

- [Accueil](#) >
- [Actualités](#) >
- [Archives 2023](#) >
- Quoi de neuf pour les employeurs en 2023 ?

Quoi de neuf pour les employeurs en 2023 ?

Catégorie

Actualité

Publication

15/01/2023

Quoi de neuf pour les employeurs en 2023 ?

De nouvelles règles pour les employeurs sont entrées en vigueur depuis le 1er janvier 2023. En voici un aperçu.

A. Augmentation des heures de travail des étudiants

Les étudiants pourront travailler davantage à partir du 1er janvier. Le nombre maximum d'heures pendant lesquelles les étudiants peuvent bénéficier de la réduction de la contribution sociale passera de 475 à **600 heures par an**.

Ces dernières années, outre la flexibilisation du travail des étudiants et l'introduction des flexi-jobs, de nombreux efforts ont été faits pour faciliter l'organisation du travail dans nos supermarchés de quartier. C'est une bonne chose !

B. Droit à la déconnexion

Les entreprises d'au moins 20 salariés devront conclure des accords sur le droit à la "déconnexion". Il s'agit plus précisément de dispositions pratiques, de lignes directrices concernant, par exemple, l'utilisation des ordinateurs portables et des smartphones au travail pendant le temps libre. Les entreprises ont jusqu'au 1er avril pour trouver un arrangement.

Cela va à l'encontre du nouveau mode de travail hybride où les employés peuvent décider de l'organisation de leur temps privé/professionnel.

En outre, pour les vendeurs, dont le travail est de toute façon lié aux heures d'ouverture, cette législation est totalement inutile. Que se passe-t-il si l'employeur reçoit un SMS avec un appel malade tard dans la nuit ? Devez-vous ensuite attendre le lendemain, peu avant l'ouverture du magasin, avant de pouvoir demander à quelqu'un de remplacer la personne malade ?

C. Plan de formation

Depuis cette année, les entreprises de plus de 20 salariés doivent établir un plan de formation. Il s'agira de toutes les formations proposées et de leurs destinataires. La formation est l'une des conditions les plus importantes pour garder des employés motivés et éviter de devoir chercher de nouveaux employés de temps en temps.

Certes, dans le commerce de détail, beaucoup d'employeurs doivent encore être sensibilisés à ce sujet. Il reste donc à voir si cette obligation y contribuera ou si elle ne fera que créer une administration supplémentaire.

D. Cotisation supplémentaire à l'ONSS pour les travailleurs temporaires

À partir du 1er janvier 2023, les entreprises devront payer une cotisation supplémentaire à l'ONSS si elles donnent à un travailleur intérimaire plus de 40 contrats de jours consécutifs par semestre. Cela devrait limiter la surutilisation.

Sauf circonstances exceptionnelles, en période de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs proposeront aux travailleurs temporaires des contrats permanents plus tôt que prévu. La question se pose donc à nouveau de savoir si l'abus est tel qu'un nouveau règlement est vraiment nécessaire...

E. Contribution de l'ONSS pour les malades de longue durée

Les employeurs qui - par rapport aux autres entreprises - ont beaucoup plus de travailleurs malades de longue durée doivent payer une cotisation supplémentaire à l'ONSS. Cette nouvelle législation s'appliquait déjà depuis le 1er janvier 2022, mais l'ONSS ne peut effectivement percevoir cette contribution supplémentaire qu'à partir de cette année.

Le nombre de malades de longue durée augmente rapidement et fortement. Mais encore une fois, cette nouvelle petite règle sert davantage à prouver l'esprit de décision politique, plutôt qu'à s'attaquer aux problèmes sur le terrain.

Et n'est-ce pas là une responsabilité partagée par les employeurs et les travailleurs ? Les réalités économiques liées aux maladies de longue durée, à l'épuisement professionnel, etc. méritent une approche sociétale beaucoup plus fondamentale et large que celle-ci.

Source : Buurtsuper

[Retour aux actualités](#)