
Nieuwsbrief maart 2022



Gebruik jij de juiste tool voor jouw loonadministratie? Bij ['onze oplossingen'](#) vind je nog eens een handig overzicht.

OP DE AGENDA

Webinars OFFICIENT

14 april - 10u00 tot 10u45 - [Aan de slag met documenten in Officient](#)

19 april - 14u00 tot 15u00 - [Leer werken met contracten en policies in Officient](#)



Verlenging tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

In principe zou het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona aflopen op 31/03/2022. De federale regering heeft echter beslist om de vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht te verlengen t.e.m. 30/06/2022 en dit voor alle sectoren.

Dit geldt zowel voor de tijdelijke werkloosheid die het gevolg is van de coronapandemie als voor de tijdelijke werkloosheid die verband houdt met het conflict tussen Rusland en Oekraïne.



Dit betekent dat u bij het doorgeven van de maandelijkse prestaties duidelijk zal moeten meegeven wat de oorzaak van de overmacht is, namelijk 'corona' of 'Oekraïne'.

Hiervoor kan je gebruik maken van de **code 439** 'werkloosheid overmacht corona' en de **code 442** 'werkloosheid overmacht Oekraïne'.

Dit betekent dus dat de versoepelde procedure nog steeds verder gebruikt kan worden, waarbij er bijvoorbeeld nog altijd geen formulieren C 3.2 A moeten worden afgeleverd aan de werknemers. De vrijstelling om formulieren C 3.2 A af te leveren blijft trouwens gelden voor al de verschillende vormen van tijdelijke werkloosheid.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Kan ik een Oekraïense vluchteling te werk stellen?

Veel werkgevers vragen zich af of zij Oekraïners die hun thuisland ontvlucht hebben wegens het conflict met Rusland mogen tewerkstellen. Dit is effectief mogelijk, op voorwaarde dat de Oekraïner het statuut van tijdelijke bescherming aanvraagt.

De volgende stappen moeten worden doorlopen:

- de Oekraïner moet zich met zijn identiteitsbewijs aanbieden in het registratiecentrum in Paleis 8 op de Heizel;
- de Dienst Vreemdelingenzaken levert een 'attest tijdelijke bescherming' af;
- met dit attest kan de vluchteling zich aanbieden bij het gemeentebestuur van zijn verblijfplaats;
- na een positieve woonstcontrole zal de gemeente hem vervolgens inschrijven in het vreemdelingenregister;



- de gemeente zal een elektronische A-kaart afleveren. In afwachting van de woonstcontrole en/of de afgifte van de A-kaart, ontvangt de vluchteling een bijlage 15.

Zowel de bijlage 15 als de A-kaart vermelden “arbeidsmarkt: onbeperkt”. Met één van deze twee documenten kan de vluchteling dus worden tewerkgesteld.

Om met een statuut van tijdelijke bescherming te werken als zelfstandige, moet wel nog een beroepskaart worden aangevraagd.

Oekraïense seizoensarbeiders die op basis van een arbeidskaart momenteel in Vlaanderen werken en verblijven, krijgen uitzonderlijk de mogelijkheid om deze arbeidskaart te verlengen, ook indien zij in totaal meer dan 90 dagen in Vlaanderen zullen verblijven. Er moet wel rekening worden gehouden met de geldigheidsduur van de plukkaart. Er wordt momenteel overleg gepleegd over een verlenging van die geldigheidsduur.

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 € 3.558 bruto in 2022 per kalenderjaar en per werknemer. Voor de fiscus wordt de bonus vrijgesteld van belastingen ten belope van een maximumbedrag van € 3.094 netto in 2022 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 2022, 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 de indiening 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.

Voor de volledigheid geven wij nog even mee dat de NAR (Nationale Arbeidsraad) in een recent advies een niet – limitatieve lijst van mogelijke doelstellingen heeft opgesomd:

- economische en financiële doelstellingen;
- doelstellingen tot verbetering van de collectieve prestaties en het merkimage van de onderneming. Met name:
 - deelname aan opleidingen/seminars (betalend of gratis) en organisatie van opleidingen/seminars (betalend of gratis);
 - acties op het gebied van digitalisering en cybersecurity;
 - invoering van nieuwe werkmethodes;
 - creatie van synergiën tussen de departementen/afdelingen van de onderneming;
 - acties om vergissingen bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te verminderen, om de arbeidskwaliteit te verbeteren;
- doelstellingen die verband houden met welzijn op het werk en veiligheid (bijkomende voorwaarde cao nr. 90/4). Met name:
 - deelnemen aan acties ter bevordering van een preventiecultuur in het bedrijf, bijvoorbeeld met betrekking tot psychosociale risico's en acties op het gebied van ergonomie;
 - deelnemen aan acties om de werknemers in goede conditie te houden;
 - deelnemen aan acties ter bevordering van de veiligheid in en van het bedrijf;
- doelstellingen in verband met maatschappelijk verantwoord ondernemen, milieubescherming/ecologie. Met name acties voor gelijke kansen en gelijke behandeling binnen het bedrijf;
- doelstellingen inzake mobiliteit (bijkomende voorwaarde cao nr. 90/4): het toegekende voordeel is bedoeld als een niet-structurele en elk jaar ambitieuzere stimulans om naar alternatieve mobiliteit over te stappen in plaats van de auto te gebruiken;
- doelstellingen in verband met andere maatschappelijke uitdagingen.

De volledige illustratieve lijst van doelstellingen, inclusief concrete voorbeelden, kan je terugvinden via volgende link: [NAR-advies nr. 2.275](#).



Via onderstaande link kan je de actuele modelformulieren terugvinden; deze werden trouwens recentelijk aangepast aan het bovenvermelde advies:

https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/niet-recurrente-resultaatsgebonden-voordelen-bonusplannen#toc_heading_2

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



Jaarverslag interne preventiedienst (2021) vóór 1 april 2022

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 (<http://www.werk.belgie.be>). Trefwoord: jaarverslag (jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk – dienstjaar 2021).

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Omschakeling van het winteruur naar het zomertijd

Ondanks de plannen van Europa om de zomer- en wintertijd af te schaffen, schakelen we eind maart 2021 opnieuw over op het zomertijd.

In de nacht van zaterdag 26 maart 2022 op zondag 27 maart 2022 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.





Indexering PC 124 vanaf 1 april 2022

De lonen van de bouwvakkers (PC 124) stijgen vanaf 1 april 2022.

Het gaat om de driemaandelijke aanpassing van de lonen aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex. Door de actuele hoge inflatie, worden de baremalonen met maar liefst 2,80% geïndexeerd.

Ook de toeslag petrochemie en de vergoeding voor kost en huisvesting worden mee geïndexeerd.

U kan de nieuwe baremalonen terugvinden op onze website www.accuria.be

De lonen zullen door Accuria automatisch aangepast worden.

