



LEGAL WATCH

10-2024

Sociale actualiteit oktober 2024

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



SAP HR, PAYROLL &
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





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>Thuisladen van elektrische bedrijfswagens: belastingvrije terugbetaling op basis van een specifiek CREG-tarief</i>	4
Algemene regel	4
Praktische uitdagingen voor werkgevers	4
Gebruik van specifiek CREG-tarief als tijdelijke oplossing	4
Een stap in de goede richting	5
<i>Feestdagen in 2025: leg de vervangingsdagen vast vóór 15 december 2024</i>	5
Wat zijn de data van de feestdagen in 2025?	5
Hoe zit het wanneer een feestdag valt op een zondag of op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt?	6
Vervanging.....	6
Procedure	6
Bekendmaking	6
<i>Tijdskrediet en thematische verloven: aanvragen voor uitkeringen verplicht online!</i>	7
Hoe moet een aanvraag ingediend worden bij de RVA?	7
<i>Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers (2024)</i>	7
<i>Eind december voor het eerst overdracht van wettelijke vakantiedagen: wat werkgevers moeten weten</i>	8
Onmogelijk om alle vakantiedagen op te nemen wegens bepaalde schorsingen	8
Algemeen principe: overdracht wettelijke vakantiedagen is verboden	8
Uitzondering: onmogelijkheid wegens bepaalde schorsingen	8
Dit komt voor bedienden in de plaats van het oude systeem van uitbetaling	9
Tijdstip van beoordeling	9
Modaliteiten van de overdracht	9
Bedienden	9
Arbeiders	10
In afwachting	10
Wat betekent dit nu concreet voor jou?	10
<i>Overgang naar wintertijd: hoe moeten werknemers in ploegendienst worden betaald?</i>	11
Wat moet je doen in geval van ploegenarbeid?	11
Voorbeeld	11



<i>Samengevat</i>	11
<i>Registratieverplichting in het kader van de Federal learning account (FLA) uitgesteld?</i>	12
<i>November 2024- Enkele belangrijke data</i>	13

Thuisladen van elektrische bedrijfswagens: belastingvrije terugbetaling op basis van een specifiek CREG-tarief

De minister van Financiën verduidelijkt recent dat de terugbetaling van elektriciteitskosten bij het thuis opladen van een elektrische bedrijfswagen mag gebeuren op basis van een specifiek CREG-tarief. Op die manier wordt de huidige rechtsonzekerheid weggenomen.

Algemene regel

Wanneer een werkgever een elektrische bedrijfswagen toekent aan zijn werknemer en de elektriciteitskosten voor het opladen thuis vergoedt, dan moet er voor de terugbetaling van de elektriciteit geen bijkomend belastbaar voordeel worden aangegeven indien:

- de thuislader of laadpaal beschikt over een systeem dat registreert en communiceert hoeveel elektriciteit wordt gebruikt voor het opladen van de bedrijfswagen
- het bedrijfswagenbeleid van de onderneming (CAR policy) voorziet in de terugbetaling van de met de thuislader opgeladen elektriciteit
- de terugbetaling gebaseerd is op de werkelijke elektriciteitskosten van de werknemer

Als aan deze cumulatieve voorwaarden is voldaan, is de terugbetaling van de elektriciteitskosten belastingvrij en maakt deze deel uit van het voordeel alle aard van de bedrijfswagen (vergelijkbaar met een tankkaart voor een bedrijfswagen op benzine of diesel).

Praktische uitdagingen voor werkgevers

De laatste voorwaarde, met name de terugbetaling op basis van de werkelijke elektriciteitskosten, zorgt voor praktische uitdagingen. Hoe kan een werkgever de werkelijke elektriciteitskosten van elke werknemer bepalen?

De elektriciteitskosten variëren immers door factoren zoals de woonplaats, het tijdstip van verbruik, het type tarief (vast, variabel of dynamisch) en de aanwezigheid van zonnepanelen.

Werkgevers moeten per werknemer bepalen hoeveel de werknemer betaalt voor de elektriciteit en op basis daarvan de werkelijke kosten terugbetalen. Dit is voor veel werkgevers een administratieve nachtmerrie.

In de praktijk gebruiken werkgevers daarom vaak het gewestelijke CREG-tarief (of VREG-tarief in Vlaanderen) voor de terugbetaling van elektriciteitskosten. Het gebruik van een forfaitair tarief voorkomt administratieve lasten, maar brengt ook het risico op bijkomende belastingen met zich mee als de terugbetaling niet overeenstemt met de werkelijke kosten.

Gebruik van specifiek CREG-tarief als tijdelijke oplossing

Minister van Financiën Vincent Van Peteghem heeft nu verduidelijkt dat er een circulaire in opmaak is en dat de Fiscale Administratie tijdelijk een specifiek CREG-tarief zal aanvaarden. Door de invoering van een specifiek CREG-tarief wil de minister de huidige rechtsonzekerheid bij werkgevers en werknemers wegnemen en de administratieve last verlichten.

Het gaat echter om een tijdelijke oplossing. De terugbetaling op basis van werkelijke kosten blijft het algemene principe. Van zodra de technologische ontwikkelingen het toelaten (bijv. het gebruik van een submeter met een afzonderlijk elektriciteitscontract) wil de minister terug overstappen naar de terugbetaling op basis werkelijke kosten.

Een stap in de goede richting

Reeds in 2022 werd aangekondigd dat er een fiscale circulaire zou komen die de voorwaarden voor de belastingvrije terugbetaling van het thuisladen zou verduidelijken. Minister Van Peteghem heeft bevestigd dat deze circulaire nu eindelijk op komst is en alle bezorgdheden zal wegnemen. Of de circulaire deze belofte zal kunnen inlossen, moeten we nog even afwachten.

De recente bevestiging dat tijdelijk een specifiek elektriciteitsstarief mag worden gebruikt, is alvast een stap in de goede richting om de administratieve zorgen voor werkgevers te verlichten.

Het is nog onduidelijk of de RSZ het standpunt van de minister zal volgen. Zodra er hierover meer nieuws is of de circulaire wordt gepubliceerd, zullen we je hierover verder informeren.

Bronnen:

- Kamer, *Beknopt verslag plenumvergadering, CRABV 56 dd. 26/09/2024, blz. 8 en 9*
- *Diverse media.*

Feestdagen in 2025: leg de vervangingsdagen vast vóór 15 december 2024

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 2025.

Wat zijn de data van de feestdagen in 2025?

Voor 2025 werden de wettelijke feestdagen op volgende data vastgelegd:

- Nieuwjaar: woensdag 1 januari
- Paasmaandag: maandag 21 april
- Feest van de Arbeid : donderdag 1 mei
- Hemelvaart: donderdag 29 mei
- Pinkstermaandag: maandag 9 juni
- Nationale feestdag: maandag 21 juli
- Maria-Hemelvaart: vrijdag 15 augustus
- Allerheiligen: zaterdag 1 november
- Wapenstilstand: dinsdag 11 november
- Kerstmis: donderdag 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.

Tijdskrediet en thematische verloven: aanvragen voor uitkeringen verplicht online!

Sinds 1 juli 2024 moeten alle aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen in het kader van tijdskrediet en thematisch verlof (luik werkgever en werknemer) elektronisch ingediend worden bij de RVA. Papieren aanvragen worden dus niet langer toegelaten.

De overgangperiode van drie maanden is afgelopen.

Hoe moet een aanvraag ingediend worden bij de RVA?

- 1) De werknemer moet zijn werkgever schriftelijk op de hoogte brengen;
- 2) De werkgever vult zijn deel van de aanvraag in via de portaalsite van de Sociale Zekerheid;
- 3) Daarna vult de werknemer de aanvraag in via de applicatie Break@work;
- 4) De RVA stuurt zijn beslissing naar de e-Box.

Meer info is beschikbaar op de website van de [RVA](#). Daar vind je ook de formulieren terug

Bron: Website van de RVA.

Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers (2024)

De bezoldigingen van bepaalde jonge werknemers zijn in het vierde kwartaal van 2024 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 2024**. Voor een aanwerving in september geldt deze maatregel bijgevolg niet.
3. Het **maandelijks belastbare loon mag niet hoger zijn dan € 4.725**.

De vrijstelling geldt vanaf de maand van aanwerving (oktober, november of december) tot het einde van het kalenderjaar 2024. Vanaf 1 januari 2025 moet er bedrijfsvoorheffing ingehouden worden op de bezoldigingen.

Bron: Koninklijk besluit van 11 december 2023 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de bedrijfsvoorheffing, B.S. 15 december 2023.

Eind december voor het eerst overdracht van wettelijke vakantiedagen: wat werkgevers moeten weten

Op het einde van 2024 zal voor het eerst toepassing worden gemaakt van de **nieuwe regels** over de overdracht van wettelijke vakantiedagen gedurende maximaal 2 jaar. Indien je werknemers hebt die zich op einde van het jaar in de onmogelijkheid bevinden om hun resterend saldo vakantiedagen op te nemen dit door bepaalde schorsingen van hun arbeidsovereenkomst (zoals ziekte of bevallingsrust), zullen deze vakantiedagen voortaan worden overgedragen gedurende een periode van 24 maanden. Hieronder lijsten we op wat je hierover als werkgever moet weten.

Onmogelijk om alle vakantiedagen op te nemen wegens bepaalde schorsingen

Algemeen principe: overdracht wettelijke vakantiedagen is verboden

De wettelijke vakantiedagen moeten worden toegekend vóór 31 december van het vakantiejaar. Het is in beginsel verboden om de vakantiedagen die niet werden opgenomen in het vakantiejaar over te dragen naar het volgende jaar. Werkgevers riskeren sancties als zij de wettelijke vakantie niet of niet tijdig zouden toekennen.

Uitzondering: onmogelijkheid wegens bepaalde schorsingen

Om tegemoet te komen aan Europese rechtspraak en wetgeving, gelden er sinds begin dit jaar nieuwe regels over het uitstellen en eventueel overdragen van vakantiedagen in bepaalde situaties. Het recht op jaarlijkse vakantie moet een werknemer immers in staat stellen om uit te rusten en om over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken.

Overdracht van wettelijke vakantiedagen naar de volgende 2 kalenderjaren kan indien de werknemer zich **op het einde** van het vakantiejaar **in de onmogelijkheid bevindt** om zijn vakantie op te nemen (= overmacht), wegens één of meerdere schorsingen van de arbeidsovereenkomst. De situaties die overdracht van wettelijke vakantiedagen na 31 december van het vakantiejaar mogelijk maken zijn meer bepaald:

- arbeidsongeval of beroepsziekte;
- ongeval of ziekte van gemeen recht;
- moederschapsrust;
- omgezette moederschapsrust (voor de vader of meemoeder);
- profylactisch verlof (stopzetting van de arbeid ingevolge een profylactische maatregel wanneer de werknemer in contact is gekomen met iemand die aangetast is door een besmettelijke ziekte);
- geboorteverlof;
- adoptieverlof;
- pleegzorgverlof;
- pleegouderverlof.

Voorbeeld: Een werknemer wordt op 10 oktober 2024 arbeidsongeschikt en is hierdoor gedurende 4 maanden afwezig. Op 10 oktober had hij nog recht op 5 vakantiedagen die hij dus onmogelijk kan opnemen vóór 31 december 2024.



Deze 5 dagen zullen op 31 december 2024 worden overgedragen gedurende 24 maanden en kunnen dus door deze werknemer worden opgenomen in de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

Let wel, het begrip "in de onmogelijkheid verkeren" is niet steeds eenvoudig te beoordelen, vb. wat bij een werkhervatting van een werknemer in de maand december na een lange periode van arbeidsongeschiktheid. Het ziet er voorlopig naar uit dat dit begrip **strikt moet geïnterpreteerd worden**. Alle vakantiedagen die jouw werknemer nog kan opnemen, moet hij ook nog opnemen.

Dit komt voor bedienden in de plaats van het oude systeem van uitbetaling

Het begrip onmogelijkheid is in feite overgenomen uit het oude systeem waarbij voor een bediende vakantiedagen moesten worden uitbetaald op het einde van het jaar indien het voor hem onmogelijk was om deze op te nemen: deze bediende ontving toen weliswaar het nog verschuldigde vakantiegeld, maar was zijn vakantiedagen wel kwijt. **Merk op:** Deze oude regeling bestaat nog steeds, maar kan voortaan nog slechts worden gebruikt in uitzonderlijke (overmachts-)situaties die hierboven niet werden opgesomd (vb. volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming die voortduurt tot het einde van het jaar).

Tijdstip van beoordeling

De onmogelijkheid om de wettelijke vakantiedagen te kunnen opnemen (wegens één of meerdere schorsingen hierboven opgesomd) moet worden **geëvalueerd op 31 december** van het vakantiejaar.

Opgelet: Het is niet omdat een werknemer in de loop van het jaar ziek werd tijdens zijn geplande (zomer)vakantie, dat hij op het einde van het jaar automatisch vakantiedagen zal kunnen overdragen! Vakantiedagen die niet konden worden opgenomen tijdens een geplande vakantieperiode wegens **bepaalde gebeurtenissen** tijdens deze vakantieperiode, moeten immers terug ingepland en opgenomen worden vóór het einde van het jaar, dus ten laatste op 31 december.

Voorbeeld: Een werknemer had 3 weken jaarlijkse vakantie gepland van 8 juli tot en met 26 juli 2024. Hij werd evenwel ziek van maandag 15 juli tot en met vrijdag 19 juli en staaft dit met een medisch attest. Deze dagen werden omgezet in dagen arbeidsongeschiktheid (met in principe recht op gewaarborgd loon). De werknemer kan de 5 niet-opgenomen vakantiedagen later in het jaar terug inplannen en opnemen, en dit uiterlijk op 31 december 2024!

Modaliteiten van de overdracht

Twee principes zijn essentieel bij deze overdracht:

1. Het loon voor de overgedragen vakantiedagen wordt **voorafgaandelijk betaald** in het vakantiejaar waarin de vakantie niet werd opgenomen. Wanneer de werknemer de overgedragen vakantiedagen opneemt tijdens de periode van 24 maanden, zijn deze **onbetaald**.
2. De overgedragen vakantiedagen kunnen worden opgenomen bij de werkgever bij wie de vakantiedagen werden overgedragen, maar **ook bij een eventuele volgende werkgever** tijdens de periode van overdracht (24 maanden na 31 december van het vakantiejaar).

Bedienden

Voor bedienden betaal je als werkgever het enkel vakantiegeld voor de overgedragen vakantiedagen (ten laatste) op 31 december van vakantiejaar (+ mocht dit nog niet gebeurd zijn, het dubbel vakantiegeld). De overgedragen

vakantiedagen worden bij uitdiensttreding vermeld op het vakantieattest indien de bediende uit dienst gaat binnen de periode van overdracht (24 maanden).

Arbeiders

Voor arbeiders werd het loon voor alle vakantiedagen van het vakantiejaar, dus met inbegrip van de eventuele op het einde van het jaar over te dragen vakantiedagen, **reeds betaald door het vakantiefonds/RJV** met de vakantiecheque (normaal tussen 2 mei en 30 juni van het vakantiejaar). Ook een arbeider kan dit (onbetaald) opnemen bij zijn nieuwe werkgever indien hij in de periode van overdracht van werk verandert. Hoe dit dan in de praktijk moet verlopen, is momenteel echter nog niet duidelijk. De RJV is dit momenteel nog aan het bekijken. Het ziet er voorlopig niet naar uit dat de RJV al in het jaar 2025 het aantal overgedragen vakantiedagen op de vakantiecheque of op de vakantierekening ('vakantieattest' voor arbeiders) zal vermelden.

In afwachting

De RSZ zal voor het enkel vakantiegeld van de bedienden het een en ander nog bijkomend verduidelijken in haar administratieve instructies over de socialezekerheidsbijdragen. Hier komen we later nog op terug.

Wat betekent dit nu concreet voor jou?

Wij lichten hieronder de concrete gevolgen van deze maatregel toe in 5 punten:

- Nu: **controleer** of je werknemers hebt die geplande vakantiedagen doorheen het jaar niet hebben kunnen opnemen wegens welbepaalde schorsingen (die inmiddels zijn afgelopen). Spoor hen indien mogelijk schriftelijk aan om deze niet-opgenomen vakantiedagen zo snel mogelijk in te plannen voor het einde van het jaar. Nemen zij deze dagen niet op, zullen zij deze dagen kwijt zijn op het einde van het jaar.
- Op het einde van het jaar: **communiceer ons het correcte aantal over te dragen wettelijke vakantiedagen**. Als werkgever zal je binnenkort een communicatie van ons ontvangen om voor jouw personeel het aantal over te dragen vakantiedagen op het einde van het jaar correct te kunnen vaststellen. *Voor bedienden* zal het hieraan gekoppelde vakantiegeld moeten worden uitbetaald ten laatste op 31 december (dit is op zich niet nieuw, zie hierboven).
- De overgedragen vakantiedagen zullen in een aparte teller terecht komen, en moeten binnen de 24 maanden (onbetaald) worden opgenomen, zoniet komen zij te vervallen.
- Sinds begin dit jaar werd het algemene cumulatieverbod in de ziektewetgeving opgeheven tussen periodes gedekt door vakantiegeld en mutualiteitsuitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en moederschapsrust. Dit cumulverbod bepaalde dat de mutualiteitsuitkeringen werden geweigerd voor de dagen wettelijke vakantie die de werknemer niet kon opnemen vóór het einde van het vakantiejaar. Gevolg: **de Aangifte Sociaal Risico scenario 5 is sinds dit vakantiejaar verdwenen**.
- Vanaf het jaar 2025 zal een werknemer met overgedragen vakantiedagen, in totaal **meer dan 4 weken** wettelijke vakantie kunnen opnemen in een bepaald vakantiejaar. Een werknemer heeft zoals steeds jouw akkoord nodig over het tijdstip waarop hij deze dagen wil opnemen, en dit volgens de in jouw bedrijf gangbare wijze.

Bronnen: 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, BS 16.03.2023.

Wet van 14 april 2024 houdende diverse dringende bepalingen inzake de uitkerings- en moederschapsverzekering, BS 19.04.2024

Overgang naar wintertijd: hoe moeten werknemers in ploegendienst worden betaald?

Op zondag 27 oktober 2024 schakelen we over van zomertijd naar wintertijd. Hiertoe moeten we de klokken een uur terugdraaien (om 3 u 's morgens zal het dus eigenlijk 2 u zijn).

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

Een cao die werd gesloten binnen de NAR regelt de problemen in verband met het berekenen van het loon van werknemers in ploegendienst die geen vast maandloon krijgen.

Wat moet je doen in geval van ploegenarbeid?

Er zijn twee oplossingen:

- *Als de arbeidsorganisatie dit toelaat*, moet de toerbeurt van de ploegen zo worden geregeld dat de ploeg die het minste aantal uren heeft gewerkt bij de overgang naar de zomertijd, de ploeg is die bij de overgang naar de wintertijd het meeste werkt (dit is in de nacht van zaterdag 26 op zondag 27 oktober 2024). Bij de overgang naar de zomertijd hadden deze werknemers immers minder gewerkt, maar hadden ze hun normale dagloon behouden. Daarom zullen deze werknemers bij de omschakeling naar de wintertijd meer moeten werken zonder extra loon te ontvangen. Hun extra prestaties werd immers al betaald toen werd overgeschakeld naar de zomertijd.
- *Als het voor jou niet mogelijk is om deze toerbeurt toe te passen*, volg dan de onderstaande instructies:
 - de werknemers die gedurende 7 uur (of minder) hebben gewerkt bij de overgang naar de zomertijd (afgelopen lente) moeten (en moesten) het loon ontvangen voor een normale dag;
 - de werknemers die bij de overgang naar de wintertijd (in de nacht van 26 op 27 oktober) 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 heeft de nachtschift gewerkt bij de overgang naar het zomertijd. Die werknemers werkten dus 7 uur en hebben een loon ontvangen voor 8 uur werk.

Bij de overgang naar het winteruur (in de nacht van 26 op 27 oktober) 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 werk (voor het 9e 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 werk.

Samengevat

Nachtploeg bij de twee "uurveranderingen"	Aantal betaalde uren bij de overgang naar de zomertijd (voor 7 uur effectieve arbeid)	Aantal betaalde uren bij de overgang naar de wintertijd (voor 9 uur effectieve arbeid)
Dezelfde ploeg	8	8
Verschillende ploegen	8	9

Bron: Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 30 van 28 maart 1977 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de problemen die inzake beloning van sommige werknemers rijzen bij de overschakeling naar het zomertijd evenals naar het winteruur, verplicht verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16 juli 1998, BS van 11 augustus 1998.



Registratieverplichting in het kader van de Federal learning account (FLA) uitgesteld?

Nadat we eerder hebben bericht over de talrijke ontwikkelingen rond de FLA, de digitale applicatie, ontwikkeld door Sigedis die informatie bevat over de individuele en sectorale opleidingsrechten en de gevolgde opleidingen, is er recent een belangrijk amendement gestemd in de Sociale commissie van de Kamer.

Het amendement voorziet in een verschuiving van de deadline voor de registratieverplichtingen van opleidingen en opleidingsrechten naar 1 april 2025.

Let wel: deze wijziging is op heden nog niet definitief. Er werd een tweede lezing gevraagd in de commissie en daarnaast moet dit amendement nog goedgekeurd worden door de Kamer.

Bron:

- *Diverse media.*
- *Amendement bij wetsvoorstel van 16 oktober 2024 tot opheffing van de wet van 20 oktober 2023 tot oprichting en het beheer van de Federal Learning Account (DOC 56 0297/002)*



November 2024- Enkele belangrijke data

1 & 11 november 2024:

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

4 november 2024 :

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

7 november 2024 :

De vakbonden van de non-profitsector hebben een stakingsaanzegging ingediend voor donderdag, 7 november. In de non-profitsector zijn er afspraken waardoor de te behandelen patiënten en bewoners in therapeutisch opzicht of op het vlak van de basiszorg geen nadeel zullen ondervinden

11 november 2024:

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