
Nieuwsbrief november 2023



Al een mail ontvangen over het sectoraal akkoord 2023-2024 van jouw paritair comité? Een overzicht vind je [hier](#) !

Agenda

23/11/2023 - webinar - Blijf bij met de sociale actua! - 13u00 tot 15u00

Officient

12/12/2023 - webinar - Kalendertypes en -rechten instellen voor 2024 - 14u00 tot 14u45





Koopkrachtpremie : belangrijke boodschap

De laatste weken werden er in tal van paritaire comité's sectorale akkoorden gesloten voor de periode 2023 – 2024. In veel van deze akkoorden werd er overeengekomen dat er, onder bepaalde voorwaarden, een koopkrachtpremie moet worden toegekend aan de werknemers en dit onder de vorm van consumptiecheques.

Naar aanleiding hiervan heeft jouw dossierbeheerder jou ondertussen misschien al een mail verstuurd met de vraag of deze premie al dan niet berekend mag worden. Dit zal uiteraard enkel het geval zijn wanneer er voor jouw sector reeds een definitief akkoord is.

Via deze weg willen wij het belang benadrukken om deze mail grondig te bekijken en het bijhorende invulformulier correct ingevuld terug te bezorgen aan jouw dossierbeheerder. Koopkrachtpremies kunnen immers slechts t.e.m. 31/12/2023 worden toegekend onder de vorm van consumptiecheques. Indien na deze datum toch nog zou blijken dat je een koopkrachtpremie had moeten toekennen en dit niet gedaan hebt, dan zal deze koopkrachtpremie geboekt moeten worden onder de vorm van een bruto premie. De kost hiervan zal uiteraard veel duurder uitvallen dan de kost van consumptiecheques.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Doelgroepvermindering eerste aanwervingen: beperking vanaf 2024

Tijdens de begrotingsopmaak in het voorjaar van 2023 nam de regering bijkomende besparingsmaatregelen die de doelgroepvermindering 'eerste aanwervingen' treffen.

Onlangs werd de wetgeving gepubliceerd die de doelgroepvermindering 'eerste aanwervingen' vanaf 01/01/2024 beperkt, namelijk:

- het bedrag van de vermindering voor de eerste aanwerving wordt verminderd van € 4.000 per kwartaal naar € 3.100 per kwartaal.
- de verminderingen voor de vierde, vijfde en zesde aanwerving worden afgeschaft.

Hieronder vind je een overzicht van alle verminderingen eerste aanwervingen vanaf 01/01/2024:

Aanwerving	Maximumbedrag en toekenningsperiode
Eerste aanwerving	€ 3.100 voor onbepaalde duur.
Tweede aanwerving	€ 1.550 gedurende maximum 5 kwartalen. € 1.050 gedurende maximum 4 volgende kwartalen. € 450 gedurende maximum 4 volgende kwartalen.
Derde aanwerving	€ 1.050 gedurende maximum 9 kwartalen. € 450 gedurende maximum 4 volgende kwartalen.



Voor de verminderingen voor een vierde, vijfde en zesde werknemer wordt er een overgangsregeling voorzien, waarbij alle kortingen die werden opgestart vóór 01/01/2024 blijven lopen voor de volledige duurtijd van de korting.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Vervanging feestdagen nu al vastleggen voor 2024

Voor 2024 moet je rekening houden met de volgende 10 wettelijke feestdagen:

- Nieuwjaar: maandag 1 januari 2024
- Paasmaandag: maandag 1 april 2024
- Dag van de Arbeid: woensdag 1 mei 2024
- O.L.H. Hemelvaart: donderdag 9 mei 2024
- Pinkstermaandag: maandag 20 mei 2024
- Nationale Feestdag: zondag 21 juli 2024
- O.L.V. Hemelvaart: donderdag 15 augustus 2024
- Allerheiligen: vrijdag 1 november 2024
- Wapenstilstand: maandag 11 november 2024
- Kerstmis: woensdag 25 december 2024

Opmerking: de regionale feestdagen (donderdag 11 juli 2024 voor de Vlaamse Gemeenschap, vrijdag 27 september 2024 voor de Franse Gemeenschap en vrijdag



15 november 2024 voor de Duitstalige Gemeenschap) moeten eveneens toegekend worden aan de werknemers wanneer jouw onderneming of jouw paritair comité beslist heeft om deze dagen extra toe te kennen.

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

Wordt er in jouw onderneming niet op zaterdag en zondag gewerkt, dan moet je in 2023 voor één feestdag, namelijk voor de Nationale Feestdag op zondag 21 juli 2024 een vervangingsdag vastleggen.

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

In Paritair Comité 124 (bouwsector) werd de feestdag van zondag 21 juli 2024 vervangen door vrijdag 16 augustus 2024.

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

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

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

Als er geen vervangingsdagen worden vastgelegd, dan wordt de feestdag automatisch vervangen door de eerstvolgende activiteitsdag. Bij een “weekendfeestdag” is dat normaal de maandag daaropvolgend, dus maandag 22 juli 2024.



De werkgever moet de overeengekomen vervangingsdagen vóór 15 december 2023 door middel van een ondertekend en gedateerd bericht uithangen in de onderneming. Een kopie van dit bericht moet bij het arbeidsreglement worden gevoegd en eveneens naar de Inspectie Sociale Wetten worden gestuurd.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Maak tijdig jouw collectieve vakantie voor 2024 bekend

Er is geen wettelijke uiterste datum vooropgesteld rond de communicatie van de effectieve collectieve sluitingsperiode. Toch doe je er als werkgever goed aan om dit tijdig te doen om discussies met jouw werknemers te vermijden.

Indien het paritair comité waartoe jouw onderneming behoort op 31 december geen beslissing genomen heeft over collectieve sluiting voor het jaar nadien, mag je hierover zelf afspraken maken. Voor vragen omtrent de eventuele sectorale afspraken op vlak van collectieve vakantie, kan je steeds contact opnemen met jouw dossierbeheerder.

Je dient vooraf jouw werknemers of de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen om in onderling akkoord de periode van collectieve sluiting te kunnen vastleggen. Je moet het akkoord krijgen van de ondernemingsraad of, bij gebrek aan een ondernemingsraad, van de vakbondsafvaardiging. In het geval er ook geen



vakbondsafvaardiging bestaat, kan het jaarlijks collectief verlot enkel vastgelegd worden op grond van een overeenkomst tussen jou als werkgever en alle werknemers.

Van zodra een akkoord wordt bereikt over de bepaling van de data van collectieve sluiting moet je dit aanplakken, een kopie overhandigen aan jouw werknemers en een afschrift verzenden naar de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten. Dit dient online te gebeuren op <https://www.arbeidsreglement.belgie.be>

De data moeten verplicht worden vermeld in het arbeidsreglement. Indien binnen de onderneming voor het eerst een collectieve sluiting wordt ingevoerd, dan houdt dit een wijziging van het arbeidsreglement in en dient de daartoe voorziene procedure nageleefd te worden.

Indien jouw onderneming collectief gesloten is in 2024, verzoeken wij jou vriendelijk ons een kopie van de data van de collectieve sluiting over te maken, zodat wij dit kunnen ingeven in onze systemen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Winteropleidingen

Tijdens de winterperiode, die loopt vanaf 01/12/2023 t.e.m. 31/03/2024 worden er winteropleidingen georganiseerd voor bouwbedrijven. Deze opleidingen zijn zowel voordelig voor de werkgever als voor de werknemer. De werkgever moet geen



loonkost betalen en geniet ook van een financiële tussenkomst in de opleidingskost. De werknemer zal een werkloosheidsuitkering ontvangen en daarbovenop een premie vanuit Constructiv.

Voor deze opleidingen moet dezelfde procedure gevolgd worden als bij tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer. Indien er in de betrokken maand nog geen eerste werkloosheidsdag werd gemeld, dan zal er voor de eerste opleidingsdag een melding als eerste werkloosheidsdag moeten gebeuren. Dit moet gebeuren op de website van de RSZ en hiervoor kan de mededeling 'slecht weer – geprogrammeerde winteropleiding' gebruikt worden.

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

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Eindejaarspremie

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

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

