

---

## Nieuwsbrief december 2022

---



✨ NIEUW op onze website! De [bruto-netto simulator](#).

### Agenda

Nieuw in onze agenda!

[Opleidingen via onze partner Embuild](#). Er zit vast wel iets voor jou bij!

### Officient

20/01/2023 - 10u00 tot 10u30 [☆ Nieuwjaarsspecial: Vereenvoudig je HR administratie in 2023 met de Self Service](#)

---





## **Belangrijke wijzigingen tijdelijke werkloosheid vanaf 01/01/2023**

Op 01/07/2022 liep de vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid wegens overmacht af. Vanaf die datum golden dan ook opnieuw de klassieke procedures, met de bijhorende formaliteiten. Een gedeelte van de versoepelingen werd echter wel tijdelijk behouden en er werden ook overgangsbepalingen voorzien. Deze maatregelen liepen t.e.m. 31/12/2022. Vanaf 01/01/2023 zullen er dus opnieuw een aantal bijkomende formaliteiten moeten worden nageleefd.

Hieronder kan je de nodige info terugvinden m.b.t. de belangrijkste wijzigingen. Om het overzichtelijk te houden, beperken we ons in dit artikel enkel tot de wijzigingen. Dit betekent uiteraard niet dat de andere verplichtingen niet meer gelden. Zo moet bijvoorbeeld nog steeds maandelijks de eerste werkloosheidsdag gemeld worden via [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)

### **1) Herinvoering van de controleformulieren C 3.2A en van het validatieboek**

Werkgevers moeten vanaf 01/01/2023 opnieuw een controleformulier C 3.2 A afleveren aan elke werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld. Dit moet uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand gebeuren.

Voor wat de bouwsector (PC 124) betreft, is Constructiv momenteel volop bezig met het verzenden van de nominatieve C 3.2 A kaarten. Werkgevers uit andere sectoren



kunnen ofwel bij Accuria ofwel bij de RVA terecht voor hun controleformulieren C 3.2 A.

De herinvoering van deze verplichting heeft ook tot gevolg dat werknemers opnieuw moeten worden ingeschreven in het (elektronische of papieren) validatieboek. Werkgevers uit de bouwsector (PC 124) moeten géén validatieboek bijhouden.

## **2) Wijziging kennisgevingstermijn aan de RVA**

De werkgever moet voorafgaandelijk een elektronische mededeling van de voorziene economische werkloosheid versturen naar de RVA. Deze mededelingstermijn werd t.e.m. 31/12/2022 ingekort van 7 naar 3 kalenderdagen. Vanaf 01/01/2023 wordt deze opnieuw verhoogd naar 7 kalenderdagen.

Deze mededeling moet ingediend worden via [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be) waarbij onder de dienst 'tijdelijke werkloosheid' de optie 'voorziene tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen' gekozen moet worden. Deze mededeling kunnen wij indien gewenst voor jou in orde brengen.

## **3) Afschaffing versoepeling verplichte werkweek**

De verplichte werkweek bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor arbeiders is opnieuw volledig van toepassing. Na een periode van maximum 4 weken (bij een volledige schorsing) of 3 maanden (bij een gedeeltelijke schorsing) moet een verplichte werkweek worden ingevoerd alvorens er opnieuw gebruik gemaakt kan worden van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen. Op sectoraal niveau kan er hiervan trouwens worden afgeweken en kan er een langere schorsingsduur worden voorzien.

De soepele regeling waarbij er een volledige schorsing voor 8 of 12 weken kon worden ingevoerd, gevolgd door 2 of 3 weken werkhervatting, is dan ook niet langer van toepassing.

## **4) Wijzigingen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden**

Bedienden kunnen enkel tijdelijk werkloos worden gesteld wegens economische redenen wanneer jouw onderneming erkend werd als 'onderneming in moeilijkheden'.



Om erkend te worden als 'onderneming in moeilijkheden' golden er t.e.m. 31/12/2022 bepaalde versoepelingen die nu dus worden afgeschaft.

Dit betekent dat de substantiële daling van minimum 10% van de omzet, de productie of de bestellingen in één van de 4 kwartalen voorafgaand aan de aanvraag voor de invoering van de economische werkloosheid, opnieuw vergeleken zal moeten worden met het overeenstemmende kwartaal van een van de laatste twee kalenderjaren voorafgaand aan het indien van de aanvraag. Er kan dus niet langer vergeleken worden met het corresponderende kwartaal in 2019.

Daarnaast betekent dit ook dat als je jou beroept op minstens 10% tijdelijke werkloosheid in het RSZ-kwartaal vóór verzending van de het formulier C 106A, de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronapandemie of omwille van het conflict in Oekraïne niet langer gelijkgesteld worden.

Heb je momenteel nog een erkenning als onderneming in moeilijkheden op basis van de soepele voorwaarden die golden tijdens de overgangsregeling? Dan kan hier verder gebruik van gemaakt worden in 2023 worden tot de afloop van de cao of het ondernemingsplan.

Als je nadien opnieuw gebruik wilt maken van tijdelijke werkloosheid voor bedienden, dan zal er een nieuw formulier C106A moeten worden ingediend. Hier moet worden aangetoond dat je voldoet aan de algemene preliminaire voorwaarden. Het formulier C106A -OVERGANGSREGELING zal dan ook niet langer gebruikt kunnen worden.

## **5) Verlenging tijdelijke werkloosheid wegens energie**

Voor de volledigheid geven we nog even mee dat de bijzondere regeling tijdelijke werkloosheid wegens energie wel is verlengd en van toepassing blijft t.e.m. 31/03/2023.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

Daarnaast heeft de RVA ook een interessante FAQ opgesteld met een overzicht van de wijzigingen en de geldende procedures vanaf 01/01/2023. Raadpleeg deze [hier](#).

---





## Onkosten doorgeven bij de loonprestaties

Sinds 1 januari 2022 moeten de reële kosten eigen aan de werkgever (die worden terugbetaald aan de hand van bewijsstukken) op de fiscale fiche 281.10 en 281.20 worden opgenomen.

Dit impliceert bijgevolg dat de terugbetaling van de onkosten moet worden doorgeven bij de maandelijkse loonprestaties, zodat deze bedragen op de loonbrief van de desbetreffende werknemer komen te staan.

Als je momenteel de terugbetaling van onkosten op basis van bewijsstukken via jullie boekhouding regelt (en niet via de payroll) waardoor wij hier dus geen zicht op hebben, dan moeten deze bedragen sowieso doorgegeven worden aan jouw dossierbeheerder zodat deze eveneens onder de juiste rubriek op de fiscale fiche verschijnen.

Dit kan je doen met de prestaties van december 2022 door gebruik te maken van de code 8400 – terugbetaling onkosten reeds bet. (BS). Dit kan een totaalbedrag voor het ganse jaar zijn.

Je kan er evenwel voor kiezen om dit vanaf 2023 per maand al mee te geven bij de loonprestaties.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---





## **Beroepsmatige verplaatsingen met eigen wagen: wijzigingen**

De kilometervergoeding voor beroepsmatige verplaatsingen met de eigen wagen wordt in principe jaarlijks op 1 juli geïndexeerd. In onze nieuwsbrief van de maand augustus 2022 hadden wij al laten weten dat de forfaitaire kilometervergoeding op enkele vlakken zou wijzigen, n.a.v. de stijgende brandstofprijzen. Ondertussen werden deze wijzigingen ingevoerd en hieronder kan je een overzicht van deze aanpassingen terugvinden.

### **Aangepast indexeringsmechanisme**

Vanaf 01/10/2022 wordt het bedrag van de kilometervergoeding elk kwartaal geïndexeerd en niet langer 1 keer per jaar op 1 juli.

Bijgevolg bedraagt de kilometervergoeding vanaf 01/10/2022 € 0,4201 per kilometer.

Aangezien deze verhoging pas recent in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd werd en het hier over een maximum bedrag gaat, zullen wij deze verhoging niet met terugwerkende kracht toepassen voor de maanden oktober en november 2022. Voor de loonverwerking van de maand december 2022 zullen wij het actuele bedrag van € 0,4201 per kilometer hanteren.



## **Retro – actieve verhoging kilometervergoeding**

Er wordt in een retroactieve verhoging voorzien van de maximumgrens tot € 0,4020 per kilometer voor de periode vanaf 01/03/2022 t.e.m. 30/06/2022.

Aangezien deze retro-verhoging pas recent in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd werd en het over een maximum bedrag gaat, zullen wij deze retroactieve verhoging niet toepassen.

## **Overzicht bedragen forfaitaire kilometervergoedingen in 2022**

Concreet betekent dit dat in 2022 de volgende maximumgrenzen van toepassing waren:

- Vanaf 01/01/2022 t.e.m. 28/02/2022: € 0,3707 per km
- Vanaf 01/03/2022 t.e.m. 30/06/2022: € 0,4020 per km
- Vanaf 01/07/2022 t.e.m. 30/09/2022: € 0,4170 per km
- Vanaf 01/10/2022 t.e.m. 31/12/2022: € 0,4201 per km

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---





## Maak tijdig jouw collectieve vakantie voor 2023 bekend

Er is geen wettelijke uiterste datum vooropgesteld rond de communicatie van de effectieve collectieve sluitingsperiode. Toch doe je er als werkgever goed aan om dit tijdig te doen om discussies met jouw werknemers te vermijden.

Indien het paritair comité waartoe jouw onderneming behoort op 31 december geen beslissing genomen heeft over collectieve sluiting voor het jaar nadien, mag je hierover zelf afspraken maken. Voor vragen omtrent de eventuele sectorale afspraken op vlak van collectieve vakantie, kan je steeds contact opnemen met jouw dossierbeheerder.

Je dient vooraf jouw werknemers of de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen om in onderling akkoord de periode van collectieve sluiting te kunnen vastleggen. Je moet het akkoord krijgen van de ondernemingsraad of, bij gebrek aan een ondernemingsraad, van de vakbondsafvaardiging. In het geval er ook geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan het jaarlijks collectief verlof enkel vastgelegd worden op grond van een overeenkomst tussen jou als werkgever en alle werknemers.

Van zodra een akkoord wordt bereikt over de bepaling van de data van collectieve sluiting moet je dit aanplakken, een kopie overhandigen aan jouw werknemers en een





afschrift verzenden naar de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten. Dit dient online te gebeuren op <https://www.arbeidsreglement.belgie.be>

De data moeten verplicht worden vermeld in het arbeidsreglement. Indien binnen de onderneming voor het eerst een collectieve sluiting wordt ingevoerd, dan houdt dit een wijziging van het arbeidsreglement in en dient de daartoe voorziene procedure nageleefd te worden.

Indien jouw onderneming collectief gesloten is in 2023, verzoeken wij jou vriendelijk ons een kopie van de data van de collectieve sluiting over te maken, zodat wij dit kunnen ingeven in onze systemen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---



## **Decemberafrekening: bedienden met vermindering arbeidsduur in 2022**

In december moet er voor sommige bedienden een afrekening van het vakantiegeld gebeuren. Het aantal vakantiedagen waar een bediende recht op heeft, wordt immers berekend op basis van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen in het voorgaande jaar. Het aantal op die manier berekende vakantiedagen moet vervolgens



geproratiseerd worden volgens het arbeidsregime waarin de bediende tewerkgesteld is op het ogenblik dat hij zijn vakantie opneemt.

Wanneer een bediende zijn gemiddelde arbeidsduur vermindert in de loop van het jaar, heeft dit dan ook tot gevolg dat er meer vakantiedagen opgebouwd werden dan er opgenomen kunnen worden. Voor het recht op vakantie dat werd opgebouwd in het voorgaande jaar, maar niet kan worden opgenomen in het huidige jaar, moet uiteraard ook vakantiegeld worden betaald. Daarom moet wanneer een bediende in de loop van het jaar zijn gemiddelde arbeidsduur vermindert, er in december van dat jaar een afrekening van het vakantiegeld gebeuren, ook wel de decemberafrekening genoemd.

In principe wordt er tweemaal een saldo vakantiegeld berekend: in december van het jaar van de arbeidsduurvermindering en eventueel ook, indien nodig, in december van het daaropvolgende jaar.

Het vertrekvakantiegeld is dus verschuldigd in december 2022 voor de niet-opgenomen vakantiedagen en/of –uren in 2022 ingevolge de arbeidsduurvermindering in vergelijking met 2021. Ook in december 2023 zal eventueel nog een saldo vakantiegeld worden berekend.

Een beperking en/of een tijdelijke vermindering van het aantal werkuren volstaan. Bedienden met deeltijds tijdskrediet, deeltijds ouderschapsverlof of een ander thematisch verlof in de loop van 2022, komen eveneens in aanmerking.

Deze decemberafrekening zal door ons automatisch gebeuren.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---





### **Indexering PC 124 vanaf 1 januari 2023**

De lonen van de bouwvakkers (PC 124) stijgen op 1 januari 2023. Ook de toeslag petrochemie en de vergoeding voor kost en huisvesting werden mee geïndexeerd.

Je kan de nieuwe baremalonen hier terugvinden op onze website.

De lonen zullen door Accuria automatisch aangepast worden.

---



## BAREMA PC 124

### BASISBAREMA VAN TOEPASSING VAN 1 JANUARI 2023 TOT EN MET 31 MAART 2023

	Categorie I	Categorie I A	Categorie II	Categorie II A	Categorie III	Categorie IV
	€	€	€	€	€	€
Index	+ 0,542	+ 0,569	+ 0,578	+ 0,607	+ 0,615	+ 0,653
	<b>16,844</b>	<b>17,682</b>	<b>17,958</b>	<b>18,853</b>	<b>19,097</b>	<b>20,271</b>

### WIJZIGING CATEGORIEËN SINDS 01/06/2007

	Oude benaming		Oude benaming
I	Ongeschoolde	II A	1 <sup>ste</sup> geoefende
I A	1 <sup>ste</sup> ongeschoolde	III	Geschoolde 1 <sup>ste</sup> graad
II	Geoefende	IV	Geschoolde 2 <sup>de</sup> graad

### LOONBIJSLAGEN VAN TOEPASSING VAN 1 JANUARI 2023 TOT EN MET 31 MAART 2023

Categorieën	Basisuurloon	Toeslag	Totaal
Meestergast	20,271 € (categorie IV)	+ 4,054 €	24,325 €
Ploegbaas A	19,097 € (categorie III)	+ 1,910 €	21,007 €
Ploegbaas B	20,271 € (categorie IV)	+ 2,027 €	22,298 €

### TOESLAG PETROCHEMIE

Bedrag vanaf 01/01/2023: 0,724 € / uur (d.i. een **stijging** van 0,024 € t.o.v. vorig kwartaal)

### VERGOEDING KOST EN HUISVESTING VAN 1 JANUARI 2023 TOT 31 MAART 2023

Huisvesting = 15,23 €      Kost = 31,88 €      Totaal kost + huisvesting = 47,11 €

Deze vergoedingen zijn **gestegen** t.o.v. het voorgaande kwartaal.

### STUDENTENARBEID VANAF 01/07/2022

**10,407 €** indien het gaat om een student die **geen opleiding bouw** volgt.

**11,345 €** indien het gaat om een student die wel een **opleiding bouw** volgt.

**Toepassingsmodaliteiten i.v.m. de uitbetaling van de lonen:**

- de werkgever is met zijn verplichtingen in orde zodra hij de lonen betaalt welke voorkomen in de conventionele schaal; het toekennen van hogere lonen wordt alleen door de werkgever beoordeeld.
- wanneer een arbeider van een vorige werkgever een loon had verkregen dat hoger lag dan datgene dat in de conventionele schaal is opgenomen, dan is er voor de nieuwe werkgever geen verplichting datzelfde loon toe te kennen. De aanwerving kan dus altijd geschieden met strikte toepassing van de lonen die in de conventionele schaal zijn opgegeven.
- zo de werkgever hogere lonen toekent, dan moet de conventionele vastgestelde verhoging toegevoegd worden aan de werkelijk uitbetaalde lonen.

<b>BAREMA ARBEIDERS ONDERWORPEN AAN DEELTIJDSE LEERPlicht</b>			
<b>GELDIG VANAF 01/01/2023</b>			

15 jaar	9,096 €	17 jaar	14,149 €
15 jaar en 6 maanden	9,938 €	17 jaar en 6 maanden	15,833 €
16 jaar	10,780 €	18 jaar	16,844 €
16 jaar en 6 maanden	12,465 €		