



Febelgra
united in
graphics

n°4 **FIRST** apr 2024

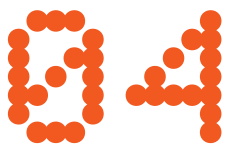
Maandelijks tijdschrift van de federatie van de Belgische grafische industrie vzw

IMPRESSION

Akkoord kranten- en
tijdschriftenverdeling

Vrijstelling bedrijfsvoor-
heffing ploegenarbeid

editie



3

Edito

4

Akkoord kranten- en tijdschriftenverdeling

6

Vrijstelling bedrijfsvoorheffing ploegenarbeid

8

Vooruitzichten loonkostenhandicap

11

Vakantiegeld & vakantierekening

12

Terug naar werk-Fonds

13

Medische controle

16

Vraag van de maand:
taal van de factuur

17

Terugblik: seminarie fiscaliteit

18

Activiteiten

20

Update cijfers

22

Snelnieuws

23

Papier in de kijker

24

Partners in Creativity



First Impression is het maandelijks tijdschrift van de federatie van de Belgische grafische industrie vzw www.febelgra.be

Volg ons op sociale media:



www.linkedin.com/company/febelgra

www.facebook.com/febelgra

www.instagram.com/febelgra

Redactie Kelly De Meuter - Kelly Ciancimino - Marisa Bortolin - Marc Vandenbroucke - Jeroen Van Eetvelde

Adres Febelgra vzw, Marsveldplein 2, 1050 Brussel - T + 32 2 680 06 68 - info@febelgra.be

Drukwerk Antilope De Bie Printing

V.U. Marc Vandenbroucke, Marsveldplein 2, 1050 Brussel - Lid van Unie van de Uitgevers van de periodieke pers vzw

VOORWOORD

manifest

Marc Vandenbroucke – General manager

De politieke verkiezingen van 9 juni 2024 naderen met rasse schreden. Hiermee staat onze samenleving op het punt om haar koers voor de komende jaren te bepalen. Dit cruciale moment wensen wij aan te grijpen om ons als sector van de grafische industrie uit te spreken door middel van een **manifest of verkiezingsmemorandum**.

De grafische industrie in België heeft een lange geschiedenis van innovatie en vakmanschap, waarbij het niet alleen een belangrijke bijdrage levert aan de economie, maar ook aan de verspreiding van kennis, cultuur en ideeën. Met dit in gedachten willen wij dit memorandum onder de aandacht brengen van zowel de huidige als de toekomstige beleidsmakers. Er zijn immers tal van belangrijke punten om rekening mee te houden in hun verkiezingsprogramma's en beleidsplannen.

Zo is er de noodzaak tot méér ondersteuning van het grafisch **onderwijs** en opleidingen om de vaardigheden en kennis van toekomstige generaties grafische professionals te waarborgen. Ook hebben wij nood aan meer

stimulering van de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en de grafische industrie om een naadloze overgang van onderwijs naar werk te bevorderen.

Verder hebben onze overheden de mond vol van **duurzaamheid**, maar hebben zij te dikwijls een **verkeerde perceptie** hierover wat onze sector betreft, die reeds heel wat investeerde in recycling en duurzame productiemethoden en dat zal blijven doen. Dit betekent dat men in ieder geval méér en doordacht overleg moet plegen met de sector wanneer het gaat over regelgeving over bijvoorbeeld de huis-aan-huis folders of de distributie van tijdschriften. Een andere cruciale vraag gaat naar het creëren van een **consistent zakelijk klimaat**. De spelregels voor het ondernemen worden 'en cours de route' al te dikwijls gewijzigd waardoor men tweemaal of meer moet nadenken alvorens investeringen te doen. Zie maar bijvoorbeeld de regelgeving inzake de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing bij ploegenarbeid. **De positie van de maakindustrie**, waarvan wij essentieel deel uitmaken, staat momenteel ook in de spotlights. Hierbij drijven enkele

belangrijke thema's boven water zoals onze loonkostenhandicap die onze exportpositie bedreigt, de dure energieprijzen in vergelijking met onze buurlanden, de noodzaak van ondersteuning in de groene transitie, etc...

Ons manifest wordt op korte termijn gefinaliseerd, maar wij roepen onze leden en stakeholders graag op om dit te ondersteunen door ons te laten weten welke thema's voor jou belangrijk zijn. Elke input is welkom op marc.vandenbroucke@febelgra.be.

Verder veel leesplezier gewenst.

Akkoord kranten- en tijdschriftenverdeling

Een bijzonder rollercoaster verhaal

Het kernkabinet bereikte op 20 maart een akkoord over de toebedeling van de overheidssteun voor de kranten- en tijdschriftenverdeling.

Al van eind vorig jaar was bekend dat bpost in plaats van een nieuwe concessie van 175 miljoen euro nog een eenmalige subsidie kreeg van 75 miljoen euro om tot 30 juni 2024 de kranten en tijdschriftenverdeling op zich te nemen.

Daarna zou tot en met 2026 in een overgangsregeling worden voorzien. Er werd een drastische beperking van de subsidiëring vooropgesteld, tot slechts een budget van 50 miljoen euro per jaar. Eveneens was geweten dat dit ter beschikking gesteld zou worden in de vorm van een belastingkrediet aan de uitgevers zelf, ter ondersteuning van de krantenverdeling in dunbevolkte gebieden met < 225 inwoners/m² ('witte zones'). Vanaf juli 2024 worden de uitgevers immers zelf verantwoordelijk om de distributie te organiseren of te onderhandelen met een derde partij.

Over hoe de verdeling van het belastingkrediet onder uitgevers juist zou gebeuren, was nog geen akkoord. Via onze contacten kregen we steeds te horen dat de gesprekken over het compensatiemechanisme voor de uitgevers nog altijd lopende waren, maar dat de Minister van Financiën reeds met een concrete uitwerking bezig was, waarover pas gecommuniceerd zou worden als dit gefinaliseerd werd.

Niet alleen de uitgevers van kranten, maar ook uitgevers en drukkers van tijdschriften en magazines bleven hierdoor lange tijd in het ongewisse. Maandag 18 maart kwam het

verhaal in een stroomversnelling: De eis van de uitgevers voor een hoger budget kon niet aanvaard worden door premier De Croo. Minister Dermagne stelde vervolgens voor om de steun voor tijdschriften volledig op te heffen ten voordele van de kranten, om binnen het budget van 50 miljoen euro overblijvende subsidie te blijven.

Bijzonder in overheidsbesluitvorming is wel dat ondertussen geen enkel overleg werd gepleegd met de stakeholders van de sector (i.c. onder meer Febelgra & WeMedia), maar al snel begreep men dat dit nieuwe voorstel niet haalbaar was.

In het finaal akkoord blijft dus een zekere subsidie bestaan voor zowel kranten als periodieken.

Waaruit bestaat het akkoord?

Belastingkrediet

Alle steun blijft plaatsvinden in de vorm van een belastingkrediet via de belastingafrekening. Dit betekent dat uitgevers een periode van ongeveer twee jaar zullen moeten voorfinancieren, vooraleer ze het voordeel van het belastingkrediet voor de verdeelkosten daadwerkelijk zullen ondervinden.

Verdeling kranten: van witte zones naar regeling per gewest

Van de aanvankelijk voorgestelde regeling van steun voor verdeling in 'witte zones' (gemeenten met minder dan 225 inwoners per vierkante kilometer) wordt afgestapt. In de plaats daarvan is een regeling voorzien gebaseerd op de bevolkingsdichtheid per gewest, wat in de feiten tot gevolg heeft dat voor Wallonië een hoger steuntarief

zal gelden dan voor Vlaanderen. Voor het Brussels Hoofdstedelijk gewest, dat een bevolkingsdichtheid heeft van meer dan 5.000 inwoners per vierkante kilometer, zal de steun volledig wegvallen.

Belastingkrediet in EUR / bedeelde krant		2024 (vanaf 01 juli)	2025	2026
Vlaanderen	Zone < 5000 inwoners/m ²	0,17	0,17	0,15
Brussels gewest	Zone > 5000 inwoners/m ²	0,00	0,00	0,00
Wallonië	Zone < 250 inwoners/m ²	0,49	0,49	0,43

Na 2026 eindigt de steun volledig.

Verdeling commerciële tijdschriften:

Voor commerciële magazines geldt gedurende drie jaar een forfaitaire steun van 10 cent per exemplaar, als de bovengrens van 5000 inwoners per vierkante kilometer niet overschreden wordt.

Het voorstel waarover werd bericht in De Tijd, waarbij steun voor commerciële magazines volledig geschrapt zou worden ten voordele van kranten, is dus bijgestuurd. Hieronder de samenvatting:

Belastingkrediet in EUR / commercieel tijdschrift		2024 (vanaf 01 juli)	2025	2026
Vlaanderen	Zone < 5000 inwoners/m ²	0,10	0,10	0,10
Brussels gewest	Zone > 5000 inwoners/m ²	0,00	0,00	0,00
Wallonië	Zone < 250 inwoners/m ²	0,10	0,10	0,10

En wat met niet-commerciële magazines?

Volgens onze informatie zou het belastingkrediet (op basis van bewezen meerkost ten opzichte van het jaar voordien) voor uitgevers van magazines van middenveldorganisaties (dit zijn vzw's, parochies, mutualiteiten, vakbonden,...) ongewijzigd blijven. Er wordt in totaal 16 miljoen euro vrijgemaakt.

Concreet is er dus geen vast subsidietarief voorzien, de subsidie is onbeperkt ten belope van de meerkost. Dit wil zeggen dat uitgevers die door de stopzetting van de overheidsconcessie een meerkost hebben voor de verdeling van niet-commerciële magazines, hun meerkosten gedekt zullen zien door het belastingkrediet. De meerkost moet wel bewezen worden om aanspraak te maken op de ondersteuning.

In dat geval krijgen ze een integrale vergoeding voor de meerkost (via het belastingkrediet), in tegenstelling tot wat bij commerciële tijdschriften en kranten dus slechts een forfaitair bedrag is.

Conclusies

- Wij betreuren dat de besluitvorming – zeker wat het segment periodieken betreft – te veel achter de schermen is gebeurd.
- Positief is dat de steun niet abrupt wegvalt, en dat er nu een duidelijke overgangsregeling is, maar deze eindigt wel in 2026. Wij hebben als belanghebbende sector(-en) dus twee jaar om ons te beraden en voor te bereiden.
- De resterende steun is voorzien als een belastingkrediet. Dit betekent dat organisaties/ uitgevers de meerkosten ongeveer twee jaar moeten voorfinancieren.



Meer informatie?

Contacteer marc.vandenbroucke@febelgra.be



Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing ploegen- en nachtarbeid

De gedeeltelijke vrijstelling van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid is de laatste maanden een hot topic geworden.

Wat is de reden hiervoor? Welke wijzigingen werden de laatste jaren doorgevoerd? Verandert er iets voor je onderneming?

In dit artikel herhalen we een stukje theorie dat onmisbaar is voor dit topic en bieden we je een concreet antwoord op bovenstaande vragen.

Aan welke voorwaarden moet de werkgever voldoen om in aanmerking te komen voor deze steunmaatregel?

De werkgever:

- is een onderneming waarin ploegen- of nachtarbeid wordt verricht;
- betaalt een ploegenpremie;
- is schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing op die premie;
- houdt de bedrijfsvoorheffing

volledig in op bezoldigingen en op de ploegenpremie van de betrokken werknemer.

Aan welke voorwaarden moet de onderneming voldoen om gekwalificeerd te worden als 'onderneming waarin ploegenarbeid wordt verricht'?

- Het werk wordt verricht in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers;
- De ploegen doen hetzelfde werk qua inhoud als qua omvang;
- De ploegen volgen elkaar op in de loop van de dag zonder onderbreking;
- Er is geen overlapping van meer dan een vierde van hun dagtaak tussen de opeenvolgende ploegen.

Voor ondernemingen die in een **volcontinu arbeidssysteem** werken gelden dezelfde voorwaarden met diens verschillen:

- De onderneming werkt in een volcontinu arbeidssysteem waar gewerkt wordt in minstens vier ploegen van minstens twee werknemers die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang, die een continue bezetting tijdens de hele week en het weekend garanderen en die elkaar opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder

dat de overlapping meer bedraagt dan een vierde van hun dagtaak;

- De bedrijfstijd (de tijd dat het bedrijf functioneert) bedraagt minstens 160 uur op weekbasis.

Hoeveel bedraagt de vrijstelling?

- 22,8% van de belastbare bezoldiging voor werknemers in ploegen- of nachtarbeid;
- 25% van de belastbare bezoldiging voor werknemers in een volcontinu arbeidssysteem.

Berekening 'één derde-norm' vanaf 01.01.2022

De 'één derde-norm' houdt in dat de werknemer tijdens de betrokken maand minstens één derde van de arbeidstijd in ploegen-of nachtarbeid of in een volcontinu arbeidssysteem is tewerkgesteld.

Tot vóór 01.01.2022 koos de onderneming zelf hoe ze de 'één derde-norm' berekende, nl. op dag- of op uurbasis.

Sinds 01.01.2022 is de werkgever verplicht de 'één derde-norm' te berekenen op **uurbasis** door volgende formule:

De arbeidstijd in ploegen - of nachtarbeid over de betrokken maand
De totale arbeidstijd van de betrokken maand





Voor werknemers die in de loop van de maand **zowel ploegen-en/of nachtarbeid, als volcontinu arbeid** hebben verricht, wordt bij de berekening van de 'één derde-norm' rekening gehouden met zowel de ploegen-/of nachtarbeid, als de volcontinu arbeid die de werknemers gedurende de betrokken maand gepresteerd hebben. De verhoogde vrijstelling (25%) mag enkel toegepast worden voor de bedrijfsvoorheffing die verband houdt met de prestaties van ploegen die effectief voldoen aan de voorwaarden inzake volcontinu arbeidssysteem.

Ploegenpremie en bijkomende verplichtingen

Sinds 01.04.2022 moeten de premies voldoen aan een minimaal bedrag en sinds 01.04.2024 moeten de premies in een cao, het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst staan om de vrijstelling te kunnen blijven toepassen.

Ondernemingen binnen het **PC 130** moesten **niets ondernemen** voor deze verplichtingen. De premies zijn reeds in een sectorale cao vastgelegd en liggen ruim boven de minimum bedragen.

'De ploegen doen hetzelfde werk qua inhoud als qua omvang'

Eén van de voorwaarden waaraan een onderneming moet voldoen om

gekwalficeerd te kunnen worden als onderneming waarin ploegenarbeid wordt verricht, is dat de ploegen hetzelfde werk doen qua inhoud als qua omvang.

In de praktijk blijkt het gegeven 'qua omvang' voor problemen te zorgen. Alsmar meer ondernemingen worden geconfronteerd met fiscale controles waar deze voorwaarde zeer strikt wordt geïnterpreteerd. Dit betekent dat zij ervan uitgaan dat als een ochtendploeg uit 8 werknemers bestaat, de namiddagploeg ook exact uit 8 werknemers moet bestaan. In de praktijk is dit uiteraard onmogelijk.

Naar aanleiding van twee zaken die terecht kwamen bij het Hof van Cassatie in een bedrijf dat autobussen en autocars ter beschikking stelt en in een bedrijf dat bijstand verleent bij autopech werd de kwestie onderzocht door het Grondwettelijk Hof en publiceerden zij op 08.02.2024 een arrest. Het besluit van het Hof heeft binnen de sectoren voor de nodige commotie gezorgd."Gelet op de ruime beoordelingsvrijheid van de wetgever, op de door hem nagestreefde doelstellingen en op het feit dat de betrokken maatregel niet sectoraal selectief is, oordeelt het Hof dat het niet onredelijk is dat de ondernemingen waarin het werk van de ploegen qua omvang en qua inhoud hetzelfde is, in aanmerking komen voor de vrijstelling,

terwijl dat niet het geval is voor de ondernemingen waarin de omvang van het werk van de ploegen varieert volgens piek- en daluren en voor de ondernemingen waarin de omvang van het werk van de ploegen niet hetzelfde, maar vergelijkbaar is."

Reagerend op dat arrest nam het VBO contact op met het kabinet van Financiën om aan te dringen dat de situatie op het terrein zo snel mogelijk moet worden opgehelderd. Zij drongen aan op de continuïteit van de werkgelegenheid in arbeidsintensieve sectoren die onder druk staan van de toegenomen internationale concurrentie en de stijgende loonkosten als gevolg van de inflatie.

Op 20.03.2024 kwam de ministerraad tot een akkoord over een waterdichte overgangsmaatregel tot eind 2026. Deze zal ondernemingen rechtszekerheid bieden bij de toepassing van de fiscale maatregel.

We houden je op de hoogte van de concrete modaliteiten van zodra de teksten gepubliceerd zijn.

 **Meer informatie? Contacteer** kelly.ciancimino@febelgra.be

Wat zijn de vooruitzichten na toegenomen loonkostenhandicap?

Door de historisch hoge inflatie en de automatische loonindexering stegen de Belgische lonen afgelopen jaren sneller dan in de buurlanden. Daardoor kampen Belgische bedrijven die concurreren met sectorgenoten in de buurlanden met een oplopende loonkostenhandicap. Een te snelle stijging ten opzichte van de buurlanden is nefast voor het Belgisch concurrentieniveau. Voor 2024 wordt opnieuw een vertraging verwacht in de stijging van de loonkosten.

Loonkostenhandicap in wettelijke zin

Overeenkomstig de wet van 1996 brengt de CRB in oneven jaren een tussentijds technisch verslag uit over de ontwikkeling van de loonkostenhandicap. De CRB publiceerde op 21 februari 24 haar tussentijds verslag voor 2023 en raamt hierin wat de loonkostenhandicap zal zijn in 2024 (einde van de periode van het IPA). (bron: technisch verslag CRB2024-0550 dd. 21.0.2024)

De in dit kader berekende loonkostenhandicap drukt procentueel uit hoeveel de kloof

in loonkosten tussen België en de referentielanden is gestegen (of gedaald) sinds 1996. De referentielanden zijn onze belangrijkste handelspartners: Nederland, Duitsland en Frankrijk.

Opnieuw stijging na 2019

Tussen 2019 en 2022 stegen de uurloonkosten (ULK's) sneller in België (een stijging van 9,8%) dan gemiddeld in de referentielanden (GEM-3) (8,1%), waardoor in deze periode een loonkostenhandicap ontstond van 0,9% in 2022. Bij de vier landen was er een significante stijging van de uurloonkosten, maar in hogere mate in België. Dit is te wijten aan een hogere inflatie in België in 2022 dan in Frankrijk en Duitsland en doordat de aanpassing van de lonen aan de inflatie in België sneller verliep wegens de automatische loonindexering. In Duitsland en Nederland vindt de aanpassing van de lonen plaats door loononderhandeling.

Piek in 2023

In 2023 namen de uurloonkosten opnieuw sterker toe in België (stijging van 7,4%) dan in de referentielanden (5,3%), waardoor de handicap op 2,9% uitkwam. Waar de loonkostenhandicap in 2019 nog negatief was (-0,6%), steeg deze in 2023 dus tot een historische 2,9%, met alle gevolgen vandienvoor het Belgisch concurrentievermogen. De stijging in 2023 is het gevolg van de automatische loonindexering die met enige vertraging reageerde op de hoge inflatie in 2022. In onze sector (PC130) werden de lonen in 2022 5x geïndexeerd wegens inflatie, waar dit in 2023 nog slechts eenmaal gebeurde.

Handicap 2019	-0,6%
ULK's België 2020-2022	9,8%
ULK's Gem-3 2020-2022	8,1%
Handicap 2022	0,9%
ULK's België 2023	7,4%
ULK's Gem-3 2023	5,3%
Handicap 2023	2,9%
ULK's België 2024	3,2%
ULK's Gem-3 2024	4,3%
Handicap 2024	1,8%

Ontwikkeling van de ULK's in België en in de referentielanden en loonkostenhandicaps tijdens de periode 2020-2024

Bron: berekeningen CRB



Prognose voor 2024?

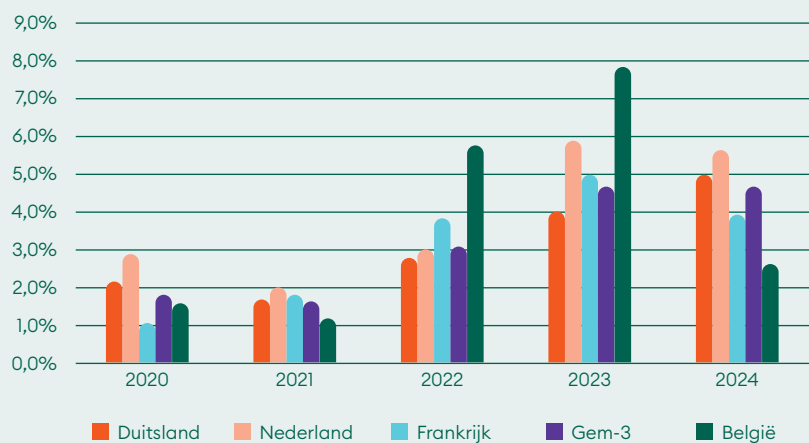
Voor 2024 ziet het er weer wat positiever uit. Er wordt verwacht dat de uurloonkosten minder snel zouden stijgen (3,2%) dan in de referentielanden (4,3%) waardoor de loonkostenhandicap slechts 1,8% zou toenemen ten opzichte van 1996. Dit omdat de groei van de lonen in België fors zal vertragen door de daling van de inflatie, terwijl de lonen in de referentielanden nog het proces van aanpassing aan de inflatie doormaken dat bij hen nog niet voltooid is.

In haar verslag 2023 over de economische en financiële ontwikkelingen d.d. 13.03.2024 bevestigt de Nationale Bank deze prognose min of meer. De concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen is in 2023 inderdaad verslechterd ten opzichte van die in onze buurlanden. Maar volgens de Nationale Bank zou die handicap op middellange termijn geleidelijk weer verkleinen op voorwaarde dat:

- (i) de nulmarge inzake verhogingen van de reële lonen (op grond van de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen) de komende jaren wordt nageleefd;
- (ii) de loononderhandelingen in de buurlanden er de lonen doen toenemen;
- (iii) zich geen nieuwe prijsschokken meer voordoen.

De laatste twee punten hebben we evenwel niet zelf in de hand.

Ontwikkeling van de lonen over de periode 2019-2024



Noten: cao-lonen en België (indexering + reële cao-verhoging excl. akkoorden gezondheidszorg), in Duitsland en in Nederland, en gemiddeld loon per capita gecorrigeerd voor de gedeeltelijke werkloosheid en Frankrijk.

Bronnen: Bundesbank, DNB, BDF, NBB (berekening CRB)

Loonkostenhandicap in absolute cijfers

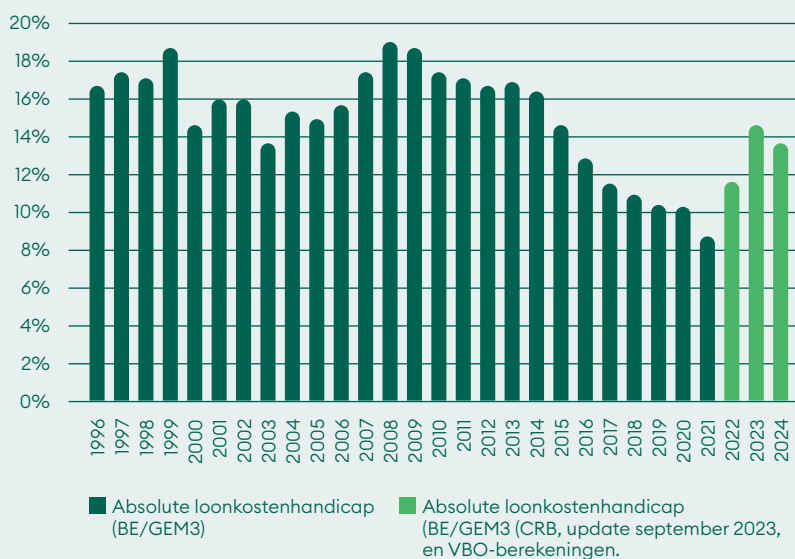
De absolute loonkostenhandicap gaat uit van een andere meting en geeft het verschil weer tussen de gemiddelde uurloonkosten vermindert met de loonsubsidies. Het betreft het actueel niveauverschil in nominale termen.

In 2022 bedroeg de loonkostenhandicap in absolute termen voor de privésector 10,60%. Dat wil zeggen dat de gemiddelde loonkost in België 10,6% hoger lag dan het gemiddelde van de drie referentielanden. Dit is opnieuw een stijging ten aanzien van de pre-covid jaren. In 2019 bedroeg dit nog 10,1%. De CRB heeft nog geen cijfers voor 2023 (bron: verslag CRB2024-0553 d.d. 21.02.2024).

Volgens de voorspellingen in het 'inflatie en concurrentievermogen'-dashboard van het VBO zou de absolute loonkostenhandicap ten opzichte van onze drie belangrijkste handelspartners in 2023 opnieuw fors gestegen zijn (zie grafiek) ten gevolge van de sterk toegenomen inflatie en daaraan gekoppelde indexering. De absolute loonkostenhandicap, die de voorbije jaren werd teruggebracht tot ongeveer 10%, zou volledig ontsporen voor 2023 (grafiek van VBO is nog gebaseerd op het CRB-verslag van september 2023).



Absolute loonhandicap



Bronnen: CRB, centrale banken en VBO-berekeningen.

de referentielanden. Dit gegeven is ook in onze sector zichtbaar. Afgaand op de algemene prognose van het CRB, zou de loonkostenhandicap in wettelijke zin in 2024 minder snel stijgen ten opzichte van de buurlanden. De Nationale Bank voorspelt op middellange termijn een verdere geleidelijke verkleining van de loonkostenhandicap indien de drie voorwaarden daarvoor zich vervullen. De absolute loonkostenhandicap was in 2022 nog steeds hoog en zou wellicht in 2023 nog zijn vergroot (aldus het VBO).

Gevolgen voor export in grafische sector

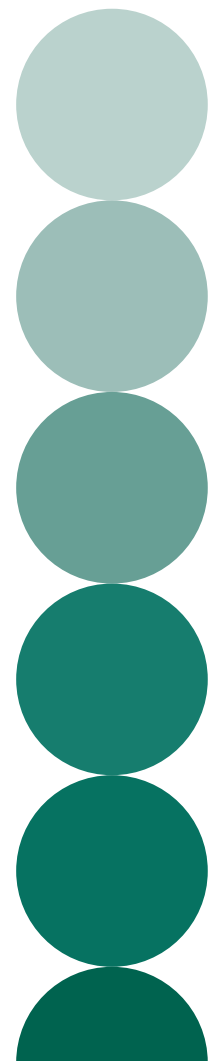
De stijgende loonkosten zorgen in het algemeen voor een dalende concurrentiepositie, wat op haar beurt een afbrokkelend aandeel van de Belgische export tot gevolg heeft. Dit domino-effect stak afgelopen jaren weer de kop op door de toegenomen inflatie (en indexatie). Het zal echter veel tijd en energie kosten om dit weer in te tomen.

Ook in de grafische sector is dit domino-effect zichtbaar. Hoewel voor de grafische sector de buitenlandse handel al afzwakt sinds 2017, was er sinds 2021 een negatieve handelsbalans, wat betekent dat we meer importeerden dan exporteren, met een verzwakte concurrentiepositie tot gevolg. Een belangrijkste oorzaak hiervan is de loonhandicap door de automatische

loonindexering. Tijdens de eerste 11 maanden van 2023 zou de situatie wel gekeerd zijn (onder voorbehoud van correctie van de cijfers) en was er voor het eerst sinds 2021 opnieuw een handelsoverschot. Dit handelsoverschot zou echter voornamelijk te wijten zijn aan een dalende import en niet zozeer aan een toegenomen export. De export is in onze sector dus op hetzelfde relatieve niveau gebleven. (bron: verslag CRB2024-0689 d.d. 12.03.2024).

Besluit

Het besluit is dat de koopkracht van de gezinnen tijdens de inflatie goed beschermd is geweest maar dat dit een directe weerslag had op het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen doordat de lonen zo snel stegen ten aanzien van



Vakantiegeld & Vakantierekening



De lentezon breekt stilaan door, tijd om stil te staan bij een thema dat éénmaal per jaar voorkomt, maar o zo complex is: het vakantiegeld.

In dit artikel frissen we de regels op zowel voor arbeiders als bedienden.

Arbeiders (PC 130)

- Het vakantiegeld wordt uitbetaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie tussen 02.05 en 30.06.2024;
- Het bruto vakantiegeld komt overeen met 15,38% van het bruto jaarloon 2023 (aan 108%);
- Om het vakantiegeld te financieren, betaal je als werkgever aan de RSZ:
 - een bijdrage van 5,57% op de brutolonen aan 108% op kwartaalbasis;
 - een bijdrage van 10,27% op de brutolonen aan 108% op jaarbasis.

NIEUW! De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) maakte bekend dat je als werkgever of als arbeider vanaf dit jaar de 'vakantierekening' kan raadplegen. De onlinedienst 'Vakantierekening - Werkgever' werd ontworpen om de werkgevers te informeren over de vakantie duur, het vakantiegeld en de betalingsdatum van de werknemers die bij hen tewerkgesteld zijn. De gegevens zijn het hele jaar door raadpleegbaar en worden dagelijks bijgewerkt.

Scan deze QR-code in om de vakantierekening te ontdekken.



Bedienden (PC 200)

- **Enkel vakantiegeld:** doorbetaling van het normale loon als de werknemer vakantie dagen opneemt;
- **Dubbel vakantiegeld:** wordt door jou als werkgever betaald op het moment dat de werknemer zijn hoofdvakantie opneemt (in de praktijk is dat meestal in mei of juni);
- **Bedienden met een vast loon:** het dubbel vakantiegeld stemt overeen met 92% van het bruto maandloon en wordt berekend op basis van de prestaties van het vakantiedienstjaar¹;
- **Bedienden met een variabel loon:** het dubbel vakantiegeld wordt berekend op basis van het dagelijkse gemiddelde van het loon dat werd verdiend 12 maanden voorafgaand aan de maand van uitbetaling van het vakantiegeld. Bovendien ontvangt de werknemer ook enkel vakantiegeld op het variabel loon;
- **Voorbeeld:** Een bediende is in dienst getreden op 01.04.2023 met een brutoloon van €2.000. Daarvoor was hij werkloos. Bedrag dubbel vakantiegeld : $€2.000 \times 92\% \times 9/12 = €1.380$;
- Als werkgever betaal je ongeveer 35% RSZ-bijdrage op het enkel vakantiegeld, maar je betaalt geen RSZ-bijdrage op het dubbel vakantiegeld.

Bedienden die in loop van het vakantiedienstjaar 2023 in dienst zijn getreden

Indien deze bedienden bij een andere werkgever tewerkgesteld werden, kregen ze bij hun uitdiensttreding het volgende uitbetaald:

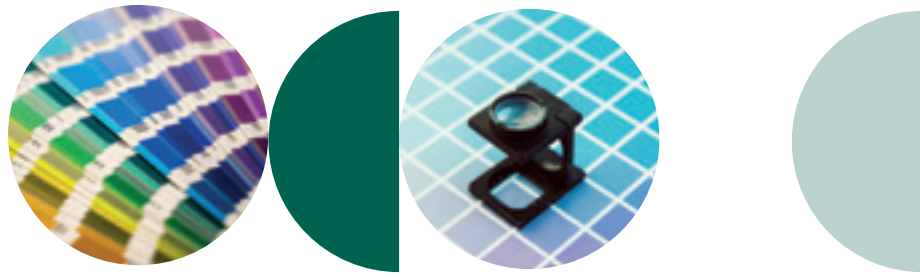
- Het dubbel vakantiegeld voor de geleverde prestaties in 2023. Je betaalt als werkgever enkel het pro rata dubbel vakantiegeld voor de geleverde prestaties in 2023 binnen je onderneming;
- Het enkel vakantiegeld voor de vakantie rechten die de werknemer bij zijn vorige werkgever heeft opgebouwd voor het jaar 2023.

Nieuw sinds dit jaar is dat het vooraf betaalde enkel vakantiegeld niet in mindering wordt gebracht van het loon dat hij zal ontvangen in de maand dat het dubbel vakantiegeld wordt uitbetaald, maar wel als de werknemer zijn vakantiedagen opneemt en met de decemberafrekening. Raadpleeg de First Impression - editie december 2023 om het artikel te raadplegen over de nieuwe methode van verrekening vakantiegeld.



Meer informatie? Contacteer kelly.ciancimino@febelgra.be

¹ Het jaar waarin de vakantie rechten opgebouwd zijn – in dit geval is dat 2023.



Terug Naar Werk-Fonds

Wanneer een werknemer definitief arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, kan aan de arbeidsovereenkomst een einde worden gesteld wegens medische overmacht nadat de wettelijk voorziene procedure gevolgd werd. Tot voor kort bestond de specifieke regeling van outplacement bij medische overmacht als de werkgever zich op de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer beroept om het einde van de arbeidsovereenkomst vast te stellen. De Programmawet van 26 december 2022 voorzag de afschaffing van het outplacementaanbod en nieuwe verplichtingen voor de werkgever vanaf 1 april 2024.

Nieuwe verplichtingen vanaf 01.04.2024

De werkgever die zich beroept op de verbreking wegens medische overmacht moet:

- binnen de 45 kalenderdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gegevens meedelen aan het RIZIV én
- een bijdrage van €1.800 betalen aan het 'Terug Naar Werk-fonds'.

De mededeling van de gegevens gebeurt hetzij elektronisch via de website van de RIZIV, hetzij op papier via een model ter beschikking gesteld op de website van het RIZIV.

Onder gegevens wordt verstaan:

- gegevens van de werkgever (naam, ondernemingsnummer, bankrekeningnummer, contactgegevens);
- gegevens van de werknemer (naam, voornaam, rijksregisternummer).

Van zodra het RIZIV bovenstaande gegevens ontvangt, stuurt hij de werkgever een uitnodiging tot betaling van het bedrag van €1.800 aan het 'Terug Naar Werk-fonds'.

Het ontwerp van het koninklijk besluit dat onder andere de wijze van kennisgeving en de wijze van betaling van de bijdrage door de werkgever bepaalt, wordt ter ondertekening voorgelegd aan de Koning op het ogenblik dat dit artikel geschreven wordt.

Verdere concrete informatie volgt van zodra het koninklijk besluit gepubliceerd is in het Belgisch Staatsblad.

Gerechtigden

Kunnen beroep doen op het 'Terug Naar Werk-fonds':

- werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens medische overmacht ongeacht deze werd ingeroepen door de werkgever, door de werknemer als door beide partijen samen;
- vanaf 1 april 2025 mits er financiële middelen beschikbaar zijn, personen die in invaliditeit zijn.

De aanvraag moet binnen de 6 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst ingediend worden.

Sancties

Het niet naleven van de nieuwe verplichtingen door de werkgever kan gestraft worden met een sanctie van niveau 2, concreet:

- hetzij een strafrechtelijke geldboete van €400 tot €4.000;
- hetzij een administratieve boete van €200 tot €2.000.

➔ **Meer informatie?** Contacteer kelly.ciancimino@febelgra.be



Medische controle via Febelgra in samenwerking met MCM Securex

Een cruciale stap in het beheer van absenteïsme

Aan absenteïsme zijn verschillende directe en indirecte kosten verbonden. Door medische controles te organiseren op een respectvolle manier, hou je je verzuim onder controle en beperk je de impact op menselijk vlak. Ontdek hoe je medische controle toevoegt aan je absenteïsmebeleid.

Jouw werknemer is afwezig wegens ziekte. Wat zijn zijn verplichtingen tegenover jou, zijn werkgever?

De wet legt drie verplichtingen op aan een werknemer die ziek wordt:

1. De werknemer moet de **werkgever onmiddellijk op de hoogte stellen van zijn arbeidsongeschiktheid**. Dit kan per telefoon, e-mail, sms, WhatsApp, brief, mondeling of via een familielid of collega.
2. De werknemer moet aan zijn werkgever een medisch attest voorleggen waarmee zijn arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld. Slechts in geval van overmacht kan de werknemer van deze verplichting afwijken.

3. En laatste punt dat we hierna verder toelichten: de werknemer moet zich onderwerpen aan een eventueel **medische controle** uitgevoerd door een controlearts.

De werkgever mag de ongeschiktheid van de werknemer op welke manier dan ook controleren. Het meest aangewezen controlemiddel is een medische controle. De werknemer mag een bezoek van de door de werkgever gemachtigde en bezoldigde arts niet weigeren, noch om zich door hem te laten onderzoeken.

De mogelijkheid om te controleren of de werknemer werkelijk ziek is, geldt van zodra de werknemer laat weten dat hij arbeidsongeschikt is, zelfs voordat het eventuele medische getuigschrift toekomt, en dit **gedurende de ganse periode van arbeidsongeschiktheid**, ook na de periode die door het gewaarborgd loon gedekt is.

De controle is niet beperkt tot de werkuren van de normale werkdag voor de werknemer en kan elke dag plaatsvinden, zelfs op zon- en feestdagen. De controle moet echter wel op een redelijk tijdstip plaatsvinden. Er kunnen meerdere controles plaatsvinden tijdens dezelfde periode van arbeidsongeschiktheid.



Procedure medische controle via MCM Securex

Het verloop van de medische controle hangt af van de gezondheidstoestand van de werknemer.

Als het medisch attest vermeldt dat de werknemer de toelating heeft om zijn huis te verlaten of niets erop wijst dat hij dat niet mag, mag de MCM-controlearts ofwel:

A

De werknemer **uitnodigen op het medisch kabinet van de controlearts** op een vastgestelde plaats en tijdstip. Dit is de zogenaamde standaardprocedure. MCM Securex maakt voor jou een afspraak met een controlearts in de buurt van de woonplaats van je werknemer. De werknemer ontvangt vervolgens een sms met het tijdstip en de plaats van de controle. Deze procedure bespaart je de kosten van een tweede afspraak als je werknemer niet thuis is op het moment van het bezoek. Op deze manier kan je snel reageren op kortstondige afwezigheid en voorkom je discussies over de vraag of de werknemer de oproep wel of niet in de brievenbus heeft ontvangen, of dat hij of zij wel of niet heeft aangebeld. Hou er rekening mee dat de verplaatsingskosten van de werknemer voor dit soort controle volledig ten laste van de werkgever zijn.

B

De controle bij de werknemer thuis uitvoeren (= huisbezoek) en hem daarbij al dan niet vooraf verwittigen van zijn komst.

Het is aan jou om op het moment van je aanvraag voor een controle te bepalen welk type procedure de controlearts moet uitvoeren.

Als het medische attest vermeldt dat de werknemer zijn huis niet mag verlaten

Moet de controlearts **de controle bij de werknemer thuis uitvoeren (= huisbezoek)** of op het adres dat de werknemer aan de werkgever heeft opgegeven.

Het huisbezoek gebeurt de dag zelf als MCM Securex de opdracht voor 12.00 uur ontvangt. Als de werknemer bij het huisbezoek aanwezig is, voert de controlearts zijn onderzoek uit en stuurt zijn advies naar MCM Securex. Is de werknemer afwezig, dan krijgt hij in de brievenbus een uitnodiging om zich voor een onderzoek in het kabinet van de controlearts aan te bieden. Een tweede prestatie aan het tarief van de thuiscontrole wordt dan aangerekend.

In beide gevallen moet de werknemer alle nodige stappen ondernemen om de controle mogelijk te maken. Dit betekent dat hij de werkgever moet informeren als hij zich op een andere plaats dan zijn woning bevindt, bijvoorbeeld bij een familielid of zijn nieuwe adres als hij net verhuisd is. Bovendien moet hij zijn brievenbus geregeld leegmaken zodat hij het bericht dat de controlearts zal langskomen of dat hij zich op het medisch kabinet van de controlearts moet aanbieden, zou vinden.

Als de werknemer die arbeidsongeschikt is naar het buitenland wenst te gaan, moet hij het recht van zijn werkgever respecteren om hem aan een medische controle te onderwerpen en zijn verblijfplaats aangeven. Ook al is deze informatieplicht wettelijk voorzien, toch is het raadzaam om deze ook in het arbeidsreglement te voorzien. Zo kan de werkgever hem een uitnodiging sturen, zelfs als de werknemer zich in het buitenland bevindt. De werknemer wordt dan gevraagd om op een bepaald tijdstip in België een medische controle te ondergaan.



Hoe vraag je als Febelgra-lid een medische controle aan?

Via MCM Securex kan je snel een medische controle aanvragen, ongeacht bij welk sociaal secretariaat je bent aangesloten.

1. Telefonisch

Bel MCM Securex op het gratis nummer: 0800/ 12346.
Maandag tot en met vrijdag van 8.30 tot 12.00 uur en van 13.00 tot 16.30 uur (donderdag tot 17.00 uur) en zaterdag van 8.30 tot 12.00 uur.

2. Via e-mail

Stuur het aanvraagformulier dat je terugvindt op onze website naar mcm@securex.be.

3. Online

Via het Securex-platform indien je al een login hebt: www.securex.be/nl/login.

Vermeld steeds dat je lid bent van Febelgra met referentienummer 06224.

Na ontvangst van je aanvraag wijst MCM Securex een arts aan. Je ontvangt het resultaat van de controle per e-mail binnen de 24 uur na de controle.

Je Febelgra-ledenvoordeel

Als lid van Febelgra profiteer je van **een voordelig tarief per prestatie**. Dit bedrag is gekoppeld aan het indexcijfer en wordt jaarlijks aangepast. Er zijn dus geen vaste kosten, geen percentage van je loonsom en geen provisie.

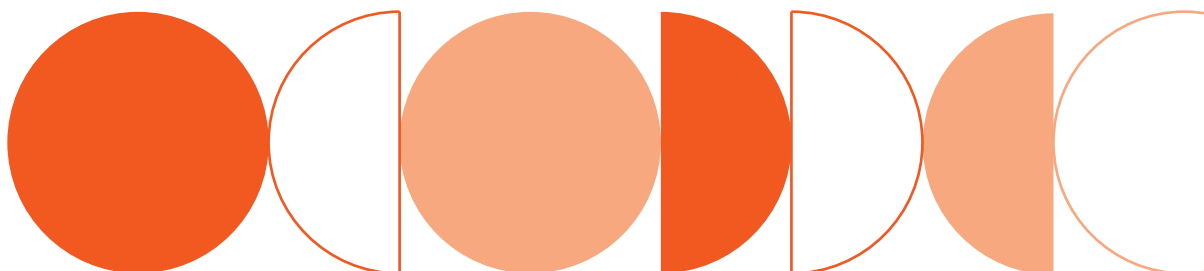
Type interventie door de controlearts	Tarief 2024 (incl. btw)
A Standaard: rechtstreekse uitnodiging in het kabinet van de controlearts	€ 91,85
B Huisbezoek door de controlearts bij de arbeidsongeschikte werknemer	€ 97,80
Bijkomende kosten	
Uitnodiging in het kabinet na vruchteloos huisbezoek	€ 97,80
Interventie op zaterdag	Basistarief (A of B) + 100%
Interventie in het buitenland door Belgische arts	€ 60,67
Interventie in het buitenland door Franse arts	€ 182,01

Let op: op de hierboven vermelde interventies zijn sinds 1 januari 2022 een btw-tarief van 21% van toepassing.



Meer informatie?

Contacteer marisa.bortolin@febelgra.be



VRAAG VAN DE MAAND

In welke taal moet ik mijn factuur opstellen?



In welke taal moet je jouw factuur opmaken als je factureert aan een klant in een ander taalgebied, of aan een anderstalige, buitenlandse klant?

In België geldt een strenge taalwetgeving. Een factuur opgesteld in een verkeerde taal is ongeldig en niet invorderbaar voor de rechtbank. Wil je ze alsnog invorderen, dan moet je ze vervangen door een nieuw, identiek exemplaar dat aan de taalwetgeving voldoet.

Wat is de wetgeving?

1. Algemene regel: een factuur moet opgesteld worden in de officiële taal van het taalgebied waar de exploitatiezetel zich bevindt (dus niet in de taal van de bestemming).

- Bevindt jouw exploitatiezetel zich in het Nederlands taalgebied, dan moet de factuur in het Nederlands worden opgesteld.
- In Frans taalgebied: factuur opstellen in Frans.
- In Duits taalgebied: factuur opstellen in Duits.
- In Brussel Hoofdstad: factuur opstellen in Nederlands of Frans.

2. Je exploitatiezetel is gevestigd in het Vlaamse taalgebied

De ontvanger bevindt zich in een ander land van de Europese Economische Ruimte

In dat geval kan je een bijkomende rechtsgeldige factuur opstellen in een andere taal van de EER,

als tweede versie naast de factuur in de juiste taal conform de exploitatiezetel. Dit op voorwaarde dat beide partijen de taal van de bijkomende factuur begrijpen én de ontvanger zich in een lidstaat van de EU of Europese Economische ruimte bevindt (een andere lidstaat dan België).

De ontvanger bevindt zich buiten de Europese Economische Ruimte

Enkel de factuur die is opgesteld in de officiële taal van de exploitatiezetel is rechtsgeldig. Een bedrijf gevestigd in Vlaanderen zal dus een Nederlandstalige factuur moeten sturen aan zijn buitenlandse klant. Het is dan aanbevolen een vertaling mee te sturen, maar deze heeft wettelijk geen enkele waarde.

3. Je exploitatiezetel is gevestigd in het Franse taalgebied

Het Taaldecreet van de Franstalige Gemeenschap is minder uitgebreid, maar kent ook het principe van een bijkomende factuurversie in de gewenste taal. De taalkeuze van je bijkomende factuur is niet opgelegd. Het mag dus gaan om een andere taal dan één van de landstalen of een andere dan een EU/EER-taal. Echter zal je klant alleen gebonden zijn door de factuur in het Frans, alleen deze factuur wordt als officieel beschouwd.



Vragen?

Contacteer jeroen.vaneetvelde@febelgra.be

TERUGBLIK



Fiscaliteit voor bedrijfsleiders

Op 14 maart werden onze leden uitgenodigd voor het **seminarie 'Fiscaliteit voor bedrijfsleiders' in samenwerking met Deloitte**. In het Deloitte-kantoor in Antwerpen werd iedereen verwelkomd met een drankje, waarna maar liefst vijf sprekers hun expertise deelden. Tijdens deze leerrijke avond werd onder meer ingegaan op het aanwenden van een managementvennootschap om de belastingdruk te verlichten, evenals op effectieve methoden voor het optimaliseren van het loonpakket van bedrijfsleiders en op de voorbereiding van de onderneming op een overdracht binnen de familie of aan een derde.

Het eerste deel van het seminarie behandelde de actuele **belastingdruk** in België en onderzocht verschillende benaderingen om deze te beheren. Sprekers analyseerden het huidige fiscale landschap en identificeerden mogelijke optimalisatiestrategieën.

Er werd een vergelijking gemaakt tussen het statuut van bedrijfsleider en het gebruik van een managementvennootschap. De sprekers gaven een gedetailleerd overzicht van de verschillende

uitkeringsmogelijkheden vanuit een managementvennootschap, waarbij zowel financiële als niet-financiële voordelen en de bijbehorende fiscale behandeling werd besproken. Naast het overlopen van uitkeringsmogelijkheden, werden ook fiscale opportuniteiten belicht die bedrijven kunnen benutten om hun belastingdruk te verlagen. Zo werd dieper ingegaan op de verschillende soorten en tarieven van investeringsaftrek en de drie punten waarop het regime in de toekomst wellicht gewijzigd zal worden.

Het tweede deel van het seminarie richtte zich op het complexe domein van de **overdracht van een vennootschap**. De verschillende stappen, evenals potentiële valkuilen, van het overnameproces werden overzichtelijk toegelicht. Er werd ook dieper ingegaan op methoden en aandachtspunten om je bedrijf voor te bereiden en klaar te maken voor een succesvolle overdracht.

Ook werd de overdracht van de vennootschap binnen de familie behandeld, inclusief het familiaal gunstregime, gunstregimes voor schenking en vererving van aandelen. Hierbij kwam het

huwelijksvermogensrechtelijk statuut van vennootschapsaandelen aan bod, een belangrijk punt dat al te vaak uit het oog verloren wordt.

Tot slot werd een belangrijk topic van het **nieuwe buitencontractuele aansprakelijkheidswetgeving** besproken, waarbij de belangrijkste wijziging inhoudt dat contractspartijen voortaan ook buitencontractueel aansprakelijk gesteld kunnen worden, waaronder ook de hulppersonen of 'uitvoeringsagenten'. Deze informatie was ook opgenomen in onze recente nieuwsbrief. De wet zal pas ten vroegste in januari 2025 van kracht worden.

Tijdens het afsluitend broodjesbuffet konden aanwezigen in informele setting verder discussiëren over de gepresenteerde onderwerpen en aanvullende vragen stellen aan de sprekers.

ACTIVITEITEN



Spring aan boord van de FEBELGRA-BUS naar drupa

Het onmisbare evenement voor de grafische industrie

Van 28 mei tot 7 juni 2024 is het zover - drupa, 's werelds toonaangevende vakbeurs voor printtechnologieën! Daarom nodigen we jou graag uit om aan boord te springen van onze Indrukmakers-bus op 30 mei of 1 juni en samen met ons te genieten van een zorgeloze reis naar de beurs. Hierna vind je alle details over opstapplaatsen, prijzen en hoe je je kan inschrijven. We kijken ernaar uit om samen met jou de toekomst van de printindustrie te ontdekken op drupa 2024.

ALL-IN FORMULE

Met onze all-in formule hoef je alleen je goed humeur mee te nemen, wij zorgen voor de rest.

- gratis toegangsticket (t.w.v. €60)
- luxe autobus met comfortabele zetels en toilet
- verzorgd ontbijt op de heenreis
- exclusief bezoek & lunch in Hall 1, aangeboden door Heidelberg
- avondmaaltijd met bubbels op de terugweg

Per aangesloten lid reizen maximaal drie personen tegen dit voordelig tarief. Extra deelnemers mogelijk op aanvraag via info@febelgra.be.



VOORDEELTICKETS

Leden die enkel tickets wensen aan te kopen, kunnen hun unieke kortingscode(s) aanvragen. Deze code kan gebruikt worden bij de aankoop via de drupa-website.

Voordeeltarieven:

- Ticket 1 dag: €46 (ipv €60)
- Ticket 3 dagen: €135 (ipv €165)
- Ticket 5 dagen: €225 (ipv €255)

BUS 1 | DONDERDAG 30 MEI 2024

05:30 | **Gent** (P+R Gentbrugge E17)
 06:45 | **Brussel** (Parking Groot-Bijgaarden E40)
 08:00 | **Luik** (Parking IKEA Hougoul)
 10:00 | Aankomst Messe Düsseldorf

Terugkeer om 18:00 uur na het sluiten van de beurs.

BUS 2 | ZATERDAG 1 JUNI 2024

05:45 | **Brussel** (Parking Groot-Bijgaarden E40)
 06:45 | **Antwerpen** (Crowne Plaza Antwerpen)
 07:30 | **Genk** (Carpool Genk Hoevenzavel)
 10:00 | Aankomst Messe Düsseldorf

Terugkeer om 17:00 uur na het sluiten van de beurs.

Meer info & inschrijvingen



ACTIVITEITEN

PrintBar Oost-Vlaanderen

Donderdag 18 april

We nodigen je graag uit voor een nieuwe culturele editie van PrintBar Oost-Vlaanderen, waarbij we een bezoek brengen aan **het oudste museum van België: Het Museum voor Schone Kunsten (MSK) in Gent.**

Tijdens de rondleiding zullen we de hoogtepunten van hun uitgebreide collectie verkennen, met speciale aandacht voor het Lam Gods, het meesterwerk van Jan en Hubert van Eyck. Zeven panelen van dit iconische stuk zijn momenteel te bewonderen in het MSK, als onderdeel van de laatste restauratiefase.

We sluiten de avond af met een gezellig netwerkmoment onder het genot van een walking dinner. We kijken er naar uit je daar te ontmoeten!

Programma

- 18u00: Ontvangst met bubbels
- 18u45: Rondleiding in het museum
- 20u00: Netwerkmoment met walking dinner
- 23u00: Einde

Locatie

Museum voor Schone Kunsten
Fernand Scribedreef 1
9000 Gent

Inschrijvingen

Inschrijven kan tot en met 15 april via de QR-code of via de website, bij events.



HP
Agfa
Esko
Igepa
ECO3
Landa
KVGO
ZUND
Canon
Grafcoc
Antalis
RICOH
Xeikon
BOBST
Papyrus
Enfocus
SCREEN
Febelgra
Lab9 Pro
Sadachaf
Print.com
Helloprint
Four Pees
MultiPress
Duomedia
Manroland
Daddy Kate
SwissQprint
Printmatters
Logica Sistem
Visualize Expo
Fespa Belgium
Grafisch Nieuws
Hybrid Software
Ghent Workgroup
The Retail Institute
Initiative Online Print
ISI publishing Innovators

KOOP JE
TICKETS



Shaping
TOMORROW'S
FUTURE
24.APR.24

Bernd Zipper *online print kenner*
Antoine Roux *PrintOclock*
Pieter De Buysser *NXTGN*
Carl Van Rooy *VIGC*
Mark van Heusden *Sparkles*

Tino Cucca *Printdeal.be/Cimpress*
Marco Aarnink *Print.com*
Wouter Haan *Simian*
Leon Van Nunen *ControlMedia*
Franky De Meyer *Publi-FDM*
Peter Luit *Printmedianieuws.nl*

VESTAR
ANTWERPEN

100% present
BENELUX
ONLINE
PRINT
EVENT
ROPE

LONEN EN INDEXEN

update cijfers

	Gezondheidsindex	Afgevlakte index
mei 23	127,35	124,63
jun 23	127,09	124,69
jul 23	128,22	124,79
aug 23	128,82	125,31
sep 23	127,52	125,35
okt 23	128,30	125,65
nov 23	128,55	125,73
dec 23	129,53	125,91
jan 24	130,19	126,56
feb 24	130,95	127,21

Arbeiders PC 130

De stabilisatieschijf van 127,72 werd niet overschreden in februari. Bijgevolg werden de baremalonen **niet** geïndexeerd.

Volgens de prognose van het Federaal Planbureau, wordt de stabilisatieschijf in maart 2024 overschreden waardoor de baremalonen in april 2024 geïndexeerd zullen worden.

Bedienden PC 200

De reële lonen werden geïndexeerd op 1 januari 2024 op basis van de volgende formule: het rekenkundig gemiddelde van de indexen van november/december 2023 gedeeld door het gemiddelde van november / december 2022.

Het indexpercentage per **01.01.2024** bedroeg **1,48%**.

RSZ-percentages vanaf 01.01.2024

	ARBEIDERS			BEDIENDEN		
	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3
	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl
Basisbijdragen	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88
Overige bijdragen	10,98	12,67	12,73	5,41	7,10	7,16
Fondsen bestaanszekerheid	1,61	1,91	1,91	0,23	0,23	0,23
Totaal WG bijdragen	32,47	34,46	34,52	25,52	27,21	27,27

De eenmalige betaling voor jaarlijkse vakantie is niet opgenomen in deze tabel.

Sociale loonlast arbeiders (PC130)

vanaf 01.01.2024	1 PLOEG		2 PLOEGEN		3 PLOEGEN	
	coëfficiënt	percentage	coëfficiënt	percentage	coëfficiënt	percentage
Tijdslast 1	1,2066	20,66%	1,2987	29,87%	1,5070	50,70%
Tijdslast 2 zonder sociale lasten	0,0248	2,48%	0,0256	2,56%	0,0256	2,56%
Sociale lasten	1,5293	52,93%	1,5293	52,93%	1,5293	52,93%
Totale sociale loonlast	1,8700	87,00%	2,0117	101,17%	2,3303	133,03%

Berekeningen op basis van een bedrijf met ≥ 20 personeelsleden en loonklasse XIV.

Er werd rekening gehouden met de niet doorstorting van de voorheffing van 22,80% bij ploegenarbeid.

Sociale loonlast bedienden (PC200)

vanaf 01.01.2024	coëfficiënt	percentage
Tijdslast 1	1,2703	27,03%
Tijdslast 2 zonder sociale lasten	0,0906	9,06%
Sociale lasten	1,3096	30,96%
Totale sociale loonlast	1,7538	75,38%

Er werd geen rekening gehouden met de structurele lastenvermindering, de ecocheque van 250 EUR (voltijdse bediende) en de premie van 250 EUR (invoege vanaf 2016).

Loonindex*

Jaar	Datum	Index
2024	01.01.2024	204,43
2023	01.02.2023	202,89
2022	01.12.2022	198,96
	01.10.2022	195,10
	01.08.2022	191,33
	01.05.2022	187,63
	01.02.2022	183,99
	01.01.2022	180,43
2021	01.12.2021	179,82
	01.08.2021	176,34
	01.04.2021	172,93
	01.01.2021	172,94



*Evolutie van uurloonkost op basis van uurloonkost in januari 1993 (€ 18,8878 en loonindex 100). De berekening is gebaseerd op loonklasse 14.

Papierindexen

Datum	Offset houtvrij	Maco houtvrij	Maco houthoudend	Maco hh LWC offset 60g	Maco hh SC offset 56g (A)
29.02.2024	356,36	356,64	369,57	357,82	381,32
31.01.2024	354,63	354,89	366,85	357,82	375,88
31.12.2023	358,08	358,39	380,82	366,71	394,94
30.11.2023	362,39	361,89	382,19	366,71	397,67
31.10.2023	364,12	367,13	383,30	368,93	397,67
30.09.2023	373,61	375,87	388,24	373,37	403,11
31.08.2023	379,65	380,24	395,16	384,48	405,84
31.07.2023	390,00	388,98	399,00	386,71	411,28
30.06.2023	395,00	402,97	413,33	404,49	422,18
31.05.2023	415,23	410,84	428,42	415,60	441,24
30.04.2023	428,15	419,58	443,51	426,71	460,31
31.03.2023	440,21	432,69	469,69	437,82	487,55
28.02.2023	449,61	442,31	477,52	451,16	503,89
31.01.2023	461,75	452,80	488,78	460,05	517,51

De papierindexen geven de evolutie weer van de aankoopkosten van papier, één van de voornaamste grondstoffen in de grafische nijverheid. Er worden indexen berekend voor het offset houtvrij papier, het MACO houtvrij papier en het MACO houthoudend papier. Referentiepunt zijn de aankoopkosten op 01.01.1973. De indexen van de papierprijzen worden op die datum gelijkgesteld aan 100.

De meeste recente cijfers vind je op onze website www.febelgra.be onder 'Diensten / Commercieel / GIL-etiket'. De auteurs, de redactie en de uitgever streven naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

SNELNIEUWS



Gijseberg neemt drukkerij Cornelissen over

De familiedrukkerij Gijseberg uit Maasmechelen neemt Drukkerij Cornelissen uit Genk over. De 59-jarige zaakvoerder, Herman Cornelissen, maakt mee de overstap en zal zijn klantenrelaties blijven verzorgen. Alle drukwerk wordt in Maasmechelen geïntegreerd.

"We nemen zo de expertise van Drukkerij Cornelissen, een goede

reputatie en heel wat lokale verbondenheid over. Het is voor ons vooral een opportuniteit om nog actiever te worden in het Genkse en zo op een gezonde manier te blijven groeien. Met een 25-tal werknemers blijven we de kaart trekken van 'grote kleine drukkerij'. We combineren de capaciteit en competentie van een grote drukker met de soepelheid, beroepsfierheid en service van een

kleine drukker," aldus zaakvoerders Gilles en Guy Gyseberg.

Voor Gijseberg gaat het om de vierde overname op vijf jaar tijd. In 2019 werd ASQ Printing uit Lummen overgenomen, in 2020 haalden ze de activiteiten van Drukkerij Paesen uit Opglabbeek binnen en in 2023 volgde reclamebureau DTP Graphic Products uit het Nederlands-Limburgse Panningen.

Model algemene voorwaarden aangepast

Wij willen je informeren over de wijzigingen in de algemene voorwaarden die wij ter beschikking stellen via onze website. Het is belangrijk om steeds de meest recente versie te gebruiken. Deel in alle gevallen (b2b en b2c) de algemene voorwaarden mee voorafgaandelijk aan de sluiting van de overeenkomst, bv. als bijlage bij de offerte of bij het eerste contact, dan wel in bijlage van de elektronische communicatie met je klant. Let er op dat je hier zeer duidelijk naar verwijst op de voorzijde of in je mail.

Prijsverhogingen bij Fujifilm, Lecta & Sappi

Fujifilm verhoogde afgelopen maand de prijs van een reeks materialen, verbruiksgoederen en diensten met minimaal 10 procent afhankelijk van de productlijn. Volgens Fujifilm blijft de Europese markt last ondervinden van geopolitieke invloeden en inflatieproblemen. "Deze bestaan onder meer uit: een ongekennde toename van de arbeidskosten; scherpe stijging van de tarieven voor vrachtvervoer en -opslag; aanhoudende hoge energieprijzen en hogere prijzen van Fujifilms eigen leveranciers", duidt het bedrijf.

Lecta voerde op haar beurt prijsverhogingen in. In een persbericht verklaarde Lecta

dat een prijsverhoging voor het aanbod speciale papiersoorten onvermijdelijk was - de prijzen ervan gingen 8 à 10 procent omhoog. Als hoofdreden schuift Lecta de aanzienlijke prijsstijging van de grondstoffen, meer bepaald papierpulp, naar voren.

Sappi Europe verhoogde eveneens de prijzen van haar verpakkingen en speciale producten met 5 à 8 procent. "Die prijsstijging is nodig om de activiteiten van Sappi leefbaar te houden - het bedrag van de prijsstijging hangt af van het product", verklaart de producent in een persbericht.

Bron: Grafisch Nieuws

Limburgse drukkerijen smelten samen tot Haletra-Leën

De Limburgse drukkerijen Haletra en Leën (Chapo) bundelen de krachten onder de naam Haletra-Leën. Alle productieactiviteiten worden gecentraliseerd in de gebouwen van Haletra in Houthalen. De nieuwe grafische groep wordt geleid door Stijn Leën.





100% gerecycleerd, het papier dat kleuren versterkt

Cocoon Silk is een 100% gerecycleerd machinegestreken papier dat traditioneel niet-gerecycleerd papier op alle fronten naar de kroon steekt dankzij zijn innovatieve, energiezuinigere en milieuvriendelijkere productie, waarbij geen optische witmakers of chloor hoeven te worden gebruikt. Cocoon Silk voldoet moeiteloos aan alle kwaliteits- en milieunormen en overtreft deze zelfs.

Extra wit

Door gebruikt papier met een laag inktgehalte te recycleren en vervolgens een uniek ontinkingsproces toe te passen waarbij geen chloor hoeft te worden gebruikt, krijgt Cocoon Silk een ongeëvenaarde witheid. Cocoon Silk staat garant voor een uitstekende

afdrukkwaliteit. Met Cocoon Silk krijgt u drukwerk met schitterende en scherpe afdrukken, dankzij de gladde en egale oppervlakteafwerking en de perfecte witheid.

Toepassingen

Cocoon Silk is geschikt voor jaarverslagen, brochures, catalogi, menukaarten, boeken, kalenders, manuals, Direct Mail, etc.

Milieu informatie en certificering

Cocoon Silk staat garant voor milieuvriendelijk drukwerk. Het is FSC® Recycled gecertificeerd en heeft 4 (van de maximaal 5) sterren in het Green Star System™ van Antalis. FSC® Recycled: Cocoon Silk is gemaakt van 100% gerecycleerde materialen.

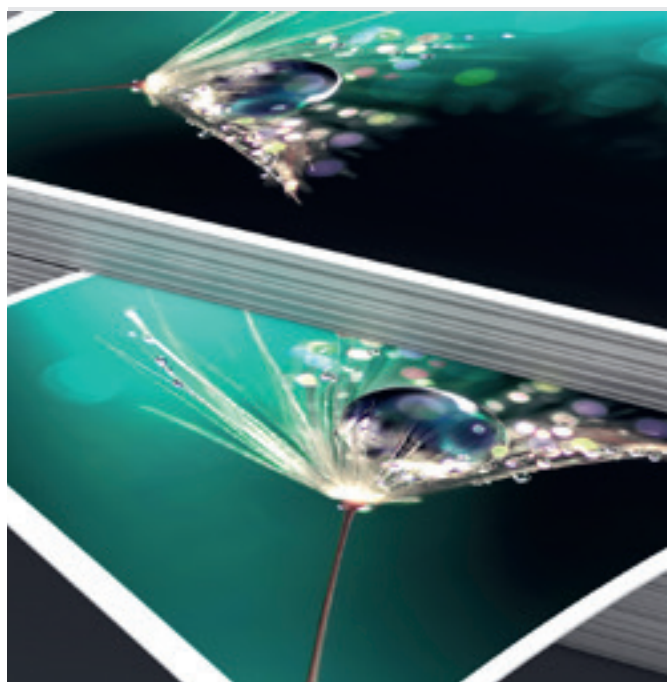
Green Star System™: dit systeem, dat exclusief wordt aangeboden door Antalis, vergaart essentiële informatie over de herkomst van vezels en het papierproductieproces om te beoordelen hoe duurzaam een papiersoort is.

Druk- en afwerkingsadvies

Cocoon Silk is HP Indigo-gecertificeerd: geschikt voor digitaal drukken, offset en zeefdruk.

Meer weten over Cocoon Silk? Neem contact op met Antalis via print.be@antalis.com, +32 (0)2 451 12 00 of kijk op www.antalis.be

First Impression werd gedrukt op **Cocoon Silk** 115 g/m². De cover werd gedrukt op **Cocoon Silk** 170 g/m².



Partners in creativity

 **EASYPAY GROUP**
INNOVATION IN HR

 **Monizze**

 **antalis** EM
Just ask Antalis

 **SELECT** | **b3ople**

 **artience**
TOYO INK EUROPE

 **Lab9** PRO

 **oud papier**
JOZEF MICHEL

 **Canon**

 **VINK**
print solutions and more

 **DATALINE**
Digital Process Control

 **WINTER & COMPANY**
Direct Ink Coverage
since 1922

 **Paper Nature**
100% FSC

 **SARPI**  **VEOLIA**

 **PAPYRUS** 

 **HEIDELBERG**