

| Een uitgave van uw sociaal secretariaat |
| Driemaandelijks tijdschrift Jaargang 16 - nr. 63 | okt-nov-dec 2016 |

Wijziging in de studentenarbeid op komst

Als werkgever is het tewerkstellen van studenten zeer interessant. Niet alleen biedt dit de werkgever de mogelijkheid om bv. personeel dat op verlof is tijdelijk te vervangen, tijdelijk drukke periodes of productiepieken op te vangen, ... dit kan bovendien aan gunstige RSZ-tarieven, de zogenaamde 'solidariteitsbijdrage'. Tot nu toe kon een werkgever een student via een arbeidsovereenkomst voor studenten inschakelen voor 50 dagen per jaar per student. Hierin komt vanaf 1 januari 2017 verandering.

475 uren in plaats van 50 dagen

De federale regering heeft de maatregel goedgekeurd die toelaat om vanaf 1 januari 2017 - in plaats van 50 dagen - 475 uren per jaar in het statuut van jobstudent te werken met toepassing van de voordeligere solidariteitsbijdrage van 8,13% (5,42% werkgeversbijdrage en 2,71% werknemersbijdrage), vermeerderd met de bijdrage van 0,01 % voor het asbestfonds.



In de wetenschap dat slechts een klein percentage van de studenten de 50 dagen volledig benut, zal het quotum van 475 uren ruim volstaan om - ook voor de studenten die 50 dagen werkten en overuren presteerden of in een flexibele regeling werkten - het studentenstatuut er niet op achteruit te laten gaan.

Flexibiliteit en optimalisering

Met de omzetting van dagen naar uren komt men tegemoet aan de vraag tot meer flexibiliteit, dit van zowel werkgevers als studenten.

Het bestaande systeem van 50 dagen heeft immers zijn beperkingen. Zo zal een student die slechts 4 uur per dag presteert toch een volledige dag van zijn quotum van 50 dagen verliezen. Noch de werkgever, noch de werknemer kunnen op die manier optimaal gebruik maken van het gunstige RSZ-tarief. De telling van de studentenarbeid in uren komt aan dit euvel tegemoet, zodat werkgever en werknemer op een flexibelere en optimale manier kunnen inspelen op hun behoeften.

Er wordt bovendien rekening gehouden met de realiteit dat veel studentenjobs worden uitgeoefend in de horeca of ander seizoenswerk, waarbij vaak dagen van meer dan 8 uren worden gepresteerd. Het quotum van 475 uren is hiervoor ruim genoeg en laat toe dat deze 'overuren' ook binnen het voordelige bijdragenstelsel kunnen worden uitgeoefend.

Gevolgen voor 2017

De applicatie Student@work die momenteel in dagen werkt, zal bijgevolg vanaf 1 januari 2017 ook met uren functioneren. Vanaf 1 juli 2016 is het niet meer mogelijk om studentenarbeid te reserveren in dagen als deze dagen liggen na 31 december 2016. De reservering in uren zou mogelijk worden vanaf begin december 2016.

Het wetsontwerp hieromtrent werd vooralsnog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Frederic Hustinx
JURIST

Inhoud

Wijziging in de studentenarbeid op komst	1
Straks ook meer 'werkbaar en wendbaar werk' voor u?	2
Een nieuw statuut voor de studenten-ondernemers	3
Snelberichten	4

◉ Straks ook meer 'werkbaar en wendbaar werk' voor u?

De maatregelen in het kader van het project "Werkbaar en wendbaar werk" van Kris Peeters, doen alvast heel wat stof opwaaien. Er bestaat alvast heel wat commotie over wat er nu precies hieromtrent op tafel ligt. Welke van deze maatregelen kunnen mogelijks straks interessant zijn voor uw onderneming?

De vooropgestelde maatregelen in het Wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk hebben tot doel om het werk 'werkbaar' te houden, maar tevens ook 'wendbaar' te maken. Het wetsontwerp zelf bestaat uit twee delen, m.n. enerzijds een algemeen gedeelte, de **sokkel** genoemd, met maatregelen die onmiddellijk van toepassing zijn op de bedrijven; anderzijds een **menu**, een reeks van maatregelen die enkel kunnen geactiveerd worden door de sectoren zelf.

A. De sokkel

1. Annualisering van de arbeidsduur

Een annualisering van de arbeidsduur betekent dat het mogelijk zou worden om de 38-urige werkweek gemiddeld over de duurtijd van één jaar te bekijken; dit houdt evenwel geen afschaffing van de 38-urige werkweek in.

In dit kader kan bepaalde periodes tot maximaal 9 uur per dag en 45 uur per week gewerkt worden, op voorwaarde dat deze uren gecompenseerd worden tijdens periodes waarin minder gewerkt wordt. Deze flexibiliteit is niet onbeperkt. Op geen enkel ogenblik mag de werknemer meer dan 143 uren boven de gemiddelde arbeidsduur gepresteerd hebben. Indien deze grens bereikt wordt, dan moet inhaalrust toegekend worden.

De bestaande overloonregeling blijft ongewijzigd behouden. De werknemer zal dus financieel gecompenseerd worden indien hij tijdens bepaalde periodes meer zal werken.

2. 100 vrijwillige en uitbetaalde overuren

Een pakket van 100 overuren waarvoor de werknemer vrijwillig kan kiezen om deze te presteren. De werkgever moet hiermee akkoord gaan. Deze uren worden uitbetaald, mét overloontoeslag.

3. Vorming

De huidige interprofessionele doelstelling om 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding te besteden, wordt vervangen en omgezet worden naar een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijdse werknemer en per jaar.

4. Occasioneel telewerk

Een wettelijk kader bepaalt de voorwaarden waaronder een werknemer aanspraak kan maken op occasioneel telewerk en de minimale afspraken die in dit kader moeten gemaakt worden.

B. Het menu

1. Globale hervorming arbeidsduur

Via een cao kunnen de sociale partners afwijken van de normale grenzen van de arbeidsduur. De absolute grenzen blijven 11 uur per dag en 50 uur per week (mits het gemiddelde van 38 uur per week gerespecteerd wordt). De grens van nachtarbeid kan verschoven worden van 20u naar 22u.

2. Wijziging van uurroosters

Alle voltijdse uurroosters moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Indien meerdere uurroosters van toepassing kunnen zijn, moeten ook de nadere regels voor de overgang tussen deze uurroosters in het arbeidsreglement worden opgenomen.

3. Plus Minus Conto

Via een cao kunnen internationaal concurrentiële sectoren bepalen dat de berekening van de gemiddelde 38-urige werkweek over verschillende jaren wordt gespreid. Dit gebeurt vandaag al in de auto-industrie.

4. Uitzendarbeid van onbepaalde duur

Uitzendarbeid van onbepaalde duur biedt meer zekerheid voor wie aan uitzendarbeid doet. Uitzendkrachten met een dergelijk contract ontvangen ook een loon van het uitzendbureau tussen twee opdrachten in. Dit is overigens enkel mogelijk indien hiervoor een sectoraal akkoord is.



5. Hervorming van het stelsel van de werkgeversgroepering

Kleine bedrijven kunnen samen een werknemer aanwerven. Dit is een kans voor bedrijven die niet de middelen hebben om een werknemer in dienst te nemen.

6. Vereenvoudiging deeltijdse arbeid

- De verplichting om alle uurroosters stuk voor stuk in het arbeidsreglement op te nemen, wordt geschrapt. Dit is een belangrijke administratieve vereenvoudiging.
- Voor werknemers die met een variabel uurrooster werken, blijft de verwittigingstermijn op 5 dagen. Deze kan verhoogd of verlaagd worden (tot minimum 1 dag), maar énkél wanneer dit in een algemeen verbindende cao wordt afgesproken tussen de sociale partners.
- Bepaalde documenten die momenteel op papier moeten bijgehouden worden, kunnen voortaan ook elektronisch bewaard worden.

7. Loopbaansparen

Werknemers kunnen tijd opsparen. Per sector kan beslist worden om deze optie toe te passen op ondernemings- of sectoraal niveau. Bij een verandering van job (ook naar een andere sector) kan de werknemer, indien hij zijn opgespaarde dagen niet kan meenemen, kiezen voor uitbetaling. Opgespaarde tijd gaat dus nooit verloren. De sociale partners moeten hierover sectorale akkoorden afsluiten.

8. Aanpassing verlofstelsels

Palliatief verlof wordt met een maand verlengd tot maximaal 3 maanden. Tijdskrediet met zorgmotief wordt met 3 maanden verlengd.

9. Glijdende werktijden

Een wettelijk kader voor glijdende werktijden waarin de werknemer zelf het begin en einde van zijn prestaties bepaalt, mits naleving van bepaalde grenzen.

10. Schenken van verlofdagen

Wie een zwaar ziek kind heeft en alle verlofstelsels heeft uitgeput, kan zijn/haar werkgever vragen om dit systeem open te stellen. De werkgever communiceert dit aan zijn/haar medewerkers. Enkel dagen die buiten het wettelijk verlof van 20 dagen vallen, kunnen volstrekt anoniem worden geschonken. Dit is overigens enkel mogelijk als er een sectoraal akkoord over is.

Depreitere Bart
JURIST

☉ Een nieuw statuut voor de studenten-ondernemers

Op dit moment heeft een student die begint als zelfstandige het statuut van zelfstandige in bijberoep.

Voor de sociale bijdragen betekent dit het volgende (barema's 2016) :

- De student betaalt geen bijdragen indien zijn jaarlijkse inkomsten minder dan 1.439,42 EUR bedragen.
- De student betaalt (verminderde) bijdragen indien zijn jaarlijkse inkomsten tussen 1.439,42 EUR en 6.815,52 EUR liggen.
- De student betaalt bijdragen gelijk aan deze van de zelfstandigen in hoofdberoep (21,5%) indien zijn jaarlijkse inkomsten hoger liggen dan 6.815,52 EUR.

De Ministerraad heeft echter de oprichting goedgekeurd van het **statuut van student-ondernemer**. Het voorontwerp van wet creëert een nieuw statuut voor de studenten-ondernemers die jonger zijn dan 25 en die reglementair ingeschreven zijn voor de lessen in een onderwijsinstelling om een diploma te behalen, erkend door een bevoegde autoriteit in België.

Dit toekomstige statuut voorziet:

- Een **gunstig stelsel van sociale bijdragen** voor studenten van wie de inkomsten lager liggen dan de wettelijke drempel voor zelfstandigen in hoofdberoep (13.010,66 EUR voor 2016).
 - Vrijstelling van bijdragen indien de jaarlijkse inkomsten lager liggen dan 6.505,33 EUR
 - Tarief van 21% (20,5% vanaf 2018) op de inkomstenschijf tussen 6.505,33 EUR en de drempel van 13.010,66 EUR
- Het **behoud van rechten** op vlak van gezondheidszorgen als persoon ten laste als de inkomsten lager zijn dan 6.505,33 EUR. (en als titularis indien de student bijdragen betaalt). De periodes waarvoor de student bijdragen betaalt tellen om rechten te openen op het vlak van arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap.
- Dat de inkomsten uit **alternerend leren** niet in aanmerking worden genomen als bestaansmiddel van de studenten om fiscaal ten laste te blijven van hun ouders.

De inwerkingtreding van deze toekomstige wet is voorzien voor 01/01/2017.



Aimé Wagner
SOCIAAL VERZEKERINGSFONDS
STEUNT ELKANDER VZW

○ 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 2016:

- Het bedrag van de bezoldiging mag 2.950 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 2016.

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 2016 - 2017 bedraagt het loonplafond 2.760,00 EUR (onder voorbehoud).

Collectieve feestdagen 2017

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 2016**. Een model van bekendmaking kan u terugvinden op onze website onder de rubriek 'modeldocumenten'.



Geen loonuitbetaling in cash meer vanaf 1 oktober 2016!

Vanaf 1 oktober 2016 zal de werkgever verplicht zijn het loon aan zijn werknemers giraal (per overschrijving) te betalen, tenzij hij zich kan beroepen op een sectorale CAO, een sectoraal impliciet akkoord of een sectoraal gebruik dat de uitbetaling van hand tot hand toch nog toelaat.

De sectoren hebben nog tot en met 30 september 2016 de tijd om de bestaande akkoorden of gebruiken kenbaar te maken bij de voorzitter van het paritair comité. Daarna wordt een termijn voorzien van 6 maanden (dus tot 1 april 2017) waarbinnen de sectorale akkoorden en/of gebruiken, betwist, verworpen of opgezegd kunnen worden.

Bij betwisting, verwerping of opzegging is de uitbetaling van loon van hand tot hand niet meer mogelijk na verloop van een termijn van twee maanden vanaf de bekendmaking van deze betwisting, verwerping of opzegging op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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 - 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

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
Arian Roelens
Said El Hammoudi
Frédéric Hustinx
Kim Servaeghe

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