

● Een wettelijk kader voor glijdende werktijden

Het systeem van glijdende uurroosters laat de werknemer toe om het begin en het einde van zijn arbeidsprestaties zelf te bepalen, met respect voor de stam- en glijtijden. Hoewel dergelijk systeem in veel ondernemingen reeds werd toegepast, was er tot voor kort geen wettelijk kader voorzien. De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk bracht hier sinds 1 februari 2017 verandering in. Hieronder de krachtlijnen ervan.

Principe

Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn (= stamtijd) en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest (= glijtijd), zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie.

Voorbeeld

Glijtijd		Stamtijd		Glijtijd		Stamtijd		Glijtijd	
07u00	09u00	09u00	11u30	11u30	13u30	13u30	15u30	15u30	18u00



Hoe invoeren?

De invoering kan via een collectieve arbeids-overeenkomst of het arbeidsreglement. Op onze website kunt u de nodige modeldocumenten terugvinden waarin alle verplichte elementen zijn opgenomen. Deze documenten zijn te consulteren.

Surf naar www.easypay-group.com > Legal Services > Aanbod > Modeldocumenten > Werkbaar en wendbaar werk.

Gemiddeld loon

De loonbetaling is niet afhankelijk van het aantal effectief gepresteerde uren. Elke betaalperiode wordt het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur betaald.

Hoewel het de bedoeling is dat de gemiddelde arbeidsduur wordt gerespecteerd binnen de voorziene referteperiode, kan het zijn dat door omstandigheden er op het einde van de referteperiode een positief of negatief saldo is.

- Een positief saldo gaat verloren, tenzij de teveel gepresteerde uren werden verricht op vraag van de werkgever.
- Een negatief saldo kan worden verrekend met een volgende loonbetaling.

Eventueel kan een overdracht van maximaal 12 uren (kan verhoogd worden bij CAO) worden toegestaan naar de volgende referteperiode.

Maximumgrenzen

De werknemer kan tot maximum 9 uren per dag en 45 uren per week werken. Binnen deze grenzen dient geen toeslag voor overwerk te worden betaald. Worden de grenzen van het glijdend rooster overschreden, dan zal wel een overloon verschuldigd zijn.

Tijdsregistratie

Voor elke werknemer dient de duur van de arbeidsprestaties (en eventuele rustpauzes) te worden bijgehouden. Het moet niet per se om een elektronische tijdsregistratie gaan. Wel is vereist dat de gegevens moeten kunnen worden geconsulteerd door elke werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster en door de bevoegde inspectiedienst.

Overgangsmaatregel

Nieuwe introducties van glijdelsystemen moeten zich schikken naar de nieuwe wettelijke regels. Ondernemingen die, in afwijking van de nieuwe regels, hun bestaande systemen van glijdende uurroosters willen behouden, moeten uiterlijk tegen **30 juni 2017** hun bestaande regelingen formaliseren in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Stijn Loosvelt
JURIST

Inhoud

Een wettelijk kader voor glijdende werktijden	1
Regionalisering tewerkstellingsmaatregelen: Wallonië	2
Starten als zelfstandige zonder diploma of praktijkervaring?	3
Inschrijving syndicus in KBO	3
Snelberichten	4

Regionalisering tewerkstellingsmaatregelen: Wallonië

Ingevolge de 6^{de} staatshervorming werden heel wat federale bevoegdheden overgeheveld naar het niveau van de Gewesten. Eén van de overgeheveldde bevoegdheden betreft het doelgroepenbeleid, dat o.a. de RSZ-doelgroepverminderingen en de maatregelen inzake activering van werkloosheidsuitkeringen, ... omvat. In één van onze vorige nummers werd op uitgebreide wijze het Vlaams doelgroepenbeleid toegelicht. Maar wat zal er binnenkort veranderen in Wallonië?

Wallonië zal vanaf 1 juli 2017 voorzien in de volgende maatregelen:

- Toekenning van werkuiterkeringen '25 jaar voor laag- of middengeschoolde werkzoekenden';
- Toekenning van werkuiterkeringen '12 maanden voor langdurig werkzoekenden';
- Toekenning van werkuiterkeringen in kader van 'contrat d'insertion';
- Toekenning van doelgroepvermindering + 55 jaar.

De Waalse regering beoogt een grondige hervorming en herschikking te bewerkstelligen en dit met het oog op de creatie van een vereenvoudigd en een transparant wettelijk kader.

Wallonië voorziet daarnaast vanaf 1 juli 2017 in de opheffing van een aantal bestaande maatregelen die al dan niet gepaard gaan met overgangsmaatregelen.

1. Werkuiterkeringen '25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden'

1.1. Voorwaarden

De jongere moet de dag vóór zijn indiensttreding (= dag voorafgaand aan het begin van uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst) aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Niet-werkende werkzoekende < 25 jaar;
- Ofwel:
 - laaggeschoold zijn (= geen getuigschrift of diploma van hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig getuigschrift/diploma)
 - middengeschoold zijn (= hoogstens getuigschrift of diploma van hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig getuigschrift/diploma) + 6 maanden niet-werkend zijn;
- Hoofdverblijfplaats hebben op het grondgebied van Franstalig taalgebied (niet een Duitstalige gemeente).

Let wel: indiensttreding bij de overheid en bepaalde onderwijsinstellingen geven GEEN recht op een werkuiterkering.

1.2. Bedrag werkuiterkering – onder voorbehoud

Periode vanaf indiensttreding	Maximale werkuiterkering per maand
0 - 24 maanden	500 EUR
25 - 30 maanden	250 EUR
31 - 36 maanden	125 EUR

1.3. Mogelijke cumuls?

De volgende cumuls zijn niet toegelaten:

- Werkuiterkeringen '25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden en werkuiterkeringen '12 maanden + voor langdurig werkzoekenden'
- Werkuiterkeringen '25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden' en wedertewerkstellingsprogramma voor niet-werkend werkzoekenden of een andere financiële tussenkomst in de bezoldiging

De werkuiterkering '25 jaar voor laag-of middengeschoolde jongeren' mag gecumuleerd worden met een RSZ-vermindering (bv. structurele RSZ-vermindering).

2. Werkuiterkeringen '12 maanden + voor langdurig werkzoekenden'

2.1. Voorwaarden

De werkzoekende moet de dag vóór zijn indiensttreding (= dag voorafgaand aan het begin van uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst) aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Sinds meer dan 12 maanden niet-werkend zijn;
- Hoofdverblijfplaats hebben op grondgebied van Franstalig taalgebied (niet een Duitstalige gemeente)

Let wel: indiensttreding bij de overheid en bepaalde onderwijsinstellingen openen geen recht op een werkuiterkering.

2.2. Bedrag werkuiterkering – onder voorbehoud

Periode	Maximale werkuiterkering per maand
0 - 12 maanden	500 EUR
13 - 18 maanden	250 EUR
19 - 24 maanden	125 EUR

2.3. Mogelijke cumuls?

Volgende cumuls zijn NIET mogelijk:

- Werkuiterkeringen '12 maanden + voor langdurig werkzoekenden' en werkuiterkeringen '25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden';
- Werkuiterkeringen en wedertewerkstellingsprogramma voor niet-werkende werkzoekenden bijvoorbeeld in de sociale economie of een andere financiële tussenkomst in de bezoldiging.

Cumul tussen de werkuiterkeringen '12 maanden' en een RSZ-vermindering (bv. structurele RSZ-vermindering) is wel mogelijk.

3. Inschakelingscontract

Een jonge werkzoekende die minstens 18 maanden werkloos is, zal in het kader van een inschakelingscontract een eerste werkervaring kunnen opdoen. Bovendien zal deze werkzoekende kunnen genieten van een begeleiding door FOREM.

Het afgesloten inschakelingscontract is een voltijdse arbeidsovereenkomst, gesloten voor een onbepaalde of voor een bepaalde duur van minstens 12 maanden.

3.1. Voorwaarden

De werkzoekende moet de volgende voorwaarden vervullen op de dag vóór de datum van indiensttreding (= dag voorafgaand aan het begin van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst):

- Niet-werkend werkzoekende die < 25 jaar en ingeschreven is bij FOREM;
- Niet werken sinds minstens 18 maanden;
- Geen enkele beroepservaring hebben;
- Zijn hoofdverblijfplaats op grondgebied van Franstalig taalgebied hebben (niet een Duitstalige gemeente).

Let wel: indiensttreding bij de overheid en bepaalde onderwijsinstellingen geven GEEN recht op een werkuiterkering.

3.2. Bedrag werkuiterkering – onder voorbehoud

De werkuiterkering wordt toegekend gedurende maximum 12 maanden, vanaf de indiensttreding. De toekenning van de werkuiterkering stopt indien de duur afloopt of indien de werkzoekende 26 jaar oud is. De stopzetting van de werkuiterkering gaat in de eerste dag van de maand die volgt op de gebeurtenis.

Periode	Maximale werkuiterkering per maand
0 - 12 maanden	700 EUR

4. Doelgroepvermindering voor oudere werknemers

De bestaande federale doelgroepvermindering voor oudere werknemers zal vervangen worden door een doelgroepvermindering voor oudere werknemers tewerkgesteld in het Waalse Gewest.

4.1. Voorwaarden

De volgende voorwaarden moeten vervuld zijn:

- Werknemer behoort tot categorie I van de structurele vermindering;
- Refertekwartaalloon is lager dan 13.942,47 EUR;
- Op laatste dag van kwartaal is werknemer minstens 55 jaar.

4.2. Bedrag – onder voorbehoud

De vermindering stopt vanaf de eerste dag van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

De maximale werkuitkering die toegekend zal worden is:

Leeftijd werknemer op laatste dag van kwartaal	Maximaal bedrag per kwartaal
55 tot 57 jaar	400 EUR
58 tot 61 jaar	1.000 EUR
62 tot 65 jaar	1.500 EUR

Let wel: de RSZ-vermindering wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Overgangsmaatregel:

De werknemer die op 30 juni 2017 het recht zou openen op de federale doelgroepvermindering oudere werknemers blijft tot de laatste dag van het kwartaal vóór het kwartaal waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, in aanmerking komen voor de federale doelgroepvermindering oudere werknemers.

Arian Roelens
JURISTE

Starten als zelfstandige zonder diploma of praktijkervaring?

De Vlaamse Regering neemt zich voor om de vestigingswet in een aantal beroepssectoren vanaf 1 januari 2018 af te schaffen. Maar concrete wetteksten zijn er nog niet en intussen moeten starters nog steeds beantwoorden aan de voorwaarden van de geldende vestigingsreglementering. Bovendien wordt voorlopig enkel in Vlaanderen een afbouw voorbereid. De Brusselse en Waalse Gewestregeringen hebben nog geen plannen.

Eerst even verduidelijken waarover het precies gaat. Wie een onderneming opstart moet in de meeste gevallen bewijzen dat hij over voldoende "basiskennis van bedrijfsbeheer" beschikt om een bedrijf te kunnen leiden. Wie als zelfstandige activiteiten uitoefent in de sectoren bouw, voeding, personenverzorging en transport, moet daar bovenop ook zijn "beroepskennis" bewijzen, dus de technische know-how van het beroep. Zo'n bewijs kan je leveren via een geschikt diploma, of anders via een attest van een aantal jaren praktijkervaring. Als dat niet lukt kan de onderneming ook opgestart worden door bedrijfsbeheer en beroepskennis te laten bewijzen door een medewerker in het bedrijf.

De Vlaamse Regering heeft recent principieel besloten om vanaf 1 januari 2018 geen beroepskennis meer te vereisen voor wie zelfstandige activiteiten opstart in de sectoren voeding, personenverzorging en transport. Concreet, wie bijvoorbeeld bakker, restauranthouder, kapper of garagist wil worden, zal geen diploma of praktijkervaring meer moeten bewijzen om dit beroep zelfstandig te beginnen. Daarentegen blijft

in de bouwsector de beroepskennis vereist. In de wandelgangen vernemen we dat het de bedoeling zou zijn om ook de basiskennis van bedrijfsbeheer, vereist voor alle commerciële activiteiten, op termijn af te schaffen. De starters zouden wél via andere wegen worden aangemoedigd om over de nodige kennis van management te blijven beschikken.

Opgepast, alle voormelde plannen moeten nog concreet in wetteksten gegoten worden en officieel beslist worden. Zelfs indien de voorgenomen datum wordt gehaald moeten kandidaten die een zelfstandige activiteit opstarten in de loop van dit jaar, nog steeds voldoen aan de geldende vestigingsreglementering en de nodige bewijzen blijven voorleggen. De ondernemingsloketten zijn verplicht dit te blijven nagaan tot de reglementering effectief afgeschaft wordt.

Bovendien denkt voorlopig enkel de Vlaamse Regering aan een afbouw. In 2018 zal de reglementering in Brussel en Wallonië onverminderd

Inschrijving syndicus in KBO

Vanaf 1 april 2017 zijn de VME (Verenigingen van Mede-Eigenaars) verplicht om via een erkend ondernemingsloket hun syndicus in te schrijven in de KBO (Kruispuntbank voor Ondernemingen).

U kan zich vanaf nu wenden tot Eunomia om het nodige in orde te brengen:

- Als de syndicus een natuurlijk persoon is, volstaat het om ons de naam, het adres, het rijksregister en de datum van aanstelling van de syndicus op te geven.
- In het geval de syndicus een rechtspersoon is, hebben wij het ondernemingsnummer nodig en de datum van aanstelling. Indien er een vertegenwoordiger werd aangeduid voor deze syndicus-rechtspersoon, moeten we tevens zijn persoonsgegevens inschrijven in KBO.

Het ondernemingsloket is tevens de instantie waar u de stopzetting van het mandaat van een syndicus komt melden, en de vervanging door een nieuwe syndicus.

Voor alle verdere vragen in verband met het ondernemingsloket kan u contact opnemen met Leen Allemeersch (051/480180).

blijven gelden. Bij de jongste staatshervorming werd de vestigingswet geregionaliseerd. Dit betekent dat elk Gewest afzonderlijk kan beslissen of ze een vestigingsreglementering aanhoudt, en zo ja onder welke voorwaarden. De kans is dus groot dat straks andere vereisten worden opgelegd naargelang het Gewest waarin u een activiteit opstart.

Voor alle verdere vragen in verband met het ondernemingsloket kan u contact opnemen met Leen Allemeersch (051/480180).



● Snelberichten ...

Dienstverplaatsingen met eigen wagen : nieuw bedrag vanaf 1 juli 2017

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 0,3460 EUR per kilometer voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 (voorheen: 0,3363 EUR per kilometer). Dit bedrag is onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

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.

Educatief verlof : grensbedrag verhoogd

Er geldt een nieuw grensbedrag voor het educatief verlof. Het bedrag van het normale loon dat in aanmerking wordt genomen voor de terugbetaling van de uren werd verhoogd tot 2.815 EUR voor schooljaar 2016 – 2017 (voorheen: schooljaar 2015 – 2016: 2.760 EUR).

De meest recente bedragen zijn terug te vinden op onze website www.easypay-group.com, onder rubriek 'Juridische info', 'Sleutelcijfers' in het document 'Educatief verlof'.

Te voet naar het werk: loont een wandelvergoeding of toch niet?



In tegenstelling tot fietsers, krijgen wandelende werknemers geen vergoeding die is vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. Wenst de werkgever hen toch een vergoeding te geven, dan zal dit dus een brutovergoeding zijn. Niettemin blijkt uit een antwoord van de Kamer dat werknemers die een (weliswaar bruto) wandelvergoeding ontvangen, kunnen genieten van de forfaitaire vrijstelling voor woon-werkverkeer met een "ander vervoermiddel". Daardoor is de eerste 390 EUR/jaar vrijgesteld van belastingen. Dit geldt uiteraard enkel voor de werknemers die geen reële beroepskosten bewijzen, maar gebruik maken van de forfaitaire beroepskosten.

Op die manier loont het fiscaal toch een beetje om een wandelvergoeding te ontvangen.

Karolien Van den Perre
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

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