



LEGAL WATCH 10-2023

Sociale actualiteit oktober 2023



De Persolis-Legal Watch 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





IS UW PAYROLL OP SAP HCM OF SUCCESSFACTORS «IN GEVAAR»?

We kunnen u helpen met onze payroll experts



Door uw payrollteam voor een bepaalde periode te versterken



U bent HR- of salarisadministrateur en u moet onverwachte (burn-out, ongeval, ontslag enz.) of geplande (pension, ontslag, interne transfers vertrekken beheren)

Hoe kunnen we een hoogwaardige dienstverlening blijven garanderen ?



Uitbesteding van terugkerende loonwerkzaamheden



Wenst u bepaalde terugkerende taken zoals de berekening van de jaarlijkse bonussen, vakantiegeld, kwartaalaangiften enz. niet meer zelf te beheren.

Heeft u de vaardigheden niet in huis of gewoon de mogelijkheid niet om iemand op te leiden ?

ONS TEAM VAN SAP/SUCCESSFACTORS PAYROLL CONSULTANTS KAN U HELPEN :

- ✓ Wij integreren uw team om ervoor te zorgen.
- ✓ We voeren tests uit in het kader van de implementatie van een nieuwe oplossing.
- ✓ Wij onderzoeken de wettelijke naleving van uw configuratie.
- ✓ Wij leiden uw teams op maat en stellen documentatie of handleidingen op zodat ze zelfredzaam kunnen worden.
- ✓ We analyseren uw processen en procedures voor loonbeheer en doen aanbevelingen om ze te optimaliseren.
- ✓ Onze payroll consultants kunnen ook ondersteund worden door onze technische experts om mogelijkheden te identificeren om optimaal gebruik te kunnen maken van uw tool.

In een notendop:

Onze experts versterken uw payroll teams op SAP en/of SuccessFactors in «consultancy» modus, voor een bepaalde periode, om de continuïteit van uw payroll activiteiten te garanderen in de best mogelijke omstandigheden.

- ✓ Wij voeren terugkerende operaties voor u uit, volgens een voorafbepaald schema, en grijpen in op specifieke momenten in de maand, het kwartaal of het jaar.
- ✓ We analyseren uw payroll managementprocessen en procedures en doen aanbevelingen om deze te optimaliseren.
- ✓ Onze payroll consultants kunnen ook ondersteund worden door onze technische experts om mogelijkheden te identificeren om optimaal gebruik te kunnen maken van uw tool.

In een notendop:

Onze experts voeren een reeks terugkerende activiteiten uit op uw SAP en/of SuccessFactors systeem in outsourcing modus, waardoor u gemoedsrust krijgt en de vrijheid om u te concentreren op taken met een hogere toegevoegde waarde voor uw organisatie.



Wij bieden u een vrijblijvend gesprek aan om uw uitdagingen te bespreken en samen uw situatie te analyseren.



CHRISTELLE DE BUYSSER
M +32 495 22 81 24
christelle.debuysser@persolis.be



STÉPHANE SCAILLET
M +32 497 05 30 41
stephane.scaillet@persolis.be



Samenvatting

<i>Verrekening van enkel vertrekvakantiegeld: nieuwe berekeningswijze vanaf 1 januari 2024 ...</i>	4
Context	4
Nieuwe procedure voor de verrekening	4
Eerste fase	5
Tweede fase	5
<i>Jaarlijkse vakantie en eindejaar: welke regels moet je in acht nemen?</i>	6
Akkoord tussen de werkgever en werknemer	6
Geen overdracht van vakantiedagen naar het volgende jaar	6
De werknemer kan geen afstand doen van vakantiedagen	6
Betaling van vakantiegeld in geval van onmogelijkheid om zijn vakantiedagen op te nemen	7
Hoe zit het met extralegale vakantiedagen en ADV?	7
<i>Feestdagen in 2024: leg de vervangingsdagen vast vóór 15 december 2023</i>	8
Wat zijn de data van de feestdagen in 2024?	8
Hoe zit het wanneer een feestdag valt op een zondag of op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt?	9
Vervanging	9
Procedure	9
Bekendmaking	9
<i>Kilometervergoeding: driemaandelijks of jaarlijkse indexering?</i>	10
Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen	10
Kilometervergoeding voor federale ambtenaren	10
Sectorale verplichting	10
Driemaandelijks en jaarlijkse bedragen	10
Sociale en fiscale behandeling van de kilometervergoeding	11
Wat onthouden we?	11
<i>Een werknemer die vóór 2014 in dienst is getreden dient zijn ontslag in: nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 28 oktober</i>	12
Welke impact?	12
Wanneer?	13
Opgelet!	13
<i>Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers (2023)</i>	14



<i>Mobiliteitsbudget - de berekeningsformules zijn bekend!</i>	15
Mobiliteitsbudget: ter herinnering	15
Werkelijke wagen of referentiewagen	15
Keuze tussen de formules	15
Werkelijke raming	15
Forfaitaire raming	16
Berekening van het mobiliteitsbudget	16
Berekening van de wagen pijler 1	16
Welke actie moet je nu ondernemen?	17
<i>November 2023- Enkele belangrijke data</i>	18

Verrekening van enkel vertrekvakantiegeld: nieuwe berekeningswijze vanaf 1 januari 2024

Op 1 januari 2024 zullen de huidige regels voor de verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld van bedienden en het vakantiegeld bij de overgang van arbeiders- naar bediendestatuut fundamenteel gewijzigd worden.

Context

Wanneer een bediende een werkgever verlaat, ontvangt hij vertrekvakantiegeld: vakantiegeld voor de vakantiedagen die hij niet heeft opgenomen in het jaar van zijn vertrek en vakantiegeld voor de prestaties die hij verricht heeft in het jaar van zijn vertrek. Dit vakantiegeld wordt onder andere vastgelegd op documenten die vakantieattesten worden genoemd.

Momenteel wordt bij de berekening van het dubbel vakantiegeld door de nieuwe werkgever het hele vakantieattest in één keer verrekend.

De volgende bedragen worden daarom in één keer verrekend:

- het dubbele gedeelte van het (basis- en aanvullend) vakantiegeld;
- het enkele gedeelte. Dit gedeelte wordt daarom in één keer ingehouden op het loon van de betreffende maand, ongeacht het aantal vakantiedagen en de herkomst van deze vakantiedagen.

Deze praktijk, die al jaren van kracht was en aanvaard werd door de RSZ, werd in 2021 in vraag gesteld door de FOD Werkgelegenheid, omdat ze in strijd was met artikel 23 van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965.

Dit artikel 23 bepaalt op limitatieve wijze de gevallen waarin de werkgever eenzijdig bepaalde sommen op het loon van de werknemer in mindering mag brengen. Op het loon van de werknemer mogen onder meer in mindering worden gebracht: de voorschotten in geld verstrekt door de werkgever waarvan het totaal van de inhoudingen niet meer dan één vijfde mag bedragen van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid. Het enkel vakantiegeld / het enkele gedeelte van het vertrekvakantiegeld wordt dus niet in deze lijst vermeld.

De sociale partners hebben zich over deze problematiek gebogen en in zijn advies nr. 2.297 stelde de Nationale Arbeidsraad een oplossing voor die leidde tot de toepassing, vanaf 1 januari 2024 (vakantiejaar 2024, vakantiejaar 2023) van een nieuwe praktijk waarbij het enkele vertrekvakantiegeld wordt afgetrokken.

Nieuwe procedure voor de verrekening

Deze nieuwe oplossing tot verrekening van het vertrekvakantiegeld van de vorige werkgever(s) en het vakantiegeld bij de overgang van arbeider naar bediende, voorziet in een aftrek van 90% per opgenomen vakantiedag die gedekt is door het vakantieattest en een correctie in december.

De nieuwe procedure voor de verrekening voorziet daarom twee fasen: een eerste fase waarin de vakantie rechten worden bepaald op het ogenblik van de opname van de vakantiedagen en een tweede fase waarin in december een eindverrekening wordt gemaakt van het vertrekvakantiegeld voor het enkel vakantiegeld.



Eerste fase

In de eerste fase betaalt de werkgever, op het ogenblik dat de bediende zijn op basis van een vakantieattest verworven vakantiedagen opneemt, die dagen met aftrek van een forfaitair bedrag (90%) van het bruto dagloon voor de maand waarin de bediende zijn vakantiedagen opneemt. Elke vakantiedag die gedekt is door het vakantieattest wordt daarom betaald tegen 10% van het dagloon.

Tweede fase

Er is een tweede berekeningsmoment of eindverrekening op het ogenblik van de loonafrekening die betrekking heeft op de periode van december of ten vroegste aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

In deze tweede fase worden eventueel correcties aangebracht die voortvloeien uit het verschil tussen het enkel vakantiegeld van 10% dat tijdens het jaar bij de nieuwe werkgever werd betaald (voor de bij de vroegere werkgever verworven vakantiedagen) en het effectief door de nieuwe werkgever verschuldigde enkel vakantiegeld, waarvan het reeds door de vorige werkgever of door het vakantiefonds betaalde enkel vertrekvakantiegeld werd afgetrokken. Het eventueel door de werkgever te veel betaalde enkel vakantiegeld wordt beschouwd als een voorschot in geld in de zin van artikel 23 van de bovengenoemde wet van 12 april 1965. De werkgever brengt de bediende als gevolg van de aangebrachte correcties, door middel van de loonfiche op de hoogte van het ingehouden/uitbetaalde bedrag.

In het belang van de transparantie zal het vakantieattest dan ook zo worden aangevuld zodat dit sociaal document op een begrijpelijke manier vermeldt dat het vertrekvakantiegeld een vooruitbetaling is voor bij een andere werkgever op te nemen vakantie en dat de op basis van het vakantieattest bij de nieuwe werkgever opgenomen vakantiedagen bij de nieuwe werkgever zullen betaald worden, met aftrek van een forfaitair bedrag van 90% van het bruto dagloon van de bediende voor de maand waarin hij zijn vakantiedagen opneemt.

Deze nieuwe verrekeningswijze is alleen van toepassing op het enkel vakantiegeld. Er verandert niets aan de verrekening van het dubbel vakantiegeld.

Hij is voor het eerst van toepassing op de vakantiedagen die worden opgenomen vanaf het vakantiejaar 2024, d.w.z. vanaf 1 januari 2024.

Bron: koninklijk besluit van 24 april 2022 tot wijziging van artikel 39 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, B.S. 18.10.2023

Jaarlijkse vakantie en eindejaar: welke regels moet je in acht nemen?

Het einde van het jaar komt in zicht en sommige van je werknemers moeten nog heel wat vakantiedagen opnemen voor 31 december.

Wat zijn de regels en wat zijn je verplichtingen in dergelijke gevallen?

Akkoord tussen de werkgever en werknemer

Wanneer er geen paritaire overeenkomst of ondernemingsovereenkomst werd gesloten, wordt de vakantieperiode vastgesteld in een **individueel akkoord** tussen jezelf en elke werknemer.

De werknemer kan dus nooit eenzijdig de datum van zijn vakantie aan jou opleggen. Omgekeerd kan je je werknemers niet dwingen om vakantie te nemen op datums die jou goed uitkomen.

Geen overdracht van vakantiedagen naar het volgende jaar

De vakantiedagen moeten **voor 31 december 2023** worden toegekend. Het is dus **verboden om** de vakantiedagen die in 2023 niet zijn opgenomen **over te dragen naar 2024**, zelfs als je werknemer hiermee akkoord gaat!

We herhalen bovendien dat ook de volgende regels van toepassing zijn:

- toekenning van vakantie aan werknemers met schoolgaande kinderen bij voorkeur tijdens de schoolvakanties;
- behoudens een andersluidend verzoek van de betrokken werknemers, toekenning van een aaneensluitende periode van 2 weken tussen 1 mei en 31 oktober (3 weken voor werknemers jonger dan 18 jaar op 31 december 2022). Een aaneensluitende vakantieperiode van één week moet in ieder geval gewaarborgd worden;
- verbod om halve dagen vakantie te nemen, behalve wanneer :
- de halve dag vakantie aangevuld wordt met een halve dag gewone rust;
- de werknemer vraagt om 3 dagen van de vierde vakantieweek te verdelen over halve dagen; je kan je evenwel verzetten tegen deze opdeling indien hierdoor het goede verloop van de arbeid zou kunnen worden verstoord.

De werknemer kan geen afstand doen van vakantiedagen

Het is een werknemer **verboden om afstand te doen** van vakantiedagen waarop hij recht heeft. Het feit dat de werknemer geen gebruik maakt van zijn vakantiedagen belet je niet om er regelmatig over te waken dat je werknemer daadwerkelijk al zijn vakantiedagen opneemt voor 31 december 2023.

Als je hem geen vakantiedata kan opleggen, kan je nog steeds problemen voorkomen door **hem schriftelijk te informeren over** zijn verplichting om al zijn vakantiedagen voor het einde van het jaar op te nemen en hem vragen om zijn vakantiesaldo in te **plannen**.

Betaling van vakantiegeld in geval van onmogelijkheid om zijn vakantiedagen op te nemen

Indien de werknemer wegens overmacht of een schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst (bijvoorbeeld in geval van ziekte of bevalling) niet in staat is om de vakantie waarop hij in 2023 recht heeft geheel of gedeeltelijk op te nemen voor het einde van het jaar, **verliest** hij **definitief het recht op de vakantiedagen**. Herhaling, deze mogen niet naar het volgende jaar worden overgedragen.

Indien het om een **bediende** gaat, zult je hem in dit geval toch uiterlijk op 31 december 2023 het **vakantiegeld** voor de niet-opgenomen vakantiedagen moeten betalen.

Indien het om een **arbeider** gaat, worden deze niet-opgenomen vakantiedagen gedekt door de **vakantiecheque** die hij al van de RJV heeft ontvangen.

Hoe zit het met extralegale vakantiedagen en ADV?

Extralegale vakantiedagen (graaddagen, anciënniteitsverlof,...) en dagen arbeidsduurvermindering (ADV) moeten in principe altijd in **onderling overleg** tussen jou en de werknemer worden opgenomen.

Voor het opnemen van **extralegale vakantiedagen** dient men zich bovendien te baseren op de bepalingen die daarin voorzien, hetzij op het niveau van de activiteitssector, hetzij op het niveau van de onderneming.

De **dagen arbeidsduurvermindering** (ADV) moeten voor het einde van het jaar worden opgenomen om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te garanderen.



Feestdagen in 2024: leg de vervangingsdagen vast vóór 15 december 2023

Wanneer een wettelijke feestdag samenvalt met een zondag of een gebruikelijke inactiviteitsdag in de onderneming, dan moet deze worden vervangen door een gebruikelijke activiteitsdag.

Er zijn 10 wettelijke feestdagen, waarvan de data en die van de vervangingsdagen vermeld moeten worden in het **arbeidsreglement**.

Opgelet! Vergeet niet om op de prestatiestaten voor uw sociaal secretariaat de exacte data mee te delen van de **tien** feestdagen (of vervangingsdagen van feestdagen) die u toekent aan uw werknemers.

Hieronder een korte herhaling van de regels voor de feestdagen in 2024.

Wat zijn de data van de feestdagen in 2024?

Voor 2024 werden de wettelijke feestdagen op volgende data vastgelegd:

- Nieuwjaar: maandag 1 januari
- Paasmaandag: maandag 1 april
- Feest van de Arbeid : woensdag 1 mei
- Hemelvaart: donderdag 9 mei
- Pinkstermaandag: maandag 20 mei
- Nationale feestdag: zondag 21 juli
- Maria-Hemelvaart: donderdag 15 augustus
- Allerheiligen: vrijdag 1 november
- Wapenstilstand: maandag 11 november
- Kerstmis: woensdag 25 december

De werknemers van de privésector mogen in principe niet worden tewerkgesteld op wettelijke feestdagen. De werkgever, van zijn kant, moet een loon betalen voor deze feestdagen.

Hoe zit het wanneer een feestdag valt op een zondag of op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt?

Vervanging

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet **vervangen** worden door een gewone werkdag. Die vervangingsdag kan ervoor of erna vallen, maar moet in ieder geval binnen hetzelfde kalenderjaar liggen om tien feestdagen per jaar te waarborgen.

Opmerkingen:

1. *De gewone inactiviteitsdag mag om het even welke weekdag zijn - behalve de zondag - en mag in dezelfde onderneming van werknemer tot werknemer verschillen.*
2. *De vervangingsdag wordt beschouwd als de feestdag voor de werknemers van de onderneming.*

Procedure

De vervangingsdag kan worden vastgesteld door:

- een beslissing van het **paritair orgaan** (paritair comité of paritair subcomité) die bij Koninklijk Besluit bindend werd verklaard;
- een beslissing van de **ondernemingsraad** (bij gebrek aan een beslissing van het paritair orgaan);
- een akkoord tussen de werkgever en de **vakbondsafvaardiging** (bij gebrek aan een ondernemingsraad of beslissing ervan);
- een collectief akkoord tussen de werkgever en **alle werknemers** (bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging);
- een individueel akkoord tussen de werkgever en **elke werknemer** (bij gebrek aan een collectief akkoord).

Als er op geen enkel van deze verschillende niveaus een akkoord werd bereikt, wordt de feestdag vervangen door de **eerste dag** volgend op de feestdag waarop in de onderneming **normaal wordt gewerkt**.

Bekendmaking

De werkgever moet **vóór 15 december** van elk jaar in de lokalen van de onderneming een gedateerd en ondertekend **bericht** aanplakken, waarin het volgende wordt vermeld:

- de vervangingsdag(en) van de feestdag(en) van het volgende jaar die werd(en) vastgesteld volgens bovenstaande procedure;
- de bepalingen voor het toekennen van inhaalrust bij tewerkstelling op een feestdag.

Een kopie van dat bericht moet bij het arbeidsreglement worden gevoegd.

Kilometervergoeding: driemaandelijkse of jaarlijkse indexering?

De kilometervergoeding die aan federale ambtenaren wordt toegekend, wordt nu elk kwartaal geïndexeerd. Geldt dit ook voor alle kilometervergoedingen die werknemers krijgen voor hun beroepsverplaatsingen? We bekijken dit hieronder.

Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen

Als werkgever moet je je werknemers de middelen geven die ze nodig hebben om hun werk uit te voeren. Wanneer je werknemers hun privévoertuig gebruiken voor beroepsverplaatsingen, dan moet je deze kosten dus op jou nemen.

Er is geen minimumbedrag dat moet worden toegekend. Veel sectoren vereisen echter de betaling van een forfaitaire kilometervergoeding. In dat geval moet je het bedrag betalen dat door je paritaire comité is vastgesteld. Dit is vaak (maar niet altijd) het bedrag dat de Staat aan haar federale ambtenaren toekent.

Kilometervergoeding voor federale ambtenaren

De kilometervergoeding die aan federale ambtenaren wordt toegekend, werd vroeger eenmaal per jaar, op 1 juli, geïndexeerd. Door de hoge inflatie in 2022 heeft de overheid deze indexering gewijzigd. Sinds 1 oktober 2022 wordt deze kilometervergoeding **elk kwartaal** geïndexeerd.

Sectorale verplichting

Wanneer sectoren voorzien in de betaling van een kilometervergoeding, verwijzen ze meestal naar de vergoeding die de Staat toekent aan federale ambtenaren. Sommige sectoren verwijzen voor de betaling van de kilometervergoeding naar het meest recente koninklijk besluit (van 2017), dat in 2022 werd gewijzigd. In dat geval moet de **driemaandelijks** geïndexeerde kilometervergoeding worden toegepast.

Andere sectoren verwijzen soms naar een oud koninklijk besluit (uit 1965) dat niet is gewijzigd. Dan blijft de indexering van deze vergoeding **jaarlijks**.

Om te weten welke kilometervergoeding je moet toekennen, kan je de informatie voor jouw sector raadplegen.

Driemaandelijkse en jaarlijkse bedragen

	Driemaandelijks geïndexeerd bedrag	Jaarlijks geïndexeerd bedrag
Van 01/07/2022-30/09/2022	0,4170	0,4170
Van 01/10/2022-31/12/2022	0,4201	0,4170
Van 01/01/2023-31/03/2023	0,4259	0,4170
Van 01/04/2023-30/06/2023	0,4246	0,4170
Van 01/07/2023-30/09/2023	0,4237	0,4280
Van 01/10/2023-31/12/2023	0,4259*	0,4280

Sociale en fiscale behandeling van de kilometervergoeding

De kilometervergoeding die werknemers krijgen voor beroepsverplaatsingen is een uitgave voor de werkgever, op voorwaarde dat deze vergoeding gebaseerd is op een ernstige norm.

Ingevolge het nieuwe koninklijk besluit dat voorziet in een driemaandelijks indexering van de kilometervergoeding, pasten de FOD Financiën en de RSZ het bedrag van de kilometervergoeding dat beschouwd wordt als een eigen uitgave van de werkgever in eerste instantie aan en volgden ze het nieuwe driemaandelijks geïndexeerde bedrag.

Sinds 1 juli 2023 is het jaarlijks geïndexeerde bedrag (€ 0,4280) echter hoger dan het driemaandelijks geïndexeerde bedrag (€ 0,4259). De vraag rees dan ook of dit hogere bedrag als een ernstige norm kon worden beschouwd.

Een fiscale circulaire en de nieuwste RSZ-instructies nemen alle twijfels weg. De twee administraties accepteren zowel het driemaandelijks geïndexeerde bedrag als het jaarlijks geïndexeerde bedrag als ernstige norm, op voorwaarde dat er niet tussen beide wordt "geshopt". Dit betekent dat werkgevers die kiezen voor het jaarlijkse forfaitaire systeem deze keuze minstens 1 jaar moeten aanhouden en pas op 1 juli van het volgende jaar mogen overschakelen op het driemaandelijks forfaitaire systeem.

Wat onthouden we?

Als je niet zeker weet of je het juiste bedrag aan kilometervergoeding betaalt, raadpleeg dan de sectorale informatie van je paritaire comité (document "vervoerskosten").

Wordt er niets door je sector voorzien? Je kan voor een van beide bedragen kiezen, zolang je deze keuze maar aanhoudt gedurende de periode van 1 juli van het ene jaar tot 30 juni van het volgende jaar.

Bronnen:

Koninklijk besluit van 10.11.2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 13.07.2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt

Circulaire 2023/C/78 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen

Administratieve instructies van de RSZ van 25 september 2023.

Omzendbrief nr.725 van 19 september 2023 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding – Periode van 1 oktober 2023 t.e.m 31 december 2023, B.S., 16 oktober 2023.

Een werknemer die vóór 2014 in dienst is getreden dient zijn ontslag in: nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 28 oktober

De wet die voorziet in nieuwe opzeggingstermijnen in geval van **opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer** treedt in werking op 28 oktober 2023. Volgens die wet mag de opzeggingstermijn in geval van opzegging door de werknemer nooit meer dan 13 weken bedragen voor alle werknemers.

Ter herinnering: er is geen enkele impact op de opzeggingstermijnen bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Welke impact?

Voortaan geldt de opzeggingstermijn die sinds 2014 van toepassing is in geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer, voor alle werknemers (arbeiders/bedienden), dus ook voor werknemers waarvan de uitvoering van het contract een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Er moet geen onderscheid meer gemaakt worden tussen de anciënniteit verworven vóór 1 januari 2014 en de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

Voor de berekening van de opzeggingstermijn in geval van opzegging door een werknemer die vóór 1 januari 2014 in dienst is getreden, zal enkel artikel 37/2 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden toegepast, d.w.z. de onderstaande tabel. De anciënniteit van je werknemer zal dus ten minste 8 jaar bedragen en de opzeggingstermijn zal zo worden vastgesteld op 13 weken.

Anciënniteit	Termijn
< 3 maanden	1 week
3 maanden tot < 4 maanden	2 weken
4 maanden tot < 5 maanden	2 weken
5 maanden tot < 6 maanden	2 weken
6 maanden tot < 9 maanden	3 weken
9 maanden tot < 12 maanden	3 weken
12 maanden tot < 15 maanden	4 weken
15 maanden tot < 18 maanden	4 weken
18 maanden tot < 21 maanden	5 weken
21 maanden tot < 24 maanden	5 weken
2 jaar tot < 3 jaar	6 weken
3 jaar tot < 4 jaar	6 weken
4 jaar tot < 5 jaar	7 weken
5 jaar tot < 6 jaar	9 weken
6 jaar tot < 7 jaar	10 weken
7 jaar tot < 8 jaar	12 weken

8 jaar en + _____ 13 weken

Wanneer?

De wet treedt in werking op 28 oktober 2023 en is dus van toepassing op vanaf die datum betekende opzeggingen.

De opzeggingstermijn zal worden berekend op basis van de bovenstaande tabel:

- Bij opzegging door de werknemer via een aangetekende brief die dateert van 25 oktober 2023 of later heeft de betekening plaats de derde werkdag die volgt op de verzending van de aangetekende brief, m.a.w. op 28 oktober 2023 als de brief op 25 oktober 2023 is verzonden..
- Als de werknemer zijn ontslag eigenhandig overhandigt (met ontvangstbewijs) op 28 oktober 2023 of later heeft de betekening plaats de dag van de overhandiging van de brief.

Meer informatie over de duur van de opzeggingstermijn bij een opzegging die vóór 28 oktober 2023 is betekend, vind je in onze infoflash van april 2023.

Opgelet!

We herinneren je eraan dat je arbeidsreglement de duur van de opzeggingstermijnen (of de verwijzing naar de wettelijke of regelgevende bepalingen daarover) moet vermelden.

Je zal het arbeidsreglement dus moeten aanpassen om die wijzigingen erin op te nemen.

Vragen over de wijziging van je arbeidsreglement? Aarzel niet om contact op te nemen met onze Legal Partners via legalpartners@partena.be.

Bron: Wet van 20 maart 2023 tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft, B.S. 28.04.2023.

Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers (2023)

De bezoldigingen van bepaalde jonge werknemers zijn in het vierde kwartaal van 2023 vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing.

Om deze vrijstelling te genieten moeten drie voorwaarden vervuld zijn:

1. Het moet gaan om een **jonge werknemer die voldoet aan de bepalingen bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 1° tot 3° van het KB van 25 november 1991** houdende de werkloosheidsreglementering, dit wil zeggen:
 - niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht;
 - bepaalde studies voleindigd hebben, meer bepaald studies met een volledig leerplan van de hogere of lagere secundaire cyclus van het technisch-, kunst- of beroepsonderwijs, of een alternerende opleiding, of een getuigschrift hebben ontvangen voor het secundair onderwijs met beperkt leerplan;
 - alle activiteiten stopgezet hebben die opgelegd zijn door een studie-, leertijd- of opleidingsprogramma en door om het even welk programma van een studie met volledig leerplan.
2. De jonge werknemer moet aangeworven zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die aanvangt in oktober, november of december 2023. Voor een aanwerving in september geldt deze maatregel bijgevolg niet.
3. Het maandelijks belastbare loon mag niet hoger zijn dan € 4.250.

De vrijstelling geldt vanaf de maand van aanwerving (oktober, november of december) tot het einde van het kalenderjaar 2023. Vanaf 1 januari 2024 moet er bedrijfsvoorheffing ingehouden worden op de bezoldigingen.

Bron: Koninklijk besluit van 19 december 2022 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de

Mobiliteitsbudget - de berekeningsformules zijn bekend!

We wachten al sinds 2021 op de formules voor de berekening van het mobiliteitsbudget. Onlangs is er een koninklijk besluit verschenen dat voorziet in 2 formules. Beide formules treden in werking op 1 januari 2024. Een overzicht van de 2 berekeningswijzen.

Mobiliteitsbudget: ter herinnering

Het mobiliteitsbudget is een budget voor werknemers die over een bedrijfswagen beschikken of er recht op hebben. Dat budget stemt overeen met de totale kostprijs van de wagen (ook *Total Cost of Ownership* - TCO - genoemd) waarvan de werknemer afziet en kan worden uitgegeven in 3 pijlers:

1. Een milieuvriendelijke wagen (zelfde sociale en fiscale behandeling als een "klassieke" wagen)
2. Duurzame vervoersmiddelen (vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing en sociale bijdragen)
3. Het saldo in contanten (Bijzondere bijdrage RSZ van 38,07 %)

Werkelijke wagen of referentiewagen

Hoewel het koninklijk besluit er geen melding van maakt, is het volgens het verslag aan de Koning nog altijd mogelijk om te opteren voor het gebruik van referentiewagens per functiecategorie. In combinatie met de forfaitaire formule houdt dat een vereenvoudiging in van het gebruik voor de berekening van het mobiliteitsbudget. De keuze voor de toepassing van referentiewagens is 3 jaar geldig.

Keuze tussen de formules

Tot voor kort was er onduidelijkheid over de berekeningswijze van het mobiliteitsbudget. Waarmee moet rekening worden gehouden in de TCO van de wagen waarvan de werknemer afziet? Hoe moeten de brandstofkosten worden berekend?

Het koninklijk besluit voorziet in 2 formules: een formule die gebaseerd is op de werkelijke kosten en een andere die gebaseerd is op forfaitaire waarden. De werkgever kan **kiezen** tussen die 2 formules enerzijds voor de berekening van het beschikbare budget en anderzijds voor de kosten van de wagen pijler 1. Een werkgever kan dus 2 verschillende formules kiezen: bv. de forfaitaire waarden voor het mobiliteitsbudget en de werkelijke kosten voor de wagen pijler 1. Die keuze blijft 3 jaar geldig.

Die keuze geldt voor alle werknemers. Als de werkgever opteert voor de berekening die gebaseerd is op de werkelijke kosten, mag hij die echter in bepaalde gevallen niet toepassen. Voor nieuwe werknemers, werknemers die van functie veranderen en werknemers die niet daadwerkelijk over een bedrijfswagen beschikken, mag dan toch de forfaitaire formule worden toegepast (aangezien er geen werkelijke kosten zijn die gebruikt kunnen worden).

Werkelijke raming

Of je nu het bedrag van het mobiliteitsbudget wil berekenen of dat van de wagen pijler 1, de formule is dezelfde. Voor de berekening van het budget wordt echter rekening gehouden met de gemiddelde jaarlijkse brutokosten van de laatste 4 jaar, terwijl voor de berekening van de wagen pijler 1 rekening wordt gehouden met de kosten van het betrokken jaar.

Het koninklijk besluit bevat een limitatieve lijst van kosten waarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening op basis van de werkelijke kosten. Dat zijn onder andere de kosten voor de financiering of de leasing van de wagen, de brandstofkosten (met inbegrip van elektriciteit), diverse kosten met betrekking tot de wagen (parkeerkosten, reinigingskosten, ..) en de verschuldigde belastingen en bijdragen.

Kosten mogen maar **één keer** in rekening worden gebracht. Als, bijvoorbeeld, de brandstofkosten al in de leasing zijn vervat, mogen ze geen tweede keer in rekening worden gebracht.

Ook mag alleen rekening worden gehouden met kosten die zijn opgenomen in het bedrijfswagenbeleid. Onder bedrijfswagenbeleid moet worden verstaan de door de werkgever vastgelegde voorschriften die de voorwaarden met betrekking tot de toekenning en het gebruik van de bedrijfswagen regelen, ongeacht de vorm waarin die regels zijn opgenomen.

Forfaitaire raming

Per definitie zijn de kosten van de wagen pijler 1, bij toepassing van de formule op basis van de werkelijke kosten, pas definitief bekend naarmate het jaar vordert. Je kan immers onmogelijk op voorhand weten hoeveel kilometer de werknemer zal afleggen en hoeveel de aan de bedrijfswagen gekoppelde kosten effectief zullen bedragen. Voor werknemers die nog niet eerder over een bedrijfswagen beschikten, is het niet zinvol om het bedrag van het mobiliteitsbudget op basis van de werkelijke kosten te berekenen.

Om die reden is in het koninklijk besluit een forfaitaire raming opgenomen waarin de brandstofkosten worden geforfaitariseerd door het aantal afgelegde kilometer op voorhand te bepalen, zonder onderscheid tussen privédoeleinden en woon-werkverkeer, . Die formule is gebaseerd op de hypothese dat de werknemer 6 000 km voor privédoeleinden aflegt en 200 dagen per jaar de wagen voor zijn woon-werkverkeer gebruikt (er moet daarbij rekening worden gehouden met de afstand tussen zijn woonplaats en de plaats waar hij werkt).

Voor de **kosten van het verbruik** per kilometer wordt rekening gehouden met het bedrag van de kilometervergoeding op het ogenblik van de berekening. Als het mobiliteitsbudget volgens deze methode is berekend, zullen toekomstige indexeringen van de kilometervergoeding geen impact hebben op het berekende budget. Voor de wagen pijler 1 moet elk jaar rekening worden gehouden met het bedrag dat geldig is op 1 januari van het betrokken jaar.

De forfaitaire berekeningsformule is eigenlijk tweeledig. Een formule voor de **wagen in leasing** die gebaseerd is op de leasingkosten en een andere voor de **door de werkgever gekochte wagen** die gebaseerd is op de cataloguswaarde van de waarde.

Door deze methode te combineren met het gebruik van een referentiewagen kom je gemakkelijker te weten hoeveel de TCO bedraagt van de wagen waarvan de werknemer afziet. De werknemer die in het stelsel van het mobiliteitsbudget stapt weet ook onmiddellijk hoeveel hij kan uitgeven in de pijlers 2 en 3.

Berekening van het mobiliteitsbudget

Om het mobiliteitsbudget van elke werknemer te berekenen kan de werkgever dus opteren voor de forfaitaire formule of de formule op basis van de werkelijke kosten.

Vervolgens, als de werknemer een eigen **bijdrage** betaalt voor het privégebruik van de bedrijfswagen, wordt die bijdrage in mindering gebracht van het bedrag van het mobiliteitsbudget. Die bijdrage verlaagt immers de kosten van de wagen voor de werkgever.

De werkgever kan ook de **beroepskosten** die aan de bedrijfswagen zijn gekoppeld, in mindering brengen van het mobiliteitsbudget als hij die kosten bovenop het budget vergoedt. Dat is uitsluitend van toepassing op de brandstofkosten voor beroepsverplaatsingen.

Opgelet: het jaarlijkse mobiliteitsbudget moet tussen de 3 000 EUR en de 16 000 EUR liggen en mag niet hoger zijn dan 1/5 van het totale brutoloon van de werknemer.

Berekening van de wagen pijler 1

Bij gebruik van de forfaitaire formule voor de berekening van de wagen pijler 1 wordt de TCO van die wagen direct verrekend op het mobiliteitsbudget en weet de werknemer onmiddellijk hoeveel hij mag uitgeven in de pijlers 2 en 3.



Als de werkgever ervoor kiest de TCO van de wagen pijler 1 te berekenen op basis van de werkelijke kosten, moet hij een schatting van die kosten maken, aangezien ze nog niet bekend zijn op het ogenblik van de toekenning van het budget, om het resterende budget voor de pijlers 2 en 3 te kunnen bepalen. Naarmate het jaar vordert worden de werkelijke kosten verrekend op het budget et krijgt de werknemer een duidelijker beeld van het budgetbedrag waarover hij nog beschikt.

Welke actie moet je nu ondernemen?

Als je al over een mobiliteitsbudget beschikt, neem je best contact op met Legal Partners om na te gaan of het in overeenstemming is met het nieuwe koninklijk besluit.

Wachtte je op meer duidelijkheid? Je kan vanaf nu een mobiliteitsbudget invoeren!

Bron: Koninklijk besluit van 10 september 2023 tot uitvoering van artikelen 8, § 5, en 12, § 5, van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 maart 2019 tot uitvoering van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget B.S., 29.09.2023.

Wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, B.S., 29.03.2019.



November 2023- Enkele belangrijke data

1 & 11 november 2023:

In de maand november zijn er 2 feestdagen: Allerheiligen en Wapenstilstand. De feestdagen zijn aan een specifieke reglementering onderworpen.

3 november 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 3 november op de rekening van het Sociaal Secretariaat staan en als u geen klant bent, op de rekening van de RSZ.

14 november 2023 :

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