
Nieuwsbrief januari 2024



2024 is al volop uit de startblokken geschoten.

Wil je een artikel van vorig jaar nog eens teruglezen? Kijk dan bij ['nieuws'](#) op de Accuria website.

Agenda

05/02/2024 - Webinar Officient - 13u00 tot 14u00

08/02/2024 - Vervolgopleiding sociale wetgeving: deeltijdse arbeid - 9u00 tot 12u00 - kantoor Accuria Sint-Niklaas

Raadpleeg [hier](#) ons jaaroverzicht van opleidingen en infosessies.





Flexi-jobs: wijzigingen vanaf 1 januari 2024

Het systeem van de flexi-jobs laat enerzijds ondernemingen toe om op een flexibele en gunstige manier werknemers te werk te stellen en geeft anderzijds werknemers de mogelijkheid om naast hun hoofdjob op een voordelige manier iets bij te verdienen. Deze regeling is beperkt tot een aantal specifieke sectoren.

Vanaf 01/01/2024 kunnen echter een heel aantal bijkomende sectoren een beroep doen op flexi-jobs. Daarnaast werden er vanaf 01/01/2024 een aantal wijzigingen ingevoerd m.b.t. de voorwaarden, het flexi-loon, de werkgeversbijdrage en de fiscale vrijstelling. Door deze wijzigingen zal een flexi-job werknemer per uur in het algemeen duurder worden dan een gewone werknemer. Het voordeel blijft wel dat een flexi-job werknemer veel korter en onregelmatiger ingezet kan worden.

Al deze wijzigingen hebben als doelstelling om ervoor te zorgen dat er sneller en gemakkelijker personeel kan worden aangetrokken in sectoren waar er een tekort is aan arbeidskrachten. In dit artikel willen wij jou dan ook graag informeren over al deze nieuwigheden.



Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om als flexi-job te kunnen werken?

Een werknemer kan slechts als flexi-job aan de slag wanneer aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Minstens 4/5de werken als loontrekkende bij een of meer andere werkgevers dan de werkgever waarbij de werknemer een flexi-job zal uitoefenen en dit in het derde kwartaal voorafgaand aan de tewerkstelling als flexi-job (behalve voor gepensioneerden).
- Wanneer de arbeidsovereenkomst van de werknemer werd verbroken, mag de werknemer geen flexi-job uitoefenen bij diezelfde werkgever, in de periode die wordt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding.
- De werknemer mag niet tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld.

Een gepensioneerde werknemer kan tevens een flexi-job uitoefenen. Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de volgende twee categorieën:

- De werknemer die de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt kan onmiddellijk aan de slag als flexi-jobber.
- De werknemer die op vervroegd pensioen is moet in het tweede kwartaal voorafgaand aan de flexi-job geregistreerd zijn als gepensioneerde in het pensioenkadaster. Indien de gepensioneerde toch eerder aan de slag wil als flexi-job, zal hij moeten voldoen aan de voorwaarden van een gewone werknemer.



Vanaf 1 januari 2024 dient aan de volgende bijkomende voorwaarden te worden voldaan alvorens een werknemer een flexi-job kan uitoefenen:

- De werknemer mag in hetzelfde kwartaal niet tewerkgesteld worden aan de hand van een andere arbeidsovereenkomst of een statutaire aanstelling hebben bij de werkgever waar hij een flexi-job zal uitoefenen.
- De onderneming waar er een flexi-job wordt uitgeoefend mag niet verbonden zijn met de onderneming waar de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor minstens 4/5de van een voltijdse job.
- Er wordt een wachttermijn ingevoerd voor werknemers die hun arbeidsduur verminderen.

Concreet kunnen werknemers die in kwartaal T-4 voltijds werken en in kwartaal T-3 verminderen naar een 4/5de tewerkstelling, tijdens het kwartaal T en het kwartaal T+1 geen flexi-job uitoefenen (vb. een werknemer die voltijds werkte in het eerste kwartaal van 2023 maar zijn prestaties heeft verminderd tot 80% in het tweede kwartaal van 2023 kan in het eerste en tweede kwartaal van 2024 geen flexi-job uitoefenen). Deze voorwaarde wordt gecontroleerd in de dimona - aangifte.

In welke sectoren zijn flexi-jobs mogelijk?

Het systeem van flexi-jobs was reeds mogelijk in de volgende sectoren:

- PC 118: het paritair comité voor bakkerijen, banketbakkerijen en consumptiesalons bij een banketbakkerij, alsook de detailhandel in de artisanale chocoladeproducten in gespecialiseerde winkels met NACE - code 47242. Voor wat de bakkerijen betreft, werd dit wel beperkt tot de broodbakkerijen die bijdragen aan het Waarborg- en sociaal fonds voor de bakkerij en werden industriële bakkerijen dus uitgesloten.
- PC 119: het paritair comité voor de handel in voedingswaren.
- PC 201: het paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel.



- PC 202: het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.
- PC 202.01: het paritair comité voor middelgrote levensmiddelenbedrijven.
- PC 223: het paritair comité voor de sport.
- PC 302: het paritair comité voor de horecasector.
- PC 304: het paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf, met uitsluiting van artistieke, artistiek – technische en artistiek – ondersteunende functies.
- PC 311: het paritair comité voor grote kleinhandelszaken.
- PC 312: het paritair comité voor warenhuizen.
- PC 314: het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.
- PC 322: het paritair comité voor de uitzendarbeid voor gebruikers die onder 1 van bovenstaande paritaire comité's vallen.
- PC 330: het paritair comité voor gezondheidsinrichtingen en – diensten en de openbare instelling en diensten van de publieke zorgsector met als NACE-code 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87301 en 87302, met uitsluiting van zorgfuncties.
- PC 330.03: het paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.

Vanaf 01/01/2024 wordt het toepassingsgebied van de flexi-jobs verder uitgebreid naar de volgende sectoren:

- PC 112: het paritair comité voor het garagebedrijf voor werkgevers die uitsluitend werkgeverscategorie 064 hebben.
- PC 118: het paritair comité voor de voedingsnijverheid maar enkel in de subsectoren:
 - industriële en ambachtelijke bakkerijen, ambachtelijke banketbakkerijen, ambachtelijke roomijsfabrikanten en de consumptiesalons bij een ambachtelijke banketbakkerij (PC 118.03);
 - brouwerijen en mouterijen (PC 118.07);
 - drankennijverheid (PC 118.08);
 - groentennijverheid (PC 118.09);
 - vruchtennijverheid (PC 118.10);
 - vleesnijverheid (PC 118.11);



- zuivelproducten (PC 118.12);
 - chocoladefabrieken - suikerbakkerij (PC 118.14);
 - aardappelverwerkende nijverheid (PC 118.21);
 - aardappelschilbedrijven (PC 118.22).
- PC 132, PC 144 en PC 145: het paritair comité voor ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken, voor de landbouw en het tuinbouwbedrijf enkel voor werkgevers die behoren tot de werkgeverscategorie 093, 193, 293, 094, 194, 294, 494 en 594.
 - PC 140.01: paritair subcomité voor de autobussen en autocars voor werkgevers die ressorteren onder de werkgeverscategorie 085.
 - PC 140.05: paritair subcomité voor de verhuizing voor werkgevers die ressorteren onder de werkgeverscategorie 084.
 - PC 200: paritair comité voor bedienden waarvan de werkgever valt onder de NACE-code 85.531 voor de autorijscholen en de werkgeverscategorie 010 of 020 betreft.
 - PC 320: het paritair comité voor begrafenisondernemers die uitsluitend werkgeverscategorie 320 hebben.
 - PC 323: paritair comité voor het beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden voor werkgevers die uitsluitend behoren tot de werkgeverscategorie 113, 114 en 037.
 - De evenementensectoren maar enkel voor functies die rechtstreeks verband houden met de organisatie van evenementen (geen artistieke functies) en wanneer de onderneming ressorteert onder een bepaalde NACE code.
 - Private of publieke werkgevers en de werknemers die zij tewerkstellen in functie van redder in publiek toegankelijke zwembaden en zwemvijvers of op het strand, en alleen voor werknemers die een diploma van redder hebben.

In bovenstaande sectoren bestaat er nog een mogelijkheid tot opt-out waarbij de sociale partners kunnen overeenkomen dat er alsnog (deels) in hun sector geen flexi-jobs mogen worden uitgeoefend.

Voor bepaalde sectoren zijn flexi-jobs enkel mogelijk wanneer de gemeenschappen en gewesten de vraag stellen. Bovendien dient er eerst te worden overlegd in het



overlegcomité en dient de mogelijkheid te worden opgenomen in een koninklijk besluit. Concreet gaat het om de volgende sectoren:

- PC 331: de Vlaamse welzijns-en gezondheidssector waarbij de werkgever als hoofdactiviteit kinderopvang heeft.
- Het officieel onderwijs en het gesubsidieerd personeel van het door de gemeenschap gesubsidieerd vrij onderwijs.
- De werknemers en de werkgevers uit de sport- en cultuursector, voor zover de werkgevers niet onder dezelfde wet van 5 december 1968 ressorteren en hun hoofdactiviteit beantwoordt aan de omschrijving van één van de NACE-codes onder categorie 93.1 of 90.

Een flexi-job zal in deze sectoren in principe ten vroegste vanaf het 2de kwartaal van 2024 mogelijk zijn.

Voor de sectoren waar een flexi-job op heden nog niet mogelijk is, kunnen de sociale partners overeenkomen dat flexi-jobs geheel of gedeeltelijk worden toegestaan. Toelatingen en uitsluitingen zullen jaarlijks worden opgenomen in een koninklijk besluit dat steeds op 1 januari van het volgende jaar in werking zal treden. Enkel voor 2024 wordt er voorzien in de mogelijkheid om per kwartaal een invoering/uitsluiting te doen.

Ongeacht de sector kunnen bepaalde functies nooit een flexi-job uitoefenen. Het gaat over de volgende functies:

- De artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald in de Wet tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers.
- De functies die taken omvatten zoals omschreven in de Wet betreffende de uitoefening van gezondheidszorgberoepen.



Het nieuwe flexi-loon

Het huidige minimumflexi-loon blijft enkel behouden voor werknemers in de horeca (flexi-loon van 11,19 euro + 0,86 euro flexi-vakantiegeld = 12,05 euro)

In alle andere sectoren dient voortaan het minimumloon te worden gerespecteerd zoals voorzien in de loonschaal die van toepassing is op de functie die de flexi-jobber uitoefent. Tevens zal er bijkomend nog vakantiegeld moeten worden betaald ten belope van 7,67% van het flexi-loon.

Het loon dient nog steeds te worden uitgedrukt in een uurloon waardoor een omzetting in bepaalde sectoren noodzakelijk zal zijn.

Tevens wordt er een beperking ingevoerd waardoor het flexiloon niet meer mag bedragen dan 150% van het minimumbasisloon voor de functie zoals voorzien in de sector of van het GGMMI. Deze vergoeding omvat naast het flexi-loon ook nog andere vergoedingen, premies en voordelen.

Verhoging bijzondere sociale bijdrage

Het flexi-loon is vrijgesteld van de gewone sociale bijdragen, maar is onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage. De werkgeversbijdrage wordt nu verhoogd van 25% naar 28%.

Fiscale vrijstelling

Voor niet-pensioengerechtigde flexi-jobbers wordt er vanaf 2024 een plafond ingevoerd m.b.t. de belastingvrijstelling. De vrijstelling zal enkel nog van toepassing zijn voor de eerste

12.000 euro die op jaarbasis wordt verdiend. Gepensioneerde flexi-jobbers worden uitgesloten van deze beperking.

Indien je hierbij vragen zou hebben, dan kan je uiteraard steeds contact opnemen met jouw dossierbeheerder.





IDENTITEIT WERKGEVER

NAAM:

ADRES:

werkgeverscategorie ondernemingsnummer (1)

inschrijvingsnummer RSZ (2)

Maand en jaar: _____

IDENTITEIT WERKNEMER

INSZ:
(identificatienummer Sociale Zekerheid - zie de Kenzijde van uw ID-kaart)

NAAM:

ADRES:

LEES EERST AANDACHTIG DE UITLEG OP DE KEERZIJDE!

HOE VULT U ROOSTER 1 IN?

Werkloosheid: laat het vakje blanco (u laat het ook blanco voor de dagen waarop u niet werkt ingevolge tijdskrediet of loopsaandoerbrekking).

Arbeid: maak het vakje zwart met onuitwisbare inkt, wanneer u begint te werken
- bij uw gewone werkgever
- bij een andere werkgever (tewerkstelling als loontrekkende) op een dag waarop u gewoonlijk werkt bij uw gewone werkgever.

ROOSTER 1 (2)

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21

Tijdelijke werkloosheid: nieuwe toeslag voor werkgevers

De federale regering heeft beslist om de uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid vanaf 01/01/2024 te verlagen van 65% naar 60% van het (eventueel begrensd) loon. Dit geldt voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid, behalve voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Ter compensatie werd er een nieuwe toeslag ingevoerd van € 5 per dag tijdelijke werkloosheid. Deze toeslag moet betaald worden door de werkgever of door een sectoraal fonds en dit voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid, behalve bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Deze toeslag komt bovenop de reeds bestaande supplementen die reeds betaald worden door de werkgever of door een sectoraal fonds. Deze toeslag is echter niet verschuldigd wanneer er in de sector reeds voorzien werd dat bij tijdelijke werkloosheid een percentage van het loon gegarandeerd moet worden waardoor de werknemer een supplement ontvangt dat minstens gelijk is deze nieuwe toeslag van € 5.

Werknemers die minder dan € 4.000 per maand verdienen, hebben recht op deze toeslag vanaf de eerste werkloosheidsdag. Werknemers die meer dan € 4.000 per maand verdienen, hebben slechts recht op deze toeslag vanaf de 27e dag tijdelijke werkloosheid bij dezelfde werkgever.

Momenteel is er nog veel onduidelijkheid over de praktische toepassing van deze toeslag. Bovendien zijn er in verschillende sectoren nog onderhandelingen bezig zijn



over de vraag of er op sectoraal niveau al dan niet zal worden tussengekomen in deze nieuwe toeslag. Wij blijven de verdere ontwikkelingen in deze nieuwe regelgeving uiteraard opvolgen voor jou.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Ziekte tijdens jaarlijkse vakantie: bijkomende verduidelijkingen

Via onze nieuwsbrief van de maand december 2023 hebben wij jou reeds laten weten dat vanaf 01/01/2024 een werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie, zijn vakantiedagen zal kunnen overdragen tot na het einde van zijn arbeidsongeschiktheid.

Ondertussen werden sommige elementen van deze nieuwe regelgeving verduidelijkt en via dit artikel willen wij jou hier dan ook graag bijkomend over informeren.

Oorspronkelijk werd er gesteld dat de werknemer, op het moment dat hij het medisch attest bezorgt aan de werkgever, moet meedelen dat hij zijn vakantiedagen wil behouden en op een later tijdstip wil opnemen. Ondertussen is echter duidelijk geworden dat dergelijke mededeling niet nodig is, aangezien dit eigenlijk vanzelfsprekend is doordat de werknemer een attest bezorgt en het net de bedoeling is van de Europese regelgeving dat werknemers hun vakantierechten behouden wanneer zij ziek worden tijdens hun vakantie.



Indien de werknemer daarentegen zijn vakantiedagen **direct aaneensluitend** aan zijn arbeidsongeschiktheid wil opnemen, dan moet dit wel meegedeeld worden op het moment dat het medisch attest bezorgd wordt. In principe ben je als werkgever trouwens niet verplicht om deze nieuwe bijkomende periode van vakantie zomaar te aanvaarden, aangezien vakantie steeds in overleg moet worden vastgelegd.

Concreet moet een werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie, dus enkel een doktersattest bezorgen én zijn verblijfsadres meedelen indien dit niet zijn thuisadres zou zijn. Indien hij zijn vakantie aaneensluitend aan zijn arbeidsongeschiktheid wil opnemen, dan moet dit ook nog worden meegedeeld uiterlijk op het moment dat hij zijn doktersattest bezorgt.

Daarnaast willen we ook nog meegeven dat deze nieuwe regelgeving in principe enkel van toepassing is bij een periode van jaarlijkse vakantie en dus bijvoorbeeld niet wanneer de werknemer ADV-dagen of extralegale vakantie opneemt.

Bovendien willen we ook nog verduidelijken dat de werknemer niet enkel zijn recht op vakantiedagen blijft behouden wanneer hij ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie, maar ook wanneer er sprake zou zijn van een arbeidsongeval, beroepsziekte, ongeval, moederschapsrust of vaderschapsverlof tijdens de jaarlijkse vakantie. Ook al is de kans eerder klein dat dergelijke situaties zich in de praktijk zouden voordoen.

Tenslotte willen we nogmaals benadrukken dat het van belang is dat je als werkgever jouw arbeidsreglement aanpast aan deze nieuwe regelgeving.

Voor meer concrete informatie of voor een bijlage voor bij jouw arbeidsreglement kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Flitscontroles SIOD 2024

De SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) heeft bekendgemaakt welke flitscontroles zij in 2024 zullen organiseren.

In januari 2024 vonden er reeds flitscontroles plaats in de bouwsector (incl. elektrotechniek en metaal). Hieronder kan je het overzicht terugvinden van de andere geplande flitscontroles in 2024:

- Maart 2024: verhuissector
- Juni 2024: horecasector
- September 2024: groene sectoren
- November 2024: transport (inclusief bus en truck).

Deze aangekondigde flitscontroles hebben voornamelijk een informatief en preventief karakter en worden voorafgaand gepubliceerd op de website van de SIOD. Dit neemt echter niet weg dat de inspectiediensten, bij vaststelling van zwaarwichtige inbreuken, ook tijdens deze flitscontroles kordaat kunnen optreden en indien nodig verbaliseren.

De gewone, onaangekondigde controles zullen uiteraard onverminderd blijven doorgaan en zware sociale fraude zal streng worden aangepakt.

De SIOD stelt op hun website verschillende checklists ter beschikking. Deze checklists geven een handig overzicht van de documenten die de inspectiediensten bij een controle kunnen opvragen: <https://www.siod.belgie.be/nl/checklists>





Verhoging forfaitaire vergoeding voor telewerk

Wanneer jouw werknemer structureel en op regelmatige basis van thuis werkt, dan kan je hem maandelijks een forfaitaire onkostenvergoeding toekennen. Deze onkostenvergoeding is bedoeld om de kosten verbonden aan het thuiswerk te vergoeden. Het gaat over de terbeschikkingstelling van materiaal, meubilair en algemene kantoorkosten verbonden aan thuiswerk.

Onder 'structureel en op regelmatige basis' wordt het equivalent van 1 arbeidsdag per week verstaan, zowel voor voltijdse als voor deeltijdse werknemers (bijgevolg wordt dit voor deeltijdse werknemers dan ook niet pro rata bekeken).

Dit kan op maandbasis op verschillende manieren worden ingevuld, bijvoorbeeld 1 kalenderdag / week; 2 halve werkdagen per week, 2u per dag in een 5-dagen week, 1 week per maand,...

Deze forfaitaire onkostenvergoeding bedraagt vanaf 01/12/2023 maximaal € 151,70 per maand. Ter info: t.e.m. 30/11/2023 bedroeg deze vergoeding maximaal € 148,73 per maand.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Beroepsmatige verplaatsingen met eigen wagen: nieuw bedrag

De kilometervergoeding voor beroepsmatige verplaatsingen met de eigen wagen wordt elk kwartaal herzien om zo snel te kunnen inspelen op de schommelingen van de brandstofprijzen.

Bijgevolg bedraagt vanaf 01/01/2024 de kilometervergoeding € 0,4269 per kilometer. Dit is iets hoger dan het vorige bedrag, dat € 0,4259 per kilometer bedroeg.

Bij de loonverwerking van de maand januari 2024 zal er automatisch rekening worden gehouden met dit nieuwe bedrag.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

