

## ☉ Tax Shift: verlaging van de patronale lasten vanaf 2016

De maatregelen in het kader van de Tax Shift krijgen steeds meer concrete vorm. Op basis van ontwerpwetgeving lijsten we voor u als werkgever hieronder de meest relevante items op, waarmee u vanaf 2016 rekening dient te houden op sociaal-juridisch vlak.

### 1. Verlaging van de patronale bijdragen RSZ?

De maatregelen inzake de Tax Shift voorzien in een verlaging van de patronale bijdragen RSZ vanaf 1 april 2016. Deze verlaging van de patronale bijdragen RSZ zal worden gerealiseerd door twee elementen, m.n.:

- een verlaging van de basiswerkgeversbijdrage RSZ;
- een hervorming van de structurele vermindering RSZ.

Deze beide elementen samen zullen bepalen in welke mate uw patronale lasten in de toekomst zullen dalen/wijzigen.

#### a) Verlaging van de basiswerkgeversbijdrage RSZ

De basiswerkgeversbijdrage is de som van een basispercentage RSZ en de loonmatigings-

bijdrage. Deze basiswerkgeversbijdrage zal als volgt evolueren:

	2015	2016	2017	2018	2019
	(april)				
<b>Cat. 1 (restsector / Profit)</b>	32,40%	30%	30%	25%	25%

*Aandacht:* Naast een werkgeversbijdrage RSZ, betaalt men als werkgever nog andere bijzondere bijdragen RSZ; de basiswerkgeversbijdrage stemt m.a.w. zeker niet overeen met uw totale patronale kost RSZ.

Voor werkgevers uit cat. 2 (Social Profitsector) en cat. 3 (Beschutte werkplaatsen), wordt voorlopig niet in een verlaging van de basiswerkgeversbijdrage voorzien. Niettemin zal voor hen evenzeer een budget vrijgemaakt worden in het kader van de Taks shift, maar zal dit mogelijks op een andere wijze ingevuld worden (bv. via een versterking van de toepassing van de Sociale Maribel).

### b) Hervorming van de structurele vermindering RSZ

De structurele vermindering RSZ is een algemene automatische vermindering van de patronale RSZ voor (nagenoeg) alle werkgevers. Deze structurele vermindering van de patronale bijdragen RSZ wordt eveneens stapsgewijs hervormd.

### c) Resultaat van a) – b) = werkelijke daling patronale lasten RSZ?

Om u een idee te geven van wat de impact is op de werkelijke patronale bijdragen dat men als werkgever op het brutoloon verschuldigd is, geven we in onderstaande tabel de evolutie mee van de impact op de werkelijke werkgeversbijdragen (werkgevers uit cat. 1):

Maandloon	2015	2016	2017	2018	2019
	(april)				
<b>1500</b>	17,3 %	13,0 %	13,0 %	12,6 %	10,9 %
<b>2800</b>	25,9 %	24,8 %	24,8 %	24,3 %	23,9 %
<b>3300</b>	26,7 %	25,6 %	25,6 %	25,0 %	25,0 %

Bv. uit bovenstaande tabel blijkt dat voor een werknemer met een maandloon van 2800 EUR/maand de werkgeversbijdrage in 2016 zal dalen met ong. 1,1% t.a.v. 2015.

### 2. Aanwerving van de eerste 6 werknemers wordt goedkoper

De huidige regeling voorziet in een doelgroepvermindering RSZ bij aanwerving van de eerste 5 werknemers. Hieromtrent wordt vanaf 1 januari 2016 in een 2-tal wijzigingen voorzien, m.n.:

- In geval van aanwerving van een 1<sup>ste</sup> werknemer in de periode tussen 1 januari 2016 en 31 december 2020 geldt een volledige vrijstelling voor de volledige periode van tewerkstelling bij die werkgever (onbeperkt qua duur).
- Het bestaande systeem van bijdrageverminderingen alsook de verminderingbedragen voor de eerste vijf aanwervingen wordt verschoven naar de 2<sup>de</sup> tot en met de 6<sup>de</sup> aanwerving.

## Inhoud

Tax Shift: verlaging van de patronale lasten vanaf 2016 ..... 1

Outplacement: de spelregels even op een rijtje gezet! ..... 2

Kijk na of uw onderneming correct staat ingeschreven in de Kruispuntbank (KBO) ..... 3

Snelberichten ..... 4



Voor de toepassing van deze maatregelen wordt tevens in een specifieke overgangsregeling voorzien (m.n. voor aanwervingen die reeds vóór 1 jan. 2016 zijn geschied).

### 3. Meer fiscale vrijstelling in geval van ploeg- en nachtarbeid

De huidige fiscale vrijstelling tot doorstorting van bedrijfsvoorheffing in geval van ploeg- en nachtarbeid bedraagt 15,6% (17,8% in geval van volcontinu-arbeid).

Vanaf 1 januari 2016 wordt deze fiscale vrijstelling verhoogd tot 22,8% (25% in geval van volcontinu-arbeid). Daarnaast wordt tevens voorzien in een verhoogde fiscale vrijstelling van 25% voor ondernemingen die hoogtechnologische producten produceren (opm.: de omschrijving van ondernemingen die hoogtechnologische producten produceren dient weliswaar nog nader te worden ingevuld).

### 4. Andere

Naast bovenstaande maatregelen worden in het kader van de Tax Shift in nog andere sociaal-juridische maatregelen voorzien, zoals o.m. de verhoging van de werkgeversbijdragen op SWT (ex-brugpensioen) om SWT nog meer te ontraden. Daarnaast wordt ook voorzien in de afschaffing van de IPA-korting van 1% in de profitsector (dit budget zal aangewend worden voor een verlaging van de patronale bijdragen RSZ).

De alsook aangekondigd verhoging van de koopkracht van de werknemers zal, naast de reeds eerder doorgevoerde maatregelen (zoals o.m. verhoging van de fiscale aftrekbare beroepskosten, verhoging van de sociale en fiscale werkbonus) zal vnl. gerealiseerd worden door fiscale maatregelen, m.n. een verdere verhoging van de fiscale aftrekbare beroepskosten in 2016 en 2018, een hervorming van

de progressieve belastingtarieven alsook een verhoging van de belastingvrije som.

Said El Hammoudi  
JURIST

## ☉ Outplacement: de spelregels even op een rijtje gezet!

Een werkgever is bij ontslag van een werknemer in bepaalde gevallen outplacement verschuldigd aan zijn werknemer. Naar aanleiding van de invoering van het eenheidsstatuut bestaan op heden 2 verschillende regimes van outplacement: de algemene en bijzondere regeling outplacement. Hieronder brengen we kort de belangrijkste regels in herinnering.

### 1. Wanneer recht op outplacement?

#### a) Algemene regeling outplacement

Bij een ontslag van een werknemer moet de werkgever eerst en vooral nagaan of de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die opzeggingstermijn van minstens 30 weken (in het geval de opzeggingstermijn wordt omgezet in een verbreking).

Let wel: een werknemer die valt onder de bepalingen met betrekking tot het activerend beleid bij herstructurerings heeft geen recht op outplacement. Ook een werknemer die ontslaan wordt om dringende redenen is uitgesloten van het recht op outplacement.

#### b) Bijzondere regeling outplacement

Indien een werknemer niet voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor outplacement in het kader van de algemene regeling outplacement, moet de werkgever nog nagaan of de voorwaarden om recht te hebben op de bijzondere regeling outplacement vervuld zijn:

- Op het ogenblik van het ontslag (= kennisgeving van de opzeggingstermijn of onmiddellijke verbreking van de overeenkomst) minstens 45 jaar oud zijn;
- Minstens 1 jaar anciënniteit hebben;
- Geen recht op rustpensioen hebben.

Werknemers die ontslagen worden in het kader van een activerend beleid bij herstructurerings of om dringende redenen zijn ook hier uitgesloten van het recht op outplacement.

### 2. Wanneer moet de werkgever outplacement aanbieden?

#### a) Algemene regeling outplacement

Indien een werknemer verbroken wordt en aanspraak maakt op de algemene regeling outplacement, moet de werkgever een outplacementaanbod doen binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Als de werknemer daarentegen opgezegd wordt en aanspraak maakt op de algemene regeling outplacement, moet een outplacementaanbod overgemaakt worden binnen de 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn.

#### b) Bijzondere regeling outplacement

Indien de werknemer recht heeft op de bijzondere regeling outplacement moet de werkgever een aanbod overmaken binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst. De werkgever kan ook een aanbod doen na de betekening van de opzeg en tijdens de opzeggingstermijn.

### 3. Wanneer moet de werknemer het outplacementaanbod aanvaarden?

#### a) Algemene regeling outplacement

De werknemer moet in de algemene regeling outplacement het aanbod van outplacement aanvaarden binnen de 4 weken na het aanbod.

#### b) Bijzondere regeling outplacement

De werknemer die recht heeft op de bijzondere regeling outplacement moet het aanbod aanvaarden binnen 1 maand na het aanbod. Indien het aanbod gedaan werd tijdens de opzeggingstermijn, kan het aanbod aanvaard worden tot 1 maand na het einde van de arbeidsovereenkomst.

### 4. Wijziging vanaf 1 januari 2016 inzake de mogelijkheid in mindering te brengen van verbrekingsvergoeding met 4 weken

In de nieuwe algemene regeling outplacement en bij ontslag met verbrekingsvergoeding heeft de werkgever de mogelijkheid om de opzeggingsvergoeding te verminderen met 4 weken loon in bepaalde omstandigheden. Deze mogelijkheid bestaat niet in de bijzondere regeling outplacement of in de algemene



regeling outplacement indien de werknemer een opzeggingstermijn presteert.

**Tot en met 31 december 2015** kan de werknemer, wiens arbeidsovereenkomst is ver-

broken met een opzeggingsvergoeding, het outplacementaanbod weigeren en toch zijn volledige opzeggingsvergoeding ontvangen. Enkel wanneer de ontslagen werknemer het outplacementaanbod van de werkgever aan-

vaardt, zullen 4 weken loon in mindering worden gebracht van hetgeen de werknemer ontvangt als opzeggingsvergoeding.

Let wel: vanaf **1 januari 2016** zal de werknemer nog steeds niet verplicht zijn om in te gaan op het aanbod, maar zal hij wel 4 weken opzeggingsvergoeding verliezen.

#### 5. Vragen outplacement?

Voor al uw vragen omtrent outplacement kunt u steeds terecht op het nummer 051/480 595 of stel uw vraag via e-mail: [info\\_easyHR@easypay-group.com](mailto:info_easyHR@easypay-group.com).

Arian Roelens  
JURIST

## ☉ Kijk na of uw onderneming correct staat ingeschreven in de Kruispuntbank (KBO)

**Sinds 2003 vormt de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO) de unieke databank bij de overheid voor de gegevens van alle ondernemingen.**

Het is dus erg belangrijk dat uw onderneming correct ingeschreven staat in de KBO. Want daar vinden zowel de overheidsdiensten als het grote publiek alle informatie omtrent uw onderneming. Om een voorbeeld te geven, indien niet al uw vestigingsadressen correct ingeschreven staan in de KBO, kunt u problemen ervaren bij de indienstmelding in Dimona van het personeel dat op die plaats wordt tewerkgesteld of zal u RSZ-verminderingen missen (die toegekend worden door de Gewesten, op basis van de adressen in hun Gewest zoals ze ingeschreven staan in de KBO).

U kan op drie manieren te weten komen hoe uw onderneming genoteerd staat in de KBO.

1. Ofwel kan u via de "public search" de meeste gegevens omtrent uw eigen of andere ondernemingen terugvinden. U kunt dit

raadplegen via de link <http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/KBO/>.

2. Ofwel maakt u gebruik van de "private search". Het verschil is dat hier alle gegevens leesbaar zijn, die in de KBO zijn ingeschreven; ook deze die niet publiek toegankelijk zijn via "public search". Het verschil is ook dat de toegang beschermd is via een burgertoken, dat u kunt aanvragen via de portaalsite [www.belgium.be](http://www.belgium.be) (on-line diensten aanklikken), en bruikbaar met ID-kaartlezer en uw identiteitskaart.

3. Ofwel wendt u zich tot Eumonia ondernemingsloket om een uittreksel uit de KBO te bekomen.

Mocht u vaststellen dat één of meerdere gegevens niet correct genoteerd staan in de KBO, dan stellen zich twee mogelijkheden.

• Ofwel waren de gegevens voorheen wél correct ingeschreven, in het vroegere Handelsregister, maar zijn ze verkeerd ingeladen in de KBO. Aan de hand van een uittreksel uit het Handelsregister kan u de foutieve gegevens gratis laten corrigeren, bij de KBO zelf of bij Eumonia.

• Ofwel betreft het zaken die de overheid nog niet weet omtrent uw onderneming. U vergat bijvoorbeeld een wijziging van adres, handelsnaam, activiteiten, bankrekening of telefoon mee te delen. Dan moet u deze gegevens laten wijzigen door het ondernemingsloket. Wanneer u alle wijzigingen ineens laat doorvoeren betaalt u slechts één keer 82,50 EUR per vestigings-eenheid. Indien u de wijzigingen op verschillende momenten laat doorvoeren betaalt u telkens 82,50 EUR per vestiging!

Voor alle verdere informatie kan u terecht bij het ondernemingsloket Eumonia, kantoor SSE, tel. 051/48.01.80 – contact: Leen Allemeersch.



## Snelberichten ...

### Feestdagen 2016

De 10 wettelijke feestdagen in 2016 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Vrijdag 1 januari 2016
Paasmaandag	Maandag 28 maart 2016
Feest van de Arbeid	Zondag 1 mei 2016
Onze-Lieve-Heer Hemelvaart	Donderdag 5 mei 2016
Pinkstermaandag	Maandag 16 mei 2016
Nationale Feestdag	Donderdag 21 juli 2016
Onze-Lieve-Vrouw Hemelvaart	Maandag 15 augustus 2016
Allerheiligen	Dinsdag 1 november 2016
Wapenstilstand	Vrijdag 11 november 2016
Kerstmis	Zondag 25 december 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. De te vervangen feestdagen in 2016 (in een 5-dagen-week) zijn zondag 1 mei 2016 en zondag 25 december 2016.

### Aangepaste bedragen 2016

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2016 tal van bedragen geïndexeerd en aangepast. Deze bedragen kan u steeds consulteren op het juridisch luik van de website van EASYPAY GROUP onder de rubriek "sleutelcijfers" ([www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)).

### Start sociale verkiezingen 2016!

Het begin van de procedure van de sociale verkiezingen nadert met rasse schreden. Uiterlijk op X - 60 moeten namelijk de eerste aankondigingen meegedeeld en aangeplakt worden in de onderneming.

Elke onderneming (die in 2015 gemiddeld minstens 50 of 100 werknemers tewerkstelt op het niveau van de technische bedrijfseenheid) bepaalt zelf wanneer de eerste actie moet ondernomen worden op basis van de vaststelling van de dag van de verkiezingen (= dag Y). Dag Y kan gekozen worden tussen de periode vanaf 9 mei tot en met 22 mei 2016. Bijgevolg start de procedure (X - 60) **tussen 11 december 2015 en 24 december 2015**.

Alle informatie over de gegevens die meegedeeld moeten worden (o.a. de vaststelling van het aantal T.B.E.'s, het aantal personeelsleden per categorie,...), aan wie dit moet gebeuren (o.a. het CPBW en de OR, de werknemers,...) en hoe dit moet gebeuren (o.a. schriftelijke mededeling aan het CPBW en de OR), kan nagelezen worden op de website van EASYPAY GROUP onder de rubriek "sociale verkiezingen".

**Opgelet:** Op dag X - 30 begint de periode van de bescherming tegen ontslag van de potentiële kandidaten. Dag X - 30 valt ten vroegste op 10 januari 2016 (i.e. verkiezingen 9 mei

**Wij wensen u allen van harte een prettige Kerst en gelukkig Nieuwjaar toe!**



Eline Verfaillie  
JURISTE

**SSE** VZW  
ASBL

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)

**H&A**  
SOCIAAL SECRETARIAAT

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)

**horizon**  
HET GEZIN

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)

**EUNOMIA**  
ONDERNEMINGSLOKET

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)

**KUM**  
KONINKLIJKE UNIE  
VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 03 93  
[www.kum.be](http://www.kum.be) - [info@kum.be](mailto:info@kum.be)

**ES**

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

### VERSCIJNT 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  
Saïd 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