

Project "Werkbaar werk": welke maatregelen kunnen we (binnenkort) verwachten?

De voorbije jaren werden tal van maatregelen genomen om werknemers langer aan het werk te houden. Om het langer werken "werkbaar" te kunnen houden, worden in het kader van het project "Werkbaar werk" op initiatief van Minister van Werk Kris Peeters diverse maatregelen voorzien. Hieronder lichten we een aantal van deze maatregelen nader toe.

In de voorbije jaren werden heel wat maatregelen voorzien om werknemers langer aan het werk te houden zoals o.m. de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, verstrenging vervoegd pensioen, hogere leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden bij brugpensioen/SWT, verstrenging eindeloopbaantijdscrediet, ... In het kader van het project "Werkbaar werk" gaat men dan ook op zoek naar maatregelen die het langer werken "werkbaar" kunnen houden. Het project "Werkbaar werk" voorziet hierbij in een resem maatregelen op diverse domeinen. Hieronder lichten we er slechts enkele nader toe.

1. Op weg naar wettelijk kader glijdende uurroosters?

Tot op heden hebben glijdende uurroosters nog steeds geen wettelijk kader. Nochtans bieden ze heel wat mogelijkheden om combinatie werk en gezin beter op elkaar te kunnen afstemmen. Onder bepaalde voorwaarden, worden deze weliswaar gedoogd door de betrokken inspectiediensten.

De nieuwe regeling, zoals voorzien in het kader van het project "Werkbaar Werk", zou het voor werkgevers mogelijk maken om op basis van een CAO of via een aanpassing van het arbeidsreglement een systeem van glijdende uurroosters in te voeren. Deze glijdende uurroosters dienen te voorzien in stamtijden (= uren van verplichte aanwezigheid in de onderneming) en glijtijden (= uren waarbij de werknemer zelf zijn begin en einde van de arbeidsdag en rustpauzes bepaalt) en kunnen max. 9 u/dag en 45 u/week bedragen.

De vooropgestelde nieuwe regeling inzake glijdende uurroosters, veronderstelt de verplichte toepassing van een tijdsregistratiesysteem. Daarnaast dienen ook bepaalde verplichte formaliteiten in het arbeidsreglement te worden opgenomen.

Meer info hieromtrent? **Easytime** helpt u graag verder! (contact: Jan Vansteenkiste - Jan.Vansteenkiste@easypay-group.com of 0472/12 03 78)

2. Straks minder formaliteiten voor deeltijdse werknemers?

Het tewerkstellen van deeltijdse werknemers, vergt heel wat aandachtspunten en te respecteren formaliteiten. In het kader van het project "Werkbaar werk" voorziet in een vereenvoudiging en modernisering van een aantal formaliteiten in geval van deeltijdse arbeid. Het betreft o.m.:

- Afschaffing van de verplichting om alle mogelijke deeltijdse arbeidsregelingen en

Inhoud

Project "Werkbaar werk": welke maatregelen kunnen we (binnenkort) verwachten?	1
Ziet u ook iets in een flexi-jobtewerking?	2
De vennootschapsbijdrage is wel degelijk verschuldigd!	3
KMO-financiering van het Participatiefonds Vlaanderen	3
Snelberichten	4



werkroosters in het arbeidsreglement op te nemen, maar deze te vervangen door de verplichting om in het arbeidsreglement een algemeen kader vast te leggen voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters;

- Aanpassing van verplichte vermeldingen in de schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst bij toepassing van een variabel werkrooster;
- Vereenvoudiging en actualisering van de verplichtingen m.b.t. de bekendmaking van de werkroosters van deeltijdse werknemers en het toezicht op de afwijkingen op hun normaal werkrooster.

3. Een blik op onze loopbaancarrière : van loopbaanoverzicht naar loopbaansparen !

In een eerste fase wordt voorzien in een 'loopbaanoverzicht' op basis waarvan elke werknemer aan de

hand van een onlinetool een zicht kan krijgen op zijn huidige loopbaancarrière. De tweede fase voorziet in een 'loopbaanrekening' aan de hand waarvan elke werknemer tevens ook een overzicht kan raadplegen van reeds genomen, alsook van nog te nemen periodes van loopbaanonderbreking en tijdskrediet. De derde en laatste fase is dan het 'loopbaansparen' zelf; op basis van dit loopbaansparen kan men als werknemer tijd opsparen om later in te zetten. In deze context werd o.m. reeds het voorstel geopperd om het mogelijk te maken om extra-legale vakantiedagen over te dragen naar volgende kalenderjaren.

4. Vlottere re-integratie van langdurig zieken naar de werkvloer.

Samen met Minister van Sociale Zaken Maggie De Block wil men verder maatregelen nemen

om enerzijds te voorkomen dat zieke werknemers voor langere duur afwezig blijven (bv. ten gevolge van o.m. stress, burn-out) en anderzijds hoe men langdurig zieke werknemer terug naar de werkvloer kan leiden.

Naast bovenstaande maatregelen worden in het kader van het project "Werkbaar Werk" nog tal van andere maatregelen voorzien.

We houden jullie verder op de hoogte inzake de voortgang en timing van deze maatregelen!

Bart Depreitere
JURIST

☉ Ziet u ook iets in een flexi-jobtewerkstelling?

Eén van de compenserende maatregelen naar aanleiding van de invoering van de witte kassa in de horecasector, is de - intussen al fel besproken - flexi-jobtewerkstelling. De flexi-jobtewerkstelling maakt het voor de werkgever mogelijk om flexibel werknemers in te zetten tegen een voordelig prijskaartje. Voor de werknemer is deze vorm van tewerkstelling fiscaal voordelig. Hieronder gaan we kort in op een aantal FAQ's met betrekking tot de flexi-jobtewerkstelling.

1. FAQ 1: Komt een werknemer in tijdskrediet in aanmerking voor een tewerkstelling als flexi-jobwerknemer?

Nee. Een werknemer in tijdskrediet kan onderbrekingsuitkeringen cumuleren met een bijkomende activiteit/nevenactiviteit als loontrekkende die niet op continue wijze wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit regelmatig werd uitgeoefend gedurende de 12 maanden vóór de aanvang van het tijdskrediet. Bovendien mag het aantal uren van deze vooraf bestaande bijkomende activiteit als loontrekkende, tijdens het tijdskrediet niet worden verhoogd. Deze bijkomende activiteit in loondienst moet tegelijkertijd uitgeoefend zijn met de activiteit waarvoor tijdskrediet wordt aangevraagd.

Aangezien een tewerkstelling als flexi-jobwerknemer maar recent mogelijk is, kan de werknemer in tijdskrediet op heden, zijn tijdskrediet met uitkeringen niet cumuleren met een tewerkstelling als flexi-jobwerknemer.

2. FAQ 2: Kan een werknemer die economisch werkloos gesteld wordt door zijn eigen werkgever een flexi-jobtewerkstelling uitvoeren bij een andere werkgever? Heeft dit een invloed op zijn werkloosheidsuitkering?

Een werknemer die op een dag dat hij tijdelijk werkloos gesteld wordt bij zijn eigen werkgever, gaat werken in het kader van een flexi-job, moet dit vermelden op zijn controlekaart C 3.2A door het overeenstemmend vakje op zijn controlekaart te schrappen.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de volgende 2 situaties:

- *De flexi-jobtewerkstelling wordt uitgeoefend op een dag waarop hij normaal werkt bij zijn eigen werkgever.*

De werknemer moet het overeenstemmend vakje in het rooster 1 zwart maken. Hier zal geen rekening gehouden worden met de werkloosheidsuren die gelegen zijn op een dag waarop hij de flexi-job uitoefent.

- *De flexi-jobtewerkstelling wordt uitgeoefend op een dag waarop hij normaal niet werkt bij zijn eigen werkgever.*

De werknemer moet het overeenstemmend vakje in het rooster 2 zwart maken.

Het aantal uitkeringen waarop hij voor die maand normaal recht heeft, zal verminderd worden met één uitkering voor elke dag waarop hij de flexi-job uitoefent.

De werknemer moet de schrappingen op zijn controlekaart aanbrengen vanaf de eerste dag dat hij bij zijn eigen werkgever tijdelijk werkloos wordt gesteld.

De werknemer vermeldt best op het formulier C 3.2A dat het gaat om een flexi-job in de horeca zodat de uitbetalingsinstelling en de RVA op de hoogte zijn van de aard van de tewerkstelling.

3. FAQ 3: Een werknemer neemt 1/5 tijdskrediet op. Komt deze werknemer nog in aanmerking voor het regime van netto-overuren?

In de horecasector bestaat de mogelijkheid om netto-overuren uit te betalen aan voltijdse werknemers indien er overuren gepresteerd worden naar aanleiding van buitengewone vermeerdering van werk of onvoorziene noodzakelijkheid en waarbij de werknemer heeft geopteerd om af te zien van de recuperatie van deze overuren. Voor deze overuren is de werkgever geen overloontoeslag verschuldigd.



Een werknemer die 1/5 loopbaanonderbreking/tijdskrediet opneemt, komt niet in aanmerking voor de regeling inzake netto-overuren aanzien deze werknemer niet beschouwd wordt als een voltijdse werknemer.

4. FAQ 4: Zijn er formaliteiten om beroep te kunnen doen op de fiscaal gunstige regeling inzake netto-overuren voor voltijdse werknemers?

De wetgeving legt volgende strikte voorwaarden op vooraleer men een beroep kan doen op een fiscaal gunstige regeling inzake netto-overuren voor voltijdse werknemers:

a) Indien "buitengewone vermeerdering van werk": De werkgever moet de *voorafgaande toelating hebben van de syndicale delegatie*. In principe moet het akkoord van de syndicale delegatie in het kader van buitengewone vermeerdering van werk eenparig genomen worden.

Daarnaast moet de werkgever ook nog de *voorafgaande toelating bekomen van de sociaal inspecteur directiehoofd van de Dienst Toezicht op de Sociale Wetten*.

De werkgever moet minimaal 24 uur vooraf het *tijdelijk gewijzigde werkrooster (met de meerprestaties) uithangen in de onderneming*. Het bericht moet getekend en gedateerd zijn en de datum van inwerkingtreding van de wijziging vermelden. Hiervoor dient de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet gevolgd te worden.

b) Indien "onvoorziene noodzakelijkheid": De *voorafgaande toelating van de syndicale delegatie* moet bekomen worden en de *overuren moeten post factum gemeld worden aan de Dienst Toezicht op de Sociale Wetten*. De wet zelf bepaalt geen termijn voor de kennisgeving.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 29 bepaalt echter dat bij de overuren vereist door een onvoorziene noodzakelijkheid de Dienst Toezicht op de Sociale Wetten in kennis moet gesteld worden van:

- Het aantal overuren;
- Het aantal betrokken werknemers;
- De reden die het verrichten van de overuren noodzakelijk maakte.

De kennisgeving moet gebeuren binnen drie werkdagen volgend op het ogenblik dat men meer dan 9 uur per dag of 38 uur per week gepresteerd heeft.

Arian Roelens
JURISTE

De vennootschapsbijdrage is wel degelijk verschuldigd!

Sinds 1992 moeten vennootschappen die:

- Rechtspersoonlijkheid bezitten;
- Hun fiscale woonplaats in België hebben;
- Zich met een exploitatie of een verrichting van winstgevend aard bezighouden, een forfaitaire jaarlijkse bijdrage betalen.

De vennootschapsbijdrage werd ingevoerd om het sociale zekerheidsstelsel van de zelfstandigen te financieren. De betaling van deze bijdrage opent geen rechten voor de vennootschap of voor de zelfstandigen die in de vennootschap actief zijn.

De bedragen dienen volledig voor de financiering van de pensioenen en kinderbijslag van de zelfstandigen.

Het zijn dus de zelfstandigen die genieten van de betaalde bijdragen.

De laatste jaren werd de wettigheid van die bijdrage in twijfel getrokken, vooral naar aanleiding van de herkwalficatie van die bijdrage als belasting door het Grondwettelijk Hof, van bepaalde artikels in de pers en van het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brussel van 29/09/2014.

Dit vonnis is nog niet definitief en is meermaals onderwerp van beroep. Het bevat geen algemene beslissing in deze materie.

Anderzijds, volgens Belgisch recht, kan een vonnis een wet niet ontkrachten. Deze mogelijkheid is enkel toegewezen aan het Grondwettelijk Hof.

Vier recente rechterlijke beslissingen bevestigen echter dat de bijdrage wettig is en

dat de sociale verzekeringsfondsen bevoegd zijn om ze te innen:

- Vonnis arbeidsrechtbank Charleroi en Bergen van 15/05/2015;
- Vonnis arbeidsrechtbank Nijvel van 08/06/2015;
- Arrest van het arbeidshof van Luik van 9 juni 2015;
- Vonnis van de arbeidsrechtbank van Gent van 8 september 2015.

Op dit ogenblik blijkt de balans in de rechtspraak dus duidelijk naar de wettigheid van de bijdrage over te hellen.

Greta Dewaer
DIENSTVERANTWOORDELIJKE STEUNT ELKANDER

KMO-financiering van het Participatiefonds Vlaanderen

De KMO-financiering is een achtergestelde lening van maximum 350.000 EUR bestemd voor starters en bestaande ondernemingen.

De lening wordt altijd gecombineerd met een cofinanciering (bv. van een bank). Deze laatste moet instaan voor minstens 20% van de globale financieringsbehoefte. Het Participatiefonds Vlaanderen komt tussen voor maximum 50%.

De eigen inbreng bedraagt minimaal 25%. De intrestvoet bedraagt 3% en er is een vrijstelling van terugbetaling van kapitaal van 1 of 2 jaar.

De financiering is bestemd voor materiële, immateriële en financiële investeringen maar ook voor een behoefte aan bedrijfskapitaal.

Herfinanciering wordt niet aanvaard.

De lening van het participatiefonds Vlaanderen is achtergesteld zodat het bekomen van een bankfinanciering gemakkelijker zou moeten zijn.

Wie komt in aanmerking?

De KMO-financiering is bedoeld voor natuurlijke personen en/of rechtspersonen die in het Vlaams Gewest gevestigd zijn.

Vzw's kunnen in aanmerking komen voor zover zij minstens de helft van hun inkomsten behalen uit normale economische activiteiten.

De lening kan aangevraagd worden bij de Koninklijke Unie van de Middenstand vzw, partner van EASYPAY GROUP. Via e-mail naar Yves.Vandewal@kum.be of telefonisch op 09/265 95 14. Steeds welkom voor meer informatie.

● Snelberichten ...

Afschaffing IPA-korting vanaf 1 april 2016

De IPA-korting is een algemene vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing van 1% voor alle ondernemingen van de privésector. Deze IPA-korting wordt vanaf 1 april 2016 afgeschaft. Ze zou vervangen zijn door de vermindering van het basistarief van de werkgeversbijdragen voorzien in het kader van de taxshift sinds 1 januari 2016.

Deze korting blijft wel van toepassing op de werkgevers die als kleine vennootschappen (KMO in de zin van artikel 15 Vennootschapswet) worden beschouwd (0,12% IPA-korting) of die behoren tot de Sociale Maribel (1% IPA-korting).

Educatief verlof: terugvorderen van de bedragen

In het kader van de zesde staatshervorming is het stelsel van educatief verlof aan de gewesten overgedragen, hetgeen betekent dat elk gewest eigen regels kan vastleggen qua opleidingen, terugbetalingstarief of administratieve formaliteiten. Ook moet elke aanvraag tot terugbetaling gebeuren in het gewest waar de onderneming is gevestigd. Wanneer de onderneming vestigingseenheden heeft in verschillende gewesten (zie Kruispuntbank), dan moet de aanvraag ingediend worden in het gewest waar de werknemers die gebruik maken van het educatief verlof, zijn tewerkgesteld. Een globale aanvraag op basis van de maatschappelijke zetel is dus niet meer mogelijk als er vestigingen zijn in meerdere gewesten.

Voor het schooljaar 2014-2015 gelden al afzonderlijke regels per gewest. Voor ondernemingen gevestigd in Vlaanderen bedraagt het uurforfait 21,30 EUR. De aanvragen tot terugbetaling moeten ingediend worden uiterlijk op **31 maart 2016** bij het Departement Werk en Sociale Economie. De ondernemingen gevestigd in Brussel moeten de aanvragen tot terugbetaling indienen vóór **30 juni 2016** bij Brussel Economie en Werkgelegenheid. Het uurforfait moet echter nog bepaald worden. In Wallonië moeten de aanvragen opgesplitst worden naar gelang de betrokken werknemer tewerkgesteld is in het Franstalige gedeelte (in te dienen bij het FOREM) of het Duitstalige gedeelte van het gewest (Duitstalige Gemeenschap) en dit vóór **30 juni 2016**. Het uurforfait moet nog bepaald worden.

Indienen vakantieattesten

Voor klanten van het Sociaal Secretariaat EASYPAY GROUP zal het vakantiegeld voor de bedienden in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Heeft u een bediende aangeworven in de loop van het jaar 2015 of 2016, dan vragen wij u vriendelijk om de vakantieattesten van hun vorige werkgever(s) zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder. Heeft u een arbeider die bediende is geworden, dan is het aangeraden het vakantieattest dat de bediende van het vakantiefonds heeft ontvangen op te vragen en ons te bezorgen.

Vergeet tenslotte niet aan te duiden welke jongeren hun studies hebben beëindigd of stopgezet. Zij kunnen in aanmerking komen voor jeugdvakantiedagen.

Voor de werknemers die in 2015 genoten hebben van (Europese) aanvullende vakantie, moet er een verrekening gebeuren met het vakantiegeld 2016.

Klein verlet bij plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd

De werknemer heeft het recht afwezig te blijven met behoud van loon op de dag van de plechtige communie van één van zijn kinderen. Dit recht geldt enkel voor de plechtige communie en het feest van de "vrijzinnige jeugd". Een eerste communie of een lentefeest komen dus niet in aanmerking voor een dag klein verlet.

De werknemer heeft recht op klein verlet op de dag van de plechtigheid. Wanneer de plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd echter plaatsvindt op een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, mag de werknemer afwezig blijven op de voorgaande of de volgende gewone activiteitsdag.

Geadopteerde kinderen of natuurlijk erkende kinderen worden met wettige kinderen gelijkgesteld, alsook de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, wordt met de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld. Hierdoor opent niet alleen het eigen kind recht op klein verlet, maar ook een kind van de partner kan dit recht doen ontstaan.

Het is tevens aangeraden om na te gaan of er op sectoraal vlak geen afwijkende bepalingen zijn.

Nele Vangheluwe
JURISTE



Sociaal Secretariaat SSE vzw
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
www.easypay-group.com - 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 - 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 - 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 - info@horizonhetgezin.be



Ondernemingsloket Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
www.eunomia.be - 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 - 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 - 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
Frédéric Hustinx

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

Preprint - Wingene