
Nieuwsbrief februari 2023



Voor PC 124 kan je de [aangepaste berekeningstabel verplaatsingskosten](#) terugvinden op onze website.
De mobiliteitsvergoeding wijzigt niet.

Agenda Accuria

10/03/2023 - [Blijf bij met de sociale actua!](#) - 8u00-10u00 kantoor Zwijnaarde
16/03/2023 - [Slim verlonen/collectieve voordelen](#) - 13u00-15u00 kantoor Zwijnaarde

Officient

10/03/2023 - [Onkosten beheren in Officient](#) - 11u00 tot 11u30





Responsabiliseringsbijdrage opeenvolgende dagcontracten uitzendarbeid

Vanaf 1 januari 2023 werd een responsabiliseringsbijdrage ingevoerd wanneer uitzendkrachten te vaak worden aangeworven via opeenvolgende contracten voor uitzendarbeid van zeer korte duur (= de zogenaamde dagcontracten die de looptijd van 24 uur niet overschrijden).

Deze responsabiliseringsbijdrage is niet van toepassing op:

- uitzendkrachten die een rustpensioen of overlevingspensioen genieten;
- een flexi-job;
- gelegenhedswerknemers bij een gebruiker die behoort tot het paritaire comité voor de landbouw (PC 144), voor het tuinbouwbedrijf (PC 145) en voor het hotelbedrijf (PC 302).

Berekening en bedrag

De responsabiliseringsbijdrage wordt per periode van zes maanden (vanaf 1 januari tot en met 30 juni van het kalenderjaar, en vanaf 1 juli tot en met 31 december van hetzelfde kalenderjaar) berekend op basis van de frequentie van de opeenvolgende contracten voor uitzendarbeid van zeer korte duur tussen dezelfde uitzendkracht en hetzelfde uitzendbureau voor een tewerkstelling bij dezelfde gebruiker.

Het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage wordt als volgt vastgesteld:



- € 10 maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 40 maar kleiner dan of gelijk aan 59 opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid;
- € 15 maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 60 maar kleiner dan of gelijk aan 79 opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid;
- € 30 maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 80 maar kleiner dan of gelijk aan 99 opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid;
- € 40 maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 100 opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

De RSZ stelt het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage vast en int deze bij de gebruikers. De eerste inning zou voorzien zijn voor oktober 2023.

Terugbetaling

De gebruiker kan een verzoek indienen tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de responsabiliseringsbijdrage wanneer hij aantoont dat de opeenvolgende tijdelijke contracten voor uitzendarbeid van zeer korte duur, geheel of gedeeltelijk het gevolg zijn van uitzonderlijke omstandigheden die voldoende worden gemotiveerd.

Voorafgaand aan het verzoek tot terugbetaling dient de gebruiker, na informatie en raadpleging van de ondernemingsraad of van de vakbondsafvaardiging, in de ondernemingen waarbinnen deze organen bestaan, ter advies een dossier in bij de Commissie Goede Diensten

Deze aanvraag moet enerzijds gepaard gaan met een bewijs dat de informatie en raadpleging heeft plaatsgevonden, en anderzijds met een uiteenzetting van de uitzonderlijke omstandigheden en de redenen waarom de responsabiliseringsbijdrage niet verschuldigd is. Zonder die elementen zal de aanvraag als onvolledig worden beschouwd.

De gebruiker zal de gelegenheid krijgen om door de Commissie Goede Diensten te worden gehoord. Nadien maakt de Commissie een gemotiveerd en bindend advies over aan de RSZ.





Wijzigingen vergoedingen woon - werkverkeer

In dit artikel willen wij jullie informeren over enkele wijzigingen aan de vergoedingen die je als werkgever moet betalen n.a.v. het woon – werkverkeer van jouw werknemers.

Werkgevertussenkost woon – werkverkeer

De tariefverhoging van de NMBS op 1 februari 2023 kan een invloed hebben op jouw werkgevertussenkost in het woon – werkverkeer. Wij passen de bedragen die in jouw sector van toepassing zijn automatisch aan. Dit kan, afhankelijk van de sector, trouwens ook van toepassing zijn voor werknemers die met een eigen vervoersmiddel naar het werk komen.

Berekeningstabel PC 124

Voor PC 124 kan je de aangepaste berekeningstabel terugvinden op onze website. De mobiliteitsvergoeding blijft onveranderd.

Verhoogd bedrag fietsvergoeding

Werknemers die met de fiets komen werken, hebben recht op een tussenkomst indien de sector dit voorziet. Vanaf 01/01/2023 bedraagt het bedrag dat maximaal door de RSZ en de fiscus aanvaard wordt, € 0,27 per kilometer.



De verhoging van het vrijgesteld bedrag betekent enkel dat werkgevers de mogelijkheid hebben om een hogere fietsvergoeding toe te kennen indien zij dit zouden willen. Er is echter geen algemene verplichting om dit ook effectief te doen. In eerste instantie moet er immers steeds naar de sectorale bepalingen gekeken worden en in de meeste sectoren wordt er niet voorzien in een automatische aanpassing van de fietsvergoeding wanneer het maximaal vrijgestelde bedrag verhoogd wordt.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Responsabiliseringsbijdrage voor langdurig zieke werknemers

Vorig jaar werd door de overheid een responsabiliseringsbijdrage ingevoerd via het 'Terug-naar-werktraject' om werkgevers, die te maken krijgen met een bovenmaatse instroom van werknemers in invaliditeit, te responsabiliseren.

De maatregel van de responsabiliseringsbijdrage is enkel van toepassing op werkgevers die gemiddeld 50 of meer werknemers in dienst hebben, geconfronteerd worden met een bovenmaatse instroom van werknemers in invaliditeit én waar er ten minste 3 werknemers in invaliditeit zijn getreden in de referentekwartalen.

Bovenmaatse instroom

Eind december 2022 werd het KB gepubliceerd dat bepaalt wanneer er sprake is van een bovenmaatse instroom in invaliditeit.



Concreet is er sprake van een bovenmaatse instroom in invaliditeit als het gemiddelde van de verhoudingen tussen de instroom in invaliditeit van het kwartaal Q (= kwartaal waarin de invaliditeit begint) en de drie voorafgaande kwartalen in verhouding met de totale tewerkstelling VTE van de overeenkomstige kwartalen van het voorafgaande kalenderjaar twee maal hoger ligt dan bij de ondernemingen die tot de eigen sector behoren en drie keer hoger ligt dan bij de algemene private sector. De vergelijking die plaatsvindt in de eigen sector wordt gemaakt op basis van de eerste vier cijfers van de NACE-code van de hoofdactiviteit van de werkgever.

Expliciet worden enkel de werknemers in aanmerking genomen die tussen 18 jaar en 54 jaar oud zijn in het begin van de primaire ongeschiktheid en ten minste drie jaar anciënniteit bij de werkgever tellen. Werknemers die bij aanvang van de invaliditeit een toelating hebben tot werkhervatting, worden niet mee in rekening gebracht bij deze berekening.

Bedrag van de responsabiliseringsbijdrage

De responsabiliseringsbijdrage bedraagt 0,625% van de RSZ-onderworpen lonen van het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin sprake is van die bovenmaatse instroom.

De RSZ berekent de responsabiliseringsbijdrage en int deze via een debetbericht samen met de RSZ-bijdragen voor het tweede kwartaal volgend op het kwartaal waarin sprake is van de bovenmaatse instroom. Er zal dus een informatie-uitwisseling ontstaan tussen het RIZIV en de RSZ met betrekking tot het delen van gegevens om de bijdrage te kunnen vaststellen.

De responsabiliseringsbijdrage zal voor het eerst verschuldigd zijn in het tweede kwartaal 2023.

De RSZ zal jaarlijks de betrokken werkgevers op een proactieve wijze op de hoogte brengen indien de gemiddelde instroom in invaliditeit ongunstig aan het evolueren is en de responsabiliseringsbijdrage betaald zal moeten worden.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Beperking recht op uitkeringen bij tijdskrediet en thematische verloven

Vanaf 01/02/2023 wordt het recht op uitkeringen voor tijdskrediet en thematische verloven beperkt. Deze maatregelen hebben betrekking op de aanvragen die bij de werkgever worden ingediend vanaf 01/02/2023.

De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende:

- Verlaging van de leeftijdsgrens van het kind voor het voltijds tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind'.
- Verlaging van de maximumperiode van uitkeringen voor tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind'.
- Wijziging van de anciënniteitsvoorwaarde tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind' vanaf 01/06/2023.
- Wijziging tewerkstellingsvoorwaarde tijdskrediet.
- Afschaffing van de supplementen voor 50-plussers bij thematische verloven.

Hieronder kan je meer informatie terugvinden over deze verschillende wijzigingen.

Verlaging van de leeftijdsgrens van het kind voor het voltijds tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind'

Voor het recht op uitkeringen bij een voltijds tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind' wordt de leeftijdsvoorwaarde van het kind van 8 jaar naar 5 jaar verlaagd. De



werknemer kan dit verlof dus nog steeds krijgen zolang het kind geen 8 jaar is, maar hij zal enkel recht hebben op uitkeringen op voorwaarde dat het kind nog geen 5 jaar is.

De leeftijd van 8 jaar blijft wel behouden voor halftijds of 1/5e tijdskrediet, zowel voor het recht op verlof zelf als voor het recht op uitkeringen.

Verlaging van de maximumperiode van uitkeringen voor tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind'

Het recht op uitkeringen wordt verlaagd van 51 maanden naar 48 maanden voor het tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind' en dit voor alle vormen (voltijds, halftijds en 1/5e tijdskrediet). De werknemer kan dus nog steeds 51 maanden verlof krijgen voor dit motief, maar hij zal slechts voor 48 maanden recht hebben op uitkeringen.

De maximumperiode voor het recht op uitkeringen blijft 51 maanden voor de andere zorgmotieven en 36 maanden voor het tijdskrediet met motief 'opleiding'.

Wijziging van de anciënniteitsvoorwaarde tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind' vanaf 01/06/2023

De anciënniteitsvoorwaarde om uitkeringen te kunnen krijgen in het kader van een tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind' wordt verhoogd van 24 maanden naar 36 maanden en dit voor alle vormen (voltijds, halftijds en 1/5e tijdskrediet).

De werknemer kan dit verlof dus nog steeds opnemen vanaf 24 maanden anciënniteit, maar hij zal pas recht hebben op uitkeringen vanaf 36 maanden anciënniteit.

In tegenstelling tot de andere wijzigingen, treedt deze wijziging pas in werking vanaf 01/06/2023.

Wijziging tewerkstellingsvoorwaarde tijdskrediet

Voltijds tijdskrediet

De werknemer die uitkeringen wil krijgen in het kader van voltijds tijdskrediet moet ofwel tijdens de 12 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving voltijds zijn



tewerkgesteld ofwel tijdens de 24 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving deeltijds zijn tewerkgesteld.

De werknemer kan dit verlof nog steeds opnemen ongeacht zijn tewerkstelling, maar hij zal pas recht hebben op uitkeringen als hij 12 of 24 maanden is tewerkgesteld naargelang zijn arbeidsregeling.

Halftijds tijdskrediet

De werknemer die uitkeringen wil krijgen in het kader van halftijds tijdskrediet moet tijdens de 12 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving voltijds zijn tewerkgesteld. De werknemer die minstens 3/4e is tewerkgesteld, kan verlof krijgen in het kader van halftijds tijdskrediet, maar dan wel zonder uitkeringen omdat hij niet voldoet aan de voorwaarde van voltijdse tewerkstelling.

1/5e tijdskrediet en tijdskrediet landingsbaan.

De tewerkstellingsvoorwaarde voor het 1/5e tijdskrediet en voor de landingsbanen blijft ongewijzigd.

Afschaffing van de supplementen voor 50-plussers bij thematische verloven

Het verhoogde bedrag dat werd toegekend aan 50-plussers die hun loopbaan halftijds, met 1/5e of met 1/10e verminderden in het kader van een thematisch verlof, wordt afgeschaft. Bijgevolg zullen zij vanaf 01/02/2023 recht hebben op de gewone uitkeringen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Nieuwe regels bedrijfsvoorheffing 2023

Vanaf 01/01/2023 gelden er enkele nieuwe regels op het vlak van bedrijfsvoorheffing. Hieronder kan je een overzicht terugvinden van de belangrijkste wijzigingen.

- **Afschaffing van de schalen van de bedrijfsvoorheffing.**

De bedrijfsvoorheffing op de maandelijkse bezoldigingen van werknemers en zelfstandigen wordt niet langer per inkomstenschijf van 15 euro berekend, maar op basis van het werkelijk ontvangen belastbaar bedrag. Dit heeft tot gevolg dat de verschillende schalen voor de berekening van de beschrijfsvoorheffing worden afgeschaft en vervangen worden door 'glijdende schalen'. Vanaf 2023 zal de bedrijfsvoorheffing dan ook berekend worden op basis van de zogenaamde 'sleutelformule'.

Deze wijziging zal tot gevolg hebben dat de situatie waarbij een (kleine) loonsverhoging vroeger kon leiden tot minder netto loon (omdat de werknemer net in een hogere belastingschijf terechtkwam) zich niet meer zal voordoen.

- **Aanpassing van de schalen van de bedrijfsvoorheffing aan de hoge inflatie.**

Door de hoge inflatie worden de lonen, uitkeringen en pensioenen regelmatig geïndexeerd.

Van deze bruto indexaties blijft er vaak netto weinig over door de hoge bedrijfsvoorheffing die er op wordt ingehouden. De (glijdende) schalen van



bedrijfsvoorheffing worden vanaf 2023 aangepast aan de hoge inflatie, waardoor werknemers aan een lager tarief onderworpen zullen zijn en dus meer netto loon zullen overhouden. Hoeveel meer, dat zal afhangen van het effectieve loon van de werknemer en van zijn gezinstoestand.

- **Vrijstelling bedrijfsvoorheffing lonen studenten.**

In navolging van de gewijzigde wetgeving, geldt er voor 2023 en 2024 een vrijstelling van bedrijfsvoorheffing op lonen van studenten tot maximaal 600 studentenuren per kalenderjaar; voorheen was dit beperkt tot 475 uren. T.e.m. 31/03/2023 tellen de uren die een student in de zorgsector gepresteerd heeft trouwens niet mee voor de berekening van deze 600 uren.

- **Wijziging bedrijfsvoorheffing vervangingsinkomens.**

Er is ook een wijziging op het vlak van bedrijfsvoorheffing voor vervangingsinkomens.

Deze regelgeving is redelijk complex en afhankelijk van het soort vervangingsinkomen (ziekte, invaliditeit, werkloosheid,...) en van wie dit betaalt (de werkgever, een verzekeringsinstelling, een private of openbare instelling,...). Bijgevolg gaan we daar in dit artikel niet dieper op in.





Herziening antidiscriminatiewet

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op basis van het geslacht. De nieuwe wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 breidde dit toepassingsgebied uit naar een systeem van verschillende beschermde criteria en voorziet enkele bijkomende rechten voor werknemers.

Om deze reden wordt het woord 'geslacht' vervangen door 'een door deze wet bepaald beschermd criterium' dat volgende beschermde criteria omvat: het geslacht, de zwangerschap, de medisch begeleide voortplanting, de bevalling, het geven van borstvoeding, het moederschap, de gezinsverantwoordelijkheden, de genderidentiteit, de genderexpressie, de seksekenmerken en de geslachtsverandering.

Bijkomend voorziet de nieuwe wet het recht voor de werknemer om na afloop van zijn moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, terug te keren naar dezelfde functie bij de werkgever. Indien dit niet mogelijk is, is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om een gelijkwaardige of vergelijkbare functie te voorzien voor de betrokken werknemer die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking.

Verder heeft de werknemer ook het recht om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden, waarop deze tijdens de afwezigheid wegens bovengenoemde redenen aanspraak had kunnen maken. Daarnaast heeft de werknemer alsnog het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de



opname van de moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van de gezinsverantwoordelijkheden.

Bij een schending van deze rechten is de werkgever een forfaitaire schadevergoeding die gelijk is aan zes maanden brutoloon, verschuldigd aan de betrokken werknemer. Deze forfaitaire schadevergoeding is sinds de nieuwe wet cumuleerbaar met beschermingsvergoedingen ingevolge de beëindiging van een arbeidsbetrekking.

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 vanaf 01/10/2022 elk kwartaal geïndexeerd en niet langer 1 keer per jaar op 1 juli.

Bijgevolg bedraagt de kilometervergoeding vanaf 01/01/2023 € 0,4259 per kilometer. Dit is iets hoger dan het vorige bedrag, dat € 0,4201 per kilometer bedroeg.

Bij de loonverwerking van de maand januari 2023 werd er reeds rekening gehouden met dit nieuwe bedrag.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Het vaccinatieverlof – verlenging

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 2023).





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 € 3.948 bruto in 2023 per kalenderjaar en per werknemer. Voor de fiscus wordt de bonus vrijgesteld van belastingen ten belope van een maximumbedrag van € 3.434 netto in 2023 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 2023, 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.

Via onderstaande link kan je de actuele modelformulieren terugvinden:

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

Vanaf 06/02/2023 is er trouwens ook een wijziging aan de procedure. De werkgever moet niet langer het blanco opmerkingsregister bezorgen aan de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten wanneer de werknemers geen opmerkingen hebben geformuleerd. Indien er wel opmerkingen zijn, dan blijft deze plicht wel bestaan. Deze wijziging betekent dan ook een vermindering van de administratieve formaliteiten voor de werkgever.

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

