

---

## Nieuwsbrief februari 2024

---



Hangt de [bouwkalender 2024](#) al uit?

### Agenda

**12/03/2024** [Seminarie - mobiliteitsvergoeding bouw](#) - 18u00 tot 20u30 - Op locatie La Vue te Lokeren

### Officient

**15/03/2024** - [Webinar-Hoe werkt de Self Service voor medewerkers?](#) - 10u00 tot 10u30





## Jaarlijks opleidingsplan en Federaal Learning Account

Eén van de doelstellingen uit de zogenaamde arbeidsdeal was om levenslang leren te promoten. Hierbij werd er enerzijds een individueel opleidingsrecht voor iedere werknemer ingevoerd en anderzijds een verplichting voor ondernemingen met minstens 20 werknemers om een opleidingsplan op te stellen. Daarnaast werd er ook nog een bijkomende verplichting ingevoerd om opleidingen te registreren in het Federal Learning Account. Via dit artikel willen wij dan ook graag het opleidingsplan opnieuw even onder de aandacht brengen en jou ook informeren over het nieuwe Federal Learning Account, dat binnenkort ook effectief van kracht zal worden.

### Jaarlijks opleidingsplan

Het opleidingsplan moet jaarlijks uiterlijk tegen 31/03 worden opgesteld. Indien je dit voor 2024 nog niet in orde hebt gebracht, dan ga je hier dus best spoedig mee aan de slag.

Dit plan moet een minimumduurtijd van één jaar hebben, kan zowel in papieren als in elektronische vorm worden opgemaakt en moet minstens het volgende bevatten:

- Een lijst van alle aangeboden formele en informele opleidingen.
- De wijze waarop het opleidingsplan bijdraagt aan het individueel opleidingsrecht van de werknemers.



- Voor welke doelgroepen de opleidingen bestemd zijn, met een bijzondere aandacht voor enkele risicogroepen (bv. werknemers van minstens 50 jaar oud, werknemers met een handicap, knelpuntberoepen...) en de wijze van evaluatie met de werknemers, alsook de genderdimensie.

Aan dit opleidingsplan gaat wel nog een overlegprocedure vooraf. Je moet jouw ontwerp namelijk voorleggen aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging die advies kunnen geven of, bij gebrek daaraan, aan jouw werknemers en dit tegen uiterlijk 15/03.

Het opleidingsplan moet bewaard worden in de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers moeten immers op eenvoudige vraag toegang hebben tot het plan.

### **Federal Learning Account**

Deze nieuwe verplichting zou ingaan vanaf 01/04/2024, maar deze digitale toepassing is momenteel nog niet actief. Wij zullen jou hier dan ook verder van op de hoogte blijven houden, maar via deze weg willen wij de belangrijkste krijtlijnen nu toch al even meegeven.

Deze toepassing wordt beheerd door Sigedis en moet de verschillende gemachtigden (waaronder de werknemer en de werkgever) de nodige informatie verschaffen over het opleidingskrediet, de individuele opleidingsrekening (saldo), de gevolgde opleidingen en de sectorale aspecten van opleiding.

Als werkgever heb je de verplichting om de gegevens bij te werken en te registreren en dit uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op het kwartaal waarin de opleidingen gevolgd werd. Zo moet je bijvoorbeeld de in het desbetreffende kwartaal gevolgde opleidingen registreren en ook de gegevens die anderen registreren of berekenen, nakijken en indien nodig aanpassen. Indien je niet voldoet aan deze verplichtingen, dan kom je op een lijst terecht die door Sigedis aan de inspectiediensten bezorgd zal worden.

Elke werknemer zal toegang hebben tot de Federal Learning Account via [www.mycareer.be](http://www.mycareer.be)



De werknemer zal bij de indiensttreding en minstens éénmaal per jaar van Sigedis de nodige informatie ontvangen. Deze gegevens worden verzonden naar de ebox van de werknemer.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---



## Wijzigingen vergoedingen woon-werkverkeer

In dit artikel willen wij jou informeren over enkele wijzigingen aan de vergoedingen die je als werkgever eventueel moet betalen n.a.v. het woon – werkverkeer van jouw werknemers.

### Werkgevertussenkost woon – werkverkeer

De tariefverhoging van de NMBS op 1 februari 2024 met 5,9% kan een invloed hebben op jouw werkgevertussenkost in het woon – werkverkeer. Wij passen de bedragen die in jouw sector van toepassing zijn automatisch aan. Dit kan, afhankelijk van de sector, trouwens niet alleen aan de orde zijn voor werknemers die gebruik maken van de trein, maar ook voor werknemers die met een eigen vervoersmiddel naar het werk komen.



## **Berekeningstabel PC 124**

Voor PC 124 kan je de aangepaste berekeningstabel terugvinden op onze website. Enkel de verplaatsingsvergoeding werd aangepast; de mobiliteitsvergoeding blijft onveranderd.

## **Verhoogd bedrag fietsvergoeding en maximumbedrag op jaarbasis**

Werknemers die met de fiets komen werken, hebben recht op een tussenkomst indien de sector dit voorziet. Vanaf 01/01/2024 bedraagt het bedrag dat maximaal door de RSZ en de fiscus aanvaard wordt € 0,35 per kilometer.

De verhoging van het vrijgesteld bedrag betekent enkel dat je als werkgever de mogelijkheid hebt om een hogere fietsvergoeding toe te kennen indien zij dit zouden willen. Er is echter geen algemene verplichting om dit ook effectief te doen. In eerste instantie moet er immers steeds naar de sectorale bepalingen gekeken worden en in de meeste sectoren wordt er niet voorzien in een automatische aanpassing van de fietsvergoeding wanneer het maximaal vrijgestelde bedrag verhoogd wordt. Indien je de fietsvergoeding in jouw onderneming rijwillig zou willen verhogen, dan kan je hiervoor contact opnemen met jouw dossierbeheerder.

Indien er op sectoraal niets voorzien wordt, dan geldt de aanvullende algemene regeling van de NAR-cao nr. 164. De vergoeding die door deze cao voorzien wordt, wordt vanaf 01/01/2024 opgetrokken van € 0,27 per km naar € 0,28 per km met een maximum van 20 km enkel per dag. Deze vergoeding zullen wij automatisch aanpassen indien van toepassing.

Daarnaast heeft de regering heeft ook een maximumbedrag op jaarbasis vastgelegd, namelijk € 2.500 per kalenderjaar. Dit bedrag zou wel nog worden opgetrokken tot € 3.500 per kalenderjaar, maar dat moet nog definitief worden goedgekeurd. Dit maximum geldt per werkgever en per werknemer. Indien dit maximumbedrag overschreden wordt, dan wordt het deel van de fietsvergoeding dat het grensbedrag overschrijdt, beschouwd als loon.

Tenslotte willen wij ook nog meegeven dat je eventueel recht kan hebben op een belastingkrediet wanneer je een fietsvergoeding toekent aan jouw werknemer. Voor meer info hierover verwijzen wij naar het desbetreffende artikel in deze nieuwsbrief.

---





## Belastingkrediet fietsvergoeding

Ter compensatie van de algemene verplichte fietsvergoeding in het kader van de NAR – cao nr. 164 of van een vrijwillige verhoging van de fietsvergoeding, kan je als werkgever een tijdelijke fiscale compensatie in de vorm van een belastingkrediet bekomen om de extra kost te recupereren. Via dit artikel informeren we jou hier graag over.

### **NAR – Cao nr. 164**

Deze cao is enkel van toepassing voor de werknemers die geen specifieke fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer ontvangen op basis van een sectorale cao of een ondernemings-cao en voorziet vanaf 01/05/2023 een fietsvergoeding van € 0,27 per kilometer. Vanaf 01/01/2024 werd dit bedrag opgetrokken naar € 0,28 per kilometer. Hierbij geldt er wel een begrenzing van 20 kilometer enkel per dag.

Er wordt nu voorzien in een tijdelijke fiscale compensatie in de vorm van een belastingkrediet om de financiële gevolgen van de invoering van deze algemene fietsvergoeding te verzachten. Het gaat om een tijdelijke maatregel voor de fietsvergoedingen die in de periode vanaf 01/05/2023 t.e.m. 31/12/2024 werden toegekend in een belastbaar tijdperk verbonden met de aanslagjaren 2023, 2024, 2025 of 2026.



Dit belastingkrediet geldt voor de verhoging van de fietsvergoeding, namelijk het verschil tussen de fietsvergoeding toegekend op een bepaald tijdstip in de periode vanaf 01/05/2023 t.e.m. 31/12/2024 en de referentiefietsvergoeding toegekend op 01/07/2022. Indien er geen vrijwillige fietsvergoeding o.b.v. het arbeidsreglement of individuele overeenkomst werd toegekend, is de referentiefietsvergoeding in principe 0.

Het bedrag van het belastingkrediet is gelijk aan de verhoging van de fietsvergoeding vermenigvuldigd met het aantal kilometers waarvoor de vergoeding werd toegekend binnen bovenvermelde periode; met een maximum van 20 km enkel per dag.

Eén van de voorwaarden is echter wel dat de kost van de fietsvergoeding effectief moet worden gedragen door de werkgever en deze niet wordt doorgerekend aan een derde.

Het belastingkrediet moet worden aangevraagd in de belastingaangifte. Hiervoor moet er een document als bijlage aan de belastingaangifte worden toegevoegd, met daarin volgende gegevens:

- Het bedrag van de referentiekilometervergoeding toegekend op 01/07/2022.
- Het aantal afgelegde kilometers waarvoor in het betrokken belastbare tijdperk een fietsvergoeding voor woon-werkverplaatsingen werd toegekend in toepassing van NAR-cao nr. 164. Indien van toepassing, dan moet het aantal kilometers per kalenderjaar worden opgesplitst.
- Een bevestiging van de belastingplichtige dat de verhoging van de fietsvergoeding niet door derden wordt vergoed.

### **Facultatieve verhoging fietsvergoeding**

Vanaf 01/01/2024 bedraagt de maximale fietsvergoeding, vrijgesteld van fiscale en sociale bijdragen € 0,35 per effectief met de fiets afgelegde kilometer i.p.v. de huidige € 0,27 per kilometer.

Om werkgevers aan te moedigen om dit verhoogde bedrag toe te kennen, wordt er ook bij een facultatieve verhoging van de fietsvergoeding voorzien in een tijdelijke fiscale compensatie in de vorm van een belastingkrediet. Wanneer je dus vrijwillig de



fietsvergoeding binnen jouw onderneming vanaf 01/01/2024 verhoogt, dan kan je ook een voor deze kost een compensatie krijgen. Deze compensatie is van toepassing voor fietsvergoedingen die werden toegekend voor de periode vanaf 01/01/2024 t.e.m. 31/12/2026 en die ten laatste op 31/12/2027 worden toegekend.

Om aanspraak te kunnen maken op dit belastingkrediet gelden volgende voorwaarden:

- De kost van de fietsvergoeding wordt effectief gedragen door de werkgever.
- De verhoging van de fietsvergoeding is niet het gevolg van een indexering.
- De vrijwillige verhoging van de fietsvergoeding geldt onbeperkt in de tijd (geen tijdelijke verhoging dus).
- De verhoging moet worden vastgelegd in een ondernemings-cao , in het arbeidsreglement of in een individuele overeenkomst.

Het belastingkrediet geldt voor het verschil tussen de fietsvergoeding toegekend op een bepaald tijdstip tussen 01/01/2024 en 31/12/2026 en de referentiefietsvergoeding toegekend op 01/07/2023, met een minimum van € 0,18 per kilometer. Deze compensatie wordt beperkt tot maximaal € 0,05 per kilometer.

Indien je als werkgever reeds een compensatie krijgt in de vorm van een belastingkrediet gelinkt aan cao nr. 164 (zoals hierboven beschreven), dan wordt enkel het surplus van de verhoogde fietsvergoeding gecompenseerd door het belastingkrediet van de facultatieve verhoging van de fietsvergoeding.

Wanneer je effectief gebruik wil maken van deze belastingkredieten, dan neem je best contact op met jouw boekhouder. Daarnaast kan je voor meer informatie ook steeds terecht bij jouw dossierbeheerder.

---







## Ziekte tijdens jaarlijkse vakantie: model geneeskundig getuigschrift

Via onze nieuwsbrieven van de maanden december 2023 en januari 2024 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.

Via dit artikel willen wij jou laten weten dat een koninklijk besluit recent een specifiek model van geneeskundig getuigschrift heeft ingevoerd wanneer werknemers een beroep willen doen op de mogelijkheid om hun vakantiedagen later op te nemen.

Via volgende link kan je dit model terugvinden:

[https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/schorsing-van-de-arbeidsovereenkomst/oorzaken-van-schorsing-hoofde-6#toc\\_heading\\_2](https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/schorsing-van-de-arbeidsovereenkomst/oorzaken-van-schorsing-hoofde-6#toc_heading_2)

Werknemers zijn echter niet verplicht om dit specifieke model te gebruiken. Ook een “gewoon” doktersattest kan hiervoor gebruikt worden.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---





## Verlies de deadline van de loonbonus niet uit het oog

Dankzij het systeem van de niet – recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90) kunnen werkgevers hun werknemers een fiscaalvriendelijke bonus uitkeren, gekoppeld aan concrete doelstellingen.

Deze bonus is onderworpen aan een RSZ – solidariteitsbijdrage van 13,07% ten laste van de werkgever, maar is vrij van bedrijfsvoorheffing. De werkgever betaalt op het bedrag van de loonbonus een bijzondere bijdrage van 33%. De loonbonus is dan ook zowel voor de werkgever als voor de werknemer een interessante alternatieve verloningsvorm.

Voor de RSZ wordt de bonus niet beschouwd als loon voor een maximumbedrag van € 4.020 bruto in 2024 per kalenderjaar en per werknemer. Voor de fiscus wordt de bonus vrijgesteld van belastingen ten belope van een maximumbedrag van € 3.496 netto in 2024 per kalenderjaar en per werknemer.

De invoering van een loonbonus verloopt volgens een specifieke procedure. De indiening moet ten laatste gebeuren voordat 1/3e van de referentieperiode verstreken is. Concreet moet de cao of toetredingsakte, als je een bonusplan wil opmaken met doelstellingen voor het volledige jaar 2024, uiterlijk 30 april neergelegd zijn op de griffie van de FOD WASO. Het is niet de datum van verzending die telt, maar wel de datum van ontvangst op de FOD WASO. Deze indiening kan trouwens ook online gebeuren.



Je kan dus nog een bonusplan (cao 90) indien voor dit kalenderjaar, maar de tijd dringt... Gelet op het feit dat de opmaakprocedure toch ook enige tijd in beslag neemt, schiet je dan ook best nu in actie.

Via onderstaande link kan je de actuele modelformulieren terugvinden:

[https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/niet-recurrente-resultaatsgebonden-voordelen-bonusplannen#toc\\_heading\\_2](https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/niet-recurrente-resultaatsgebonden-voordelen-bonusplannen#toc_heading_2)

Voor begeleiding bij de opmaak van jouw bonusplan, kan je steeds contact opnemen met de juridische dienst van Accuria.

---



## **Jaarverslag interne preventiedienst Vóór 1 april 2024**

In het kader van het welzijn van de werknemers op het werk dient elke werkgever te beschikken over een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze dienst moet tenminste bestaan uit een preventieadviseur die gekozen wordt uit de personeelsleden. In ondernemingen met minder dan 20 werknemers kan de werkgever zelf de functie van preventieadviseur uitoefenen.

De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk is wettelijk verplicht om een jaarverslag op te maken met de activiteiten van het voorbije werkjaar.



Sinds 2018 is het niet langer nodig dat je het verplichte jaarverslag van de interne dienst preventie en bescherming op het werk opstuurt naar Toezicht op het Welzijn op het Werk, maar het jaarverslag dient wel nog steeds vóór 1 april opgemaakt te worden. Het jaarverslag moet in de onderneming ter beschikking worden gehouden van de inspectiediensten.

De modelformulieren en de bijhorende nota, die richtlijnen geeft voor het invullen van de verschillende rubrieken, zijn beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be>). Trefwoord: jaarverslag (jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk – dienstjaar 2024).

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---

