

---

## Nieuwsbrief augustus 2021

---



### Leuk nieuws! Vanaf september zijn er terug inhouse infosessies!

Uiteraard georganiseerd met social distancing en de nodige hygiënemaatregelen. Ontbijt- en avondsessies zijn voorzien van een hapje en drankje.

#### Op de agenda:

##### Kantoor Sint-Niklaas

- 10 september - ontbijt 8u00 - [Cafetariaplan \(Payflip\)](#)
- 17 september - ontbijt 8u00 - [Fietslease](#)
- 21 september - ontbijt 8u00 - [Officient-kennismaking](#)

##### Kantoor Zwijnaarde

- 9 september - avond 17u30 - [Cafetariaplan \(Payflip\)](#)
- 24 september - ontbijt 8u00 - [Fietslease](#)

#### Opleidingen voor OFFICIENT-klanten:

##### Webinars

- 26 augustus om 14u00 - [Creëer en beheer je contracten met Officient](#)
- 16 september om 14u00 - [Succesvol medewerkers remote onboarden](#)

##### Inhouse Accuria

- 14 september - ontbijt 8u00 - [Opfrissing Officient](#) - kantoor Sint-Niklaas
- 23 september - ontbijt 8u00 - [Opfrissing Officient](#) - kantoor Zwijnaarde

Een overzicht van infosessies & events vind je [hier](#)





## Coronapremie

*Vanaf 1 augustus 2021 kunnen ondernemingen, die tijdens de coronacrisis goede resultaten hebben behaald, éénmalig een coronapremie van € 500 toekennen aan hun werknemers bovenop de loonmarge van 0,4%.*

*Wij informeren jullie hieronder over de recent gepubliceerde spelregels en modaliteiten van deze coronapremie.*

### **Voor welke ondernemingen?**

Alleen ondernemingen die tijdens de coronacrisis goede resultaten hebben behaald, kunnen een coronapremie toekennen aan hun werknemers. Het gaat hier weliswaar om een mogelijkheid en niet om een verplichting.

Wat er concreet wordt bedoeld met het begrip 'goede resultaten' is niet nader bepaald.

De regering laat de invulling over aan het sociaal overleg.

### **Voor welke werknemers?**

De ondernemingen kunnen de coronapremie toekennen aan al hun werknemers of aan een objectief bepaalde groep van werknemers.

De toekenning mag in ieder geval niet discrimineren.

Voor bedrijfsleiders is het niet mogelijk om zichzelf een coronapremie toe te kennen.

De regeling is namelijk beperkt tot werknemers.

### **Hoe en onder welke modaliteiten kan je de coronapremie toekennen?**

De coronapremie kan éénmalig worden toegekend vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2021 en dit uitsluitend in de vorm van papieren of elektronische consumptiecheques. Deze premie mag maximaal € 500 per werknemer bedragen.



De toekenning moet in principe georganiseerd worden aan de hand van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of op ondernemingsniveau.

Indien dit niet mogelijk is bij gebrek aan een syndicale delegatie of indien het gaat om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dergelijke cao te sluiten, mag de toekenning ook georganiseerd worden via een individuele overeenkomst.

### **Is de coronapremie sociaal en fiscaal voordelig?**

De coronapremie is onderworpen aan een sociaal en fiscaal gunstig regime. De premie is namelijk uitgesloten van het loonbegrip voor de sociale zekerheid en is vrijgesteld van de inkomstenbelastingen. De premie is bovendien fiscaal aftrekbaar voor de werkgever.

Enkel een bijzondere werkgeversbijdrage van 16,5% is voorzien.

### **Waar en tot wanneer kunnen de consumptiecheques besteed worden?**

Om de consumptie te ondersteunen en bij te dragen aan het economische herstel na de coronapandemie, heeft de regering voorzien in een ruim aanbod om de coronapremie te besteden. De oorspronkelijke lijst van handelaars waar consumptiecheques kunnen besteed worden, werd uitgebreid met inrichtingen die tijdens de coronapandemie gedurende een bepaalde periode verplicht moesten sluiten (bv. bioscopen, kappers en zwembaden).

De consumptiecheques zijn bovendien geldig tot en met 31 december 2022.

### **Wat moet je als werkgever concreet doen?**

Indien jouw onderneming een coronapremie wenst toe te kennen onder de vorm van consumptiecheques, dan kan je hiervoor bij jouw dossierbeheerder terecht. Wij kunnen de nodige overeenkomst bezorgen, de loonboekingen in orde brengen en de bestelling van de cheques plaatsen.

Wanneer je nog niet bent aangesloten bij een leverancier van dergelijke cheques (Monizze, Edenred of Sodexo), dan zal je eerst nog met 1 van hen contact moeten opnemen en een overeenkomst moeten afsluiten.

Indien wel reeds aangesloten voor andere cheques (maaltijdcheques, ecocheques,...), dan is het in principe niet nodig om met de leverancier nog een bijkomende overeenkomst af te sluiten.

Contacteer je dossierbeheerder als je hierover meer informatie wenst.





### Studentenarbeid 3e kwartaal 2021

De uren die een student presteert tijdens het 3e kwartaal 2021 zullen niet meetellen voor het contingent van 475 uren per jaar (uren die een student jaarlijks mag presteren) en zullen dus worden geneutraliseerd.

Dit geldt voor alle studenten ongeacht de sector waarin ze worden tewerkgesteld. De solidariteitsbijdrage wordt dan toegepast in plaats van de gewone bijdrage.

Dit betekent bijvoorbeeld ook dat een student met een arbeidsovereenkomst kan worden tewerkgesteld, zelfs wanneer zijn contingent reeds opgebruikt is in het 1e of het 2e kwartaal 2021 of volledig gereserveerd zou zijn voor voorziene prestaties in het 4e kwartaal 2021.

De gewone aangifteregels blijven uiteraard gelden.

Iets niet duidelijk? Contacteer je dossierbeheerder.





## Rouwverlof bij overlijden partner of kind verhoogd naar 10 dagen

Onlangs werd het rouwverlof bij overlijden van de partner of een kind uitgebreid en werden ook de opnamemogelijkheden geflexibiliseerd. Hieronder informeren wij jullie graag over de belangrijkste wijzigingen.

Werknemers die geconfronteerd worden met het verlies van hun samenwonende partner/echtgeno(o)t(e) of van hun kind hebben vanaf 25 juli 2021 recht op 10 dagen rouwverlof. Tot op heden hadden werknemers slechts recht op 3 dagen klein verlet wanneer zij te maken kregen met het verlies van hun samenwonende partner/ echtgeno(o)t(e) of kind.

De opname van het rouwverlof moet worden opgedeeld in twee verschillende periodes:

- er moeten drie dagen opgenomen worden in de periode vanaf de dag van overlijden tot de dag van de begrafenis;
- de resterende zeven dagen moeten worden opgenomen in het jaar na het overlijden.

Er wordt ook voorzien dat er kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen. Voorwaarde is wel dat de werkgever hiermee akkoord gaat.

Indien de werknemer, aansluitend na het overlijden van de partner of het kind, arbeidsongeschikt zou worden, zal er vanaf de vierde dag klein verlet, een aanrekening gebeuren op de periode van gewaarborgd loon. De aanrekening op het gewaarborgd loon zal enkel en alleen kunnen wanneer de vierde dag van afwezigheid aansluit op de derde dag afwezigheid wegens klein verlet.

De wet voorziet ook dat pleegouders bij het overlijden van een pleegkind recht hebben op 10 dagen rouwverlof, wanneer er sprake is van een langdurige pleegzorg, op het moment van overlijden of in het verleden. De wijze van opname is dezelfde zoals bovenstaand reeds werd aangegeven.



Er is sprake van een langdurige pleegzorg, wanneer het bij aanvang van de pleegzorg, reeds vaststaat dat het kind minstens zes maanden in het gezin van de pleegouders zal verblijven.

Indien het gaat over het overlijden van de pleegvader of-moeder heeft het pleegkind, in het kader van een langdurige pleegzorg, recht op drie dagen klein verlet die op te nemen zijn in een periode die loopt vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis.

Wanneer er sprake is van een kortdurende pleegzorg hebben de pleegouders recht op één dag klein verlet voor de dag van de begrafenis.

Voor de volledigheid geven we nog mee dat er voor zelfstandigen tevens een uitkering werd voorzien voor een periode van 10 dagen bij het overlijden van samenwonende partner/ echtgeno(o)t(e) of kind.

Bijkomend voorziet de wet dat er, voor alle vormen van rouwverlof, kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen.

Voorwaarde is dat deze afwijking wordt aangevraagd door de werknemer en dat er een akkoord is van de werkgever.

Daar waar een werknemer dus vóór 25 juli 2021 bij het overlijden van bv. zijn vader, de drie dagen klein verlet diende op te nemen die begon met de dag van het overlijden en eindigde op de dag van de begrafenis, kan hij deze dagen nu ook na de dag van de begrafenis opnemen bij akkoord van de werkgever.

Voor meer concrete informatie kan je steeds terecht bij jouw dossierbeheerder.



### Is jouw alternerende leerling geslaagd?

De betaling van het loon van een alternerende leerling is afhankelijk van het opleidingsjaar.



Daarom is het belangrijk dat je zo snel mogelijk aan ons doorgeeft of de jongere geslaagd is en naar welk jaar hij/zij in september overgaat, zodat wij het loon indien nodig kunnen aanpassen.

Nog vragen? Contacteer je dossierbeheerder.



### Flitscontroles SIOD augustus en september 2021

Graag willen we nog even onder de aandacht brengen dat de SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) in de maand **augustus 2021 controles zal uitvoeren in de carwash-sector** (grootsteden) en in de **maand september 2021 in de vleessector**.

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-controle>

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Onze kantoren zijn uitzonderlijk **gesloten** op **15 oktober 2021**

### Social media

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

