

## ● Verhoog het welzijn van uw werknemers met een bedrijfsfiets!

**Fietsen is niet alleen goed voor het milieu, het is ook gezond. Om werknemers aan te moedigen met de fiets naar het werk te komen, heeft de overheid enkele stimulerende maatregelen voorzien. De werkgever die een bedrijfsfiets ter beschikking stelt kan deze voor 120% afschrijven. De werknemer geniet van een volledige (para)fiscale vrijstelling van het voordeel en de bedrijfsfiets kan gecombineerd worden met een netto-fietsvergoeding. Afspraken omtrent het gebruik van de fiets worden vastgelegd in een "Fietspolicy".**

Een terbeschikkingstelling kan op verschillende manieren gebeuren. De fiets kan worden aangekocht door de werkgever, kan worden geleased of kan worden terugbetaald aan de werknemer.

Het type fiets speelt geen rol, maar de terbeschikkingstelling zal voornamelijk gebeuren voor elektrische fietsen omdat deze in aanschaf relatief duur zijn.

Eventueel kan van de werknemer een eigen bijdrage worden gevraagd. De modaliteiten ervan dienen door de werkgever zelf te worden vastgesteld.

### Vrijgesteld voordeel

Onlangs werd de fiscale- en de socialezekerheidsregeling op elkaar afgestemd. Het voordeel dat de werknemer geniet door de terbeschikkingstelling van de bedrijfsfiets wordt volledig vrijgesteld van belastingen en sociale bijdragen. De nieuwe regeling geldt retroactief vanaf 1 januari 2017.

Voortaan vallen ook elektrisch gemotoriseerde fietsen (max. 25 km/u) en speed pedelecs (max. 45km/u) onder de vrijstelling.

### Terbeschikkingstelling

Het voordeel voor de werknemer ontstaat wanneer de werkgever een fiets ter beschikking stelt van de werknemer dewelke de werknemer ook voor privé doeleinden (=woon-werkverkeer en zuiver private verplaatsingen) mag gebruiken. Dit betekent dat de kostprijs van de fiets geheel of gedeeltelijk ten laste van de werkgever moet vallen, m.a.w. dat hij de factuur (gedeeltelijk) moet betalen.



## Inhoud

Verhoog het welzijn van uw werknemers met een bedrijfsfiets! .....	1
Re-integratietraject langdurig zieke werknemers: update 2018 .....	2
Afrekening van uw sociale bijdragen 2016 .....	3
Snelberichten .....	4

De vrijstelling geldt ook voor bijhorende fiets-accessoires (bv. fietsslot, tas, pomp, ...) en voor de onderhouds- en stallingskosten van de fiets.

Let op: de vrijstelling geldt enkel op voorwaarde dat er effectief woon-werkverkeer met de fiets wordt gedaan. Een bedrijfsfiets die louter voor privé-verplaatsingen wordt gebruikt (bv. in het weekend met de fiets naar de bakker), zal wel als een belastbaar voordeel worden beschouwd.

### Cumulatie met fietsvergoeding

De werknemer kan naast de fiets zelf, ook genieten van een netto fietsvergoeding van 0,23 EUR per effectief met de fiets afgelegde kilometer van de woonplaats naar het werk en terug.

### 120% aftrekbaar

Ook voor de werkgever is de bedrijfsfiets interessant. De kost van de fiets, de accessoires en de stalling- en onderhoudskosten kunnen in de vennootschapsbelasting voor 120% worden afgetrokken op voorwaarde dat ze lineair worden afgeschreven over een periode van minstens 3 jaar.

### Fietspolicy

Het is steeds aan te raden om de afspraken omtrent de bedrijfsfiets op formele wijze vast te stellen, zodat voor alle partijen de afspraken duidelijk zijn en eventuele discussies kunnen worden uitgesloten.

De algemene afspraken over het gebruik van de bedrijfsfiets kunnen worden opgenomen in een fietspolicy. Deze policy wordt als bijlage bij het arbeidsreglement gevoegd.

Individuele afspraken kunnen in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

Het Sociaal Secretariaat Easypay kan u steeds ondersteunen bij het opstellen van deze documenten. Contacteer daaromtrent vrijblijvend uw dossierbeheerder.

Stijn Loosvelt  
JURIST

## ☉ Re-integratietraject langdurig zieke werknemers: update 2018

**Sinds 2017 wordt er volop ingezet om langdurig arbeidsongeschikte personen – zowel werknemers als werklozen – terug naar de arbeidsmarkt te begeleiden. De bedoeling was van meet af aan om de langdurig arbeidsongeschikten via tijdelijk of permanent aangepaste arbeid terug aan het werk te krijgen.**

Hiertoe werd een specifiek re-integratietraject in het leven geroepen. We schetsen u ter herinnering het verloop van dit traject:

### Re-integratieverzoek

Een re-integratietraject kan worden opgestart op verzoek van de werknemer of door zijn behandelend geneesheer. Beiden kunnen dergelijk verzoek indienen ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid van die werknemer.

Ook de adviserend geneesheer van het ziekenfonds kan dergelijk verzoek indienen. Binnen de twee maanden na de aangifte van arbeidsongeschiktheid zal de adviserend geneesheer de arbeidsongeschikte werknemer aan een onderzoek onderwerpen en beoordelen of de arbeidsongeschikte persoon voor re-integratie in aanmerking komt. Meent hij van wel, dan zal de adviserend geneesheer een verzoek tot re-integratie indienen bij de preventieadviseur geneesheer van de werkgever. Gaat het om een

werkloze, dan kan de adviserend geneesheer zelf een traject opstarten.

Tot slot kan ook de werkgever van de langdurig arbeidsongeschikte werknemer een verzoek tot re-integratie indienen bij zijn preventieadviseur-geneesheer. Voorwaarde hiertoe is dat de werknemers sedert minstens 4 maanden arbeidsongeschikt is of dat de betrokken werknemer een medisch attest voorlegt waarin wordt gesteld dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is.

*Nieuw is dat **vanaf 1 januari 2018** de werkgever ook voor de werknemer wiens arbeidsongeschiktheid aanving vóór 1 januari 2016 een re-integratieverzoek kan worden ingediend. Tot 31 december 2017 was deze mogelijkheid voorbehouden wat betref werknemers wiens arbeidsongeschiktheid dateerde van na 1 januari 2016.*

### Re-integratiebeoordeling

De preventieadviseur-geneesheer zal alle betrokken partijen verwittigen van het gestelde re-integratieverzoek en zal aansluitend – in samenspraak met alle actoren - onderzoeken of de arbeidsongeschikte werknemer in aanmerking komt om met aangepast werk of in een beperkt(er) arbeidsregime het werk te hervatten.

De preventieadviseur-geneesheer beschikt over een termijn van 40 dagen om zijn beslissing via het formulier van re-integratiebeoordeling kenbaar te maken aan de werkgever en de werknemer.

De werknemer kan binnen een termijn van 7 werkdagen beroep aantekenen.

De preventieadviseur-geneesheer kan tot 5 verschillende beslissingen komen:

- de mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, en de werknemer is in staat om in tussentijd bij de werkgever een aangepast of ander werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost.
- de mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, maar de werknemer is niet in staat om in tussentijd bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren.
- de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten, maar is in staat om bij de werkgever een aangepast of een ander werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost.
- de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten en is niet in staat om bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren.



- e. hij oordeelt dat het om medische redenen niet opportuun is een re-integratietraject op te starten. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer herbekijkt elke 2 maanden de mogelijkheden voor het opstarten van het re-integratietraject.

### Re-integratieplan

Als de preventieadviseur-geneesheer oordeelt dat, mits aangepast werk, de arbeid kan hervat worden (beslissing a.), beschikt de werkgever over een periode van 55 werkdagen om een

re-integratieplan op te stellen. Hierin kan de werkgever voorstellen om de werkpost aan te passen (bv. staande wordt zittende werkpost, ...) of een aangepast takenpakket samen te stellen voor de werknemer, het volgen van een opleiding met het oog op een nieuwe taak, ...

Maar als de werkgever daarentegen om bepaalde objectieve redenen geen aangepast werk kan aanbieden, bezorgt hij de werknemer en preventieadviseur-geneesheer binnen dezelfde termijn

een gemotiveerd verslag met de reden waarom hij niet in het re-integratietraject kan stappen.

De werknemer beschikt over een termijn van 5 werkdagen na ontvangst van het re-integratieplan om er al dan niet mee in te stemmen en het terug te bezorgen aan de werkgever. De werknemer kan er zijn akkoord aan verlenen, of het plan op gemotiveerde wijze weigeren.

### Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

De kans bestaat natuurlijk ook dat de preventieadviseur-geneesheer oordeelt dat ten gevolge van de toestand van de werknemer de re-integratie bij zijn eigen of een andere werkgever onmogelijk is (beslissing d.) en de werknemer dus definitief arbeidsongeschikt is.

In dat geval kan de arbeidsovereenkomst van de werknemer, na verloop van de beroepstermijn van 7 werkdagen, beëindigd worden wegens medische overmacht.

Frédéric Hustinx  
JURIST

## ☉ Afrekening van uw sociale bijdragen 2016

**Sinds 2015 betaalt u sociale bijdragen als zelfstandige op uw werkelijk inkomen. U blijft echter nog steeds voorlopige sociale bijdragen betalen op basis van het inkomen van het 3<sup>e</sup> voorafgaande jaar. U zal binnenkort dus een afrekening krijgen of u hebt ze ondertussen al ontvangen. Als u in het bijdragejaar minder dan vier kwartalen zelfstandige was, wordt uw inkomen geproratieerd naar een inkomen op jaarbasis.**

Wat het resultaat van deze afrekening is, hangt af van uw inkomen van 2013 en dat van 2016. De afrekening zal in uw voordeel zijn als uw inkomen van 2016 lager is dan dat van 2013. U hebt in dit

geval recht op een terugbetaling van de te veel betaalde bijdragen. Indien het inkomen van 2016 echter hoger zou liggen dan dit van 2013 zal u moeten bijbetalen, tenzij u spontaan een bijkomende betaling hebt uitgevoerd en een reserve hebt opgebouwd in afwachting van de regularisatie. Deze reserve zal dan worden aangewend om de regularisatie te betalen.

**Opgelet: zelfstandigen in hoofdberoep zijn altijd een minimumbijdrage (729,39 EUR in 2016) verschuldigd! Indien uw inkomsten van 2013 lager zijn dan 13.010,67 EUR en uw inkomsten van 2016 deze grens ook niet overschrijden, zal u geen afrekening ontvangen. U blijft in dat geval de minimumbijdrage verschuldigd.**

U zal geen verhogingen moeten betalen indien blijkt dat u in 2016 te weinig zou hebben betaald. U riskeert enkel boetes als u een vermindering van uw voorlopige sociale bijdragen in 2016 vroeg (en kreeg) en indien nu blijkt dat u toch meer verdiende dan de gekozen wettelijke drempel.

Indien u een afrekening zou krijgen waaruit blijkt dat u moet bijbetalen, hebt u hiervoor tijd tot het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de afrekening werd opgesteld. Indien u een afrekening in april zou krijgen, dient deze dus te worden betaald voor het einde van de maand september.

Rik Carpentier  
DIRECTEUR

## ● Snelberichten ...

### Vervangingsovereenkomst nu mogelijk bij progressieve tewerkstelling!

Een werknemer die in een stelsel van medisch adviseur tewerkgesteld wordt, kan voortaan vervangen worden voor de arbeidsuren uit de normale arbeidsregeling van deze werknemer.

Concreet betekent dit dat in geval een werknemer met een normale arbeidsregeling van 38 uur per week ten gevolge van ziekte het werk halftijds zou hervatten (19 uur per week), een vervangingsovereenkomst met een andere werknemer voor 19 uur per week afgesloten kan worden.

### Indienen vakantieattesten

Heeft u een bediende aangeworven in de loop van het jaar 2017 of 2018, dan vragen wij u vriendelijk om de vakantieattesten van hun vorige werkgever(s) zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder.

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

Voor de werknemers die in 2017 genoten hebben van (Europese) aanvullende vakantie, zal er een verrekening gebeuren met het vakantiegeld 2018.

### GDPR treft iedere werkgever!

Op 25 mei 2018 wordt de General Data Protection Regulation (GDPR) van toepassing! Deze verordening versterkt de regelgeving op het vlak van privacy en gegevensbescherming.

Dit vereist van iedere werkgever, een proces van bewustwording, actie en reflectie. Kan u nog een fotoalbum van uw werknemers publiek toegankelijk plaatsen? Kan ik de familiale status van mijn medewerkers vragen? Wat doe ik met sollicitatiebrieven? Allemaal handelingen waar u bewuster mee moet omgaan.

In het kader hiervan moet u zich nu ook documenteren. Waar en wat verzamelt u van gegevens? Wanneer is er sprake van een gegevenslek? Heeft u een Data Protection Officer nodig? Heeft u uw contracten al nagekeken?...

De naleving van de GDPR zal worden gesanctioneerd op verschillende niveaus.

Ga alvast nu aan de slag, als u wenst GDPR compliant te worden! Hierdoor vermijdt u het oplopen van sancties.

### Vakantie hoe zit het daar NU weer mee?

Krijgt u vaak vragen als: wat is de invloed van een periode deeltijds werken op mijn vakantiegeld? Hoeveel vakantie kan ik dit jaar opnemen? Hoeveel vakantiegeld zal ik nog ontvangen?

Wil u graag zelf deze vragen kunnen beantwoorden?

In onze cursus jaarlijkse vakantie wordt met talrijke voorbeelden de regelgeving inzake de berekening van de vakantieduur (al dan niet bij wisselende tewerkstellingspercentages) uit de doeken gedaan.

Er wordt uitgebreid stilgestaan bij de na te leven regels bij het berekenen van vakantiegeld, vertrekvakantiegeld en de verrekening van vakantie-attesten.

Ook de spelregels inzake het opnemen van Europese (aanvullende) vakantie worden uitgebreid toegelicht.

U zal kunnen beoordelen of een werknemer al dan niet in aanmerking komt voor Europese (aanvullende) vakantie, de duur van deze Europese (aanvullende) vakantie bepalen en de financiële gevolgen van de opname van deze vakantieform voor uw werknemer inschatten.

Interesse? Contacteer dan snel uw dossierbeheerder.

Arian Roelens  
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  
Stijn Loosvelt  
Arian Roelens  
Frédéric Hustinx  
Kim Servaeghe  
Pauline Mahieu  
Céline Tordoir

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