

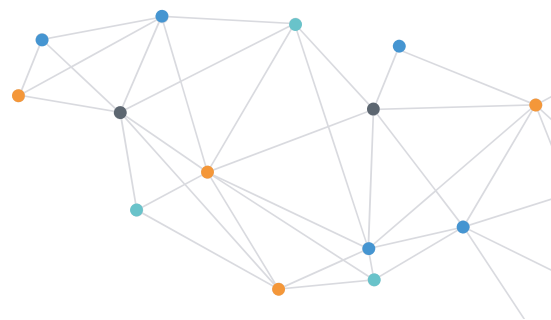


LEGAL WATCH

11-2024

Sociale actualiteit november 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





Samenvatting

<i>Terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets: veranderingen op til</i>	4
Alles nog eens op een rijtje	4
Voor wie?	4
Hoe moet je de waarde van het voordeel bepalen?	4
En op sociaal vlak?	6
Inwerkingtreding	6
<i>Tijdelijke werkloosheid: verplicht om vanaf 01.01.2025 de elektronische versie van de controlekaart C3.2A te gebruiken</i>	7
Korte herhaling	7
Sinds 1 september 2023: mogelijkheid om de elektronische C3.2 te gebruiken	7
Vanaf 1 januari 2025: verplichting om de elektronische C3.2 te gebruiken	7
1. Principe	7
2. Uitzondering	7
3. In de praktijk	8
Van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025: overgangperiode	8
1. Verzoek van de werkgever	8
2. Verzoek van de werknemer	9
<i>Buitencontractuele aansprakelijkheid van de werknemer: wijzigingen die op 1 januari 2025 van kracht worden</i>	10
Immunititeit van aansprakelijkheid van de werknemer	10
Verhaal van derden	10
Situatie tot 31 december 2024	10
Situatie vanaf 1 januari 2025	11
<i>Bedrijfsvoertuigen – RSZ: de CO2-bijdrage op 1 januari 2025</i>	13
Herinnering	13
CO2-uitstoot te gebruiken vanaf 1 januari 2021	13
Fors hogere CO2-bijdrage vanaf 1 juli 2023	14
Vanaf 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasde bedrijfswagens.....	14
Vóór 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasde bedrijfswagens	14
<i>Binnenkort hertekening van het landschap van de Vlaamse doelgroepenverminderingen</i>	15
Vervroegde stopzetting Vlaamse doelgroepvermindering zittende ouderen	15
Volledige stopzetting Vlaamse tewerkstellingsmaatregel 'gesco'	15
Opheffen van sectorale doelgroepvermindering voor huispersoneel en dienstbodes	15
Stopzetting maatregel Derde Arbeidscircuit (DAC)	15



Contingent student 2025: hoeveel uren? 16
Waarom een studentenovereenkomst sluiten?..... 16
Wat is de grens (aantal arbeidsuren) die niet mag worden overschreden?..... 16
En hoe zit het met het contingent voor 2025? 16
Ziekte en vakantiedagen..... 17
December 2024- Enkele belangrijke data 18

Terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets: veranderingen op til

Als je werknemers of bedrijfsleiders over een bedrijfsfiets beschikken, veranderen een aantal zaken op administratief vlak: vanaf het inkomstenjaar 2024 moet de waarde van dat voordeel op de fiscale fiche worden vermeld.

Alles nog eens op een rijtje

De terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets is een voordeel van alle aard dat vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen en van de **berekening van bedrijfsvoorheffing**, op voorwaarde dat je werknemer de fiets gebruikt om van en naar het werk te pendelen. Aangezien dat voordeel was vrijgesteld, moest het, tot nu toe, dus niet worden vermeld op de fiscale fiche van je werknemers en je bedrijfsleiders.

Op het vlak van de personenbelasting moet echter een onderscheid worden gemaakt tussen je werknemers of bedrijfsleiders die opteren voor de aftrek van de forfaitaire beroepskosten en zij die hun werkelijke beroepskosten bewijzen. Alleen werknemers of bedrijfsleiders die opteren voor de forfaitaire aftrek van beroepskosten genieten immers die vrijstelling.

Vanaf het aanslagjaar 2025 (inkomsten van het jaar 2024) moet het bedrag van het voordeel, hoewel de terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets vrijgesteld blijft van bedrijfsvoorheffing, worden vermeld op de **fiscale fiches** 281.10 (werknemers) en 281.20 (bedrijfsleiders). Die vermelding op de fiscale fiche geldt voor al je werknemers/bedrijfsleiders, ongeacht of ze al dan niet geopteerd hebben voor de forfaitaire aftrek. Het bedrag van het voordeel zal ook vermeld worden op de individuele rekening.

Voor wie?

Deze nieuwe maatregel geldt voor alle bedrijfsfietsen, zowel de fietsen die je aan je werknemers toekent als de fietsen die je personeel krijgt in het raam van een cafetariaplan. De maatregel is ook van toepassing op fietsen die je in voorgaande jaren hebt gekocht of gehuurd maar nog steeds ter beschikking stelt.

Hoe moet je de waarde van het voordeel bepalen?

Als een bedrijfsfiets kosteloos ter beschikking wordt gesteld van een werknemer of bedrijfsleider, moet het bedrag van het voordeel van alle aard dat daaruit voortvloeit, worden vastgesteld.

Daarbij moet rekening worden gehouden met de volgende punten:

- **Aard van het aanbod**

De vaststelling van het voordeel bij de verkrijger hangt af van de goederen en diensten die hem kosteloos ter beschikking worden gesteld: fiets, elektrische fiets, toebehoren, herstellingen, onderhoud, verzekering, enz.

- **Grootte van het aanbod**

Het voordeel van alle aard zal verschillen naargelang de verkrijger permanent over de fiets beschikt of er slechts op beperkte wijze over beschikt. Als hij er permanent over beschikt, moet het voordeel op jaarbasis worden vastgesteld. Bij een beperkte terbeschikkingstelling moet het voordeel worden vastgesteld rekening houdende met de frequentie en de duur van het gebruik, in voorkomend geval per dag, per week of per maand. Als de fiets niet is toegewezen aan een specifieke werknemer, waarbij die werknemer de fiets wel mag gebruiken telkens wanneer hij dat wil, moet dat worden beschouwd als een permanente terbeschikkingstelling.

Als de permanente terbeschikkingstelling geen volledig jaar bestrijkt, omdat ze in de loop van het jaar plaatsvindt of eindigt, wordt het op jaarbasis berekende voordeel *prorata* verminderd.

- **Waarde van het aanbod**

Het voordeel van alle aard zal verschillen naargelang van de waarde van de fiets en van de toebehoren, en van de kostprijs van de aangeboden diensten.

In elk geval is de btw altijd inbegrepen.

Je moet, voor elk geval afzonderlijk op basis van de feitelijke omstandigheden, het voordeel dus bepalen op basis van de werkelijke waarde ervan voor de verkrijger, zodat het overeenstemt met de door hem gerealiseerde besparing.

In de circulaire van de FOD staan enkele voorbeelden m.b.t. de waardebepaling van het voordeel dat gekoppeld is aan de toekenning van een bedrijfsfiets:

Voorbeeld 1

Een werkgever leaset een fiets en stelt die permanent ter beschikking van zijn werknemer. De werknemer beschikt het hele jaar door over de fiets bij hem thuis.

Het voordeel kan worden bepaald op basis van de kosten die je draagt. Het gaat in principe om de huur die je voor het volledige jaar betaalt.

Voorbeeld 2

Een werkgever leaset een fiets. De fiets maakt deel uit van een pool en is dus niet toegewezen aan een specifieke werknemer. De werknemer kan heel het jaar door, telkens wanneer hij dat wil, over de fiets beschikken.

Het voordeel kan worden bepaald op basis van de kosten die je draagt. Het gaat in principe om de huur die je voor het volledige jaar betaalt.

Voorbeeld 3

Een werkgever leaset een fiets en stelt die van tijd tot tijd ter beschikking van zijn werknemer. De fiets maakt deel uit van een pool en is dus niet toegewezen aan een specifieke werknemer. De werknemer moet de fiets delen met andere werknemers, zodat hij er niet over kan beschikken telkens wanneer hij dat wil, maar wel bijvoorbeeld 2 dagen per week en 1 weekend per maand.

Het voordeel kan worden bepaald op basis van de kosten die je draagt. Het gaat in principe om de door jou betaalde huur waarop een pro rata kan worden toegepast die afhangt van het aantal dagen daadwerkelijk gebruik door de werknemer.

VAA = huur x ((2 dagen x 52 weken) + (2 dagen x 12 maanden)) / 365 dagen (of 366 dagen voor een schrikkeljaar).

Voorbeeld 4

Een werkgever koopt een elektrische fiets en stelt die permanent ter beschikking van zijn werknemer (waarde: 3.000 EUR). Idem voor de toebehoren (waarde: 500 EUR). De werkgever neemt de herstellings- en onderhoudskosten (overeenkomst van 80 EUR per jaar) voor zijn rekening. De werknemer beschikt het hele jaar door over de fiets bij hem thuis.

De waarde kan worden bepaald op basis van de aankoopprijs van de fiets en van de toebehoren gespreid over 5 jaar, d.i. de economische levensduur van de fiets, waaraan de kosten van de herstellings- en onderhoudsovereenkomst worden toegevoegd.

VAA = (3.000 EUR + 500 EUR = 3.500 EUR) / 5 = 700 EUR per jaar. Onderhouds- en herstellingsovereenkomst (80 EUR per jaar). Totaal = 780 EUR

Als de fiets ter beschikking wordt gesteld vanaf 1 juli 2024, zal het bedrag van het voordeel als volgt worden opgesplitst:

Aanslagjaar 2025 (inkomsten 2024): $780 \times 184/366 = 392,13$ EUR.

Aanslagjaar 2026 (inkomsten 2025) en nadien: 780 EUR

Voorbeeld 5

Een werkgever koopt een elektrische fiets en stelt die permanent ter beschikking van zijn werknemer (waarde: 3.000 EUR). Idem voor de toebehoren (waarde: 500 EUR). De werkgever neemt de herstellings-, onderhouds- en verzekeringskosten voor zijn rekening zodat de werknemer geen kosten heeft. De werknemer beschikt het hele jaar door over de fiets bij hem thuis.

Het voordeel kan overeenstemmen met de huur die je had moeten betalen als je een leaseovereenkomst voor een soortgelijke dienst had gesloten.

En op sociaal vlak?

De RSZ beschouwt de terbeschikkingstelling van een fiets niet als loon als de werknemer de fiets daadwerkelijk gebruikt voor zijn woon-werkverkeer.

Inwerkingtreding

De nieuwe verplichting om door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsfietsen te vermelden is van toepassing vanaf het inkomstenjaar 2024. De fiscale fiches opgesteld begin 2025 zullen dus de eerste zijn die dat voordeel vermelden.

Bron: Circulaire 2024/C/22 over de vrijstelling van de fietsvergoeding en het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets, alsook over de beroepskosten verbonden aan het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer.



Tijdelijke werkloosheid: verplicht om vanaf 01.01.2025 de elektronische versie van de controlekaart C3.2A te gebruiken

Vanaf 1 januari 2025 moet een werknemer die tijdelijk werkloos is de elektronische versie van het controleformulier C3.2A - kortweg elektronische C3.2 of eC3.2 - gebruiken.

Er is echter een overgangperiode tot 30 juni 2025.

Er zijn ook specifieke bepalingen voor de bouwsector en voor grensarbeiders.

De instructies van de RVA zijn beschikbaar op de [website van de RVA](#). Hieronder vind je een samenvatting ervan.

Korte herhaling

De werkgever bezorgt een controleformulier C3.2A:

- aan elke werknemer die tijdelijk werkloos is;
- uiterlijk op de eerste effectieve werkloosheidsdag van elke maand.

De werknemer dient dat formulier vervolgens in:

- bij de instelling die instaat voor de betaling van werkloosheidsuitkeringen;
- op het einde van elke maand waarin hij tijdelijk werkloos is geweest.

Sinds 1 september 2023: mogelijkheid om de elektronische C3.2 te gebruiken

De papieren versie van het formulier C3.2A mag [onder bepaalde voorwaarden](#) worden vervangen door een elektronische versie (elektronische C3.2 of eC3.2).

Vanaf 1 januari 2025: verplichting om de elektronische C3.2 te gebruiken

Vanaf 1 januari 2025 zal het gebruik van de elektronische C3.2 (eC3.2) verplicht zijn.

1. Principe

Tijdelijk werkloze werknemers die tijdelijke werkloosheidsuitkeringen willen genieten zullen de elektronische C3.2 (eC3.2) moeten gebruiken.

2. Uitzondering

Beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven zullen nog altijd kunnen kiezen tussen de papieren versie van het formulier C3.2A en de elektronische C3.2.

3. In de praktijk

Bij verplicht gebruik van de elektronische C3.2 (eC3.2) (uitzondering: bovenvermelde bedrijven) zal het niet meer nodig zijn:

- een overeenkomst te sluiten of het arbeidsreglement aan te passen om te voorzien in het gebruik van de elektronische versie;
- het validatieboek in te vullen.

De tijdelijk werkloos gestelde werknemer zal toegang hebben tot de elektronische C3.2 (eC3.2):

- ofwel via de eC32-applicatie (controlekaart) die hij op zijn smartphone/gsm installeert;
- ofwel via de portaalsite van de sociale zekerheid (<https://www.socialsecurity.be>; rubriek Burger > Onlinediensten > Controlekaart tijdelijke werkloosheid), op zijn pc.

Door de instructies op het scherm van zijn smartphone/gsm of pc te volgen moet de werknemer:

- vanaf de eerste effectieve dag tijdelijke werkloosheid van de maand: indien nodig, de elektronische C3.2 (eC3.2) invullen;
- op het einde van de maand: de elektronische C3.2 (eC3.2) naar zijn uitbetalingsinstelling verzenden.

Van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025: overgangperiode

De wetgever voorziet in een overgangperiode van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025.

Tijdens die periode zal het nog mogelijk zijn de papieren versie van het formulier C3.2A te gebruiken:

- ofwel op verzoek van de werkgever;
- ofwel op verzoek van de werknemer die nog niet voor de elektronische versie van het formulier heeft gekozen.

De voorwaarden en formaliteiten in verband daarmee vind je op de [website](#) van de RVA; we hebben ze voor jou hieronder samengevat.

1. Verzoek van de werkgever

De werkgever moet een gemotiveerd verzoek indienen:

- bij het werkloosheidsbureau dat bevoegd is voor de zetel van het bedrijf: per post of via het [contactformulier](#);
- aan de hand van het [formulier "afwijking eC3.2 Werkgever"](#);
- uiterlijk op de eerste dag na 31 december 2024 waarop de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van een werknemer geschorst is in het raam van tijdelijke werkloosheid (om economische redenen of wegens slecht weer, een technisch stoornis of overmacht).

De werkgever moet ook de werknemers op de hoogte brengen.

De eventuele toestemming van het werkloosheidsbureau heeft een beperkte duur.

Als het werkloosheidsbureau groen licht geeft, bezorgt de werkgever een papieren versie van het formulier C3.2A aan de werknemers en vult hij (indien van toepassing) het validatieboek in.

Als het verzoek wordt geweigerd, moeten werknemers de elektronische C3.2 (eC3.2) gebruiken.

Opgelet! De werkgever mag geen verzoek tot afwijking indienen als het gebruik van de elektronische C3.2 (eC3.2) al algemeen geregeld is in het bedrijf (via een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement).

2. Verzoek van de werknemer

Een werknemer die de papieren versie van het formulier C3.2A wil gebruiken, deelt dat mee:

- aan zijn werkgever;
- aan de hand van het [formulier "Kennisgeving aan de werkgever - afwijking eC3.2"](#) (aangetekende brief of overhandiging met ontvangstbewijs).

Opgelet! Zodra de werknemer zijn werkgever via deze kennisgeving op de hoogte heeft gebracht, moet de werkgever een papieren versie van het formulier C3.2A afgeven en (indien van toepassing) het validatieboek invullen.

De werknemer moet ook:

- zijn uitbetalingsinstelling en het werkloosheidsbureau dat bevoegd is voor zijn woonplaatsper post of via het [contactformulier](#) op de hoogte brengen;
- aan de hand van het [formulier "Afwijking eC3.2 Werknemer"](#), samen met het formulier "Kennisgeving aan de werkgever - afwijking eC3.2";
- uiterlijk op de 30e dag van de maand die volgt op de maand waarin hij na 31 december 2024 voor het eerst tijdelijk werkloos is geworden.

De eventuele toestemming van het werkloosheidsbureau heeft een beperkte duur.

Als het werkloosheidsbureau groen licht geeft, bezorgt de werkgever een papieren versie van het formulier C3.2A aan de werknemer en vult hij (indien van toepassing) het validatieboek in.

Bij weigering wordt de werkgever (per brief) geïnformeerd dat hij geen papieren versie van het formulier C3.2A meer aan de werknemer mag afgeven vanaf de maand na de kennisgeving van de weigering.

Bronnen: koninklijk besluit van 9 juli 2024 tot wijziging van de artikelen 71, 71ter, 137, 138bis en 154 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering betreffende de verplichting van het gebruik van een elektronische controlekaart door de tijdelijk werklozen, B.S. 16 juli 2024; ministerieel besluit tot opheffing van de artikelen 83 tot 86bis van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering in het kader van het verplicht gebruik van de elektronische controlekaart door tijdelijk werklozen, B.S. 16 juli 2024.

Buitencontractuele aansprakelijkheid van de werknemer: wijzigingen die op 1 januari 2025 van kracht worden

Een wet van 7 februari 2024 wijzigt bepaalde regels betreffende de buitencontractuele aansprakelijkheid **op burgerlijk vlak**.

De wijzigingen hebben meer bepaald betrekking op de buitencontractuele aansprakelijkheid van werknemers, d.i. hun aansprakelijkheid tegenover derden (bijv. klanten of leveranciers van de werkgever).

Ze treden in werking op 1 januari 2025 en zijn van toepassing op feiten met eventuele aansprakelijkheid tot gevolg die zich hebben voorgedaan na de inwerkingtreding van de wet van 7 februari 2024.

Het algemeen principe met betrekking tot de immuniteit van aansprakelijkheid van de werknemer **op burgerlijk vlak** blijft ongewijzigd.

Hieronder vind je een korte stand van zaken.

Immuniteit van aansprakelijkheid van de werknemer

Volgens artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 genieten werknemers, op enkele uitzonderingen na, immuniteit op het vlak van burgerlijke aansprakelijkheid.

Als een werknemer tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst de werkgever of een derde schade berokkent door een fout, is hij alleen aansprakelijk in geval van:

- bedrog (opzettelijke fout) (bijv. diefstal);
- een zware fout (onopzettelijke en onvergeeflijke fout) (bijv. rijden in staat van dronkenschap);
- een herhaaldelijke lichte fout (bijv. opeenvolgende kastekorten).

De wet van 7 februari 2024 schaft artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 niet af en wijzigt dat ook niet.

De onderstaande regels blijven dus van toepassing vanaf 1 januari 2025.

Verhaal van derden

Situatie tot 31 december 2024

Als een werknemer tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een fout maakt en daardoor schade aan een derde berokkent, spant die derde doorgaans een rechtszaak aan tegen de werkgever van de werknemer om de schade vergoed te krijgen.

Quasi-immuniteit van de werknemer

In principe kan de werknemer immers niet rechtstreeks burgerlijk aansprakelijk worden gesteld door een derde.

Verhaal tegen de werkgever

Overeenkomstig artikel 1384 (3e lid) van het Burgerlijk Wetboek is de werkgever burgerlijk aansprakelijk voor de schade die zijn werknemer veroorzaakt tijdens de uitvoering van diens arbeidsovereenkomst.

Met andere woorden, ongeacht de ernst van de fout moet de werkgever de derde partij schadeloosstellen.

Als de schade het gevolg is van bedrog, een zware fout of een herhaaldelijke lichte fout van de werknemer, kan de werkgever de bedragen die hij aan de derde heeft betaald nadien terugvorderen van de werknemer.

Situatie vanaf 1 januari 2025

Als een werknemer tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een fout maakt en daardoor schade aan een derde berokkent, zal die derde zich tot de werkgever of tot de werknemer kunnen richten om de schade vergoed te krijgen.

Verhaal tegen de werkgever

De wet van 7 februari 2024 schaft artikel 1384 van het Burgerlijk Wetboek af en vervangt het door artikel 6.14 van het nieuwe Burgerlijk Wetboek.

De huidige regels worden echter niet fundamenteel gewijzigd.

Als de derde beslist de werkgever te vervolgen, is de werkgever verplicht, ongeacht de ernst van de fout, de derde schadeloos te stellen (art. 6.14, §1).

De werkgever kan nadien de bedragen die hij aan de derde heeft betaald, terugvorderen van de werknemer als de schade het gevolg is van bedrog, een zware fout of een herhaaldelijke lichte fout van de werknemer.

Verhaal tegen de werknemer

De derde zal de werknemer rechtstreeks kunnen vervolgen (= opheffing van de quasi-immuniteit van de werknemer).

In dat geval zal de werknemer nog altijd de verweermiddelen kunnen invoeren die hij tegen zijn werkgever kan invoeren, zoals (in het bijzonder) de immuniteit van aansprakelijkheid waarin artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 voorziet.

De wet van 7 februari 2024 zal het de werknemer ook mogelijk maken tegen de derde dezelfde verweermiddelen in te roepen als de verweermiddelen die zijn werkgever kan invoeren op basis van de overeenkomst tussen de werkgever en diens medecontractant (de derde) en die betrekking hebben op de uitvoering van de verbintenissen waaraan de werknemer meewerkt (art. 6.3 van het nieuwe Burgerlijk Wetboek).

Voorbeeld - Een werknemer, een computerspecialist, voert een opdracht uit bij een klant van zijn werkgever. Tijdens die opdracht beschadigt hij materiaal dat de klant hem ter beschikking stelt. De werkgever en de klant hebben een contract gesloten dat voorziet in een beperking van het bedrag van



de schadevergoeding die in dat soort van situaties verschuldigd is. Als de klant beslist de werknemer rechtstreeks te vervolgen, zal de werknemer die beperking als verweer kunnen inroepen.

Opgelet! De werknemer zal de verweermiddelen die voortvloeien uit de overeenkomst tussen de werkgever en diens medecontractant (de derde) niet kunnen inroepen als de schade het gevolg is van een aantasting van de fysieke of psychische integriteit of van een fout die is gemaakt met de bedoeling schade te veroorzaken.

Om te anticiperen op de risico's die voortvloeien uit de inwerkingtreding van deze nieuwe regels raden wij je aan:

- **de contracten die je met je medecontractanten (bijv. je klanten) hebt gesloten, te herzien en (indien nodig) aan te passen;**
- **(indien nodig) een geschikte verzekering af te sluiten.**

Bron: Wet van 7 februari 2024 houdende boek 6 "Buitencontractuele aansprakelijkheid" van het Burgerlijk Wetboek, B.S., 1 juli 2024.

Bedrijfsvoertuigen – RSZ: de CO2-bijdrage op 1 januari 2025

De formule voor de berekening van de solidariteitsbijdrage die werkgevers op bedrijfsvoertuigen zijn verschuldigd, wordt op 1 januari 2025 aangepast.

Op 1 januari 2005 werd een door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op bedrijfsvoertuigen ingevoerd die gebaseerd is op de CO2-uitstoot. Die werkgeversbijdrage, die elke maand wordt berekend, moet per kwartaal aan de RSZ worden betaald binnen dezelfde termijnen als de termijnen die gelden voor de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers.

Concreet wordt de bijdrage berekend op basis van de CO2-uitstoot van het voertuig en van een forfaitair bedrag dat afhangt van het soort van brandstof en elk jaar op 1 januari wordt geïndexeerd. Vanaf 1 januari 2025 zal de solidariteitsbijdrage van werkgevers op bedrijfsvoertuigen worden berekend op basis van de volgende formule:

Type brandstof	Basisformule	Indexeringscoëfficiënt
Benzine	$\{[(\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 768] / 12\} \times$	Vermenigvuldigd met 181,93 en vervolgens gedeeld door 114,08
Diesel	$\{[(\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 600] / 12\} \times$	
LPG	$\{[(\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 990] / 12\} \times$	
Elektrisch	20,83 EUR x	

Bovendien mag vanaf 1 januari 2025 het bedrag van de CO2-bijdrage in geen geval lager zijn dan 33,22 EUR.

Voorbeeld : De werknemer gebruikt een bedrijfsvoertuig type SKODA SUPERB, 1.6 CRDTI Classic voor privédoeleinden. De wagen is uitgerust met een dieselmotor. De CO2-uitstoot voor die categorie van wagens bedraagt 130 g/km. CO2-bijdrage vanaf 2025: 75,75 EUR per maand $((130 \times 9) - 600) / 12 \times 181,93 / 114,08$), of 227,25 EUR per kwartaal.

Deze bedragen worden gecommuniceerd onder voorbehoud van bevestiging door de RSZ.

Herinnering

CO2-uitstoot te gebruiken vanaf 1 januari 2021

Vanaf 1 januari 2021 moet, bij de berekening van de CO2-bijdrage, rekening worden gehouden met de volgende waarde:

- de NEDC 1.0 CO2-waarde als het voertuig alleen een NEDC-waarde heeft;
- de WLTP CO2-waarde als het voertuig alleen een WLTP-waarde heeft;
- de NEDC 2.0 CO2-waarde of de WLTP CO2-waarde (vrije keuze) als het voertuig zowel een NEDC 2.0 CO2-waarde als een WLTP-CO2-waarde heeft.

Als het voertuig twee CO2-uitstootgehaltenes heeft, kiest u, in het raam van de berekening van de CO2-bijdrage, dus het best voor de laagste CO2-uitstoot.

Fors hogere CO2-bijdrage vanaf 1 juli 2023

In het raam van de vergroening van de mobiliteit is de CO2-bijdrage voor bepaalde wagens sinds 1 juli 2023 sterk opgetrokken op basis van een coëfficiënt. Ook de minimale CO2-bijdrage wordt opgetrokken.

Vanaf 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasede bedrijfswagens

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

Vanaf	Stijgingsfactor/coëfficiënt
01.01.2025	X 2,75
01.01.2026	X 4,00
01.01.2027	X 5,50

Daarnaast stijgt ook de minimale CO2-bijdrage vanaf 2025 :

Vanaf	Minimale bijdrage (vóór indexering)
01.01.2025	23,41 EUR (37,33 EUR na indexering)
01.01.2026	25,99 EUR
01.01.2027	28,57 EUR
01.01.2028	31,15 EUR

Opmerking: omdat elektrische wagens onderworpen zijn aan de minimumbijdrage is het bedrag van de CO2-bijdrage niet onderworpen aan de coëfficiënt van 2,75 sinds 1 januari 2025.

Vóór 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasede bedrijfswagens

De CO2-bijdrage moet niet worden vermenigvuldigd met een coëfficiënt. De berekening van de bijdrage gebeurt aan de hand van de formule die in het eerste punt van deze infoflash is opgenomen.

Bron : RSZ

Binnenkort hertekening van het landschap van de Vlaamse doelgroepenverminderingen

Het Vlaams regeerakkoord maakte gewag van onder ander belangrijke wijzigingen aan bestaande Vlaamse doelgroepverminderingen. Ontwerpwetgeving voorziet nu in de concrete uitwerking.

Vervroegde stopzetting Vlaamse doelgroepvermindering zittende ouderen

Nadat de RSZ-vermindering zittende, oudere werknemer vanaf 1 juli 2024 op de schop ging, voorziet het Vlaams regeerakkoord in een herziening van de overgangsmaatregel ervan.

Voor de oudere werknemers die op 30 juni 2024 minimaal 62 jaar waren, werd initieel voorzien dat de doelgroepvermindering uiterlijk tot en met 30 juni 2028 toegepast kon worden. Het Vlaams regeerakkoord schroeft de uiterste datum nu terug tot 30 juni 2025.

Deze wijziging wordt ingegeven door de krappe arbeidsmarkt en de geringe effectiviteit van permanente tewerkstellingssubsidies.

Volledige stopzetting Vlaamse tewerkstellingsmaatregel 'gesco'

De tewerkstellingsmaatregel van de 'gesubsidieerde contractuelen' of te wel 'gesco's' werd eind de jaren '80 in het leven geroepen. Het gaat om gesubsidieerde tewerkstelling in de niet-commerciële sector met als doel om door te stromen naar reguliere tewerkstelling, waarbij de vrijgekomen plaats opnieuw kon worden ingenomen.

Nadat de maatregel eerder al in een uitdoofscenario gezet werd, wordt nu voorzien in de volledige stopzetting van deze maatregel vanaf 1 juli 2025. Daarnaast wordt de RSZ-doelgroepvermindering volledig stopgezet vanaf deze datum.

De werkgever kan werknemers die zijn tewerkgesteld overeenkomstig de gescoregeling niet meer vervangen vanaf 1 februari 2025.

Opheffen van sectorale doelgroepvermindering voor huispersoneel en dienstbodes

Het Vlaams begrotingsakkoord voorziet in de stopzetting van de sectorale korting voor huispersoneel en dienstbodes vanaf 1 januari 2025.

Stopzetting maatregel Derde Arbeidscircuit (DAC)

In het kader van DAC werden veel structureel werklozen (meestal laaggeschoolden) tewerkgesteld voor activiteiten in de niet-commerciële sector met als einddoel door te stromen naar een reguliere tewerkstelling zonder directe overheidssubsidies. De vrijgekomen plaats kon dan opnieuw worden ingenomen.

Niettegenstaande het DAC-statuut op heden al in een uitdoofscenario zit, wordt de Vlaamse regering gevraagd om een opheffings- en vergoedingsregeling uit te vaardigen ten behoeve van werknemers met een DAC-statuut.

Let wel: bovenvermelde is gebaseerd op ontwerpwetgeving en bijgevolg nog aan wijzigingen onderhevig.

Bron: Voorontwerp van programmadecreet van de begrotingsopmaak 2025 (VR 2024 2510 DOC. 1166/3BIS).



Contingent student 2025: hoeveel uren?

Het jaar 2025 nadert met rasse schreden, de ideale gelegenheid dus om het contingent in verband met studentenarbeid onder de loep te nemen. In 2023 en 2024 mochten studenten tijdelijk maximaal 600 uur per jaar werken in het raam van een arbeidsovereenkomst voor studenten. Is die grens van 600 uur verlengd?

Waarom een studentenovereenkomst sluiten?

Een studentenovereenkomst biedt het voordeel dat het loon dat je aan je student stort, niet onderworpen is aan gewone socialezekerheidsbijdragen; er is alleen een solidariteitsbijdrage verschuldigd. Voorwaarde is wel dat je student zijn jaarlijks contingent niet overschrijdt.

Wat is de grens (aantal arbeidsuren) die niet mag worden overschreden?

Het contingent is de grens (aantal arbeidsuren) die niet mag worden overschreden.

Voor het kalenderjaar 2024 bedraagt het contingent 600 uur. Die uren kunnen vrij gespreid worden over het jaar, d.w.z. over de periode van 1 januari tot 31 december, bij een of verschillende werkgevers. De urenteller wordt aan het begin van elk kalenderjaar opnieuw op nul gezet.

En hoe zit het met het contingent voor 2025?

Tot 31 december 2022 was het contingent vastgesteld op 475 uur per kalenderjaar. De regering besloot daarna om dit contingent tijdelijk te verhogen naar 600 uur voor de jaren 2023-2024 (600 uren in 2023 en 600 uren in 2024).

De RSZ bevestigt dat het contingent voor studenten binnenkort wordt teruggebracht: vanaf 1 januari 2025 zal het contingent, als de regering geen nieuwe maatregel neemt, opnieuw 475 uur per kalenderjaar bedragen.

Bron: Administratieve instructies RSZ K4/2024 www.socialsecurity.be

[Instructions administratives ONSS - Next quarter > Nouveau ce trimestre](#)

Ziekte en vakantiedagen

(29/10/2024)

In een tussentijdse mededeling van 10 november 2023 werd een nieuw systeem van aangifte en opname van niet-opgenomen vakantiedagen als gevolg van o.a. ziekte toegelicht.

Om dit te verwezenlijken was echter nog een koninklijk besluit nodig dat een aantal nodige wijzigingen zou doorvoeren, o.a. met betrekking tot de werkbonus. Dit besluit werd echter nog niet goedgekeurd en zal wellicht niet meer behandeld worden door de regering in lopende zaken. De werkwijze zoals uitgelegd in de tussentijdse mededeling van 10 november 2023 wordt in afwachting van de goedkeuring van het besluit, dan ook opgeschort.

Dit wil dus zeggen dat voor het 4de kwartaal 2024, de aangifte als volgt moet gebeuren:

- het enkel vakantiegeld voor de niet opgenomen vakantiedagen moet aangegeven worden onder de nieuwe looncode 15, onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen
 - hier staat geen prestatiecode tegenover
- bij de berekeningen van de verminderingen wijzigt er niets, wat dus wil zeggen dat
 - bij de berekening van de structurele vermindering dit enkel vakantiegeld eveneens wordt meegenomen in de berekening van het refertekwartaalloon
 - bij de berekening van de werkbonus dit enkel vakantiegeld eveneens wordt meegenomen in de berekening van het refertemaandloon
 - bij beide verminderingen dit enkel vakantiegeld integraal deel uitmaakt van de berekeningsbasis.

Vanaf het 1ste kwartaal 2025 kunnen de dagen gedekt door dit enkel vakantiegeld opgenomen worden. Een nieuwe prestatiecode 16 werd aangemaakt voor de opname van deze dagen gedurende de eerste 12 maanden na het vakantiejaar. Een nieuwe prestatiecode 17 werd eveneens al aangemaakt voor de opname van de eventueel resterende dagen vanaf de 13de maand tot en met de 24ste maand na het vakantiejaar. De prestatiecode 17 kan dus enkel vanaf het 1ste kwartaal 2026 worden toegepast. Er staat geen looncode tegenover deze prestatiecodes. Verdere details over de modaliteiten zullen op een later tijdstip meegedeeld worden.

Van zodra de regering een beslissing genomen heeft over het ontwerp van koninklijk besluit, zullen verdere toelichtingen meegedeeld worden via een tussentijdse instructie.

Let op, het gaat hier enkel over het enkel vakantiegeld voor de vakantiedagen die een werknemer niet heeft kunnen opnemen omdat er tijdens het vakantiejaar geen werkbare dagen meer waren waarop vakantie kon worden genomen, bijvoorbeeld wegens een langdurige arbeidsongeschiktheid. Het gaat dus niet om vakantiedagen die niet opgenomen werden, terwijl de werknemer (opnieuw) aan het werk was.

Bron: <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/intermediates#ziekte-en-vakantiedagen-29-10-2024>



December 2024- Enkele belangrijke data

15 december 2024 :

Dit is de uiterste datum om de vervangingsdag(en) van de feestdag(en) in 2025 vast te stellen.

25 december 2024 :

25 december, Kerstmis, is een **wettelijke feestdag**.

26 december 2024 :

26 december is een **Bank Holiday**.

31 december 2024 :

U dient te betalen aan die werknemers die in de onmogelijkheid verkeerden al hun wettelijke vakantiedagen op te nemen.

U dient ook het vertrekvakantiegeld te betalen aan de bedienden van wie de arbeidsduur in de loop van het jaar verminderd is.