
Nieuwsbrief mei 2024



[HR-analytics?](#) Meer inzicht in je bedrijf door het online HR-dashboard en rapporteringstool.

Agenda

23/05/2024 - [webinar sociale actua](#) - 13u00 tot 14u00

11/06/2024 - [Sociale inspectie in de bouw \(speciale locatie\)](#) - 8u30 tot 10u45

Officient

13/06/2024 - [Van start met Workflows](#)- 14u00 tot 14u30





Fiscaal voordelige overuren wegenwerken

Op een aantal overuren per werknemer en per jaar is een fiscaal gunstregime van toepassing voor zowel de werkgever als de werknemer. Voor de werkgever bestaat dit voordeel uit een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing en voor de werknemer uit een vermindering van de bedrijfsvoorheffing.

Dit aantal uren wordt algemeen beperkt tot 130 overuren per werknemer per jaar. T.e.m. 30/06/2025 wordt deze grens opgetrokken naar 180 overuren voor alle sectoren. Daarnaast zijn er ook nog uitzonderingen voor de bouw- en horecasector.

Daar bovenop wordt er nu een bijkomende uitzondering voorzien, specifiek voor wegen- en spoorwegwerken. Voor deze sector wordt het aantal fiscaalvriendelijke overuren opgetrokken naar 280 uren per werknemer per jaar.

De bedoeling van deze maatregel is om bepaalde werkzaamheden niet te lang te laten aanslepen en deze uit te voeren op tijdstippen waarbij er zo weinig mogelijk hinder veroorzaakt wordt.

Deze verhoging geldt enkel voor werknemers van werkgevers die hoofdzakelijk wegenwerken of spoorwegwerken verrichten én aan wie de overheid oplegt om in het weekend, op feestdagen of 's nachts te werken. Wegenwerken die bestaan uit het aanleggen van ondergrondse leidingen en kabels worden uitgesloten van deze maatregel!



Hierbij moeten deze overuren ook effectief gepresteerd worden in het kader van wegenwerken of spoorwegwerken die, op vraag van de overheid, uitgevoerd werden in het weekend, op feestdagen of 's nachts.

Daarnaast geldt ook nog de bijkomende voorwaarde dat de betrokken werkgevers gebruik moeten maken van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.

Voorlopig is het nog wachten op de publicatie van deze maatregel in het Belgisch Staatsblad, maar er wordt verondersteld dat deze maatregel in werking zal treden vanaf 01/06/2024.

Indien je in aanmerking komt voor deze verhoging van de overurengrens, dan moet je jouw dossierbeheerder hiervan op de hoogte brengen. Op die manier kunnen wij hiermee rekening houden bij de loonberekeningen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Berekening vakantiegeld bedienden

Het dubbel vakantiegeld voor bedienden wordt berekend in de maand juni. Wens jij het vakantiegeld op een ander tijdstip dan in juni te laten berekenen, dan kan je ons dit steeds laten weten.

Wij willen jou vragen om ons de vakantie – attesten van alle vorige werkgevers te bezorgen voor de bedienden die in dienst zijn gekomen in de loop van 2023 en 2024 (indien dit nog niet gebeurd zou zijn).

Vanaf 01/01/2024 werd de regelgeving gewijzigd voor bedienden die bij een andere werkgever vakantie-rechten hebben opgebouwd. Hierdoor wordt het vakantiegeld niet langer in 1 keer verrekend, maar gebeurt er een verrekening van het enkel vakantiegeld in elke maand waarin er vakantiedagen worden opgenomen die bij een vorige werkgever werden opgebouwd. Het dubbel vakantiegeld zal wel nog steeds in de maand juni verrekend worden.

De verrekening van het dubbel vakantiegeld in de maand juni kan een (klein) negatief bedrag tot gevolg hebben, dat automatisch in mindering zal worden gebracht op de loonbrief van de maand juni 2024.

Het is aangewezen om jouw betrokken medewerkers op de hoogte te brengen van deze nieuwe regelgeving en van het mogelijks negatieve bedrag in de maand juni 2024.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Flexi-jobs: wijzigingen vanaf 1 april 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.

Onlangs werd er een koninklijk besluit gepubliceerd dat het toepassingsgebied van de flexi-jobtewerkstelling retroactief wijzigt vanaf 01/04/2024.

Een aantal sectoren of bepaalde werknemers worden retroactief uitgesloten van het toepassingsgebied van de flexi-jobtewerkstelling:

- Het paritair comité voor de landbouw (PC 144).
- Het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145), met uitzondering van werkgevers en werknemers van het tuinbouwbedrijf waarvan de activiteit bestaat uit (PC 145.04):
 - het aanleggen en/of onderhouden van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen, groene zones, begraafplaatsen, met inbegrip van begraafplaatsen van vreemde militairen in België;



- het aanleggen en/of onderhouden in eigen beheer van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen of groene zones, wanneer de werklieden van de onderneming hoofdzakelijk aan deze activiteiten zijn tewerkgesteld.

- Dienstboden en hun werkgevers die ressorteren onder paritair comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden (PC 323, met RSZ-werknemersgetallen 045 en 027 en RSZ-werkgeverscategorie 037).

Daarnaast voorziet het koninklijk besluit ook een uitbreiding van het toepassingsgebied van de flexi-jobtewerking tot:

- Werknemers en werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC 331) met als hoofdactiviteit kinderopvang (NACE 88.91) of werkgevers die niet onder de cao-wet vallen (uit de publieke sector) en die als hoofdactiviteit kinderopvang hebben (NACE 88.91) en gevestigd zijn in het Nederlandse taalgebied of afhangen van de Vlaamse Gemeenschap op het grondgebied van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad. Bij werkgevers in de kinderopvang (PC 331) is het jaarlijks toegelaten totaal arbeidsvolume aan flexi-jobtewerking bij de werkgever vanaf 1 juli 2024 beperkt tot maximaal 20 % van het totaal arbeidsvolume gepresteerd door alle werknemers bij die werkgever.

- Het Departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse Gemeenschap, voor wat betreft het personeel:

- in het officieel onderwijs of gesubsidieerd onderwijs door Vlaamse Gemeenschap waarvan de hoofdactiviteit beantwoordt aan de omschrijving van één van de NACE-codes 85.101, 85.102, 85.103, 85.105, 85.201, 85.202, 85.203, 85.205, 85.311, 85.312, 85.313, 85.321, 85.322, 85.323, 85.325, 85.410, 85.421, 85.591, 85.601 en 85.609, voor zover het bij de laatste code gaat om centrale, ondersteunende diensten van een onderwijsnet, – koepel of scholengroep;

- in het door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerd vrij onderwijs, voor zover het functies betreft waarvoor gewoonlijk gesubsidieerd personeel van werkgevers, die niet onder de cao-wet vallen (de publieke sector), wordt ingezet en waarvan de hoofdactiviteit van de gesubsidieerde inrichting valt onder één van de NACE-codes 85.104, 85.106, 85.204, 85.206, 85.314, 85.324, 85.326, 85.410, 85.422, 85.591,



85.601 en 85.609, voor zover het bij de laatste code gaat om centrale, ondersteunende diensten van een onderwijsnet, – koepel of scholengroep.

· De werknemers en werkgevers uit de sport- en cultuursector, voor zover de werkgevers niet ressorteren onder de cao-wet en hun hoofdactiviteit beantwoordt aan één van de NACE-codes 93.1 of 90, en gevestigd zijn in het Nederlandse taalgebied of afhangen van de Vlaamse Gemeenschap op het grondgebied van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad.

Via deze weg willen wij ook nog even meegeven dat het minimumflexi-loon voor werknemers in de horeca vanaf 01/05/2024 verhoogd wordt naar € 12,29 per uur (flexi-loon van 11,41 euro + 7,67% flexi-vakantiegeld = 12,29 euro).

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



Bescherming van werknemers in een fertiliteitsbehandeling

Op 28/04/2024 is er een nieuwe wet in werking getreden die beoogt om werknemers, die met het oog op het diagnosticeren en het behandelen van onvruchtbaarheid van het werk afwezig zijn, beter te beschermen.

Deze nieuwe regelgeving voorziet enerzijds in een bescherming tegen ontslag en anderzijds in een bescherming tegen discriminatie.



De wet voorziet echter géén nieuw recht op betaalde afwezigheid. Bijgevolg zal de afwezigheid dan ook moeten kaderen in toegestane onbetaalde afwezigheid, vakantie, een tijdelijke aanpassing van het uurrooster,...

Bescherming tegen ontslag

De werknemer die een vruchtbaarheidsbehandeling volgt, is beschermd tegen ontslag, behalve om redenen die geen verband houden met de afwezigheid in het kader van die vruchtbaarheidsbehandeling. Deze bescherming gaat in vanaf het moment dat de werkgever via een medisch attest in kennis wordt gesteld van de behandeling en eindigt na het verstrijken van een termijn van 2 maanden vanaf de kennisgeving.

Wanneer de werkgever stelt dat het gaat om een ontslag omwille van redenen die vreemd zijn aan de fertiliteitsbehandeling, dan moet hij deze redenen kunnen bewijzen wanneer de werknemer daar schriftelijk om verzoekt.

Indien de werkgever onvoldoende kan aantonen dat het ontslag vreemd is aan de fertiliteitsbehandeling, dan is hij een forfaitaire vergoeding van 6 maanden brutoloon verschuldigd.

Bescherming tegen discriminatie

De werknemer mag geen nadelige gevolgen ondervinden door de afwezigheid n.a.v. een fertiliteitsbehandeling. De werknemer heeft daarbij de volgende rechten:

- De werknemer heeft het recht om na een afwezigheid terug te keren naar dezelfde functie of, indien dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige functie.
- De werknemer kan aanspraak maken op elke verbetering in arbeidsvoorwaarden waarop hij tijdens zijn afwezigheid aanspraak had kunnen maken.
- De werknemer heeft recht op alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de afwezigheid.

Bij een schending van deze rechten, is de werkgever eveneens een forfaitaire vergoeding van 6 maanden brutoloon verschuldigd.





Toeslag tijdelijke werkloosheid: nieuw bedrag

In onze vorige nieuwsbrieven hebben wij jou reeds geïnformeerd over de nieuwe toeslag voor werkgevers van € 5 per dag tijdelijke werkloosheid.

Via deze weg willen wij jou laten weten dat het bedrag van deze toeslag geïndexeerd werd en vanaf 01/05/2024 verhoogd werd naar € 5,10 per dag tijdelijke werkloosheid (6-dagenstelsel).



Verhoging werkgeversbijdrage treinabonnement vanaf 1 juni 2024

De NAR-cao nr. 19/9 regelt de verplichte tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer van zijn werknemers wanneer zij hiervoor gebruik maken van het openbaar vervoer. Deze cao heeft een suppletief karakter, waardoor er op sector- of op ondernemingsniveau een gunstigere regeling voorzien kan worden.



Recent werd er een nieuwe NAR-cao gesloten, namelijk cao nr. 19/11. In deze cao wordt de verplichtte tussenkomst van de werkgever in de kosten van een treinabonnement vanaf 01/06/2024 verhoogd tot 71,8% van de prijs van het gebruikte vervoersbewijs op 01/02/2024. Deze verhoging is trouwens ook van toepassing op andere vormen van openbaar vervoer, zoals bus, tram en metro.

Tot op heden werd er voorzien in een tweejaarlijkse aanpassing van de tabel met forfaitaire bedragen. Deze bedragen werden evenwel niet meer aangepast sinds 01/07/2019. Cao nr. 19/11 brengt hier verandering in en voorziet om voor de periode vanaf 01/01/2025 t.e.m. 31/01/2019 jaarlijks op 1 februari een aanpassing te doen van de forfaitaire bedragen.

Sinds de coronacrisis is het aantal werknemers dat van thuis uit werkt sterk gestegen. Hierdoor is er ook meer nood aan flexibele formules van treinabonnementen. Deze mogelijkheid werd ook mee opgenomen in de nieuwe cao waarbij de werknemer de verplichting krijgt om de meest voordelige abonnementsformule te kiezen, rekening houdende met zijn werkregeling.

Deze wijzigingen hebben geen invloed op sectoren of ondernemingen waar er een gunstigere regeling voorzien wordt.

Om tegemoet te komen in de extra kosten voor de werkgever zal er voorzien worden in een tijdelijke fiscale compensatie in de vorm van een belastingkrediet voor de periode vanaf 01/01/2024 t.e.m. 31/12/2027. Dit belastingkrediet moet echter nog concreet worden uitgewerkt.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Flitscontroles SIOD horecasector

Zoals reeds werd aangekondigd in onze nieuwsbrief van januari 2024 zal de SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) in de maand juni 2024 flitscontroles uitvoeren in de horecasector.

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 trouwens 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>

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





PC 124 - Vakantiegeld bouwvakarbeiders

De betaling van het vakantiegeld door het Vakantiefonds Bouw aan de arbeiders uit de bouwsector gebeurt via bankoverschrijving. De uitbetaling is voorzien op donderdag 20 juni 2024.

Indien jouw werknemer een nieuw bankrekeningnummer zou hebben, dan moet hij dit zo snel als mogelijk doorgeven aan het Vakantiefonds Bouw. Zoniet, dan zal het vakantiegeld niet kunnen worden uitbetaald.

Een nieuw bankrekeningnummer meedelen, kan op twee manieren gebeuren, namelijk:

1) Online via de applicatie “mijn vakantierekening” op de website

www.mysocialsecurity.be

2) Per post via het officiële formulier dat kan worden verkregen bij het Vakantiefonds Bouw (info@vakantiefondsbouw.be of 02/529.80.11). Dit formulier moet worden ingevuld door de bank van de werknemer en nadien ondertekend terugbezorgd worden aan het Vakantiefonds Bouw (Kunstlaan 20, 1000 Brussel).

Omwille van veiligheidsredenen is het niet mogelijk om een bankrekeningnummer telefonisch of via e-mail door te geven.

Voor de volledigheid willen wij ook nog even meegeven dat jouw werknemers via “mijn vakantierekening” ook een simulatie van hun vakantiegeld kunnen raadplegen. Hierbij moeten zij er wel rekening mee houden dat dit voorlopige cijfers zijn en dat het bedrag van het vakantiegeld pas definitief wordt op het moment van uitbetaling.

