk ook effectief sprake is van twee verschillende functies.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---





## Individueel maatwerk gaat van kracht vanaf 1 juli 2023

Vanaf 1 juli 2023 kunnen alle werkgevers, dus ook werkgevers uit de privésector die niet specifiek hun activiteiten richten op collectief maatwerk, beroep doen op individueel maatwerk om personen met een arbeidsbeperking (lees: personen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek of langdurig werklozen die een aantal competenties zijn kwijtgeraakt) aan te werven. Individueel maatwerk compenseert de eventuele extra kosten of mogelijke lagere productiviteit van deze werknemer. De compensatie kan bestaan uit een loonpremie of een begeleidingspremie.

### Welke werknemers?

Om voor individueel maatwerk in aanmerking te komen, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen:

- wonen in Vlaanderen of wonen in een lidstaat van de EER of EU en werken in Vlaanderen;
- een arbeidsovereenkomst van minstens 24 uur hebben; het type arbeidsovereenkomst maakt geen verschil (studenten, flexi's, extra's, seizoenarbeiders met een plukkaart);
- attestering van de arbeidsbeperking en de behoefte aan individueel maatwerk door de VDAB; deze vaststelling geldt voor maximum 5 jaar maar is verlengbaar.



Werkt de werknemer deeltijds bij meerdere werkgevers? Dan moet elke werkgever apart een aanvraag indienen voor individueel maatwerk. Wil je als werkgever weten of een werknemer met een arbeidsbeperking in aanmerking komt voor individueel maatwerk? Dan zal je aan de werknemer moeten vragen om contact op te nemen met de VDAB. Dit mag je als werkgever niet in de plaats van de werknemer doen omwille van de privacy.

### **Loonpremie en/of begeleidingspremie?**

De compensatie van individueel maatwerk kan bestaan uit een loonpremie of begeleidingspremie. De loonpremie compenseert eventuele bijkomende kosten voor de organisatie omwille van de arbeidsbeperking. De begeleidingspremie compenseert de kosten voor eventuele begeleiding van de werknemer met een arbeidsbeperking.

Het departement Werk en Sociale Economie berekent de premies aan de hand van de DMFA-aangifte die werkgever op kwartaalbasis moet doen bij de RSZ. De betaling gebeurt vervolgens automatisch. De werkgever kan ook een maandelijks voorschot aanvragen.

### **Overgangsmatregelen?**

Individueel maatwerk bouwt verder op de ervaringen van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale Diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen (MWA) binnen de maatregel collectief maatwerk. Deze vier maatregelen worden geïntegreerd binnen het nieuwe beleidskader van individueel maatwerk.

Voor wat specifiek de VOP betreft: deze wordt maximaal 5 jaar na de inwerkingtreding van individueel maatwerk opgeheven. Werkgevers en zelfstandigen die reeds voor de inwerkingtreding van individueel maatwerk gebruik maakten van de VOP, kunnen van de premie blijven genieten (volgens de voorwaarden van de huidige regeling). Een nieuwe aanvraag, een aanvraag tot verhoging of tot verlenging zal na 1 juli 2023 niet meer mogelijk zijn. Aanvragers zullen zich moeten richten tot het kader van het individueel maatwerk.

Meer informatie via <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk>

---





## **Wat met ziekte van een werknemer vóór of tijdens de vakantie ?**

Met de vakantieperiodes in het vooruitzicht, kan het zich voordoen dat een werknemer zich ziek meldt vóór of tijdens zijn vakantie. Ben je in dat geval gewaarborgd loon verschuldigd aan de werknemer?

De datum van het begin van de arbeidsongeschiktheid is hierbij van groot belang. Hieronder maken we het onderscheid tussen twee verschillende situaties die zich kunnen voordoen.

- **De werknemer wordt ziek vóór aanvang van zijn vakantie**

Wanneer de werknemer ziek wordt vóór zijn vakantie en deze ziekteperiode loopt nog verder door tijdens de geplande vakantieperiode, dan wordt hij ook arbeidsongeschikt beschouwd tijdens die verlofperiode. De eerste schorsingsoorzaak primeert. De werknemer zal de dagen waarop hij vakantie gepland heeft, maar die gedekt zijn door een medisch attest, niet verliezen. Hij heeft het recht om de vakantiedagen op een later tijdstip op te nemen.

Tijdens de ziektedagen zal hij recht hebben op gewaarborgd loon ten laste van de werkgever of op uitkeringen ten laste van de mutualiteit indien de onderneming collectief gesloten is.



- **De werknemer wordt ziek tijdens zijn vakantie**

Wanneer de werknemer ziek wordt tijdens zijn vakantie, dan loopt de vakantie gewoon door alsof de werknemer niet ziek is. Hij kan zijn vakantiedagen niet meer verschuiven naar een later tijdstip.

De periode van gewaarborgd loon begint al te lopen tijdens de vakantie. De werknemer heeft na afloop van de vakantie enkel nog recht op het saldo van het gewaarborgd loon.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---



## **Economische werkloosheid voor bedienden : verlenging CAO nr.159**

Ondernemingen hebben de mogelijkheid om ook voor hun bedienden een aanvraag in te dienen om een systeem van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen toe te passen. Economische werkloosheid is minder toegankelijk voor bedienden dan voor arbeiders, aangezien dit voor bedienden enkel toegepast kan worden in zogenaamde ondernemingen in moeilijkheden.

Bij het indienen van een aanvraagdossier moet de werkgever dan ook aantonen dat de onderneming zich in een moeilijke economische situatie bevindt. Anderzijds moet





de onderneming ook gebonden zijn door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, een ondernemings-cao of een ondernemingsplan opgesteld door de werkgever.

De Nationale Arbeidsraad heeft een aanvullende cao nr. 159 gesloten waarop de werkgever zich kan beroepen indien hij niet gebonden is door een cao of een ondernemingsplan. Deze aanvullende cao, die in een versoepelde procedure voorziet, treedt echter buiten werking op 30 juni 2023.

Op 30 mei 2023 werd een nieuwe cao nr. 172 gesloten die de procedure om tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden aan te vragen opnieuw vergemakkelijkt voor de periode vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

### **1. Wat moet een werkgever doen indien hij vanaf 1 juli 2023 (verder) gebruik wil maken van economische werkloosheid voor bedienden?**

- De werkgever wil voor de eerste keer een beroep doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden.

Een werkgever die in het verleden nog geen formulier C106A heeft ingediend bij de RVA of de Commissie ondernemingsplannen, en bijgevolg nog niet erkend is als onderneming in moeilijkheden, moet een formulier C106A indienen bij de RVA.

Daarnaast moet de werkgever ook nog aantonen dat hij aan één van de voorwaarden voldoet om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden.

Indien de werkgever aan alle voorwaarden voldoet, stelt de RVA hem daarvan in kennis. Hij kan dan gebruik maken van het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden vanaf de refertedatum vermeld op het formulier C106A tot en met 30 juni 2025.

- De werkgever is reeds erkend als onderneming in moeilijkheden op grond van cao nr. 159 en wenst na 30 juni 2023 verder gebruik te maken van het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden.

Een werkgever die na 30 juni 2023 verder gebruik wil maken van economische werkloosheid voor bedienden, moet niet opnieuw aantonen dat het om een



onderneming in moeilijkheden gaat. Hij moet dus geen nieuw formulier C106A indienen bij de RVA.

De RVA verlengt de einddatum van de erkenning als onderneming in moeilijkheden automatisch tot 30 juni 2025.

- De werkgever is reeds erkend als onderneming in moeilijkheden op grond van een andere cao (niet de cao nr. 159) of een ondernemingsplan waarvan de geldigheidsduur is verstreken

Een werkgever die na het verstrijken van de cao of het ondernemingsplan verder gebruik wil maken van het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden, moet niet opnieuw aantonen dat het om een onderneming in moeilijkheden gaat indien hij zich voor het wettelijk kader beroept op de cao nr. 172.

De werkgever moet wel een nieuw formulier C106A indienen bij de RVA waarvan enkel rubriek II is ingevuld. Als wettelijk kader wordt aangeduid: “cao nr. 172 (en reeds een goedkeuring op grond van een andere cao of ondernemingsplan waarvan de geldigheidsduur is verstreken).”

De werkgever kan dan tot 30 juni 2025 verder gebruik maken van het stelsel van de economische werkloosheid voor bedienden en wordt daarvan in kennis gesteld door de RVA.

## **2. Aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever**

De cao nr. 172 voorziet een minimale aanvullende vergoeding, ten laste van de werkgever, van € 6,22 per dag werkloosheid.

Bovendien moet deze aanvullende vergoeding minstens gelijk zijn aan de aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever. Indien er in de onderneming geen arbeiders worden tewerkgesteld, moet de aanvullende vergoeding gelijk zijn aan de aanvullende vergoeding van het paritair comité waaronder de onderneming zou ressorteren indien ze arbeiders zou tewerkstellen.

De minimale aanvullende vergoeding van € 6,22 per dag werkloosheid zal jaarlijks op 1 januari geïndexeerd worden.



### 3. Maximum krediet tijdelijke werkloosheid

Een onderneming kan per kalenderjaar slechts gebruik maken van een maximum aantal kalenderweken economische werkloosheid voor bedienden (=krediet):

- 16 weken volledige schorsing;
- 26 weken gedeeltelijke schorsing.

In geval van een combinatie van volledige en gedeeltelijke schorsing vormen twee weken gedeeltelijke schorsing het equivalent van één week volledige schorsing van de overeenkomst.

Opmerking: de cao nr. 172 voorziet geen nieuw krediet, dus in 2023 moet rekening worden gehouden met een eventueel reeds uitgeput krediet in de periode vanaf 1 januari 2023 t.e.m. 30 juni 2023.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---



### Indexering PC 124 vanaf 1 juli 2023

De lonen van de bouwvakkers (PC 124) wijzigen niet op 1 juli 2023.

Aangezien de formule voor de driemaandelijke aanpassing van de lonen een negatief resultaat geeft, wordt dit volgens de sectorale afspraken niet toegepast, maar verrekend met de volgende indexering.



Op basis van de huidige inflatievooruitzichten zouden de lonen ook per 1 oktober 2023 ongewijzigd blijven, zodat de eerstvolgende indexering pas op 1 januari 2024 zou plaatsvinden, maar dat valt dus nog af te wachten.

Voor wat de nieuwe studentenlonen binnen PC 124 vanaf 1 juli 2023 betreft, moet er voorlopig nog gewacht worden op de bekrachtiging van het sectoraal ontwerpakkoord.

In de sectorale onderhandelingen binnen PC 124 zijn de sociale partners immers overeengekomen om af te stappen van het huidige studentenbarema en voor alle studenten het loon van cat. I als minimumloon te laten gelden. Uiteraard blijven we dit op de voet opvolgen en zullen we hierover communiceren van zodra er hier zekerheid over is.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---

