



Starten met personeel

Nathalie Raven - Startersadviseur

30/08/2011



Inhoud

- 1 Inleiding SD Worx
- 2 Verschillende statuten van werknemers
- 3 De loonlijn
- 4 Verplichtingen van de werkgever
- 5 RSZ kortingen



Inleiding SD Worx

- Dynamisch bedrijf
- Bedrijf met visie
- Totaalaanbod m.b.t HR
- Kern: jarenlange ervaring in loonberekening en personeelsbeleid
- Totaalpakket: van rekrutering tot loonlijn
- Geïntegreerde oplossingen combineren
 - Onderzoek
 - Dienstverlening
 - Opleiding
 - Automatisering
 - Outsourcing



Inleiding SD Worx

- 2 000 medewerkers
- 37.000 klanten & 1 000 000 loonberekeningen
- Doelgroepgericht: elke klant zijn oplossing

- www.sdworx.be



Verschillende statuten van werknemers

Volgens de Wet betreffende de Arbeidsovereenkomst van 3 juli 1978:

- Een arbeidsovereenkomst voor *arbeiders*:
 - Overeenkomst tss. werknemer <-> werkgever
 - Tegen loon en onder gezag van de werkgever
 - in hoofdzaak ***handenarbeid***

 - Een arbeidsovereenkomst voor *bedienden*:
 - Overeenkomst tss. werknemer <-> werkgever
 - Tegen loon en onder gezag van de werkgever
 - in hoofdzaak ***hoofdarbeid***
- ⇒ Doorslaggevend is dus niet de kwalificatie door de partijen maar wel de aard van het gepresteerde werk.



Verschillende statuten van werknemers

De belangrijkste verschilpunten tussen een arbeider en een bediende bevinden zich in volgende zaken:

- De proefperiode
- Het vakantiegeld
- De opzeggingstermijn
- De patronale bijdrage
- De crisispremie



Enkele weetjes mbt. het bediendenstatuut:

o Proefperiode :

- min. 1 maand, max. 6 of 12 maanden (afh van bruto-jaarloon)
- Verplicht schriftelijk (uiterlijk dag indiensttreding)

o Maandloon

o 1^{ste} 30 kalenderdagen arbeidsongeschiktheid: gewaarborgd maandloon (daarna uitkering ziekteverzekering)

o Bepaling duur opzegtermijn

- hoogte van het bruto jaarloon
- anciënniteit



Verschillende statuten van werknemers

STUDENTEN:

- Jaarbasis: maximum 2 X 23 dagen werken (Vanaf 01/01/12 wordt dit 50 dagen op jaarbasis)
- Enkel solidariteitsbijdrage RSZ te betalen als werkgever
 - 5% in de zomer (jul., aug. & sep.)
 - 8% in de maanden buiten de zomer
- Vanaf leeftijd 16 jaar (of 15 jaar indien de eerste twee jaar middelbaar onderwijs met succes voltooid zijn)
- Duurtijd contract: max. 6 maanden

Verschillende statuten van werknemers



LEERCONTRACT:

- Alternierend onderwijs: Combinatie van 1 dag opleiding en 4 dagen werken/ per week
- Jongeren: 16 tot 25 jaar
- Via leersecretariaat (vb. Syntra)
- Duur: min. 6 maanden, max. van 3 jaar
- 'leervergoeding' (aanzienlijk lager dan baremaloon)
- Beperkt percentage RSZ bijdrage (+- 20 %)
- Voorwaarden werkgever:
 - min. 25 j.,
 - ten minste 5 jaar beroepservaring
 - onberispelijk gedrag
 - goede opleiding garanderen

Verschillende statuten van werknemers



IBO OPLEIDING:

- Individuele Beroepsopleiding'
- Via VDAB
- Werknemer: - behoudt het 'werkzoekende' statuut tijdens opleiding
- behoudt ook zijn of haar werkloosheidsuitkering
- Werkgever: - 'Productiviteitspremie' betalen: verschil tussen baremaloon en werkloosheidsuitkering
- Geen RSZ op het loon
- Geen loonadministratie
- Verplichting werkgever na de IBO opleiding
 - werknemer voor onbepaalde duur in dienst nemen
 - bescherming tegen ontslag



De loonlijn

$$\begin{aligned} & \text{Loonkost} \\ & = \\ & \text{Netto} \\ & + \\ & \text{Bedrijfsvoorheffing} \\ & + \\ & \text{RSZ werknemer (13,07\%)} \\ & + \\ & \text{RSZ werkgever} \\ & (= \text{Patronale kosten}) \end{aligned}$$

→ } BRUTO
→ }
→ }



De loonlijn

⇒ Patronale bijdragen:

- geen globaal percentage
- complex systeem van percentages die verschillen naargelang de sector, de activiteit van de onderneming, de werknemer, het kwartaal, ...

⇒ Deze patronale bijdragen = basispercentage + bijkomende percentages.



De loonlijn

→ Arbeider

- Berekening op 108% van het brutoloon
- Basispercentage 38,39%

→ Bediende

- Berekening op 100% van het brutoloon
- Basispercentage 32,39%



De loonlijn

Wat kost het een werkgever, als een werknemer een nettoloon van EUR 1 500,00 wil verdienen?

Opmerking: de volgende simulaties zijn altijd gemaakt voor een ongehuwde werknemer zonder kinderen ten laste. Het toegepaste paritair comité is 218.00 (aanvullend paritair comité voor bedienden).



De loonlijn

Netto:	EUR 1 500,00
Bedrijfsvoorheffing:	- EUR 514,32
RSZ bijdrage wn:	- EUR 326,15
BRUTO:	EUR 2 340,47
RSZ bijdrage wg:	EUR 778,91
TOTALE LOONKOST:	EUR 3 119,38



De loonlijn

Netto:	EUR 1 354,78
Bedrijfsvoorheffing:	- EUR 491,45 (incl. BV op firmawagen)
RSZ bijdrage wn:	- EUR 253,77
BRUTO:	EUR 2 100,00 (+ fictieve verhoging EUR 135,00 voor het berekenen van het voordeel alle aard firmawagen)
RSZ bijdrage wg:	EUR 781,20 (incl. CO tax EUR 83,32)
TOTALE LOONKOST:	EUR 2 882,20



De loonlijn

Netto:	EUR 1 396,03 + EUR 140,00 MTC*
Inhouding bijdrage wn MTC:	- EUR 21,80 (= EUR 1,09 X 20)
Bedrijfsvoorheffing:	- EUR 428,40
RSZ bijdrage wn:	- EUR 253,77
BRUTO:	EUR 2 100,00
RSZ bijdrage wg:	EUR 817,08 (incl. kost MTC)
TOTALE LOONKOST:	EUR 2 917,08 (incl. kost MTC)

*MTC = Maaltijdcheque



Verplichtingen van de werkgever

Een startende werkgever heeft 6 verplichtingen wanneer hij start met personeel:

- 1) Dimona
- 2) Arbeidsongevallenverzekering
- 3) Arbeidsovereenkomst
- 4) Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk
- 5) Kinderbijslagfonds
- 6) Arbeidsreglement



Verplichtingen van de werkgever

DIMONA AANGIFTE:

⇒ Onmiddellijke aangifte

⇒ Elektronische aangifte bij de RSZ bij in- of uitdiensttreding van een werknemer

⇒ Wanneer?

- In dienst: uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt
- Uit dienst: uiterlijk de werkdag volgend op de dag van de uitdiensttreding



Verplichtingen van de werkgever

ARBEIDSONGEVALLENVERZEKERING:

- ⇒ Afsluiten vooraleer de eerste werknemer start.
- ⇒ Indien werkgever zelf geen afsluit, wordt hij ambtshalve aangesloten bij het Federaal Fonds voor Arbeidsongevallen -> resulteert in boete van enkele honderden euro's
- ⇒ Controle: door vergelijking van de datum dimona en startdatum van de polis (kan niet retroactief!)



Verplichtingen van de werkgever

ARBEIDSOVEREENKOMST:

⇒ Overeenkomst waarbij de werknemer er zich toe verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van de werkgever.

⇒ 4 essentiële elementen:

- 1) De overeenkomst
- 2) De arbeid
- 3) Het loon
- 4) Gezag



Verplichtingen van de werkgever

- ⇒ Arbeidsovereenkomst: moet ten laatste in orde zijn op moment van indiensttreding.

- ⇒ Geen schriftelijke arbeidsovereenkomst verplicht, tenzij in volgende gevallen:
 - Voor studenten
 - Voor bepaalde duur of welomschreven werk
 - Vervangingsovereenkomst
 - Deeltijdse arbeid
 - Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid
 - Huisarbeiders



Verplichtingen van de werkgever

EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK:

Taak van de EDPB:

-> medisch toezicht houden op de werknemers, en adviseren inzake hygiëne, gezondheid en onveiligheid op de werkplek.



Verplichtingen van de werkgever

KINDERBIJSLAGFONDS:

- ❖ Verplicht voor elke werkgever
- ❖ Zelfs wanneer hij werknemers tewerkstelt die geen recht hebben op kinderbijslag.
 - In sommige sectoren: bijzondere fondsen waarbij de werkgever automatisch wordt aangesloten.
 - 90 dagen de tijd om aan te sluiten.
 - Sluit de werkgever nergens aan, wordt hij ambtshalve aangesloten bij RKW



Verplichtingen van de werkgever

ARBEIDSREGLEMENT:

Huishoudelijk reglement van de onderneming

- ⇒ Bevat loon- en arbeidsvoorwaarden die gelden.
- ⇒ Naast verplichte vermeldingen -> nuttige inlichtingen over rechten en plichten van beide partijen.
- ⇒ Opmaken of wijzigen -> volgens specifieke procedure.



RSZ kortingen

⇒ **Structurele lastenverlaging = algemene RSZ korting:**

- RSZ percentage -> op gelijke hoogte met buurlanden brengen.
- WG's privésector
- WN's onderworpen aan sociale zekerheid
- Onbeperkt in tijd (zolang tewerkstelling loopt)
- EUR 400,00 korting per kwartaal voor VT tewerkstelling (uitz.: sociale maribel werkgevers)
- Evt. (bijkomende) vermindering lage/hoge lonen
- Pro rata (x1,25) voor DT
- SD Worx volgt op en past automatisch toe.
- Automatisch berekend (bij laatste berekening kwartaal of bij uitdiensttreding)

Doelgroepverminderingen

- ⇒ Forfaitaire RSZ-vermindering bovenop de Structurele lastenverlaging.
! slechts één doelgroepvermindering cumuleerbaar met de SLV.

- ⇒ 3 forfaits: € 1000,00 - € 400,00 - € 300,00 (pro rata voor VT WN's met onvolledige kwartaalprestaties en DT WN's).

- ⇒ Meest voorkomende doelgroepverminderingen
 - DGV eerste aanwervingen
 - DGV langdurig werklozen – Activa
 - DGV jonge werknemers
 - DGV oudere werknemers
 - Vlaamse tewerkstellingspremie 50+



Doelgroepvermindering eerste aanwervingen:

- RSZ korting -> voor eerste 3 werknemers
- Voorwaarde: Afgelopen 4 kwartalen geen werknemers tewerkgesteld
- Forfaitaire vermindering gedurende max. 13 kwartalen of 9 kwartalen
- Opnemen eerste 5 jaren van de tewerkstelling
- WG kan zelf kiezen in welke kwartalen hij verminderingen opneemt en voor welke werknemers.
- Nieuwe werkgever die aansluit bij een erkend Sociaal Secretariaat:
 - Recht op een tussenkomst van €36,45 per kwartaal voor de kwartalen waarin hij de vermindering opneemt.
 - Voorwaarde: afgelopen kwartalen mogen geen, max. 1 of 2 wn's tewerkgesteld zijn



Doelgroepvermindering eerste aanwervingen:

1^{ste} werknemer:

→ € 1000,00 x 5 kwartalen

→ € 400,00 x 8 kwartalen

2^{de} werknemer (er moeten effectief 2 wn's op de Payroll staan)

→ € 400,00 x 13 kwartalen

3^{de} werknemer (er moeten effectief 3 wn's op de Payroll staan)

→ € 400,00 x 9 kwartalen

!! Opgelet: deze korting mag je samentellen met de structurele korting!



Doelgroepvermindering langdurig werklozen-Activa

- Alle werkgevers -> bij aanwerving werkzoekenden met een schriftelijke arbeidsovereenkomst.
- De werknemer moet werkzoekend zijn op het ogenblik van indiensttreding of op het moment van aanvraag van de werkkaart
- Activa: max. 5 jaar.
- forf. bedrag: afhankelijk van leeftijd + duurtijd werkloosheid.
- Indien recht op werkuitkering: bijlage bij arbeidsovereenkomst



Doelgroepvermindering langdurig werklozen-Activa Werknemers jonger dan 45 jaar:

Aantal maanden werkzoekend	RSZ-vermindering	Werkuitkering
12/18 maanden	C1: € 1000,00 per kwartaal gedurende 5 kwartalen	Wn's < 25 jaar: € 500,00 per maand gedurende 16 maanden
24/36 maanden	C3: € 1000,00 per kwartaal gedurende 9 kwartalen	C4: € 500,00 per maand gedurende 16 maanden
36/54 maanden	C5: : € 1000,00 per kwartaal gedurende 9 kwartalen + € 400,00 per kwartaal gedurende 4 kwartalen	C6: € 500,00 per maand gedurende 24 maanden
60/90 maanden	C7: : € 1000,00 per kwartaal gedurende 9 kwartalen + € 400,00 per kwartaal gedurende 12 kwartalen	C8: € 500,00 per maand gedurende 30 maanden

Doelgroepvermindering langdurig werklozen-Activa

Werknemers vanaf 45 jaar:



Aantal maanden werkzoekend	RSZ-vermindering	Werkuitkering
6/9 maanden	D1 : € 1000,00 per kwartaal gedurende 5 kwartalen + € 400,00 per kwartaal gedurende 16 kwartalen	
12/18 maanden	D3 : € 1000,00 per kwartaal gedurende 21 kwartalen	
18/27 maanden	D5 : € 1000,00 per kwartaal gedurende 21 kwartalen	D6: € 500,00 per maand gedurende 30 maanden



VERSTERKTE ACTIVERINGEN Plan Milquet (Hogere werkuitkering)

Relanceplan Milquet,: Van kracht per 1 januari 2010

- Bevorderen van aantrekkelijkheid van aanwerving jonge en oudere werklozen
- Bij aanwervingen in 2010 en 2011: werkuitkering in mindering brengen van het nettoloon van WN

1 100 €/maand

- > gedurende maximaal 24 maanden
- > voor < 26-jarigen zonder diploma HSO
- > 3 maanden ingeschreven als werkzoekende

1 000 €/maand

- gedurende maximaal 24 maanden
- voor < 26-jarigen met hoogstens een diploma HSO
- min. 6 maanden ingeschreven als werkzoekende



VERSTERKTE ACTIVERINGEN Plan Milquet (Hogere werkuitkering)

Relanceplan Milquet, : Van kracht per 1 januari 2010

Eveneens 1 000 €

- voor uitkeringsgerechtigde volledig werkloze 50-plussers
- Minstens 6 maanden ingeschreven als werkzoekende
6 maanden zijn ingeschreven als werkzoekende.

750 €/maand

- gedurende max. 12 maanden
- Gevolgd door 500 € gedurende max. 16 maanden
- Voor uitkeringsgerechtigde werklozen sedert minstens 1 jaar ingeschreven als niet-werkend werkzoekende

Win-Win +Activa: codes en bedragen



Code	RSZ-vermindering	Werkuitkering
C 24	Geen	€ 1 000/maand gedurende 24 mnd
C 25	€ 1 000 per kwartaal gedurende 5 kwartalen	€ 1 000/maand gedurende 24 mnd
C 26	€ 1 000 per kwartaal gedurende 9 kwartalen	€ 1 000/maand gedurende 24 mnd
C 27	€ 1000 per kwartaal gedurende 9 kwartalen + € 400 per kwartaal gedurende 4 kwartalen	€ 1 000/maand gedurende 24 mnd
C 28	€ 1000 per kwartaal gedurende 9 kwartalen + € 400 per kwartaal gedurende 12 kwartalen	€ 1 000/maand gedurende 24 mnd
C 29	Geen	€ 1 100/maand gedurende 24 mnd
C 30	€ 1 000 per kwartaal gedurende 5 kwartalen	€ 1 100/maand gedurende 24 mnd
C 31	€ 1 000 per kwartaal gedurende 9 kwartalen	€ 1 100/maand gedurende 24 mnd

Vervolg- codes en bedragen



C 32	€ 1000 per kwartaal gedurende 9 kwartalen + € 400 per kwartaal gedurende 4 kwartalen	€ 1100/maand gedurende 24 mnd
C 33	€ 1000 per kwartaal gedurende 9 kwartalen + € 400 per kwartaal gedurende 12 kwartalen	€ 1100/maand gedurende 24 mnd
C 34	€ 1 000 per kwartaal gedurende 5 kwartalen	€ 750/maand gedurende 12 mnd en € 500/maand gedurende 16 mnd
D 13	€ 1000 per kwartaal gedurende 5 kwartalen + € 400 per kwartaal gedurende 16 kwartalen	€ 1000/maand gedurende 24 mnd
D 14	€ 1000 per kwartaal gedurende 21 kwartalen	€ 1000/maand gedurende 24 mnd
D 15	€ 1000 per kwartaal gedurende 21 kwartalen	€ 1000/maand gedurende 24 mnd
D 16	€ 1000 per kwartaal gedurende 21 kwartalen	€ 750/maand gedurende 12 mnd en € 500/maand gedurende 16 mnd
D 17	€ 1000 per kwartaal gedurende 21 kwartalen	€ 750/maand gedurende 12 mnd en € 500/maand gedurende 16 mnd



Hoe voordeel aanvragen?

- **Werknemer:** vraagt bij het werkloosheidsbureau van de RVA of on-line met het formulier C63-werkkaart, een Activakaart aan
- **Werkgever:** kan deze ook aanvragen binnen de 30 dagen na aanvang tewerkstelling
- **Digitaal document:**
http://www.rva.fgov.be/frames/Frameset.aspx?Path=D_opdracht_Activa/Form/&Language=NL&Items=3/1
- **Sanctie laattijdige aanvraag:**
De DGV wordt toegepast vanaf het kwartaal na de laattijdige aanvraag!



Vlaamse tewerkstellingspremie 50+: welke werknemer komt in aanmerking?

- 50 jaar zijn of ouder bij indiensttreding
- uiterlijk dag voor indiensttreding ingeschreven bij VDAB als niet-werkende werkzoekende
- Contract onbepaalde duur
- 6 maanden voorafgaand aan indiensttreding niet bij dezelfde of andere onderneming van dezelfde groep in dienst zijn geweest
- Geen prestaties leveren die vergoed worden met dienstencheques
- Min. 5 kwartalen in dienst blijven (uitz.:Als wn zelf ontslag neemt of ontslag krijgt wegens dringende reden)



Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ : voordelen

- Toegekend voor een maximale periode van 4 opeenvolgende kwartalen (vanaf het kwartaal volgend op kwartaal van indiensttreding.)
- Het bedrag kan verminderd worden als er periodes zijn waarin geen loon verschuldigd is aan de wn
- Premie is afhankelijk van het werkelijk betaald brutoloon in een kwartaal en bedraagt:.

Brutoloon per kwartaal	Premie per kwartaal
€2400,00 tot €4200,00	€1200,00
€ 4200,00 tot € 6000,00	€ 2100,00
€6000,00 tot €10.500,00	€3000,00
Vanaf €10.500,00	€4500,00



Vlaamse tewerkstellingspremie 50+- Aanvraagprocedure

- **Werkgever**: zich registreren bij de VDAB
- **Werknemer**: zich enkel bij de (Vlaamse) VDAB inschrijven als niet-werkende werkzoekende.

- Aanvraagformulier: via www.vdab.be
- WG moet formulier indienen binnen de 3 maanden vanaf de indiensttreding

- VDAB keurt de aanvraag al dan niet goed:
 - Bij goedkeuring: VDAB stort per kwartaal het verschuldigde bedrag terug aan WG.



TIP

→ WWW.AANDESLAG.BE



MEER INLICHTINGEN? INFORMATIEFICHE

Bedankt voor jullie aanwezigheid!

Vragen en/of opmerkingen?

Startersservice SD Worx

Tel: 078 150 450

Fax: 078 150 460

Email: startersservice@sdworx.com