

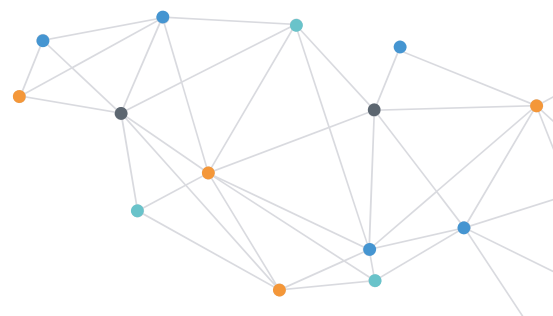


LEGAL WATCH

05-2023

Sociale actualiteit mei 2023

Legal Watch Persolis wordt uitgegeven in samenwerking met PARTENA PROFESSIONAL - Secrétariat Social. PARTENA PROFESSIONAL, HRM-partner voor zelfstandigen en werkgevers, stelt zijn documentatie ter beschikking van ondernemingen die op zoek zijn naar informatie over de toepasselijke sociale regelgeving. Door zich te baseren op de documentatie van PARTENA PROFESSIONAL, biedt Persolis zijn klanten betrouwbare sociale informatie aan. Voor meer informatie: www.partena-professional.be





Samenvatting

<i>Maatregelen van inzetbaarheid</i>	3
Principe.....	3
Financiering	3
In de praktijk	3
In geval van ontslag met een opzeggingstermijn.....	3
In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding	3
Inwerkingtreding	4
Vereiste informatie.....	4
<i>RSZ: sterke verhoging van de CO2-bijdrage vanaf 1 juli 2023</i>	5
Over welke voertuigen gaat het?	5
Voor de vanaf 1 juli 2023 aangekochte, geleasede of gehuurde bedrijfsvoertuigen:.....	5
Voor de vóór 1 juli 2023 aangekochte, geleasede of gehuurde bedrijfsvoertuigen:	5
Welke datum is bepalend?	5
<i>Langdurige pleegzorg: nieuwe ontwikkelingen inzake klein verlet</i>	6
Langdurige pleegzorg.....	6
Gelijkstelling in geval van overlijden	6
Ter herinnering.....	6
Vanaf 25 mei 2023	6
Gelijkstelling bij andere familiegebeurtenissen	7
Ter herinnering.....	7
Vanaf 25 mei 2023	7
Slotopmerking.....	7
<i>Modaliteiten voor de toekenning van vakantiedagen</i>	8
<i>Hoe de vakantieperiodes bepalen?</i>	9
Collectieve sluiting	9
Individueel akkoord	9
<i>Juni - Enkele belangrijke data</i>	10



Maatregelen van inzetbaarheid

Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een reeks maatregelen om de inzetbaarheid te verhogen.

Dit geldt in geval van ontslag door de werkgever met prestatie van een opzegging of betaling van een ontslagvergoeding

Principe

Deze reeks maatregelen bestaat uit twee delen (ook wel "2/3, 1/3" genoemd):

1e deel: dit bestaat uit een opzeggingstermijn die 2/3 bedraagt van de opzeggingstermijn met een minimum van 26 weken of een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopende loon (met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst) dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit 1e deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn;

2e deel: dit bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopende loon (met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst) dat overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het 1e deel.

Financiering

Deze maatregelen worden gefinancierd door het bedrag van de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn voor het 2e deel. Daartoe wordt dit bedrag door de RSZ aan de RVA overgemaakt.

In de praktijk

In geval van ontslag met een opzeggingstermijn

In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het 2e deel.

In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding

In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het 2e deel.

De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

De inzetbaarheidsbevorderende maatregelen dienen te voldoen aan de kwaliteitsvereisten waaraan maatregelen voor outplacementbegeleiding moeten voldoen (als bedoeld in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad), indien deze maatregelen betrekking hebben op outplacementbegeleiding.

De inzetbaarheidsbevorderende maatregelen vormen een aanvulling op outplacementmaatregelen. Ze zijn niet van toepassing wanneer een transitietraject wordt opgestart



We wachten nog op gedetailleerdere informatie over het type inzetbaarheidsmaatregelen.

Inwerkingtreding

Deze maatregel geldt voor ontslagen vanaf 1 januari 2023.

Vereiste informatie

Verschillende punten van deze nieuwe wetgeving worden momenteel nog door de instellingen besproken.

Om te voldoen aan de nieuwe wettelijke verplichtingen inzake uw RSZ DmfA-aangifte, verzoeken we u evenwel contact op te nemen met uw Payroll Consultant om hem de nodige informatie te verstrekken in geval van ontslag door u met prestatie van de opzeggingstermijn, zodra de opzeggingstermijn is betekend.

Bron: Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS 10.11.2022

RSZ: sterke verhoging van de CO2-bijdrage vanaf 1 juli 2023

Vanaf 1 juli 2023 wordt de CO2-solidariteitsbijdrage die u als werkgever verschuldigd bent voor de voertuigen die u aan uw werknemers ter beschikking stelt, voor een deel van hen verhoogd.

In onze infoflash van 13 december 2022 kondigden we u al aan dat de regering in het raam van de vergroening van de mobiliteit heeft beslist dat de CO2-bijdrage, voor bepaalde wagens, vanaf 1 juli 2023 zal stijgen op basis van een coëfficiënt. Ook de minimale CO2-bijdrage zal stijgen.

Over welke voertuigen gaat het?

Voor de vanaf 1 juli 2023 aangekochte, geleasede of gehuurde bedrijfsvoertuigen:

De CO2-bijdrage moet worden vermenigvuldigd met de volgende coëfficiënten:

Vanaf:	Verhogingsfactor/coëfficiënt
01.07.2023	X 2,25
01.01.2025	X 2,75
01.01.2026	X 4,00
01.01.2027	X 5,50

Daarnaast zal ook de minimale CO2-bijdrage stijgen:

Vanaf:	Minimale bijdrage (vóór indexering)
Vandaag	€ 20,83 (€ 31,34 na indexering)
01.01.2025	€ 23,41
01.01.2026	€ 25,99
01.01.2027	€ 28,57
01.01.2028	€ 31,15

Voor de vóór 1 juli 2023 aangekochte, geleasede of gehuurde bedrijfsvoertuigen:

De CO2-bijdrage moet niet worden vermenigvuldigd met een coëfficiënt. Ze wordt uitsluitend berekend op basis van de huidige formule (zie onze infoflash van 13 december 2022, jaarlijks geïndexeerd).

Welke datum is bepalend?

De datum die in aanmerking moet worden genomen om te bepalen of het bedrijfsvoertuig vóór of na 1 juli 2023 is aangeschaft, is de datum van de bestelbon voor het voertuig en niet de datum van levering of inschrijving.

Indien de auto niet door de werkgever wordt gekocht, is de datum waarop de leasingovereenkomst wordt gesloten bepalend.

Bron: Wet van 25 november 2021 houdende fiscale en sociale vergroening van de mobiliteit, BS 03.12.2021.

Langdurige pleegzorg: nieuwe ontwikkelingen inzake klein verlet

Een koninklijk besluit van 1 mei 2023 voorziet in de gelijkstelling van de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg met familiebanden voor de toekenning van bepaalde vormen van klein verlet.

Deze gelijkstelling is van toepassing op familiegebeurtenissen die vanaf 25 mei 2023 plaatsvinden.

Langdurige pleegzorg

We verstaan onder:

- 'langdurige pleegzorg': pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.
- 'pleegkind': een kind waarvoor de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) in het kader van pleegzorg is aangesteld door de rechtbank, door een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, of door de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming.
- 'pleegvader en -moeder': de pleegouder die in het kader van pleegzorg is aangesteld door de rechtbank, door een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, of door de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming.

Gelijkstelling in geval van overlijden

Ter herinnering

In geval van overlijden van een familielid heeft de werknemer recht op klein verlet dat overeenstemt met een aantal dagen afwezigheid naar keuze binnen een periode die (in principe) loopt van de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis.

Het aantal dagen hangt af van de band van bloedverwantschap tussen de werknemer en de overledene.

De werknemer heeft met name recht op:

- 10 dagen afwezigheid wegens het overlijden van zijn kind;
- 3 dagen afwezigheid wegens het overlijden van zijn vader of moeder;
- 2 dagen afwezigheid wegens het overlijden van een broer, zus, grootvader, grootmoeder of kleinkind die bij de werknemer inwoonde;
- 1 dag afwezigheid, die van de begrafenis, wegens het overlijden van een broer, zus, grootvader, grootmoeder of kleinkind die niet bij de werknemer inwoonde.

Vanaf 25 mei 2023

Voor overlijdens op of na 25 mei 2023 worden de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg gelijkgesteld met familiebanden, mits het overlijden plaatsvindt:

- hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg;

- hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg; bovendien moet het pleegkind in sommige gevallen (bv. in geval van het overlijden van een broer, zus, grootvader, grootmoeder, kleinkind) gedurende een onafgebroken periode van 3 jaar op permanente en affectieve wijze deel hebben uitgemaakt van het pleeggezin.

Concreet wordt het pleegkind gelijkgesteld met het kind, de pleegmoeder met de moeder, de pleegvader met de vader, enz.

Gelijkstelling bij andere familiegebeurtenissen

Ter herinnering

De andere familiegebeurtenissen (andere dan overlijden) die het recht openen op klein verlet en de toegestane duur voor elke vorm van klein verlet zijn in de reglementering vastgelegd.

Het gaat met name om:

- het huwelijk van een kind, vader, moeder, broer of zus van de werknemer; de werknemer mag afwezig zijn op de dag van het huwelijk;
- de plechtige communie of deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van de werknemer; de werknemer mag afwezig zijn op de dag van de plechtigheid;
- de priesterwijding of de toetreding tot het klooster van een kind, broer of zus van de werknemer; de werknemer mag afwezig zijn op de dag van de plechtigheid.

Vanaf 25 mei 2023

Voor deze andere familiegebeurtenissen (andere dan overlijden) die plaatsvinden op of na 25 mei 2023 worden de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg gelijkgesteld met familiebanden, mits de gebeurtenis plaatsvindt:

- hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg;
- hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg gedurende dewelke het pleegkind een onafgebroken periode van 3 jaar op permanente en affectieve wijze deel heeft uitgemaakt van het pleeggezin.

Concreet wordt het pleegkind gelijkgesteld met het kind, de pleegmoeder met de moeder, de pleegvader met de vader, enz.

Slotopmerking

Het koninklijk besluit van 1 mei 2023 schaft eveneens het klein verlet af dat de werknemer kon genieten voor het bijwonen van een familieraad bijeengeroepen door de Vrederechter.

Bron: koninklijk besluit van 1 mei 2023 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, B.S., 15.05.2023.

Modaliteiten voor de toekenning van vakantiedagen

De zomervakantie staat voor de deur en meteen duiken ook veel vragen op over de reglementering betreffende de jaarlijkse vakantie.

In deze eerste infoflash over de jaarlijkse vakantie herhalen we de modaliteiten voor de **toekenning van vakantiedagen**. Die modaliteiten zijn steeds dezelfde, ongeacht het statuut van de werknemer (arbeider of bediende) en de wijze waarop de vakantieperiodes worden bepaald (via een collectief of individueel akkoord. Zie onze volgende infoflashes).

Wanneer vakantie wordt genomen moet rekening worden gehouden met de volgende regels:

1. De vakantie moet momenteel worden toegekend vóór 31 december van het vakantiejaar. Het is dus verboden om de vakantiedagen die niet werden opgenomen in het vakantiejaar over te dragen naar het volgende jaar.

Voorbeeld – Een bediende werkt voltijds (5 dagen/week) gedurende het volledige jaar 2022. In 2023 heeft hij recht op 20 vakantiedagen die effectief tussen 1 januari en 31 december 2023 moeten worden opgenomen.

2. Voor werknemers met schoolplichtige kinderen zal de vakantie bij voorkeur worden toegekend gedurende de schoolvakantie.

3. Behoudens andersluidend verzoek van de betrokken werknemer, moet een ononderbroken periode van **2 weken** toegekend worden tussen 1 mei en 31 oktober (3 weken voor werknemers jonger dan 18 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar). Een ononderbroken vakantieperiode van **één week** moet in ieder geval worden gewaarborgd.

4. Het saldo van de vakantiedagen zal worden opgebruikt in periodes van geringe activiteit of ter gelegenheid van gewestelijke, plaatselijke of andere feesten.

5. Het nemen van **halve vakantiedagen** is **verboden** behalve:

- indien de halve vakantiedagen aangevuld worden met een halve dag van gewone rust;
- indien de werknemer vraagt om 3 dagen van de vierde vakantieweek te verdelen over halve dagen. De werkgever kan zich echter verzetten tegen het opdelen van de vakantiedagen indien zij het goede verloop van de arbeid in de onderneming zouden verstoren.

Bron: Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, BS 11 augustus 1967.

Hoe de vakantieperiodes bepalen?

De vakantiedagen in de onderneming kunnen worden bepaald hetzij op collectieve wijze (voor het voltallige personeel) in geval van sluiting van de onderneming, hetzij op individuele wijze via een akkoord tussen de werkgever en elke werknemer.

In onze eerste infoflash over de jaarlijkse vakantie hebben we de regels herhaald over de toekenningsmodaliteiten voor vakantiedagen. We zullen het nu hebben over de procedure om de vakantieperiodes te bepalen.

Collectieve sluiting

Behalve in het geval dat een bijzondere beslissing wordt genomen in het paritair comité moet de bepaling van de data van collectieve sluiting resulteren uit een beslissing van de ondernemingsraad. Bij gebrek aan een ondernemingsraad of een beslissing ervan zullen de periodes van collectieve sluiting bepaald worden in een akkoord tussen, enerzijds, de werkgever en, anderzijds, de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, de werknemers.

Het akkoord kan desgevallend ook betrekking hebben op het gebruik van het saldo vakantiedagen dat opgenomen zou zijn geweest tijdens de sluiting.

De data van collectieve sluiting van de onderneming moeten verplicht worden vermeld in het arbeidsreglement. Van zodra een akkoord wordt bereikt over de bepaling van de data van collectieve vakantie moet de werkgever dit aanplakken, een kopie versturen aan de werknemers en een exemplaar overmaken aan de directie voor het toezicht op de sociale wetten die bevoegd is voor de onderneming.

Eenmaal de vakantie is vastgelegd voor het voltallige personeel kan de werknemer niet meer voor een andere vakantieperiode kiezen.

► Voor de werknemers van de onderneming die geen recht (meer) hebben op betaalde vakantie of op een voldoende aantal vakantiedagen om de volledige periode van collectieve sluiting te overbruggen, verwijzen we naar de volgende infoflash over de jaarlijkse vakantie.

Individueel akkoord

Bij gebrek aan een collectief akkoord worden de vakantiedagen bepaald in een **individueel akkoord** tussen de werkgever en de werknemer. Indien de werkgever de noodwendigheden van de dienstverlening in de onderneming inroept om een vakantieperiode te weigeren, moet hij in ieder geval de toekenningsregels respecteren die zijn voorzien door de reglementering (zie hiervoor de eerste infoflash over de jaarlijkse vakantie). Noch de werkgever, noch de werknemer mag dus eenzijdig de vakantieperiode opleggen.

Om elke betwisting over de bepaling van de vakantiedagen te vermijden, wordt ten zeerste aangeraden om in het **arbeidsreglement** dat in de onderneming van kracht is de procedure op te nemen die de werknemer moet volgen om een vakantieperiode aan te vragen (b.v. aanvraag schriftelijk en op voorhand indienen binnen een redelijke termijn bepaald in het arbeidsreglement). De werkgever zorgt er ook voor dat hij zijn (non-)akkoord met de gevraagde vakantiedagen vastlegt in een **geschrift**.

Indien het non-akkoord blijft voortduren kan een beroep worden gedaan op de Sociale Inspectie of zelfs op de **arbeidsrechtbank** die de zaak zal beslechten (snelle procedure).

Bron: Koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, B.S. 11 augustus 1967.



Juni - Enkele belangrijke data

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

13 juni 2023 :

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