

## ⦿ Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor starters weldra van toepassing?

De programmawet bevat een nieuwe maatregel om startende ondernemers te ondersteunen, met name een vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing voor starters.

### Wat zijn de voorwaarden om in aanmerking te komen?

De werkgever moet onderstaande voorwaarden vervullen:

- onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen;
- aan de KMO-definitie voldoen;
- Onder een kleine vennootschap wordt verstaan een vennootschap met rechtspersoonlijkheid die voor het laatste en het voorlaatste afgesloten boekjaar niet meer dan één van volgende criteria overschrijdt:
  - Jaargemiddelde van personeelsbestand: 50;
  - Jaaromzet, exclusief BTW: 7.300.000 EUR;
  - Balanstotaal: 3.650.000 EUR;



tenzij het jaargemiddelde van het personeelsbestand meer dan 100 werknemers bedraagt. Natuurlijke personen beantwoorden *mutatis mutandis* aan de criteria van de KMO-definitie.

- sinds ten hoogste 48 maanden (4 jaar) ingeschreven zijn in de Kruispuntbank van Ondernemingen. Indien de werkgever een werkzaamheid voortzet die voorheen werd uitgeoefend door een natuurlijke persoon of een andere rechtspersoon, vangt de termijn van 48 maanden aan op het ogenblik van de eerste inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen door die natuurlijke of rechtspersoon.

Een aantal ondernemingen komen niet in aanmerking voor de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing. Het gaat onder meer om de ondernemingen waarvoor een aangifte of vordering tot faillietverklaring is ingesteld.

### Bedrag vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing?

De werkgever is vrijgesteld om **10%** van de bedrijfsvoorheffing door te storten. Dit percentage wordt opgetrokken tot **20%** wanneer de werkgever op het einde van het belastbaar tijdperk aan tenminste twee van de drie onderstaande criteria (waarvan de bedragen in EUR niet worden geïndexeerd), voldoet:

- Het balanstotaal bedraagt niet meer dan 350.000 EUR;
- De omzet exclusief de BTW bedraagt niet meer dan 700.000 EUR;
- Het gemiddelde personeelsbestand gedurende het jaar bedraagt niet meer dan 10.

### Cumul met andere vrijstellingen?

De vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor startende ondernemingen kan gecumuleerd worden met alle andere vrijstellingen doorstorting bedrijfsvoorheffing (bv. overuren, ploeg- en nachtarbeid).

### Inwerkingtreding?

De vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing kan toegepast worden op de bezoldigingen die worden betaald of toegekend vanaf 1 augustus 2015. Concreet zullen ondernemingen die minder dan 4 jaar ingeschreven zijn in de Kruispuntbank van Ondernemingen op het ogenblik van inwerkingtreding van deze maatregel nog in aanmerking komen voor deze vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing starters.

Arian Roelens  
 JURISTE

## Inhoud

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor starters weldra van toepassing? .....	1
Deeltijdse werknemers: enkele valkuilen & aandachtspunten! .....	2
Vlaamse startlening voortaan voor alle starters! .....	3
Vanaf 1 januari 2016 enkel nog elektronische maaltijdcheques .....	3
Mijn kind stopt met studeren – wat met de kinderbijslag? .....	3
Snelberichten .....	4

## Deeltijdse werknemers : enkele valkuilen & aandachtspunten !

Deeltijds werken komt steeds vaker voor in het beroepsleven. De redenen hiervoor kunnen velerlei zijn, m.n. omwille van ouderschapsverlof, tijdskrediet, vrijwillig deeltijdse arbeid,...

Maar deeltijdse arbeid vergt ook een correcte toepassing van de regels. Hieronder staan we even stil bij enkele aandachtspunten & valkuilen inzake deeltijdse arbeid.

### 1. Deeltijdse werknemers & schriftelijke arbeidsovereenkomst

Iedere deeltijdse tewerkstelling dient verplicht **schriftelijk** in een arbeidsovereenkomst te worden vastgesteld uiterlijk op het moment waarop de deeltijdse werknemer de arbeidsovereenkomst begint uit te voeren. De schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst dient tevens verplicht volgende vermeldingen te omvatten, m.n.:

- De arbeidsregeling: dit is de overeengekomen deeltijdse arbeidsduur per week (bv. 25 u/week);
- Het werkrooster: dit zijn de overeengekomen dagen en uren waarop gewerkt dient te worden (bv. maandag tot vrijdag - van 8h tot 12h).

**Aandacht:** bovenstaande geldt evenzeer voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van een regime thematisch verlof (bv. ouderschapsverlof) of tijdskrediet; ook deze werknemers worden immers beschouwd als deeltijdse werknemers. M.a.w. dient ook hier de deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster verplicht schriftelijk te worden vastgesteld in bv. een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

### 2. Deeltijdse werknemers & afwijkingen op deeltijds werkrooster

Indien een deeltijdse werknemer bijkomende uren presteert of afwijkt van het overeengekomen deeltijds uurrooster, dienen alle afwijkingen verplicht te worden geregistreerd in een controledocument, zijnde **het afwijkingsregister**. Dit afwijkingsregister dient een aantal verplichte vermeldingen te bevatten. Het afwijkingsregister mag evenwel worden vervangen door een ander controlemiddel dat aan bepaalde voorwaarden beantwoordt (bv. tijdsregistratietool).

**Aandacht:** Indien deze afwijkingen door de werkgever niet worden geregistreerd, kan de RSZ bv. in geval van inspectie toepassing maken van een weerlegbaar vermoeden van voltijdse arbeid; de RSZ zou m.n. RSZ-bijdragen kunnen vorderen op basis van een voltijds loon. Daarnaast kan men als werkgever ook nog straf-

rechtelijke of administratieve sancties (geldboeten) opgelegd krijgen cf. voorzien in het Sociaal Strafwetboek.

### 3. Deeltijdse werknemers & bijkomende uren

Het kan voorvallen dat een deeltijdse werknemer bijkomende uren presteert bovenop zijn deeltijds werkrooster. Deze bijkomende uren dienen in principe te worden betaald op basis van het normale loon, maar indien deze een bepaalde grens overschrijden, kan toch een overloontoeslag (50 of 100%) verschuldigd zijn.

In geval van een deeltijdse werknemer met een vaste arbeidsregeling, geldt een krediet van **12 bijkomende uren per kalendermaand** zonder overloon.

In geval van een deeltijdse werknemer met een variabele arbeidsregeling, geldt een krediet van **3 bijkomende uren per kalenderweek** zonder overloon met als max. 39 kredieturen. Alle bijkomende uren die bovenvermelde kredieturen overschrijden dienen wel met een overloontoeslag te worden betaald.

### 4. Deeltijdse werknemers & recht op feestdagen

Deeltijdse werknemers met een **vast werkrooster** hebben enkel recht op de feestdagen en vervangingsdagen die gelden voor de voltijdse werknemers in zoverre de feestdagen samenvallen met een dag waarop zij volgens hun deeltijds rooster zouden hebben gewerkt.

*Bv. indien een deeltijdse werknemer volgens zijn rooster werkt op maandag, dinsdag en vrijdag, dan zal deze recht hebben op de feestdag indien deze op een maandag, dinsdag of vrijdag valt, maar niet indien de feestdag op een woensdag of donderdag valt.*

Deeltijdse werknemers met een **variabel werkrooster** hebben net zoals de voltijdse werknemers altijd recht op loon voor min. 10 wettelijke feestdagen, maar voor de feestdagen en vervangingsdagen die niet samenvallen met een dag waarop de deeltijdse werknemer met een variabel rooster normaal zou gewerkt hebben, geldt een aparte loonberekening.

### 5. Deeltijdse werknemers & recht op jaarlijkse vakantie

Deeltijdse werknemers hebben net zoals voltijdse werknemers recht op vakantie in verhouding tot hun prestaties tijdens het vakantiedienstjaar, maar er kan evenwel nooit meer vakantie worden opgenomen dan mogelijk **volgens het arbeidsregime dat geldt op het ogenblik van de opname van de vakantie**.

*Bv. indien een werknemer in het vakantiedienstjaar (bv. 2014) voltijds heeft gewerkt, maar in het vakantiejaar (2015) deeltijds (bv. halftijds) werkt, dan zullen zijn vakantiedagen eveneens worden herleid volgens zijn deeltijdse tewerkstelling bij opname van de vakantie; in casu zou dit betekenen bij overgang naar een halftijdse deeltijdse tewerkstelling, dat zijn vakantiedagen worden gehalveerd.*

De nodige modellen (collectieve arbeidsovereenkomst of individuele overeenkomst) kunnen geraadpleegd worden op [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) > Legal Services > Aanbod > Modeldocumenten.

Bart Depreitere  
JURIST



## ☉ Vlaamse startlening voortaan voor **alle** starters!

De startlening + is de opvolger van de startlening (die enkel bedoeld was voor werklozen die starten als zelfstandige).

De KUM heeft jarenlang geijverd voor de afschaffing van de werkloosheidsvoorwaarde. Vanaf 1 juli 2015 is dit eindelijk een feit:

De nieuwe startlening + is een achtergestelde lening voor alle starters (natuurlijke personen en rechtspersonen) die nog niet of hoogstens 4 jaar actief zijn.

Omvang en kenmerken van de lening:

- Maximum € 100.000,00
- Eigen inbreng: 25%
- Intrestvoet: 3%
- Looptijd: 3 tot 10 jaar
- Constante, maandelijkse aflossingen

- Eerste jaar vrijstelling van terugbetaling kapitaal
- Bestemming van de lening: materiële, immateriële en financiële investeringen
- Achtergestelde lening (andere kredietverstrekkers kunnen dus deze lening beschouwen als eigen vermogen)
- Waarborgen: in functie van het risico. De kosten voor de klant worden zoveel mogelijk beperkt. Aan werklozen wordt er geen waarborg gevraagd.

Voor meer inlichtingen of aanvragen van de lening kan u terecht bij de KUM, erkend partner van het Participatiefonds Vlaanderen (09/265 95 14).

Yves Vandewal  
KUM

## ☉ Vanaf 1 januari 2016 enkel nog elektronische maaltijdcheques

Omdat evaluaties aantonen dat het **gelijktijdig bestaan van de papieren en elektronische maaltijdcheques aanleiding geeft tot hoge administratieve lasten voor zowel handelaars als werkgevers, hebben de sociale partners besloten om het systeem van de elektronische maaltijdcheques te veralgemenen vanaf 1 januari 2016.**

Dit betekent concreet dat de papieren maaltijdcheques vanaf **1 januari 2016** volledig worden afgeschaft.

Om te vermijden dat er na deze datum nog parallel papieren en elektronische maaltijdcheques zouden bestaan, zullen:

- de laatste papieren maaltijdcheques die aan de werknemers worden afgegeven, betrekking hebben op de prestaties van september 2015;
- alle papieren maaltijdcheques die uitgegeven worden in 2015 slechts geldig zijn tot 31 december 2015.

Werkgevers die elektronische maaltijdcheques willen toekennen, moeten enkele verplichte **formaliteiten** vervullen om te vermijden dat de maaltijdcheques als loon (onderworpen aan sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing) zouden worden beschouwd.

Indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau werd afgesloten, dan moeten werkgever en werknemer een individuele overeenkomst m.b.t. de toekenning van elektronische maaltijdcheques afsluiten.

De toekenning van elektronische maaltijdcheques moet immers vastgelegd zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Sommige sectoren hebben de toekenning van elektronische maaltijdcheques reeds voorzien in een sectorale CAO, bijvoorbeeld in de paritaire comités 109, 110, 119, 120, 214, 215, 301.02, 301.05, 322 en 328.02.

De nodige modellen (collectieve arbeidsovereenkomst of individuele overeenkomst) kunnen geraadpleegd worden op [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) > Legal Services > Aanbod > Modeldocumenten > Loon > Maaltijdcheques.

Werkgevers die de overgang van papieren naar elektronische maaltijdcheques maken zullen hun collectieve arbeidsovereenkomst of individuele overeenkomsten moeten updaten.

Klanten die de overstap van papieren naar elektronische maaltijdcheques nog moeten maken nemen best zo spoedig mogelijk contact op met hun dossierbeheerder.

Stijn Loosvelt  
JURIST

## ☉ Mijn kind stopt met studeren – wat met de kinderbijslag?

Uw kind heeft een onvoorwaardelijk recht op de kinderbijslag tot en met de maand augustus van het jaar waarin het 18 wordt.

Indien uw zoon of dochter stopt met studeren stopt het recht op kinderbijslag op 30 juni of op het einde van de vakantieperiode – afhankelijk van het aantal gewerkte uur in het derde kwartaal.

Indien uw kind niet meteen na de studies vast werk vindt, is het aangeraden om de jongere te laten inschrijven als werkzoekende schoolverlater in de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (GAD). In Vlaanderen is dit de VDAB, in Wallonië is dit de FOREM, in het Brussels Gewest is dit Actiris en in het Duits Gewest is dit de ADG. Tijdens de wachttijd als werkzoekende schoolverlater (of toekenningsperiode) bestaat er nog een mogelijk recht op de kinderbijslag. Deze toekenningsperiode duurt 360 dagen te tellen vanaf de laatste dag school (bij onderbreking van de studies tijdens het schooljaar) of te tellen vanaf 1 augustus (bij stopzetting van de studies op het einde van het schooljaar).

Als een jongere tijdens de toekenningsperiode werkt blijft er recht op de kinderbijslag bestaan zolang het maandelijks bruto inkomen van de jongere niet hoger ligt dan 520,08 EUR per maand. Zodra de jongere dit grensbedrag overschrijdt vervalt dus het recht op kinderbijslag voor deze maand. De jongere dient dan contact op te nemen met het kinderbijslagfonds om de betaling van de kinderbijslag te laten blokkeren wegens te hoge inkomsten, dit om vervelende terugvorderingen achteraf te vermijden. Op het einde van de toekenningsperiode zal het kinderbijslagfonds aan de hand van het formulier P20 het recht op kinderbijslag tijdens de toekenningsperiode definitief evalueren.

Opgelet: Gelieve tijdig het kinderbijslagfonds te verwittigen in volgende gevallen:

1. De jongere stopt met studeren en schrijft zich niet in als werkzoekende schoolverlater.
2. De jongere is ingeschreven als werkzoekende schoolverlater en de inkomsten overstijgen het grensbedrag van 520,08 EUR bruto per maand.

Uiteraard is het onmogelijk om hier de volledige wetgeving in verband met de kinderbijslag voor schoolverlaters weer te geven. Hebt u vragen? Neem gerust contact op met Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin – Gistelse Steenweg 238-240 – 8200 Brugge tel.: 050/44.93.00 of via mail naar [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be)

## ● Snelberichten ...

### BV voor schoolverlaters

U wenst jonge werknemers in dienst te nemen in het najaar? Onder bepaalde voorwaarden kunnen jongeren genieten van een vrijstelling van inhouding bedrijfsvoorheffing tijdens de maanden oktober, november en december 2015:

- Het bedrag van de bezoldiging mag 2.725 EUR bruto belastbaar per maand niet overschrijden;
- De jonge werknemer moet voldoen aan de voorwaarden om recht te hebben op een inschakelingsuitkering (i.e. de vroegere wachtuitkering);
- De tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst moet aanvangen tijdens de maanden oktober, november en/of december 2015.

### Nieuwe grens educatief verlof

Wanneer een werknemer educatief verlof opneemt, moet de werkgever het loon van de werknemer doorbetalen. Hij kan dit echter gedeeltelijk terugvorderen van de FOD WASO. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een begrensd loon. Voor het schooljaar 2015 - 2016 bedraagt het loonplafond 2.760 EUR (ongewijzigd).

### Collectieve feestdagen 2016

Feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag in de onderneming (doorgaans zaterdag en/of zondag), moeten vervangen worden door een andere dag waarop normaal gezien wel wordt gewerkt. Wanneer de vervangingsdag van de feestdag collectief in de onderneming wordt vastgelegd, moet deze in de onderneming worden bekendgemaakt **vóór 15 december 2015**. Een model kan u terugvinden op onze website onder de rubriek 'modeldocumenten'.

### Niet opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar

Een werknemer moet al zijn vakantiedagen opnemen vóór het einde van het jaar. Dit betekent dat de wettelijke vakantiedagen niet overdraagbaar zijn naar het volgend jaar. Heeft een werknemer een deel van zijn vakantiedagen niet kunnen opnemen wegens een reden onafhankelijk van zijn wil (bv. ziekte op het einde van het jaar), dan zal de werkgever verplicht zijn om op 31 december, de niet opgenomen dagen te vergoeden in de vorm van enkel (en eventueel dubbel) vakantiegeld. Kiest de werknemer daarentegen zelf om zijn vakantiedagen niet op te nemen, dan is er geen recht op vakantiegeld.

### Sociale verkiezingen 2016: kom naar onze opleidingsdagen!

In 2016 is het terug zover... Werknemers zullen hun vertegenwoordigers kiezen voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de Ondernemingsraad. Op basis van het referentiejaar 2015 zal blijken of uw onderneming al dan niet in aanmerking komt om verkiezingen te organiseren. Het wordt dus spannend afwachten...

Wordt u als onderneming voor het eerst geconfronteerd met de sociale verkiezingen, bent u de uitverkorene om dit te organiseren of wilt u de procedure nog eens volledig opfrissen? Kom dan zeker naar onze basisopleiding! Deze opleiding is een cruciale stap in de voorbereiding ervan.

Opgepast, ook werkgevers in de bouwsector (die gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstellen in 2015) moeten in 2016 sociale verkiezingen organiseren!

Tijdens deze puur juridische opleiding van een volledige dag wordt de procedure van A tot Z uiteengezet, met daarin onder andere de berekeningen, de af te leveren, uit te hangen en door te sturen documenten, aangevuld met vele voorbeelden en handige weetjes. Neem alvast een goede start en schrijf u nu in voor deze opleiding via [https://www.easypay-group.com/nl\\_BE/software/sociale\\_verkiezingen\\_2016/](https://www.easypay-group.com/nl_BE/software/sociale_verkiezingen_2016/).

Easypay Group kan u als Full Service HR-partner ten volle ondersteunen tijdens de sociale verkiezingen 2016 met ons aanbod dat bestaat uit een totaalpakket van producten en diensten. Meer informatie hierover kunt U verkrijgen via 051/48.69.68 of [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com).

Eline Verfaillie  
JURISTE



Sociaal Secretariaat SSE vzw  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)



Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

### ▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw

Sociaal Secretariaat Steunt Elkander vzw  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)



Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw  
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Brugge  
Tel. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21  
[www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be) - [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be)



Ondernemingsloket Eunomia  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.eunomia.be](http://www.eunomia.be) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)



Koninklijke Unie van de Middenstand  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
[www.kum.be](http://www.kum.be) - [info@kum.be](mailto:info@kum.be)



Steunt Elkander, v.z.w.  
Vrij sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79  
[www.steuntelkander.be](http://www.steuntelkander.be) - [svk@steuntelkander.be](mailto:svk@steuntelkander.be)

## Colofon

### VERSCHIJNT DRIEMAANDELIJKS

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

### REDACTIETEAM

Nikolaas Deloof  
Véronique Van Iseghem  
Rik Carpentier  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie  
Stijn Loosvelt  
Yves Vandewal  
Nele Vangheluwe  
Arian Roelens  
Said El Hammoudi

Juridische dienst SSE vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 920-925

Juridische dienst SS Handel & Ambacht vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 810

Wij streven naar een optimale betrouwbaarheid van deze brochure. We kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor de inhoud ervan.

### LAYOUT EN DRUK

Proprint - Wingene