



LEGAL WATCH 03-2023

Sociale actualiteit maart 2023



De Persolis-Nieuwsbrief wordt verdeeld in samenwerking met PARTENA PROFESSIONAL – Sociaal Secretariaat.

PARTENA PROFESSIONAL, HRM partner voor zelfstandigen en werkgevers, stelt zijn documentatie ter beschikking van bedrijven die op de hoogte willen blijven van de sociale wetgeving. Om meer te weten: www.partena-professional.be



Samenvatting

<i>Vlaamse doelgroepverminderingen in 2023</i>	3
Leerlingen, jongeren en mentoren: tot 1 juli 2023	3
Oudere zittende werknemers: overgangsmaatregelen	3
SINE doelgroepvermindering: aanvraag tot 1 juli 2023.	3
Doelgroepvermindering recente duurzame werkervaring: vanaf 1 oktober 2023.	4
Bron	4
<i>Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht 2022: gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie 2023</i>	5
En voor 2022?	5
<i>VAA: lening met verminderde rentevoet of renteloze lening</i>	6
A. Hypothecaire leningen met vaste rentevoet	6
B. Niet-hypothecaire leningen met vaste looptijd	6
C. Niet-hypothecaire leningen zonder welbepaalde looptijd	6
<i>Overschakeling van wintertijd naar zomertijd</i>	7
Principes	7
Voorbeeld	7
Samenvattende tabel	8
<i>IPA: Akkoord over afsprakenkader in de groep van 10</i>	8
<i>Jaarlijkse vakantie en arbeidsongeschiktheid: de Europese richtlijn 2003/88 is (eindelijk) omgezet!</i>	9
Toepassingsgebied	9
Arbeidsovereenkomst: schorsing die optreedt tijdens een jaarlijkse vakantieperiode	9
Principe	9
Nadere bepalingen	10
Onmogelijkheid om jaarlijkse vakantiedagen te nemen wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst	10
Principe	10
Nadere bepalingen	10
<i>Lagere kilometervergoeding vanaf 1 april 2023</i>	11
<i>April - Enkele belangrijke data</i>	12

Vlaamse doelgroepverminderingen in 2023

In een vorige infoflash gaven we al informatie over de geplande maatregelen in Vlaanderen in 2023. In deze infoflash verduidelijken we de gevolgen voor de doelgroepverminderingen.

Leerlingen, jongeren en mentoren: tot 1 juli 2023

In het uitvoeringsbesluit premie kwalificerend werkplekleren voor ondernemingen en de leerlingenpremie alternerende opleiding worden volgende doelgroepverminderingen opgeheven vanaf 1 juli 2023:

- De doelgroepvermindering voor de **mentor** (mentorkorting)
- De doelgroepvermindering voor **leerlingen in een alternerende opleiding**
- De doelgroepvermindering voor **deeltijds werkende jongeren uit het beroepssecundair onderwijs**

Deze doelgroepverminderingen zijn geldig tot en met het 2e kwartaal van 2023. Er zijn **geen overgangsmaatregelen** voorzien.

Vanaf 1 juli 2023 kan er dus geen gebruik meer gemaakt worden van deze maatregelen.

Oudere zittende werknemers: overgangsmaatregelen

De doelgroepvermindering voor oudere werkende werknemers wordt opnieuw aangepast om de leeftijdsvoorwaarden verder op te trekken. De doelgroepvermindering voor oudere niet-werkende werkzoekende bleef ongewijzigd.

maatregel	Toestand 2022	Toestand 2023	2024	2025
DGV oudere werknemers	59 jaar op laatste dag van het kwartaal è 600 EUR (G4)	60 jaar op laatste dag van het kwartaal è 600 EUR (G4)	61 jaar op laatste dag van het kwartaal è 600 EUR (G4)	62 jaar op laatste dag van het kwartaal è 600 EUR (G4)
	61 jaar op laatste dag van het kwartaal è 1.500 EUR (G8)	62 jaar op laatste dag van het kwartaal è 1.500 EUR (G8)	62 jaar op laatste dag van het kwartaal è 1.500 EUR (G8)	63 jaar op laatste dag van het kwartaal è 1.500 EUR (G8)

Oudere zittende werknemers die op 31 december 2023 al minstens de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt blijven in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering G4 (600 EUR/kwartaal), tot de laatste dag van het kwartaal voorafgaand aan de 62e verjaardag.

Oudere zittende werknemers die op 31 december 2024 al minstens de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt blijven in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering G8 (1.500 EUR/kwartaal), tot de laatste dag van het kwartaal voorafgaand aan de 63e verjaardag.

SINE doelgroepvermindering: aanvraag tot 1 juli 2023.

De sociale inschakelingseconomie (SINE) is een maatregel die financiële ondersteuning biedt aan werkgevers die moeilijk te plaatsen werkzoekenden aanwerven. Deze maatregel valt uiteen in een inschakelingsuitkering en een doelgroepvermindering SINE.

Deze maatregel zal verdwijnen vanaf 1 juli 2023 met de invoering van het 'individueel maatwerk'. Vanaf deze datum kunnen geen SINE maatregelen meer aangevraagd worden. Er kan desgevallend wel gebruik gemaakt worden van het individueel maatwerk.

Enkel voor werknemers die uiterlijk op 30 juni 2023 in dienst zijn getreden en ononderbroken in dienst blijven, behouden werkgevers tot uiterlijk 24 maanden de voordelen die verbonden zijn aan de SINE maatregelen.

Doelgroepvermindering recente duurzame werkervaring: vanaf 1 oktober 2023.

Vanaf 1 oktober 2023 wordt een nieuwe doelgroepvermindering ingevoerd in Vlaanderen voor personen zonder recente, duurzame werkervaring. Deze doelgroepvermindering vervangt de aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden.

Voorwaarden:

- Ingeschreven zijn bij VDAB als niet-werkend werkzoekende de dag vóór indiensttreding
- Tussen 25 en 58 jaar oud zijn (op de laatste dag van het kwartaal)
- Minstens twee jaar ingeschreven zijn bij VDAB als niet-werkende werkzoekende^[1] en een dossier aanmaken op Mijn Loopbaan.
- Loongrens: 10.000 EUR refertekwartaalloon
- Werknemer werkt in vestigingseenheid in het Vlaams Gewest

Vermindering **G1 (1.000 EUR per kwartaal)** voor kwartaal indiensttreding + 3 daaropvolgende kwartalen.

De regelgeving betreffende de doelgroepvermindering recente duurzame werkervaring is momenteel nog niet definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

Bron

- Decreet van 23 december 2022 over de premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen en de leerlingenpremie alternerende opleiding, BS 31 januari 2023.
- Voorontwerp besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen
- Decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling, BS 11 maart 2022.
- BVR 15 juli 2022 tot uitvoering van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling, BS 19 augustus 2022.

[1] Voor de berekening van deze periode van 2 jaar worden echter periodes van ziekte, ongeval of detentie gelijkgesteld. Ook periodes van onderbreking van de inschrijving die minder dan 3 maanden bedragen worden gelijkgesteld. De Vlaamse minister van werk kan bijkomende gelijkstellingen bepalen.



Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht 2022: gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie 2023

Ter herinnering, de dagen arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht die verband hield met het **coronavirus**, worden voor de periode van 1 februari 2020 tot 31 december 2021 gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor het **vakantiegeld** en de **vakantieduur**.

En dezelfde gelijkstelling geldt voor de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de **uitzonderlijke weersomstandigheden** van 14 en 15 juli 2021, die zich voordeden in de periode van 14 juli 2021 tot 31 december 2021.

En voor 2022?

De regering is het erover eens geworden dat de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht die verband hielden met:

- het **coronavirus** en de **uitzonderlijke weersomstandigheden** van 14 en 15 juli 2021 en die zich voordeden tijdens de periode van 1 januari 2022 tot 30 juni 2022
- de **oorlog in Oekraïne** en die zich voordeden in de periode van 1 april 2022 tot 30 juni 2022,

gelijkgesteld worden met effectief gewerkte dagen voor het recht op jaarlijkse vakantie. In ruil daarvoor zal aan de werkgevers een compensatie toegekend worden.

Zodra we hierover meer info hebben, verneemt u dat van ons.

Bron: twitterbericht van minister Dermagne van 24 februari 2023

VAA: lening met verminderde rentevoet of renteloze lening

De rentevoeten voor het bepalen van sommige voordelen van alle aard zijn verschenen. Aan de hand van deze rentevoeten kan de waarde worden bepaald van de voordelen die in 2022 (en 2023 in afwachting van de publicatie van de rentevoeten 2023) werden toegekend onder de vorm van diverse leningen.

A. Hypothecaire leningen met vaste rentevoet

Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Referentierentevoet - Leningen gewaarborgd door een gemengde levensverzekering	Referentierentevoet- leningen	Andere
2021	1,34 %	1,29 %	
2022	1,77 %	1,77 %	

B. Niet-hypothecaire leningen met vaste looptijd

Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Leningen ter financiering van de aankoop van een wagen (maandelijks lastenpercentage)	Andere leningen (maandelijks lastenpercentage)
2021	0,05	0,11
2022	0,06	0,12

C. Niet-hypothecaire leningen zonder welbepaalde looptijd

Jaar waarin de ontlenaar heeft beschikt over de ontleende sommen	Referentierentevoet
2021	6,48 %
2022	7,14 %

Bron: Koninklijk Besluit van 17 februari 2023 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de voordelen van alle aard in geval van toekenning van een renteloze lening of een lening tegen verminderde rentevoet, B.S. 3 maart 2023.

Overschakeling van wintertijd naar zomertijd

Op zondag 26 maart 2023 schakelen we over van wintertijd naar zomertijd. Hiertoe moeten we de klokken een uur vooruitdraaien (om 2 uur 's morgens zal het dus eigenlijk 3 uur zijn).

De overschakeling op zomertijd kan voor problemen zorgen voor het berekenen van het loon van bepaalde categorieën van werknemers.

Om die problemen op te lossen, heeft CAO nr. 30 van 28.03.1977 die in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten de problemen geregeld in verband met het berekenen van het loon van werknemers in ploegenarbeid die niet forfaitair per maand worden betaald.

Principes

De principes van deze overeenkomst zijn de volgende.

- Indien de arbeidsorganisatie dit toestaat, moet de toerbeurt van de ploegen zo worden geregeld dat de ploeg die slechts 7 uur (of minder) heeft gepresteerd tijdens de overgang naar de zomertijd (in dit geval zondag 26 maart 2023), de ploeg is die bij de overschakeling naar de wintertijd (dit is in de nacht van zaterdag op zondag 29 oktober 2023) meer presteert dan het normale dagelijkse werkrooster.

Deze werknemers, die aldus tijdens die 2 nachten, 2 normale activiteitsdagen zullen presteren, moeten het loon ontvangen voor twee normale dagelijkse prestaties.

Het betalen van een normaal dagelijks loon voor 7 uur effectieve arbeid of minder (die gepresteerd werden bij de overschakeling naar de zomertijd op 26 maart 2023) moet immers worden beschouwd als een vervroegde betaling van de « overprestatie » die zal plaatsvinden bij de overschakeling naar de wintertijd in de nacht van zaterdag op zondag 29 oktober 2023.

- Indien de arbeidsorganisatie het voorgaande niet toestaat, dan moet men de volgende modaliteiten respecteren:
 - de werknemers die gedurende 7 uur (of minder) werken bij de overgang naar de zomertijd (zondag 26 maart 2023) moeten het loon ontvangen voor een normale dag;
 - de werknemers die bij de overgang naar de wintertijd langer zullen werken dan de duur van een normale dag, moeten een loon ontvangen dat overeenstemt met de effectief gewerkte uren.

Voorbeeld

In een onderneming is de arbeidstijd verdeeld tussen 3 opeenvolgende ploegen (A, B en C) die elk 8 uur per dag presteren.

Ploeg B zal de nachtschift werken bij de overgang naar het zomertijd (in de nacht van zaterdag op zondag 26 maart 2023). Die werknemers zullen dus 7 uur werken en zullen een loon ontvangen voor 8 uur prestaties.

Bij de overgang naar het winteruur kunnen zich twee gevallen voordoen:

- **Ofwel verricht ploeg B ook de nachtschift:** de werknemers werken 9 uur, maar zullen slechts een loon ontvangen voor 8 uur prestaties (voor het 9de uur hebben zij reeds een vervroegd loon ontvangen bij de overgang naar het zomertijd);
- **Ofwel verricht ploeg A of C de nachtschift:** de werknemers werken 9 uur en zullen een loon ontvangen voor 9 uur prestaties.

Samenvattende tabel

Nachtploeg bij de twee "uurveranderingen"	Aantal bezoldigde uren bij de overgang naar het zomertuur (voor 7 uur effectieve arbeid)	Aantal bezoldigde uren bij de overgang naar het winteruur (voor 9 uur effectieve arbeid)
Dezelfde ploeg	8	8
Verschillende ploegen	8	9

Bron: Collectieve arbeidsduurvermindering nr. 30 van 28 maart 1977 betreffende de problemen die inzake beloning van sommige werknemers rijzen bij de overschakeling naar het zomertuur evenals naar het winteruur, verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 juli 1998, B.S. van 11 augustus 1998.

IPA: Akkoord over afsprakenkader in de groep van 10

Op 15 maart 2023 hebben de sociale partners, verenigd in de Groep van 10, een sociaal akkoord gesloten rond enkele belangrijke sociale dossiers. De sociale partners leggen dit akkoord nu voor aan hun achterban.

Volgende afspraken werden gemaakt:

- **Relance-uren:** het stelsel van de 120 vrijwillige relance-overuren wordt verlengd tot 30/6/2025. Ook de optrekking van het aantal fiscaal gunstige overuren van 130 overuren naar 180 overuren/jaar voor alle sectoren wordt verlengd van 01.07.2023 tot 30.06.2025.
- **Economische werkloosheid bedienden:** de procedure opgenomen in CAO nr. 159 wordt verlengd met 2 jaar, tot 30/6/2025.
- **SWT:**
 - CAO nr. 17: verlenging tot 30/6/2025. De CAO bevat een automatische indexering van de aanvullende vergoeding. In ruil vragen de sociale partners om geen Decava-bijdrage retroactief te innen.
 - De stelsels SWT voor werknemers vanaf 60 jaar met onder meer een lange loopbaan, een zwaar beroep of die werken in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering worden verder verlengd tot 30/6/2025.
 - SWT om medische redenen: blijft mogelijk vanaf 58 jaar.
 - SWT landingsbanen voor maatwerkbedrijven: nieuwe CAO voor landingsbaan op 55 jaar vanaf 25 jaar loopbaan voor doelgroepwerknemers maatwerkbedrijven, beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen.
- **Verlengingen:** volgende maatregelen worden eveneens verlengd:
 - Werkgeversbijdrage voor risicogroepen (0,10%).
 - Systeem innovatiepremie.
 - Vrijstelling van startbaanverplichting als de werkgever een bijdrage voorziet van 0,15% bij risicogroepen.
 - 80-20 regeling in kader van tussenkomst werkgever in openbaar vervoer (derdebetalersregeling).
 - Boete voor het niet aanbieden van outplacement (1.800 EUR).
- **2e pensioenpijler:** de sociale partners herbevestigen de fiscale en sociale stand-still en vragen expliciet aan de regering om voorlopig niet in te grijpen in het stelsel. Hierdoor kunnen de sociale partners ten volle focussen op de inhoud en organisatie van de harmonisering van de aanvullende pensioenen van arbeiders en bedienden.
- **Minimumlonen:** De sociale partners bevestigen de afspraken uit het akkoord van 8 juni 2021; met name het optrekken van het minimum loon op 1/04/2024 en nog eens op 1/4/2026.

- **CAO nr. 90** (niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen/bonusplannen): de sociale partners vragen dat de FOD WASO de adviezen van de sociale partners respecteert en afstapt van de heel strikte interpretatie die zij vandaag hanteert. Op die manier krijgen de ondernemingen meer rechtszekerheid over de collectieve doelstellingen die zij kunnen opnemen in het bonusplan.

Belangrijk! Het betreft momenteel enkel een akkoord over een afsprakenkader tussen de sociale partners. De werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers leggen dit ontwerpakkoord nu ter goedkeuring voor aan de regering en hun achterban.

Eens dit akkoord is goedgekeurd kunnen de sectorale onderhandelingen beginnen. Deze sectorale onderhandelingen zullen ook de voorwaarden voor toekenning van de 'koopkrachtpremie' omvatten in de verschillende sectoren.

We houden u uiteraard verder op de hoogte zodra er meer informatie beschikbaar is.

Bron: pers, VBO

Jaarlijkse vakantie en arbeidsongeschiktheid: de Europese richtlijn 2003/88 is (eindelijk) omgezet!

Vanaf 1 januari 2024 zal een werknemer die arbeidsongeschiktheid wordt tijdens een jaarlijkse vakantieperiode of geen jaarlijkse vakantiedagen kan nemen omwille van bepaalde arbeidsonderbrekingen, die vakantiedagen op een later tijdstip kunnen nemen.

Toepassingsgebied

Loontrekkenden (arbeiders, bedienden) (evenals leerlingen en stagiaires die gedeeltelijk aan de RSZ zijn onderworpen) kunnen de (in de loop van het vakantiedienstjaar) opgebouwde dagen **wettelijke jaarlijkse vakantie** overdragen in de volgende gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst:

- arbeidsongeval of beroepsziekte,
- ongeval of ziekte in het privéleven,
- moederschapsrust,
- vaderschapsverlof in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971,
- borstvoedingsverlof,
- vaderschapsverlof in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten,
- adoptieverlof,
- pleegzorgverlof in de zin van artikel 30^{quater} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten,
- pleegouderverlof in de zin van artikel 30^{sexies} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Arbeidsovereenkomst: schorsing die optreedt tijdens een jaarlijkse vakantieperiode Principe

In geval van schorsing (zie bovenstaande lijst) van de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van wettelijke (individuele of collectieve) jaarlijkse vakantie worden de schorsingsdagen niet aangerekend op de jaarlijkse vakantie: de werknemer kan vragen de betrokken vakantiedagen over te dragen en op te nemen op een ander tijdstip *in het lopende vakantiejaar*.

Nadere bepalingen

De *overgedragen vakantiedata* moeten worden vastgelegd volgens de gebruikelijke regels die in de onderneming van toepassing zijn.

Onmogelijkheid om jaarlijkse vakantiedagen te nemen wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst

Principe

Een werknemer die, aan het einde van het vakantiejaar, (een deel van) de opgebouwde dagen jaarlijkse vakantie niet kan opnemen (omwille van één van bovenvermelde schorsingen van de arbeidsovereenkomst) kan die dagen overdragen en opnemen op een later tijdstip *in de periode van 24 maanden die volgen op het vakantiejaar in kwestie*.

Voorbeeld: de werknemer wordt op 6 oktober 2024 ziek en is gedurende 3 maanden arbeidsongeschiktheid. Op die datum heeft de werknemer nog een saldo van 7 jaarlijkse vakantiedagen die hij dus niet kan opnemen vóór 31 december 2024. Hij zal die dagen kunnen overdragen en opnemen in de periode die loopt van 1 januari 2025 tot 31 december 2026.

Tijdens een vakantiejaar kan een werknemer dus meer dan 4 weken vakantie genieten, namelijk de 4 weken jaarlijkse vakantie die hij heeft opgebouwd (tijdens het vorige vakantiedienstjaar) en de overgedragen vakantiedagen van een vorig vakantiejaar.

Nadere bepalingen

Dat recht van overdracht mag worden uitgeoefend bij *om het even welke werkgever* bij wie de werknemer in dienst is tijdens die periode van 24 maanden. Maar het *vakantiegeld* komt voor rekening van de werkgever bij wie de werknemer in dienst is op 31 december van het jaar (waarin hij de vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen), en moet uiterlijk op die datum worden betaald.

De *overgedragen vakantiedata* moeten worden vastgelegd volgens de gebruikelijke regels die in de onderneming van toepassing zijn.

Wij wachten nog op verdere uitvoeringsmaatregelen (bijvoorbeeld met betrekking tot de mededeling van de arbeidsongeschiktheid aan de werkgever of de wens om gebruik te maken van dit recht op het behoud van vakantiedagen). We houden jullie op de hoogte.

Bronnen: Richtlijn nr. 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18 november 2003) – Koninklijk besluit van 8 februari 2023 tot wijziging van de artikelen 3, 35, 46, 60, 64, 66 en 68 en tot invoeging van een artikel 67bis in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot vaststelling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (B.S. van 16 maart 2023)



Lagere kilometervergoeding vanaf 1 april 2023

Een werkgever kan een forfaitaire kilometervergoeding toekennen aan zijn personeelsleden die voor beroepsverplaatsingen gebruik maken van hun eigen auto, motorfiets of bromfiets. Vanaf 1 april 2023 is een nieuw bedrag van toepassing.

Om sneller te kunnen reageren op schommelingen in de brandstofprijzen wordt het bedrag van de kilometervergoeding sedert 1 oktober 2022 per kwartaal herzien.

Het nieuwe bedrag van toepassing vanaf 1 april 2023 bedraagt € 0,4246/km (onder voorbehoud van bevestiging door de FOD Financiën).

Als de kilometervergoeding die de werkgever toekent niet meer dan € 0,4246/km bedraagt, wordt zij beschouwd als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever.

Ter herinnering, van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2023 bedraagt de kilometervergoeding € 0,4259/km.



April - Enkele belangrijke data

6 april 2023 :

Het plafond dat bepaalt of u voorschotten op de socialezekerheidsbijdragen verschuldigd bent, is vastgesteld op 4.000,00 euro. Bent u ertoe gehouden voorschotten op de bijdragen te betalen, dan moet dit bedrag, indien u klant bent van het Sociaal Secretariaat, uiterlijk op 6 april op de rekening van het Sociaal Secretariaat staan en als u geen klant bent, op de rekening van de RSZ.

13 april 2023 :

Als u Tax-on-web gebruikt, is dit de uiterste datum om uw belastingaangifte in te dienen.