
Nieuwsbrief maart 2021

Contract nodig voor een werknemer, student, ...? Check onze website bij ['documenten'](#)

Maak tijd voor deze webinars:

Officient

31 maart 2021 om 10u00 - [Hoe ondersteunt Officient jouw teammanagers?](#)

15 april 2021 om 10u00 - [Haal het maximale uit de opleidingsmodule in Officient](#)

Algemeen

1 april 2021 om 13u00 - [mobiliteitsvergoedingen](#)

13 april 2021 om 10u00 - [Help, mijn werknemer is ziek](#)

Wat is nu?

Bedrijfsvoorheffing nacht- en ploegenarbeid? De uitleg vind je [hier](#)



Het werkgelegenheidsplan voor 45-ers: vergeet het niet!

Sedert 2013 moeten alle werkgevers met meer dan 20 werknemers een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers opstellen. Dit plan moet maatregelen bevatten om de tewerkstelling van oudere werknemers te behouden of te bevorderen.



Om het aantal werknemers te bepalen moet rekening worden gehouden met het aantal werknemers in voltijdse equivalenten op basis van de Dimona-aangiften én met het aantal uitzendkrachten in voltijdse equivalenten in de onderneming (op het niveau van de technische bedrijfseenheid) op de eerste werkdag van het kalenderjaar.

Werkgevers die op 2 januari 2021 meer dan 20 werknemers tewerkstelden, zijn verplicht om een werkgelegenheidsplan op te stellen voor de periode van 2021 tot en met 2024. Had jouw onderneming maximum 20 voltijdse equivalenten op 2 januari 2021, dan ben je niet verplicht om een werkgelegenheidsplan op te stellen tot er een nieuwe telling zal gebeuren in 2025.

In het werkgelegenheidsplan moet de onderneming een aantal verplichte vermeldingen opnemen en moet de werkgever één of meerdere actiegebieden en concrete maatregelen vermelden met als doelstelling om de tewerkstelling van 45-plussers in de onderneming te behouden of te bevorderen. Een werkgever kan kiezen om jaarlijks een werkgelegenheidsplan op te stellen of om een meerjarenplan op te maken.

De werkgever moet het ontwerp van werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers voorleggen aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, het CPBW of de werknemers zelf. Deze bespreking moet gebeuren binnen de 3 maanden na de afsluiting van het boekjaar. Voor de meeste ondernemingen is dit dus tegen 31 maart 2021.

Na afloop van het werkgelegenheidsplan moet de werkgever de werknemersvertegenwoordigers of de werknemers zelf informeren over de resultaten van de maatregelen.

De werkgever moet het werkgelegenheidsplan gedurende 5 jaar bewaren en op verzoek van de inspectie kunnen voorleggen. Een werkgever die geen werkgelegenheidsplan opmaakt, riskeert een strafrechtelijke of een administratieve geldboete.

Een model van werkgelegenheidsplan is beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg www.werk.belgie.be.
Trefwoord: werkgelegenheidsplannen oudere werknemers.

Voor meer informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Nieuwe vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor opleidingen

Om werkgevers aan te moedigen meer opleidingen voor hun werknemers te voorzien, heeft de federale regering een nieuwe fiscale lastenverlaging ingevoerd vanaf 1 januari 2021. De nieuwe steunmaatregel wordt toegekend in de vorm van een nieuwe gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor opleidingen. Hieronder geven wij graag de belangrijkste aandachtspunten even mee.

Welke werkgevers komen in aanmerking?

Alle werkgevers die schuldenaar zijn van bedrijfsvoorheffing en die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen in aanmerking komen.

Voor welke werknemers kan de maatregel toegepast worden?

De vrijstelling kan enkel toegepast worden voor werknemers die minstens 6 maanden anciënniteit bij de werkgever hebben.

Duur van de opleiding?

De basisregel is dat een voltijdse werknemer een opleiding gevolgd moet hebben van minstens 10 dagen binnen een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen. Hierbij wordt één opleidingsdag omschreven als 7,6 uur opleiding. Voor deeltijdse werknemers wordt de minimale duur van 10 opleidingsdagen berekend pro rata de deeltijdse arbeidsregeling.

Er geldt wel een afwijking voor ondernemingen met ploegen- of nachtarbeid die een ploegenpremie toekennen die onderworpen is aan bedrijfsvoorheffing. Voor deze werkgevers geldt een ononderbroken referteperiode van 60 kalenderdagen (i.p.v. 30 kalenderdagen) op voorwaarde dat de werknemer die de opleiding volgt ook effectief een ploegenpremie ontvangt tijdens de referteperiode van 60 dagen.

Daarnaast geldt er nog een tweede afwijking voor werkgevers die voldoen aan de voorwaarden om als kleine vennootschap beschouwd te worden overeenkomstig het wetboek van vennootschappen en verenigingen. Deze werkgevers kunnen de vrijstelling genieten als de werknemer minstens 5 dagen opleiding heeft gevolgd gedurende een ononderbroken periode van 75 kalenderdagen.



Bij een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt de ononderbroken periode van 30, 60 of 75 kalenderdagen ook verlengd met het effectieve aantal schorsingsdagen.

Om zoveel mogelijk werknemers opleidingen te laten genieten, wordt het aantal periodes waarvoor de vrijstelling toegepast kan worden, beperkt tot maximum 10 ononderbroken periodes per werknemer.

Welke opleidingen?

Voor deze maatregel wordt er rekening gehouden met formele en informele opleidingen zoals bepaald door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. Zowel formele als informele opleidingen kunnen dus in aanmerking komen voor de steunmaatregel, maar de informele opleidingen mogen niet meer bedragen dan 10% van de minimale duur van 10 dagen of 20% van de minimale duur van 5 dagen.

De opleidingen mogen niet verplicht zijn door wettelijke of reglementaire bepalingen of door een collectieve arbeidsovereenkomst. Hierdoor zullen enkel de opleidingen die door werknemers gevolgd worden bovenop de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent in aanmerking komen.

De opleidingen moeten bovendien een beroepskost voor de werkgever vormen.

Grootte van de vrijstelling?

De gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor opleidingen bedraagt 11,75% van het totaal van de belastbare bezoldigingen van de werknemers die in aanmerking komen voor de vrijstelling. De vrijstelling kan genoten worden in de maand waarin de opleiding door de werknemer wordt gevolgd. De berekening van de vrijstelling gebeurt op het belastbare loon met uitzondering van het vakantiegeld, de eindejaarspremie, achterstallige bezoldigingen en opzeggingsvergoedingen.

De belastbare bezoldiging wordt bovendien beperkt tot € 3.500 per voltijdse werknemer. Voor deeltijdse werknemers wordt dit plafond ook verminderd pro rata de deeltijdse arbeidsregeling.

Deze nieuwe vrijstelling kan gecombineerd worden met andere vrijstellingen van doorstorting van bedrijfsvoorheffing.

Contacteer je dossierbeheerder voor meer info.





Verlies de deadline van de loonbonus niet uit het oog

Dankzij het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90) kunnen werkgevers, onder bepaalde voorwaarden, hun werknemers een fiscaalvriendelijke bonus uitkeren. 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%.

Voor de RSZ wordt de bonus niet beschouwd als loon voor een maximumbedrag van € 3.447 bruto in 2021 per kalenderjaar en per werknemer. Voor de fiscus wordt de bonus vrijgesteld van belastingen ten belope van een maximumbedrag van € 2.998 netto in 2021 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, voor diegene die een bonusplan willen opmaken met doelstellingen voor het volledige jaar 2021, 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. Tegenwoordig kan dit 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.

Graag begeleiding bij de opmaak van je bonusplan? Neem contact op met de juridische dienst van Accuria.





Jaarverslag interne preventiedienst (2020) vóór 1 april 2021

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. Deze preventieadviseur mag niet verward worden met de preventieadviseur psychosociale aspecten.

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 (www.werk.belgie.be). Trefwoord: jaarverslag (jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk – dienstjaar 2020).





Graag nog even je aandacht:

Gelieve wijzigingen van gegevens werknemers, afrekeningen uitdiensttredingen e.d. steeds zo vlug mogelijk door te sturen naar je dossierbeheerder. Mogen we vragen om hiervoor niet te wachten tot op het einde of het begin van de maand.

Volg ons op Facebook, LinkedIn, YouTube en Instagram. Op onze website vind je steeds de laatste updates.

