

Update 8/09/2017

Op 26 juli 2017 stelde de federale regering het zogenaamde Zomerakkoord voor. Dat is slechts een politiek akkoord. Het bevat enkel principiële, politieke beslissingen. De gedetailleerde technische uitwerking is voor de komende weken en maanden. Daarom zijn er nog veel onbeantwoorde vragen. Bij de omzetting van de beslissingen in wetgeving zal de precieze impact duidelijk worden. Het gros van de maatregelen zal in voege treden op 1 januari 2018.

U vindt hier een greep uit de maatregelen die een impact hebben op de arbeidsrelatie:

1. VERLONING

WINSTPREMIE: Werkgevers zullen vanaf 2018 een 'fiscaalvriendelijke' winstpremie aan hun werknemers kunnen betalen. Hiertoe zal de overheid de wet van 22 mei 2001 betreffende de financiële participatie van de werknemers aanpassen. De premie zal buiten de loonnorm vallen. Indien alle werknemers dezelfde premie krijgen, volstaat een communicatie naar het personeel. Indien de werkgever de hoogte van de winstpremie wenst te differentiëren, is een cao of toetredingsakte nodig. De toegekende premie mag niet hoger zijn dan 30% van de loonmassa. De maximale grens voor cao nr. 90 ligt op 3.255 €. Voor een gemiddeld loon ligt het maximum van cao nr. 90 dan ook een heel stuk lager dan het maximum van de winstpremie.

Simulatie en vergelijking met CAO nr. 90 (niet recurrente resultaatgebonden bonus):

	cao nr. 90	Winstpremie 2018 (1)	Winstpremie 2020 (2)
Max. bedrag	3.255 €	30% bruto loonmassa	30% bruto loonmassa
Simulatie obv SD Worx			
Werkgeverskost	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Patronale solidariteitsbijdrage RSZ (33%)	-248,12		
Verworpen uitgaven in vennootschapsbelasting		-228,28	-200
Bruto voordeel werknemer	751,88	771,72	800
Solidariteitsbijdrage WN'er (13,07%)	-98,27	-100,86	-104,56
Heffing taks 7%		-46,96	-48,68
Netto voordeel werknemer	653,61	623,90	646,76

(1) nieuw (normaal) vennootschapstarief vanaf 2018: 29% + 2% crisisbelasting

(2) verdere daling vennootschapstarief vanaf 2020: 25%. Afschaffing crisisbelasting

CAO NR. 90: in de toekomst zullen niet-recurrente resultaatgebonden voordelen niet meer toegekend kunnen worden in een onderneming waar een sluitingsprocedure of de procedure Renault-wet loopt.

Volgens Voka kan deze logica niet aangehouden worden voor werknemers die in de onderneming blijven na een collectieve ontslagprocedure. Voka vraagt op dit punt een bijsturing van de teksten van het Zomerakkoord.

BIJVERDIENEN: Vanaf 2018 wordt het mogelijk om onbelast en vrij van sociale bijdragen 500 euro per maand (6.000 euro per jaar) bij te verdienen in het zogenaamde vrijetijdswerk en in specifieke functies in de non-profitsector. Het betreft bijvoorbeeld sportcoaches en scheidsrechters, de dirigent van een lokale muziekgroep, naschoolse kinderopvang, etc. Het stelsel zou ook mogelijk moeten worden voor activiteiten van burger tot burger. Beide systemen worden, net als de flexi-jobs, opgesteld voor werknemers met minstens een 4/5de job en gepensioneerd.

Voor Voka kan dit stelsel niet gecumuleerd worden met allerlei thematische verlopen zoals tijdscrediet, landingsbanen, ouderschapsverlof, Daarnaast is het belangrijk dat de activiteiten beperkt worden tot functies met een maatschappelijke meerwaarde en niet in concurrentie treden met de private markt.

DE WERKNEMER KAN LOON LATEN INHOUDEN TEN VOORDELE VAN EEN AANVULLENDE PENSIOENPIJLER: Op dit moment bieden verschillende werkgevers een collectief pensioenplan aan voor hun werknemers. Zonder initiatief van de sector of de werkgever hebben werknemers momenteel geen toegang tot een aanvullend pensioen. De regering geeft werknemers zonder collectief aanvullend pensioenplan de mogelijkheid om aan de werkgever te vragen om een deel van het loon in te houden om een bijkomend vrij aanvullend pensioenplan te financieren.

Dat deze Vrije Aanvullende Pijler uitgaat van de werknemer i.p.v. de werkgever maakt een fundamenteel verschil. Daarom moet het voor Voka glashelder en onbetwistbaar zijn dat de verplichtingen die op werkgevers rusten in het kader van de Wet Aanvullende Pensioenen onder geen enkel beding kunnen doorwerken op het Vrije Aanvullende Pensioen.

Ook de administratieve lasten moeten beperkt blijven.

2. AANWERVINGSDREMPELS VERLAGEN

AANPASSING VAN HET BEGRIIP PASSENDE DIENSTBETREKKING WERKZOEKENDEN: De definitie van passende dienstbetrekking zal meer rekening houden met de competenties van de werkzoekende, onder meer op basis van de opgedane beroepservaring.

Deze maatregel zal de kansen op de arbeidsmarkt van onder meer oudere werkzoekenden positief beïnvloeden. Vasthouden aan diploma's houdt voor oudere werknemers geen steek. Diploma's zijn vaak verouderd en passen vaak niet meer binnen de loopbaan van de kandidaat (bv. omwille van lichamelijke beperkingen).

PROEFPERIODE: De opzeggingstermijnen tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst wijzigen. Hoewel er geen sprake is van een formele herinvoering van de proefperiode, betekent dit wel dat de opzeg in de eerste maanden van de arbeidsovereenkomst korter wordt. Algemeen voor alle categorieën werknemers, zowel voor contracten van onbepaalde als bepaalde duur.

Anciënniteit	<1 maand	<2 maand	<3 maand	<4 maand	<5 maand	<6 maand
Huidig	2 weken	2 weken	2 weken	4 weken	4 weken	4 weken
Toekomst	1 week	1 week	1 week	3 weken	4 weken	5 weken

STARTERJOBS: De aanwerving van jonge werknemers van 18 t.e.m. 21 jaar zal worden bevorderd via een vermindering van de arbeidskost van de werkgever. Het nettoloon blijft ongewijzigd, maar de loonkost voor de werkgever daalt.

De manier waarop dit gerealiseerd zal worden, is nog onduidelijk. 2 mogelijke pistes worden geponeerd: (1) vermindering van de arbeidskost voor de werkgever via degressieve minimum brutolonen of (2) via een verhoogde fiscale aftrek.

Voor Voka is administratieve eenvoud essentieel in deze.

3. ARBEIDSDUURMAATREGELEN: BETER INSPELEN OP PIEKEN

E-COMMERCE MAATREGELEN: Er komt een soepelere regeling voor nacht- en zondagsarbeid in de sector van de e-commerce.

Het zomerakkoord spreekt over 2 periodes waarbinnen dit ingevoerd kan worden. Er is een tijdspanne van 2 jaar waarbinnen ondernemingen nacht- en zondagswerk kunnen invoeren via het arbeidsreglement. Na de periode van 2 jaar moet het definitief invoeren van nacht- en zondagsarbeid gebeuren via arbeidsreglement of via cao. Belangrijk is, dat het mogelijk wordt om een cao te sluiten met minstens één syndicale organisatie. De unanimititeit van de vakbonden is niet langer vereist.

Heel wat punten zijn onduidelijk. Onder meer of de ingevoerde regeling na die periode van 2 jaar nog herbevestigd moet worden per cao. Dit lijkt alvast onlogisch en niet wenselijk vanuit het oogpunt van de werkzekerheid van de werknemers.

Daarnaast rijst de vraag of er een gedifferentieerde procedure is voor arbeid tussen 20u en 24u en deze tussen 20u en 5u. Dit lijkt in te gaan tegen de filosofie van het Zomerakkoord maar vindt zijn weerslag (nog) niet in de teksten.

Ook was er vóór het Zomerakkoord steeds sprake dat de start van de 'nacht' later zou aanvangen dan 20u zoals het geval is in onze buurlanden. Hierover is niets meer terug te vinden in het akkoord.

Omwille van de hevige discussies over dit punt kunnen er dus nog heel wat veranderingen volgen.

UITBREIDING VAN DE FLEXI-JOBS: Het systeem van flexi-jobs, momenteel enkel mogelijk in de horeca, wordt uitgebreid. De flexi-jobs zullen ook mogelijk worden in de detailhandel (bakkers, slaggers, krantenwinkels, kappers, ...). Tegen eind oktober 2017 zullen de bevoegde ministers een voorstel voorleggen met het oog op deze sectorale uitbreiding. Vanaf 1 januari 2018 mogen ook gepensioneerden (met uitzondering van SWT'ers) voortaan een flexi-job uitoefenen.

STUDENTENARBEID OP ZONDAG: Sectoren (onder meer de detailhandel) zullen vanaf 2018, na advies van het paritair comité, een uitzondering kunnen krijgen op het verbod op zondagwerk voor jonge

werknemers (-18 jaar). Jongeren zullen er met andere woorden vanaf 16 jaar ook op zondag als student kunnen werken.

UITZENDECTOR: Verbod op uitzendarbeid moet opgeheven worden zowel in de openbare sector evenals in alle privésectoren. Deze opheffing moet gebeuren na analyse van de veiligheidsvereisten.

4. LANGER WERKEN AANMOEDIGEN

AANPASSING VAN HET ARBEIDSREGIME WORDT FINANCIËEL GESTIMULEERD: Werkgevers kunnen een compensatiepremie voor oudere werknemers toekennen wanneer deze mét loonverlies minder gaan werken of een lichtere functie opnemen. Deze premie is vrij van sociale bijdragen. De premie kan door de werkgever of door een sectoraal fonds betaald worden.

- Voor werknemers die minstens 60 in geval van voltijds naar 4/5.
- Voor werknemers van 58 jaar voor voltijdse werknemers in geval van omschakeling van ploegen-en nachtarbeid of aangepast lichter werk.

Volgens Voka kan dit geenszins een verplichting worden wanneer in samenspraak aanpassingen worden doorgevoerd om de werkbaarheid te verbeteren voor een bepaalde werknemer.

Ook bij dit punt zijn er nog veel (technisch juridische) vragen. Wat is bijvoorbeeld de invulling van 'lichter werk'?

PATRONALE ACTIVERINGSBIJDRAGE: bij vrijstelling van prestaties van werknemers van 55 jaar en ouder komt er een patronale activeringsbijdrage. De bijdrage zal variëren in functie van de leeftijd van de werknemer en zal lager zijn als de werkgever een opleiding voorziet.

Het eerste jaar van vrijstelling moet er verplicht ingezet worden op opleiding. Het bedrag moet betaald worden tot het moment van het vertrek op pensioen.

Leeftijd bij aanvang vrijstelling van prestaties	Percentage toegepast op het bruto maandbedrag	Minima in euro
Minder dan 55 jaar	20%	100
Minder dan 58 jaar	18%	100
Minder dan 60 jaar	16%	100
Minder dan 62 jaar	15%	75,20
62 jaar en ouder	10%	75,20

Deze beslissing is een voorbeeld van een puur principiële beslissing waarvan de technische uitwerking nog geheel onduidelijk is.

Zo kan de vraag gesteld worden wie onder het toepassingsgebied van de maatregel valt. Ook werknemers die ontslagen worden met vrijstelling van de te presteren opzegtermijn?

Wat telt mee als opleiding en wat is de concrete impact daarvan op het percentage? Blijft de activeringsbijdrage doorlopen indien de werknemer ondertussen elders werk heeft gevonden?

Onduidelijkheid troef. Voka volgt dit nauwgezet voor u op.

GEDEELTELIJK PENSIOEN: De werknemer zal een deel van zijn pensioen kunnen opnemen en tegelijk blijven werken en bijkomende pensioenrechten opbouwen. Hiermee zal de werknemer een bijkomende mogelijkheid krijgen om te zorgen voor een vlottere overgang tussen voltijds werken en de definitieve uittreding uit de arbeidsmarkt.

5. BIJDRAGE AAN DE SOCIALE COHESIE

MYSTERY CALLS: In het kader van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt zal de sociale inspectie kunnen overgaan tot anonieme tests bij ondernemingen in geval van objectieve aanwijzingen van discriminatie. Voorafgaand moet de arbeidsauditeur wel zijn machtiging geven. Het zoeken naar informatie en bewijzen door de administratie moet gebeuren op basis van correcte en loyale principes. Mystery calls zijn bedoeld om discriminatie aan het licht te brengen en niet om discriminatie te provoceren, te doen ontstaan of te versterken bij de vermoedelijke dader.

Deze beslissing valt net op het moment dat alle interprofessionele werkgeversorganisaties hun handen in elkaar hebben geslagen rond een actieplan dat wil inzetten op diversiteit op de werkvloer. Voor Voka is vertrouwen in de ondernemingen altijd het uitgangspunt. De massa's aan goede praktijken en inspirerende voorbeelden moeten aanstekelijk werken en van binnenuit de cultuur van ondernemingen, klanten, onderwijsinstellingen, ... beïnvloeden. Een mystery call is daarentegen niet 'dé' oplossing om de participatie van de verschillende kansengroepen eensklaps te verbeteren.

WELZIJN OP HET WERK: Er komt meer bescherming tegen psychosociale risico's (stress, burn-out, ...). Enerzijds door de verplichte aanduiding van een burn-outcoach in ondernemingen met meer dan 100 werknemers. Anderzijds via afspraken rond de mogelijkheid om te disconnecteren voor de werknemers buiten de arbeidstijd.

Deze vage maatregelen lijken eenzijdig en missen een integrale aanpak van de burn-outproblematiek.