

Vanaf 1 januari 2016: geen werkgeversbijdrage op de eerste aanwerving voor onbepaalde duur en vermindering op de volgende vijf aanwervingen

Het voorstel zal in werking treden op 01/01/2016. Het gaat om twee maatregelen:

- Levenslange vrijstelling van werkgeversbijdragen op de eerste werknemer die in dienst wordt genomen in de komende 5 jaar.
- Vermindering van de sociale bijdragen voor de 2de tot de 6de aanwerving. De huidige voordelen die betrekking hadden op de 1ste, 2de, 3de, 4de en 5de aanwerving worden respectievelijk verschoven naar de 2de, 3de, 4de, 5de en 6de aanwerving. De verminderingsbijdragen hierna vermeld zijn maximumforfaits die toegekend worden bij voltijdse tewerkstelling en bij volledige kwartaalprestaties.

	Kwartaal 1 tot 5	Kwartaal 6 tot 9	Kwartaal 10 tot 13	Totaal
1 ^e werknemer	Volledige vrijstelling basisbedragen (onbepaalde duur)			
2 ^e werknemer	1550	1050	450	€ 13.750
3 ^e werknemer	1050	450	450	€ 8.850
4 ^e werknemer	1050	450	0	€ 7.050
5 ^e werknemer	1000	400	0	€ 6.600
6 ^e werknemer	1000	400	0	€ 6.600

Opmerkingen:

1. Deze informatie is onder voorbehoud, omdat de definitieve wetteksten nog niet beschikbaar zijn (dd. 07/12/2015). Na de publicatie wordt dit artikel dan ook aangepast.
2. De doelgroepvermindering mag slechts toegepast worden op voorwaarde dat de werknemer minstens 27,5% prestaties bereikt in het betrokken kwartaal (voor personeel dat deeltijds werkt en horecapersoneel is dit geen voorwaarde).
3. Bij deeltijdse tewerkstelling worden deze verminderingen geprorateerd.
4. Voor 2016 mag de werkgever wel de verhoogde verminderingsbijdragen toepassen voor zijn werknemers die in dienst kwamen in 2015, maar enkel voor het

resterend aantal kwartalen.

5. Om de levenslange vrijstelling te kunnen genieten, moet u een “nieuwe werkgever” zijn. Dit wil zeggen:
 - nooit een werknemer in dienst gehad
 - sedert tenminste 4 opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming, niemand in dienst gehad
6. Er zullen garanties worden ingebouwd om misbruiken te vermijden.
7. Vanaf 2017 zouden deze bedragen nog verhoogd worden.

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Tegemoetkomingen bij indienstname personeel

Eindelijk hebben we een zeer goede website gevonden waarbij zowel werkgever als werknemer, door het ingeven van bepaalde concrete parameters, kunnen ontdekken welke steunmaatregelen er zijn bij indienstname van personeel.

Zo kan men in ieder geval reeds voor de indiensttreding uitvissen hoe men een werknemer best in dienst neemt.

Later op het jaar zal men op deze website ook juist kunnen berekenen wat het financiële voordeel is.

Als je alle maatregelen opvraagt, kan je zien dat er 90 steunmaatregelen bij indienstname voorzien zijn. Enerzijds kan je een website als deze dan ook waarderen, maar anderzijds kan men zich ook de vraag stellen of dit niet van het goede teveel

is.

Als men nu eens gewoon de sociale lasten verminderde?

Wilt u een jongere, oudere, werkloze etc. aannemen, haast u dan naar volgende website:

Website Aan de slag

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Ziekte: wat te doen t.o.v. werkgever, ziekenfonds, gevolgen

In de KM0 blijken noch de werkgever, noch de werknemer goed op de hoogte van wat de administratieve procedure is bij ziekte van een werknemer. Daarom gaat de werknemer regelmatig langs bij zijn werkgever om informatie op te halen. Om de bedrijfsleider hierbij te helpen, verwijzen wij daarom naar de website van het ACV.

Website ACV

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Tijdelijke werkloosheid

Door de huidige crisis worden we hier en daar geconfronteerd met vragen over **tijdelijke werkloosheid van arbeiders en bedienden**. De afgelopen weken is er al heel wat te doen geweest over de mogelijkheid om tijdelijke werkloosheid voor alle bedienden in te voeren naar analogie met de technische werkloosheid voor werklieden. Maar op dit ogenblik zijn er nog geen akkoorden gesloten, temeer omdat de bediendevakbonden zich hiertegen verzetten. Wij vinden het opportuun om u als klant hier wat meer over in te lichten.

De werkloosheidsreglementering maakt een onderscheid tussen volledig werklozen en tijdelijk werklozen.

Een volledig werkloze is een werkloze die niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst of een deeltijdse werknemer voor de uren waarop hij gewoonlijk niet werkt.

Een **tijdelijk werkloze** is een werkloze die door een arbeidsovereenkomst is verbonden, waarvan de uitvoering tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, geschorst is.

Een werknemer kan tijdelijk werkloos gesteld worden wegens:

- overmacht
- collectieve jaarlijkse vakantie
- technische stoornis
- slecht weer
- economische oorzaak
- staking of lock-out

Voor elk van deze vormen gelden specifieke procedures. Sommige vormen van tijdelijke werkloosheid zijn enkel mogelijk voor arbeiders, andere zijn zowel mogelijk voor arbeiders als voor

bedienden. In de meeste gevallen moet er een kennisgeving gedaan worden aan de RVA. Telkens wanneer de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld, moet hij in het bezit zijn van een formulier C 3.2 dat geldt als controlekaart. Bij tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken en slecht weer moet de werkgever een validatieboek bijhouden, waarin hij de formulieren C 3.2 moet inschrijven.

Heel veel informatie over tijdelijke werkloosheid vindt u trouwens op volgende link:

Website RVA

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Tegemoetkomingen met als doel de bevordering van de tewerkstelling

Er zijn in België heel wat loonkostverlagende maatregelen die als doel hebben de tewerkstelling te bevorderen. Op onderstaande site vindt u een overzicht van de voordelen en premies waarvoor uw onderneming in aanmerking komt.

Deze website heeft een zeer handige zoekformule die u kan gebruiken om subsidies te zoeken die op u van toepassing kunnen zijn. Hoe meer informatie u invult, hoe verfijnder het resultaat zal zijn.

Website "Aan de slag"

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Buitenlandse werknemers in dienst nemen: bezin eer je begint!

Opmerking: Het hiernavolgende artikel geeft u een overzicht van de mogelijkheden van tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Op het einde van dit artikel vindt u een 20-tal links, die u de mogelijkheid zal geven meer informatie te verkrijgen.

Volgens onze bronnen zouden meer dan 50% van de buitenlandse bedrijven, die hier op de bouwmarkt aanwezig zijn, de Belgische arbeids- en loonvoorwaarden negeren. Het is niet verwonderlijk dat onze Belgische bouwbedrijven dus een pak oneerlijke concurrentie krijgen voorgeschoteld.

Vele arbeiders uit Oost- en Centraal Europa zijn hier aan de slag als zelfstandigen, gedetacheerd als werknemer van een buitenlands bedrijf, rechtstreeks in dienst genomen of zelfs illegaal. Gelukkig treden de inspectiediensten zeer streng op.

Aan de hand van de vragen die we krijgen, ondervinden we dat heel wat Belgische bouwbedrijven voorstellen krijgen tot samenwerking. Dit gebeurt veelal rechtstreeks of ook via Nederlandse uitzendkantoren. Dit is zeer aanlokkelijk, maar als Belgisch werkgever dien je er rekening mee te houden dat deze werknemers, **als zij tewerkgesteld zijn in België,**

dezelfde arbeids- en loonvoorwaarden als de Belgen moeten hebben. Enkel als zij gedetacheerde werknemers zijn, doet men een voordeel omdat zij buitenlandse sociale lasten moeten betalen, die uiteraard wel goedkoper zijn dan de hoge Belgische sociale lasten.

Vooreerst geven we een overzicht van de mogelijkheden van tewerkstelling van buitenlanders.

Er zijn een drietal mogelijkheden:

- **U neemt deze arbeiders rechtstreeks in dienst.**

De buitenlandse arbeider dient over een arbeidskaart te beschikken. Deze arbeidskaart verkrijgen is niet altijd evident, tenzij voor de knelpuntberoepen. Veel informatie vindt u dan ook in onderstaande links.

- **Een buitenlandse firma detacheert arbeiders naar hier.**

Een firma uit de Europese Economische Unie kan uiteraard hier zijn arbeiders tewerkstellen zonder dat deze over een arbeidskaart dienen te beschikken. Nochtans moeten deze buitenlandse vennootschappen hun arbeiders naar de Belgische wetgeving behandelen. Dit gaat zelfs zover dat zij ook moeten voldoen aan de werktijdregelgeving, baremalonen, sociale documenten, ...

We mogen ook niet vergeten dat men in België **geen personeel ter beschikking mag stellen** van andere vennootschappen. Dit betekent op zich dat deze buitenlandse firma's baas moeten blijven over hun werknemers. Je kan als Belgische bedrijfsleider niet bijsturen, gezag hebben, voorwaarden opleggen, ... Indien de sociale inspectie kan bewijzen dat u wel de eigenlijke werkgever bent, dan kan u zware sancties verwachten!

Belangrijk is dat deze buitenlandse arbeiders ook over een formulier E101 beschikken. Dit is onder bepaalde voorwaarden wel gemakkelijk te verkrijgen. Beschikken deze arbeiders niet over dit formulier, dan vallen zij tevens onder de Belgische sociale zekerheidsbijdragen.

- **U maakt gebruik van buitenlandse zelfstandigen.**

Let hier op: **schijnzelfstandigheid wordt nog steeds zwaar gecontroleerd** in België. Stel u voor dat deze buitenlandse zelfstandigen enkel en alleen voor uw firma werken, dat zij trouwens onder uw gezag werken, dat zij geen materiaal hebben en enkel uw materiaal gebruiken, zij worden gewoon per uur (misschien is dit wel een uitzonderlijk laag loon) betaald, want er is nooit een prijsofferte gemaakt, ...

Anderzijds dienen zij aan een aantal andere voorwaarden te voldoen. Zij moeten in een Belgische gemeente ingeschreven zijn waar zij kunnen verblijven (zij dienen hier uiteraard zelf voor te zorgen), zij moeten kunnen bewijzen dat ze over voldoende bestaansmiddelen beschikken, de ziekteverzekering moet in orde zijn, betalen zij hun sociale bijdragen in hun land correct? Voor gereglementeerde beroepen moeten zij ook in België hun bedrijfsbeheer en beroepskennis bewijzen.

Je kan dus uiteraard met buitenlanders uit de Europese Economisch Unie aan de slag, maar wil je in orde zijn, dan zijn volgens mijn mening **de financiële voordelen niet zo evident**. Enkel het feit dat u toch over eventueel goede arbeidskrachten kan beschikken, kan als positief ervaren worden!

Vergeet ook niet dat vanaf 01/04/2007 er **een elektronische meldingsplicht** komt. Elke buitenlander, die tijdelijk in België komt werken als werknemer of zelfstandige, zal zich **vanaf 01/04/2007** in principe vooraf elektronisch bij de RSZ of het RSVZ moeten melden.

Als Belgische opdrachtgever of eindgebruiker zal je dit zelf moeten controleren en melding moeten doen als de buitenlander in gebreke blijft.

Doet u dit niet, dan ben je zelf strafrechtelijk aansprakelijk!!!

Wij hebben getracht met de bundeling van allerlei informatie u

voor te bereiden tot een onderhoud met ons kantoor of met uw loonsecretariaat. U kan deze informatie/artikels terug vinden in de onderstaande links.

(auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

De site www.werk.be wil een overzicht bieden van de voorwaarden waaraan buitenlandse werknemers dienen te voldoen om in België te kunnen werken.

Je vindt er zeer uitgebreid allerlei informatie over algemene principes, vrijstellingen, arbeidskaarten A, B en C, voorlopige vergunningen, download mogelijkheden van allerlei formulieren, wetgeving, adressen en links en een rubriek "veel gestelde vragen".

Aanvraag van een beroepskaart door vreemdelingen

Detachering algemeen (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

Toepasselijke rechtsregels in geval van detachering (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

Lijst van knelpuntberoepen

Aanpassingen aan de Limosa-aangifte voor werknemers en zelfstandigen vanaf 01/07/2013