

Wat wijzigt er vanaf 1 juli 2016 binnen Vlaanderen, Wallonië en Brussel n.a.v. de regionalisering van het doelgroepenbeleid?

Ten gevolge van de 6^{de} Staatshervorming werden heel wat bevoegdheden van het federale niveau overgeheveld naar de Gewesten, waaronder tevens bepaalde doelgroepverminderingen RSZ. Dit betekent dat er andere voorwaarden, modaliteiten en bedragen kunnen gelden naargelang een werknemer tewerkgesteld is in Vlaanderen, Wallonië of Brussel. Welke is de impact van deze regionalisering vanaf 1 juli 2016?

Vlaanderen – impact op 1 juli 2016?

In het Belgisch Staatsblad van 4 april 2016 werd het Decreet houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid gepubliceerd. Dit Decreet vormt het wettelijk kader waarbinnen de Vlaamse Regering het Vlaamse doelgroepenbeleid kan toepassen. Het Decreet stelt een drastisch vereenvoudigd Vlaams doelgroepenbeleid voorop en focust zich op **3 doelgroepen werknemers**, m.n.:

- Jonge werknemers (< 25 jaar);
- Oudere werknemers (55+);
- Mindervalide werknemers.

a) Jonge werknemers

Vanaf 1 juli 2016 zal een werkgever met vestigingseenheid in Vlaanderen aanspraak kunnen maken op een doelgroepvermindering (DGV) jonge werknemers rekening houdend met volgende modaliteiten:

Vlaamse regeling vanaf 1 juli 2016 Jonge werknemers < 25 jaar	
Jongeren < 19 jaar	/
Erg laaggeschoold	/ (zie Laaggeschoold)
Laaggeschoold*	1 ^{ste} jaar: 4 kwartalen: 1.150 EUR (Refertekwartaalloon < 7.500 EUR) 2 ^{de} jaar: 4 kwartalen: 1.150 EUR (Refertekwartaalloon < 8.100 EUR)
Middengeschoold**	1 ^{ste} jaar: 4 kwartalen: 1.000 EUR (Refertekwartaalloon < 7.500 EUR) 2 ^{de} jaar: 4 kwartalen: 1.000 EUR (Refertekwartaalloon < 8.100 EUR)

* Laaggeschoold = niet beschikken over een diploma secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift.

** Middengeschoold = hoogstens beschikken over een diploma van het secundair onderwijs of van een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift.

b) Oudere werknemers

Vanaf 1 juli 2016 zal een werkgever (cat. 1 structurele vermindering, i.e. profitsector) met vestigingseenheid in Vlaanderen aanspraak kunnen maken op een DGV oudere werknemers rekening houdend met volgende modaliteiten:

Leeftijd op de laatste dag van het kwartaal	Vlaamse regeling vanaf 1 juli 2016 ZITZENDE WERKNEMER	Vlaamse regeling vanaf 1 juli 2016 NIEUWE AANWERVING
54 jaar	/	/
55 – 57 jaar	600 EUR/kw	Jaar 1: 1.150 EUR/kw Jaar 2: 1.150 EUR/kw
58 – 59 jaar	600 EUR/kw	Jaar 1: 1.150 EUR/kw Jaar 2: 1.150 EUR/kw
60 – 61 jaar	1.150 EUR/kw	Jaar 1: 1.500 EUR/kw Jaar 2: 1.500 EUR/kw
62 – 64 jaar	1.150 EUR/kw	Jaar 1: 1.500 EUR/kw Jaar 2: 1.500 EUR/kw
Vanaf 65 jaar	1.150 EUR/kw	Afhankelijk van toep. wettelijke pensioenleeftijd (65, 66 of 67 jaar)
Max.refertekwartaalloon	13.400 EUR/kw	13.400 EUR/kw

* Retentie of zittende werknemer = personen die gedurende minstens één van de voorgaande 4 kwartalen reeds tewerkgesteld waren bij de werkgever.

Inhoud

Wat wijzigt er vanaf 1 juli 2016 binnen Vlaanderen, Wallonië en Brussel n.a.v. de regionalisering van het doelgroepenbeleid?	1
De indexsprong is voorbij	2
Tewerkstelling van een jobstudent: wat zijn de gevolgen voor de kinderbijslag?	3
Snelberichten	4

c) Mindervalide werknemers

Werkgevers die een werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstellen, kunnen onder bepaalde voorwaarden gedurende een bepaalde periode (5 jaar) aanspraak maken op een loonpremie via de VDAB, zijnde de **Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)**. De Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) blijft ook na 1 juli 2016 verder bestaan, weliswaar onder bepaalde gewijzigde inhoudelijke, procedurele en organisatorische voorwaarden.

Wallonië – impact op 1 juli 2016?

Het Waalse doelgroepenbeleid focust zich vnl. op 4 doelgroepen werknemers, m.n.:

- Jonge werknemers (< 25 jaar);
- Personen die al langer dan één jaar werkzoekend zijn;
- Oudere werknemers (55+);
- KMO's.

De inwerkingtreding van alle vooropgestelde Waalse maatregelen wordt pas voorzien vanaf 1 januari 2017.

Brussel – impact op 1 juli 2016?

Het Brussels doelgroepenbeleid focust zich vnl. op 4 doelgroepen werknemers, m.n.:

- Jonge werknemers (< 25 jaar);
- Langdurig werklozen;
- Laaggeschoolde werknemers;
- Oudere werknemers (55+).

In een eerste fase wordt voorzien dat vanaf 1 oktober 2016 alleen de regels van de DGV oudere werknemers gewijzigd zou worden. Vanaf dan zal een werkgever (cat. 1 structurele vermindering, i.e. profitsector) met vestigingseenheid in Brussel aanspraak kunnen maken op een DGV oudere werknemers rekening houdend met volgende modaliteiten:

Leeftijd op de laatste dag van het kwartaal	Brusselse regeling vanaf 1 oktober 2016 (o.v.)
54 jaar	/
55 – 57 jaar	400 EUR/kw
58 - 59 jaar	1.000 EUR/kw
60 - 61 jaar	1.000 EUR/kw
62 – 64 jaar	1.500 EUR/kw
Vanaf 65 jaar	/
Max. referentekwartaalloon	12.000 EUR/kw

Bart Depreitere
JURIST

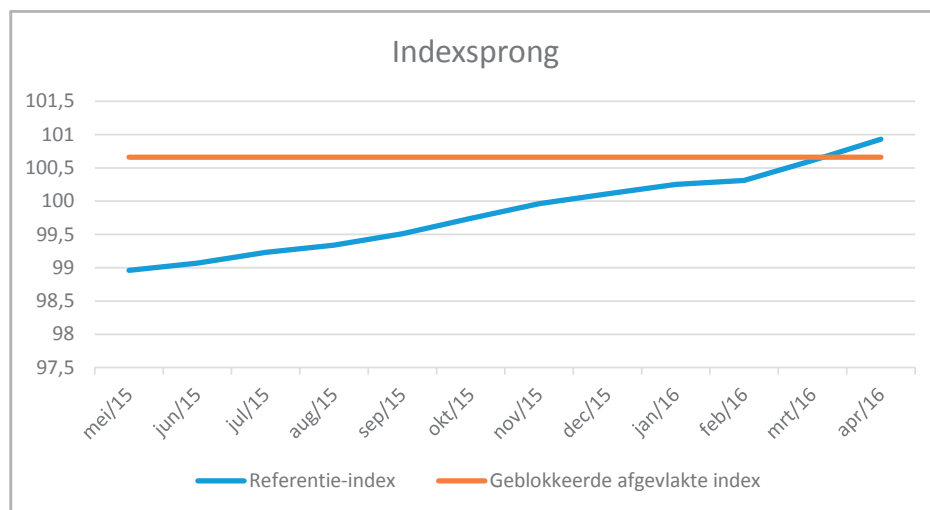
De indexsprong is voorbij

Om de loonkosten te laten dalen heeft de regering vorig jaar beslist tot het uitvoeren van een indexsprong van 2%. Dit betekent dat de lonen tijdelijk niet aangepast werden aan de levensduurte. Aangezien de inflatie sinds het begin van de indexsprong de vooropgestelde 2% heeft overstegen in april 2016, zullen de lonen van de werknemers vanaf 1 mei 2016 terug kunnen worden aangepast volgens de toepasselijke indexatiemechanismen.

1. Het systeem van de indexsprong

De indexsprong werd gerealiseerd door alle loonindexaties te koppelen aan de afgevlakte gezondheidsindex en deze tijdelijk te blokkeren. Er werd een nieuwe index (de referentie-index) gecreëerd die eigenlijk gelijk is aan de oude afgevlakte gezondheidsindex maar dan twee procent lager. Op het moment dat de geblokkeerde afgevlakte index werd overschreden door de referentie-index (april 2016), werd een indexsprong van 2% gerealiseerd en werden loonindexaties terug toegestaan (vanaf 1 mei 2016).

Aangezien de indexatieformules voornamelijk op sectoraal niveau werden vastgesteld zal voor elke sector afzonderlijk moeten worden nagegaan op welk wijze en op welk moment

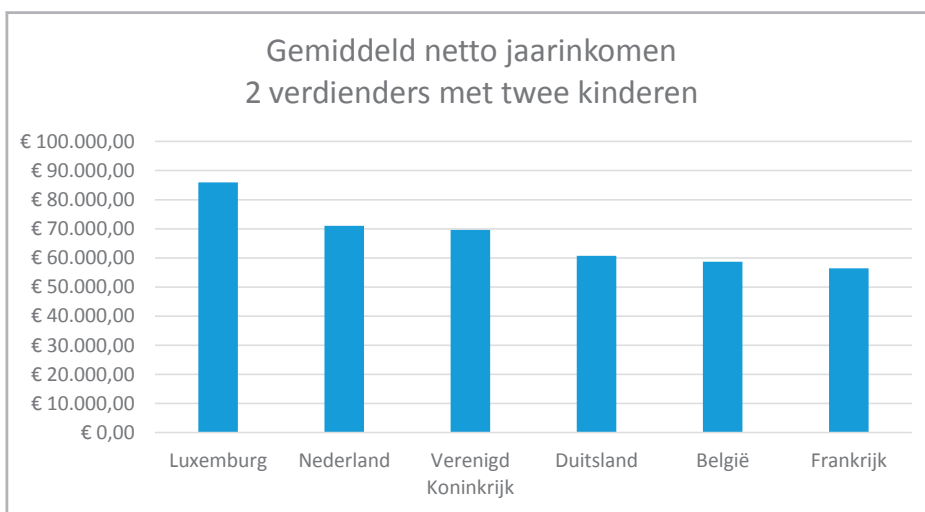
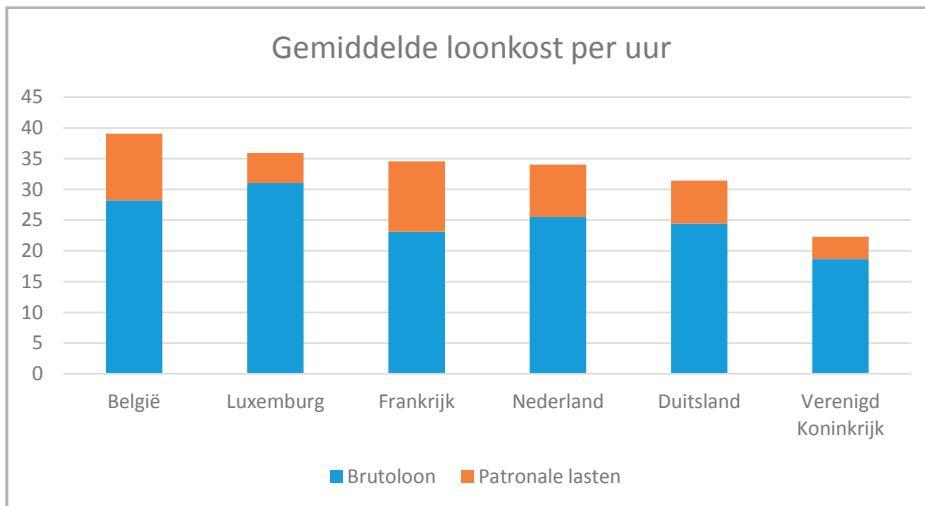


de indexatie gebeurt. Zo indexeert de bouwsector (PC124) elk kwartaal de lonen. Het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC200) indexeert elk jaar op 1 januari. Andere sectoren maken dan weer gebruik van een spilindex, zodat bij overschrijding ervan de lonen met een vast percentage stijgen. Deze laatste techniek wordt ook in de overheid toegepast.

2. De impact van de indexsprong

Uit een vergelijking met de buurlanden bleek dat de gemiddelde loonkost in België hoger

ligt dan deze in de buurlanden. Omdat arbeid vanuit economisch standpunt als een loutere kost wordt beschouwd, zal het loon van de werknemers een zekere rol spelen bij het bepalen van de concurrentiepositie. Vanuit die optiek werd beslist om de brutolonen, die in België via automatische indexaties gekoppeld zijn aan de inflatie, tijdelijk te bevriezen. Doordat loonstijgingen in de buurlanden niet worden beperkt, zou in principe dus het gemiddelde Belgische brutoloon marginaal dalen ten opzichte van de gemiddelde brutoloon van de buurlanden.



Samen met de bijzonder lage loonnorm van de afgelopen jaren, had de indexsprong dus voornamelijk tot doel de stijging van de brutolonen zeer sterk te beperken.

De indexsprong heeft ook een invloed op het beschikbare inkomen van de Belgische werknemers ten opzichte van het netto beschikbaar inkomen van werknemers uit de buurlanden. Bij een vergelijking van het gemiddelde jaarinkomen van een Belgisch gezin (twee-verdieners met twee kinderen) blijkt dat het Belgisch gemiddeld inkomen lager is dan dat van de meeste buurlanden. Een bevrozing van de brutolonen zal bijgevolg een impact hebben op de positie van België in de vergelijkingsgrafiek.

3. Conclusie

Een reductie van de loonkost bij wijze van een indexsprong heeft twee belangrijke gevolgen. Enerzijds is er het onzekere element van een (positieve) impact op de naburige concurrentiepositie. Anderzijds is er het zekere element van een beperking van het beschikbare inkomen van de werknemer. De twee zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Stijn Loosvelt
JURIST

☉ Tewerkstelling van een jobstudent: wat zijn de gevolgen voor de kinderbijslag?

1. Hoeveel mag mijn jobstudent verdienen om het recht op kinderbijslag te behouden?

Tot en met augustus van het jaar waarin de jongere 18 wordt is er een onvoorwaardelijk recht. Vanaf september van dat jaar mag de student maximaal 240 uren werken in het 1^{ste}, 2^{de} en 4^{de} kwartaal; het inkomen speelt geen rol. Tussen 2 schooljaren in mag de student tijdens de schoolvakantie onbeperkt werken.

Let wel: een student mag 50 dagen per jaar een studentenjob uitoefenen om zo te kunnen genieten van verminderde sociale bijdragen. Deze regeling staat echter volledig los van de kinderbijslag.

2. Mijn jobstudent stopt met studeren en is werkzoekende schoolverlater. Wat met de kinderbijslag?

Indien u tijdens de zomervakantie een jobstudent tewerkstelt die na de vakantie stopt met studeren, verandert de wetgeving. De

jobstudent heeft recht op de kinderbijslag tijdens zijn laatste zomervakantie op voorwaarde dat hij niet meer dan 240 uur werkt tijdens het 3^{de} kwartaal. De duur van de zomervakantie hangt af van de soort studies van de jongere. Indien de jongere afstudeerde in het middelbaar onderwijs, duurt de vakantie tot en met augustus. Indien de jongere afstudeerde in het hoger onderwijs, duurt de vakantie tot en met september. Als de jongere zich na zijn studies heeft ingeschreven in de VDAB/ACTIRIS/FOREM als werkzoekende schoolverlater heeft hij een dubbele hoedanigheid tijdens augustus en eventueel september: hij is nog student en hij is werkzoekende schoolverlater. In dit geval mag het kinderbijslagfonds de meest gunstige regeling treffen. Wanneer de jongere meer dan 240 uur heeft gewerkt in het 3^{de} kwartaal, is er geen recht op kinderbijslag als student. Indien de jongere echter tijdens augustus of september minder verdiende dan 520,08 € bruto/maand, heeft hij recht op de kinderbijslag voor die maand.

3. Mijn jobstudent is afgestudeerd en heeft meteen een job. Wat met de kinderbijslag?

Hij/zij moet dit onmiddellijk laten weten aan zijn kinderbijslagfonds. Zo wordt vermeden dat de onterecht betaalde kinderbijslag moet terugbetaald worden.

Uiteraard kunnen werkgevers en werknemers met specifieke vragen terecht bij Horizon het Gezin op 050/449300 of via info@horizonhetgezin.be.

Bezoek ook onze website: www.horizonhetgezin.be

Véronique Van Iseghem
DIRECTEUR

● Snelberichten ...

Dienstverplaatsingen met eigen wagen: nieuw bedrag vanaf 1 juli 2016

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever zijn eigen wagen gebruikt voor dienstverplaatsingen, dan kan deze aan de werknemer een bedrag terugbetalen dat onder bepaalde voorwaarden als een kostenvergoeding (m.a.w. vrij van RSZ en belastingen) wordt beschouwd.

Het maximumbedrag wordt elk jaar op 1 juli aangepast en bedraagt 0,3363 EUR per kilometer voor de periode van 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017 (voorheen: 0,3412 EUR per kilometer).

De werkgever mag uiteraard altijd een lagere forfaitaire kilometervergoeding betalen. Enkel op voorwaarde dat de werkelijk gemaakte kosten worden bewezen, kan door de werkgever een hogere vergoeding die met die werkelijke kosten overeenstemt, worden betaald.

Ziekte tijdens verlof

Heel wat werknemers gaan dezer dagen in vakantie. Maar wat gebeurt er wanneer de werknemer tijdens zijn verlof ziek wordt of een ongeval heeft?

Volgens de huidige Belgische reglementering kan een werknemer zijn geplande ziektedagen slechts later opnemen als hij ziek werd vóór de start van zijn vakantieperiode. Indien men evenwel ziek wordt tijdens de vakantieperiode, blijft de vakantieperiode gewoon doorlopen en is men bijgevolg de betrokken vakantiedagen kwijt.

Het Europees Hof van Justitie heeft echter geoordeeld dat vakantiedagen die samenvallen met een ziekteperiode steeds gerecupereerd mogen worden, ongeacht het tijdstip dat men ziek werd. M.a.w. ook als men ziek wordt tijdens zijn vakantieperiode mag men de verlofdagen op een later tijdstip opnemen.

Hoewel dit principe nog niet omgezet is in Belgische wetgeving, zullen de Belgische rechters deze Europese rechtspraak toch moeten volgen. Zolang er geen Belgische rechtspraak is, blijven wij de wetgeving toepassen zoals ze bestaat en zal een werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie zijn vakantiedagen kwijt zijn.

De zomervakantie komt eraan: studenten aan het werk!

De zomervakantie is traditiegetrouw dé periode waarin heel wat studenten aan het werk gaan. Indien maximum 50 arbeidsdagen per kalenderjaar wordt gewerkt door de student, bedraagt de RSZ-bijdrage slechts 8,14% (2,71% werknemersbijdrage ten laste van de student en 5,43% werkgeversbijdrage – inclusief de bijdrage van 0,01% voor het asbestfonds).

Het aantal dagen dat de student nog kan werken met toepassing van de voordelige RSZ-solidariteitsbijdragen kan geconsulteerd worden door zowel de werkgever als de werknemer. De student drukt vooraf een attest af met het openstaand contingent op de website www.studentatwork.be. De werkgever controleert vervolgens – aan de hand van de code vermeld op het attest – het contingent online en dit in real time. Indien de student nog openstaande dagen heeft, kunnen werkgever en werknemer overgaan tot de ondertekening van de studentenovereenkomst en kan de tewerkstelling gebeuren met toepassing van de RSZ-solidariteitsbijdragen. Indien blijkt dat het contingent van 50 dagen overschreden zal worden, zullen – voor de dagen die het contingent overschrijden – de gewone RSZ-bijdragen moeten toegepast worden via een correcte aangifte op de DmfA.

Tot slot zal de werkgever de in- en uitdiensttreding van de student, alsook het aantal dagen per kwartaal aangeven via Dimona.

Voor meer info kan u zich wenden tot uw persoonlijke dossierbeheerder. Meer info kan tevens geraadpleegd worden in onze cursus 'Studentenarbeid' die kan aangekocht worden op de website van EASYPAY GROUP.



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 - info@easypay-group.com

HA
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 - 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

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 - info@horizonhetgezin.be

EUNOMIA
ONDERNEMINGSLOKET

Ondernemingsloket Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
www.eunomia.be - 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 43 93
www.kum.be - info@kum.be

SE

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