

InfoFlash – Regeerakkoord Arizona – Sociale aspecten

Op maandag 3 februari 2025 heeft de nieuwe Belgische regering de eed afgelegd aan de Koning.

Hieronder vindt u een samenvatting van de aangekondigde maatregelen op het gebied van sociale zaken. Wij vestigen uw aandacht op het feit dat sommige maatregelen nog onduidelijk zijn en dat de aangekondigde maatregelen uiteraard onder voorbehoud zijn.

1. Arbeidsduur?

- In overleg met de werkgever, vrijheid en flexibiliteit voor de werknemers om hun arbeidsuren te bepalen;
- Annualisering van de arbeidsduur, zonder loondaling en vrijheid van de werknemer om een keuze te maken tussen betaling en inhaalrust;
- Afschaffing van de minimale limiet van 1/3 van een voltijdse betrekking voor deeltijdse contracten;
- Afschaffing van de verplichting om alle uurroosters in het arbeidsreglement op te nemen;
- Einde van het verbod op nachtarbeid en versoepeling van de regels inzake de openingsuren op zondag;
- 180 structurele en flexibele overuren per jaar, met een gunstige fiscale regeling;
- 360 vrijwillige overuren per jaar (zonder reden), waarvan 240 uren zonder toeslag en met een bruto/netto regeling;
- Mogelijkheid om de uren gepresteerd in het openbaar vervoer mee te tellen voor de arbeidsduur ("TeleTREINwerk");

2. Arbeidsovereenkomst en ontslag?

- Generalisering van flexi-jobs naar alle sectoren (dus ook naar de koetswerk- en metaalhandel), verhoging van het belastingplafond en afschaffing van het verbod op flexi-jobs bij bedrijven die gelinkt zijn aan de werkgever;
- Terugkeer van de proefperiode van zes maanden (beëindiging mits een opzegtermijn van 1 week);
- Verruiming van de mogelijkheden tot tijdelijke overdracht van werknemers naar een andere werkgever;
- Activering van de ontslagvergoeding en beperking ervan tot 52 weken voor nieuwe aanwervingen;
- Beperking van het aantal bijzondere vergoedingen bij ontslag;
- Vermindering tot 6 maanden van de beschermingsperiode van niet-verkozen kandidaten bij sociale verkiezingen;
- Afschaffing van de stelsels van brugpensioen (SWT)

3. Arbeidsongeschiktheidsbeheer

- Afschaffing van de 3x1 ziektedag zonder medisch attest (nu 2x1 ziektedag);

- Na 8 weken arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer te laten onderzoeken door de arbeidsarts om zijn geschiktheid te beoordelen. Indien het onderzoek positief is, moet de werkgever een re-integratietraject starten. Met uitzondering van ondernemingen met minder dan 20 werknemers, loopt de werkgever die binnen de 6 maanden geen traject start een sanctie op;
- Mogelijkheid om een re-integratie bij een andere werkgever te overwegen;
- Voor grote ondernemingen met een hoog langdurig ziekteverzuim wordt de responsabiliseringsbijdrage vervangen door de verplichting om 30% van de uitkering aan de werknemers te betalen tijdens de 2e en 3e maand van arbeidsongeschiktheid;
- Met akkoord van de werknemer kan de werkgever een re-integratietraject starten vanaf de 1^{ste} dag van arbeidsongeschiktheid;
- Het medische overmachttraject is mogelijk vanaf 6 maanden arbeidsongeschiktheid (in plaats van 9 maanden);
- Een werknemer die het werk hervat na een arbeidsongeschiktheid kan opnieuw de 30 dagen gewaarborgd loon genieten, in geval van hervalling, na 8 weken (en niet meer na 14 dagen);
- De bijdrage aan het Terug Naar Werk (TNW)-fonds is steeds verschuldigd bij de beëindiging van de overeenkomst.

4. Lonen en voorwaarden?

- Handhaving van de loonindexering;
- Verhoging van het nettoloon via: een verhoging van het belastingvrije quotum op fiscaal niveau voor actieven, een verlaging van de bijzondere sociale zekerheidsbijdragen, een versterking van de jobbonus;
- Plafonnering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen voor lage en gemiddelde inkomens;
- Vereenvoudiging en harmonisatie van de collectieve bonusstelsels (CAO 90, enz.);
- Verhoging van de maximale bijdrage voor maaltijdcheques (2X2 EUR) en afschaffing van de andere cheques (ecocheques, cultuurcheques, enz.);
- Beperking van de omzetting van het brutoloon in voordelen (bv. cafetariaplannen) tot maximaal 20% van de totale vergoeding;
- Voor 2035, verhoging van de werkgeversbijdrage aan de aanvullende pensioenplannen tot 3%.

5. Administratieve vereenvoudiging?

- Vermindering van de verplichtingen voor deeltijdse werknemers;
- Verkorting van de bewaartermijn voor minder belangrijke sociale documenten;
- Schrapping van de startbaanverplichting;
- Afwijking van de jaarlijkse risicoanalyse indien de werkomstandigheden ongewijzigd zijn.

6. Thematische verlopen?

- Invoering van een "Familiiekrediet" per kind, waarin alle verlopen met betrekking tot de opvoeding en verzorging van dit kind worden samengebracht;
- Verstrenging van de regelingen voor landingsbanen.

7. Opleiding ?

- Afschaffing van Federal Learning Account;
- Meer flexibiliteit en collectivisering voor opleidingsrechten;
- Uitsluiting van flexi-jobs.

8. Varia

- Verduidelijking van het stakingsrecht door de sociale partners;
- Het bestaande mobiliteitsbudget wordt hervormd tot een mobiliteitsbudget voor iedereen. Hierbij wordt vertrokken vanuit de terbeschikkingstelling door de werkgever van een budget waar de wagen, alsook andere vervoersmodi, bestedingsmogelijkheden zijn op basis van hun werkelijke waarde. Daarenboven vervangt het nieuwe mobiliteitsbudget bestaande regelingen voor tussenkomsten van de werkgever in de woon-werk- en privéverplaatsingen van de werknemer, met het oog op een vereenvoudiging van het bestaande stelsel.
- De kortingen voor de 1^{ste} aanwerving worden onbeperkt toegekend (vermindering van de bijdragen van 2.000 EUR/kwartaal) en korting gedurende drie jaar voor de 2^{de} tot en met de 5^{de} aanwerving (1.000 EUR/kwartaal);
- Verlenging van de overgangsperiode met betrekking tot de fiscale aftrekbaarheid van hybride auto's.

Als u vragen hebt of meer informatie wilt, aarzel dan niet contact op te nemen met onze adviseur in sociaal recht

Amory Nennen
amory.nennen@traxio.be
02/778.62.00