
Nieuwsbrief april 2023



Een vraag over bv werkkledij, dagen klein verlet...? Antwoorden en andere wist-je-datjes lees je in de [werkgeversgids 2023](#) 👍

Agenda

Infosessie Special Zwijnaarde:

04/05/2023 - [Hoe bouw ik een comfortabel pensioen op als ondernemer?](#) - 19u30 tot 20u30 + netwerkdruk

Infosessie Special Sint-Niklaas:

15/06/2023 - [Hoe bouw ik een comfortabel pensioen op als ondernemer?](#) - 19u30 tot 20u30 + netwerkdruk

26/05/2023 - [Infosessie: blijf bij met de sociale actual!](#) - 8u00 tot 10u00

Fast Forward HR

28/04/2023 - [Onthaalbeleid, hoe pak je het aan?](#) - 9u00 tot 16u30 - Oudenaarde





Koopkrachtpremie: stand van zaken

Eind november 2022 bereikte de regering een akkoord over de loonmarge 2023-2024. In dit akkoord werd beslist dat er geen ruimte is voor loonkostverhoging, maar werd er wel de mogelijkheid voorzien dat er een eenmalige koopkrachtpremie wordt toegekend aan werknemers van ondernemingen die goede resultaten hebben behaald. De ministerraad van 24 maart 2023 keurde in tweede lezing een voorontwerp van wet en twee ontwerpen van koninklijke besluiten goed over de toekenning van deze koopkrachtpremie.

Bedrag

Bedrijven die goede of uitzonderlijke resultaten hebben geboekt, krijgen de mogelijkheid om een eenmalige premie in de vorm van consumptiecheques toe te kennen van maximum € 500. In geval van uitzonderlijke hoge winst kan de premie tot € 750 bedragen.

De begrippen 'goede of uitzonderlijke resultaten' en 'uitzonderlijke hoge winst' zijn niet gedefinieerd in de voorontwerpen. De sociale partners zullen dus op sectoraal niveau moeten bepalen wat daar onder wordt verstaan.



Sociale en fiscale behandeling

Indien de koopkrachtpremie voldoet aan de wettelijke voorschriften, is deze slechts onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 16,5%. De werknemer is geen eigen bijdrage verschuldigd. Op fiscaal gebied werd bepaald dat de premie is vrijgesteld van belasting. De premie en de daarop verschuldigde bijzondere bijdrage vormen beroepskosten.

Uitgifte

De koopkrachtpremie kan worden uitgegeven vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023 en is geldig tot en met 31 december 2024.

Verdere procedure

De ontwerpen van koninklijk besluit worden ter ondertekening voorgelegd aan de Koning. Het voorontwerp van wet wordt ter ondertekening aan de Koning voorgelegd, met het oog op indiening bij de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Zelfs na de publicatie in het Belgisch Staatsblad, moeten de sectorale akkoorden 2023 – 20224 worden afgewacht. De koopkrachtpremie kan namelijk via een sectorale cao worden vastgelegd en het is ook aan de sectoren om de begrippen ‘goede of uitzonderlijke resultaten’ en ‘uitzonderlijk hoge winst’ te bepalen. Het is dus aangewezen om deze akkoorden af te wachten, zodat je als werkgever niet dubbel moet betalen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Communie kind : recht op klein verlet ?

In deze periode komen er wellicht heel wat vragen rond het opnemen van klein verlet ter gelegenheid van de communie van het kind van één van je werknemers. Daarom informeren wij jou via dit artikel graag nog even over de belangrijkste regels die van toepassing zijn.

Belangrijk om te weten is dat er voor de eerste communie of het lentefeest in de algemene regeling geen recht op klein verlet is voorzien.

Indien een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner zijn plechtige communie doet of deelneemt aan het feest van de vrijzinnige jeugd, dan heeft de werknemer wel recht op één dag klein verlet met behoud van loon.

Opname klein verlet

In principe valt de dag klein verlet samen met de dag van de plechtigheid. Wanneer de plechtigheid echter doorgaat op een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan is er recht op klein verlet “voor de gewone activiteitsdag die onmiddellijk volgt op de dag van de plechtigheid of er onmiddellijk aan voorafgaat”.

Het begrip arbeidsdag wordt ingevuld op ondernemingsniveau. Wanneer een werknemer niet moet werken op de activiteitsdag die de dag van de plechtigheid onmiddellijk voorafgaat of volgt, dan verliest hij zijn recht op klein verlet.



Voorbeeld: een deeltijdse werknemer werkt enkel op woensdag en donderdag en het feest valt op een zondag. Indien dit geldt in een onderneming waar van maandag tot vrijdag gewerkt wordt, dan zal er geen recht op klein verlet zijn voor deze werknemer.

Aanvraag

Wanneer een werknemer gebruik wil maken van zijn recht op klein verlet, dan moet hij je op voorhand verwittigen. Als de voorwaarden vervuld zijn, dan kan je de opname van het klein verlet door je werknemer niet verhinderen. Je kan desgewenst wel vragen dat de werknemer je een bewijs bezorgt van de gebeurtenis die recht geeft op klein verlet (bijvoorbeeld een attest van de catechist of het organiserend comité van het feest van de vrijzinnige jeugd).

Indien de werknemer ouder is van 2 kinderen die hun plechtige communie op dezelfde dag doen, dan wordt er slechts 1 dag klein verlet toegekend. De toekenning van het klein verlet is immers gekoppeld aan de gebeurtenis en hangt niet af van het aantal kinderen.

Sectorale regeling

Op deze regel bestaan heel wat sectorale afwijkingen! Zo kan de periode waarin men deze dag moet opnemen bijvoorbeeld worden verruimd door een sectorale cao.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Verplichtingen tijdelijke werkloosheid economische redenen arbeiders

Sinds 01/01/2023 zijn de “gewone” procedures tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor arbeiders opnieuw van toepassing. Aangezien wij vaststellen dat er hier nog regelmatig vergissingen bij gebeuren, willen wij hieronder de belangrijkste formaliteiten nog even kort heropfrissen.

1) Voorafgaandelijke mededeling aan de RVA

De werkgever moet voorafgaandelijk een elektronische mededeling van de voorziene economische werkloosheid versturen naar de RVA. Die mededeling moet 7 dagen op voorhand worden verstuurd. Deze mededeling moet ingediend worden via 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.**

2) Mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag.

De werkgever moet maandelijks, voor elke werknemer die hij tijdelijk werkloos stelt wegens economische redenen, een elektronische mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag in de maand versturen naar de RVA. Deze mededeling moet ingediend worden via www.socialsecurity.be waarbij onder de dienst ‘tijdelijke werkloosheid’ de optie ‘Eerste effectieve werkloosheidsdag’ gekozen moet worden. **Deze mededeling moet je als werkgever zelf in orde brengen. Uiteraard**



kan je op onze diensten beroep doen indien je hierbij vragen zou hebben of problemen zou ondervinden.

3) Kennisgeving aan de werknemers

De werkgever moet een kennisgeving doen aan de werknemers. De kennisgeving vermeldt de eerste voorziene werkloosheidsdag en moet minstens 7 kalenderdagen op voorhand gebeuren. Dit kan door aanplakking of door een individuele kennisgeving gebeuren. Indien er een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming, dan moeten de economische redenen die de invoering van de tijdelijke werkloosheid rechtvaardigen aan hen worden meegedeeld.

4) Verplichte werkweek

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.

5) Afleveren controleformulier C 3.2 A

Maandelijks moet er, op uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand, een controleformulier C 3.2 A worden afgeleverd aan elke arbeider die economisch werkloos wordt gesteld.

Daarnaast moet er ook een (papieren of elektronisch) validatieboek worden bijgehouden. Deze verplichting geldt niet voor werkgevers uit de bouwsector (PC 124)

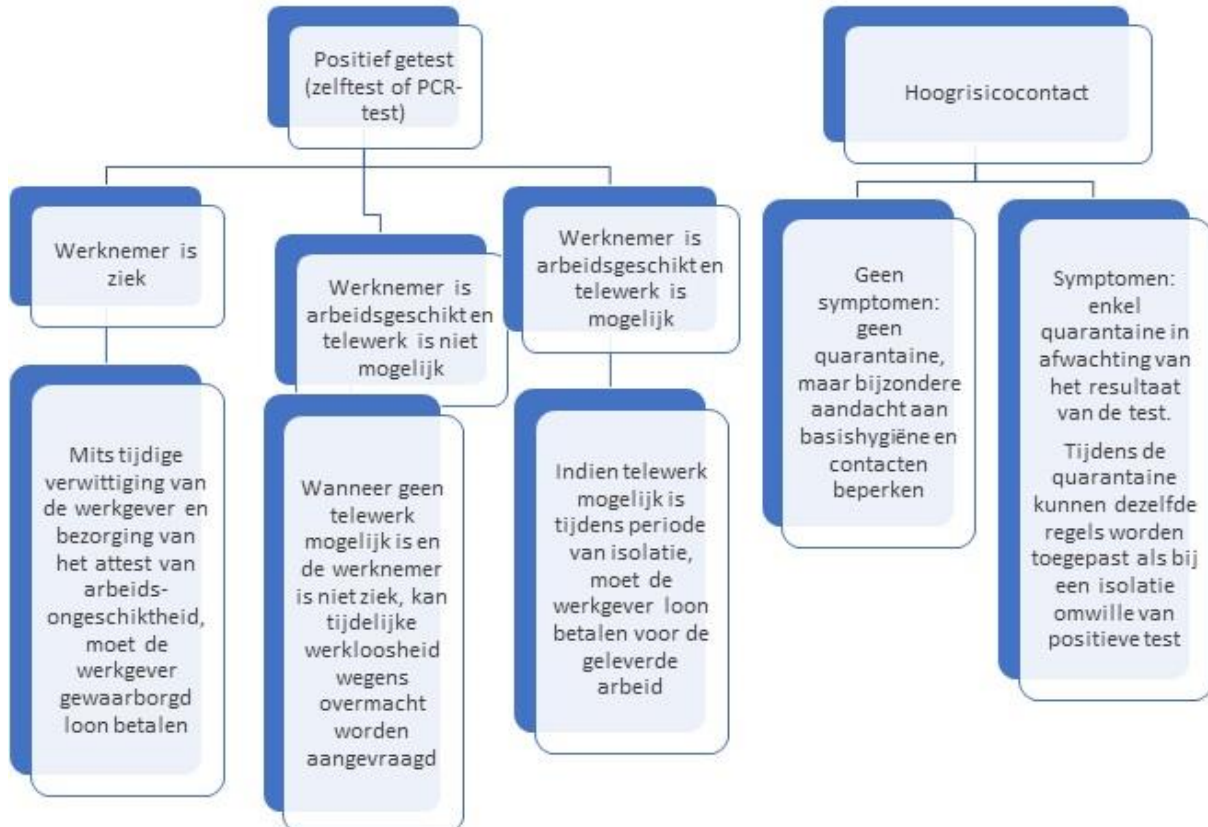
Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Mijn werknemer heeft corona: wat zijn de huidige regels?

Tijdens de coronacrisis moesten strikte regels worden gevolgd. Maar ook vandaag nog kunnen werknemers besmet worden het Covid-virus of in aanraking komen met iemand die corona heeft. Hieronder kan je een overzicht terugvinden van de te nemen stappen voor een werknemer die besmet is of een hoog-risico-contact heeft gehad:



Indien de werknemer corona heeft, niet ziek is, maar ook niet kan telewerken, kan enkel tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd indien de volgende voorwaarden cumulatief worden vervuld:

- de isolatie blijkt uit het attest waarop vermeld staat dat de werknemer de woning niet mag verlaten;
- de duur van de aangevraagde periode is beperkt tot 7 dagen (op voorwaarde dat de werknemer de laatste drie dagen geen koorts meer heeft en geen symptomen meer vertoont). In collectiviteiten voor kwetsbare personen, zoals woonzorgcentra, bedraagt de isolatie 10 dagen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Beroepsmatige verplaatsingen met eigen wagen : nieuw bedrag

De kilometervergoeding voor beroepsmatige verplaatsingen met de eigen wagen wordt elk kwartaal herzien om zo snel te kunnen inspelen op de schommelingen van de brandstofprijzen.

Bijgevolg bedraagt de kilometervergoeding vanaf 01/01/2023 € 0,4246 per kilometer. Dit is iets lager dan het vorige bedrag, dat € 0,4259 per kilometer bedroeg.

Bij de loonverwerking van de maand april 2023 zal er automatisch rekening worden gehouden met dit nieuwe bedrag.

