
Nieuwsbrief maart 2024



MOMENTS
OF
INSPIRATION
vrijdag 26 april 2024

Simulatie nodig? De [bruto-netto simulator](#) al geprobeerd?

Agenda

16/04/2024 - [Vervolgopleiding sociale wetgeving: individuele & collectieve verloning](#) - 09u00 tot 12u00

26/04/2024 - [Moments of inspiration](#) - 08u30 tot 14u00 -

Accuria Zwijnaarde - **hoofdspreker is professor arbeidseconomie Stijn Baert**

Officient

18/04/2024 - [Webinar: haal het maximale uit de opleidingsmodule in Officient](#) - 14u00 tot 14u30



Bankholiday 29 maart 2024

Vrijdag 29/03/2024 is een bank holiday en daarnaast is maandag 01/04/2024 een feestdag (Paasmaandag).

Op deze dagen worden er door de banken in principe geen betalingsopdrachten verwerkt.

Gelieve hier dan ook rekening mee te houden bij het doorgeven van jouw loonprestaties voor de maand maart 2024.



Tijdelijke werkloosheid: nieuwe toelag voor werkgevers – update

In onze nieuwsbrief van de maand januari 2024 hebben wij jou reeds geïnformeerd over de nieuwe toeslag van € 5 per dag tijdelijke werkloosheid. Deze toeslag werd ingevoerd vanaf 01/01/2024 ter compensatie van de beslissing van de federale regering om de uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid te verlagen van 65% naar 60%.



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.

Voor de volledigheid geven wij ook nog even mee dat werknemers die minder dan € 4.000 per maand verdienen, recht hebben 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.

Ondertussen is meer duidelijkheid over hoe deze toeslag effectief berekend moet worden. Vanaf de loonverwerking van de maand maart 2024 zal deze toeslag dan ook automatisch berekend worden indien deze effectief toegekend moet worden. Voor wat de maanden januari en februari 2024 betreft, zullen er in de loop van de maand maart 2024 automatisch nog correcties worden uitgevoerd.

Daarnaast zijn er momenteel ook al enkele sectoren die afspraken gemaakt hebben m.b.t. deze toeslag. Hieronder kan je een overzicht terugvinden van deze sectoren:

- PC 111 (arbeiders metaal): de nieuwe bijkomende toeslag zal bijgeteld worden bij de bestaande tussenkomst tijdelijke werkloosheid. Hierdoor bedraagt het nieuwe bedrag van de tussenkomst € 19,15 per dag voor een volledige uitkering en € 9,58 voor een halve uitkering. Bijgevolg moet je als werkgever deze nieuwe toeslag niet zelf rechtevreeks aan jouw arbeiders betalen.
- PC 124 (arbeiders bouw): er is géén tussenkomst door het sectoraal fonds, waardoor deze nieuwe toeslag betaald moet worden door de werkgever.
- PC 126 (arbeiders en bedienden hout- en stoffering): voor de arbeiders wordt deze nieuwe bijkomende toeslag ten laste genomen door het FBZ, waarbij de hierboven vermeldde loongrens van € 4.000 bruto per maand niet van toepassing zal zijn. Voor de bedienden moet je als werkgever wél zelf deze toeslag betalen, waarbij de loongrens van € 4.000 bruto per maand wél van toepassing zal zijn.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Bijdrage aan het “Terug Naar Werk”-fonds bij medische overmacht

Vanaf 1 april 2024 moet een werkgever, die eenzijdig de arbeidsovereenkomst beëindigt wegens medische overmacht, niet langer een outplacementaanbod aanbieden aan de betrokken werknemer. In de plaats daarvan werden er een aantal nieuwe verplichtingen in het leven geroepen voor werkgevers die vanaf 1 april 2024 eenzijdig de arbeidsovereenkomst van hun werknemer verbreken wegens overmacht omwille van medische redenen. In dit artikel willen wij jou hier graag over informeren.

Eenzijds zal de werkgever een bijdrage ten belope van 1.800 euro moeten overmaken aan het “Terug Naar Werk”-fonds. Anderzijds zal de werkgever, elektronisch of aan de hand van een modelformulier dat beschikbaar zal worden gesteld op de website van het RIZIV, een aantal werkgever-en werknemersgegevens moeten overmaken aan het RIZIV en dit binnen de 45 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Van zodra het RIZIV de nodige informatie heeft ontvangen, zullen zij een betaalverzoek overmaken aan de werkgever zodat de werkgever de bijdrage kan overmaken aan het “Terug Naar Werk”-fonds. De elektronische applicatie en het modelformulier zijn momenteel nog niet beschikbaar.

Volledigheidshalve geven we nog mee dat deze verplichtingen enkel gelden bij een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische redenen door de werkgever. Wanneer de beëindiging werd vastgesteld in wederzijds akkoord door beide partijen of eenzijdig wordt ingeroepen door de werknemer, wordt de werkgever vrijgesteld van deze verplichtingen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Bijkomende voorwaarde vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing ploegenarbeid, volcontinu arbeid en nachtarbeid

Vanaf 1 april 2024 wordt er een bijkomende voorwaarde in het leven geroepen wanneer een onderneming gebruik wenst te maken van de gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid, volcontinu arbeid en nachtarbeid. In dit artikel willen wij jou hier graag over informeren.

Om gebruik te kunnen maken van deze gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing moet er ofwel een ploegenpremie worden toegekend ten belope van minstens 2% van het bruto-uurloon (in het kader van ploegenarbeid of volcontinu arbeid) of een nachtpremie van minstens 12% van het bruto-uurloon (in het kader van nachtarbeid).

Met ingang van 1 april 2024 wordt er bijkomend vereist dat indien een onderneming (verder) gebruikt wenst te maken van de gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid, volcontinu arbeid en nachtarbeid, de toekenningsmodaliteiten van de premie verplicht moet worden opgenomen in een cao, in het arbeidsreglement of in de individuele arbeidsovereenkomst.

Voor de bouwsector (PC 124) bijvoorbeeld is er een sectorale cao m.b.t. de premie voor ploegenarbeid en nachtarbeid, waardoor er automatisch voldaan is aan deze nieuwe verplichting.



Voor de volledigheid willen wij ook nog even meegeven dat deze bijkomende voorwaarde niet wordt opgelegd in het kader van de toepassing van de gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing bij ploegenarbeid werken in onroerende staat.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Federal Learning Account - update

In onze nieuwsbrief van de maand februari 2024 hebben wij jou reeds geïnformeerd over het Federal Learning Account.

Deze nieuwe verplichting zou ingaan vanaf 01/04/2024, maar deze digitale toepassing is momenteel nog steeds niet actief. Vanaf 01/04/2024 zou er wel een zogenaamde proefversie beschikbaar zijn.

Vanaf 01/06/2024 zou de officiële versie gelanceerd worden. Vanaf dan heb je als werkgever nog een periode van 6 maanden waarbinnen de nodige gegevens voor de opleidingen in 2024 moeten worden geregistreerd. Concreet zou de deadline voor de registratie en het aanvullen van de nodige gegevens dus 30/11/2024 worden.

Dit uitstel moet nog wel officieel worden bevestigd. Wij blijven dit dossier uiteraard verder opvolgen en blijven jou op de hoogte houden van eventuele nieuwe ontwikkelingen.





Omschakeling van het winteruur naar het zomertijd

Eind maart schakelen we opnieuw over op het zomertijd. In de nacht van zaterdag 30 maart 2024 op zondag 31 maart 2024 wordt de klok één uur vooruitgezet en 2 uur 's nachts wordt dan 3 uur 's nachts. Wat betekent dit voor de werknemers die tijdens deze weekendnacht aan het werk zijn?

In de mate van het mogelijke moet je er als werkgever voor proberen te zorgen dat dezelfde ploegen ingezet worden bij de overgang naar het zomertijd en naar het winteruur. Bij de overgang naar het winteruur zullen deze werknemers 9 uur moeten presteren, bij de overgang naar het zomertijd moeten zij daarentegen slechts 7 uur werken. Zij krijgen dan telkens 8 uur uitbetaald.

Indien de arbeidsorganisatie het echter niet toelaat om dezelfde werknemers deze 2 nachten te laten presteren, dan moet de werkgever bij de overgang naar het zomertijd de werknemers 8 uur betalen, hoewel zij maar 7 uur werken. Bij de overgang naar het winteruur werken de werknemers 9 uur en krijgen ze 9 uur betaald.

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 01/04/2024 de kilometervergoeding € 0,4265 per kilometer. Dit is iets lager dan het vorige bedrag, dat € 0,4269 per kilometer bedroeg.

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

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

