

Nota

Evaluatie begrotingsakkoord oktober 2016



WAT?	STANDPUNT/COMMENTAAR
Algemeen	Begroting rond: is belangrijk. Zitten toch wel heel wat belangrijke hervormingen in (flexibiliteit, nachtarbeid, wet 96, ...). Verlaging vennootschapsbelasting laat op zich wachten, maar best wel dat men tijd neemt om belastinghervorming doordacht uit te werken. Niettemin zitten er voor bedrijven ook een aantal moeilijk verteerbare maatregelen tussen. Wel concrete teksten en modaliteiten nog na te zien.
Over de hervorming van de vennootschapsbelasting of de invoering van een meerwaardebelasting is de regering van premier Charles Michel (MR) <u>het niet eens geraakt</u> .	● Verlaging van de vennootschapsbelasting voor KMO én grote bedrijven: vraag in ons memorandum ● Geen meerwaardebelasting (voorlopig?) ● Vragende partij voor nieuwe stimulans voor verwerving KMO-aandelen (Cooreman-Declercq)
De regering gaat dan toch doorduwen over de <u>flexibilisering van de 38-urige werkweek</u>. Nu kunnen bedrijven hun personeel in sommige weken wat meer laten werken, in andere wat minder zolang er tijdens een kwartaal gemiddeld 38 uur per week wordt gewerkt. Voortaan hoeft dat gemiddelde slechts op jaarbasis worden gehaald, wat ondernemingen meer bewegingsruimte heeft. Bedrijven kunnen de 38-urenweek op jaarbasis berekenen, maar daarvoor hebben ze wel het fiat van hun vakbonden nodig. In principe moeten ze geen overloon uitbetalen, maar vakbonden kunnen wel andere eisen stellen voor de flexibilisering. Enkel voor de	Op zich zeer positief. Annualisering arbeidstijd is al erg lang een vraag van VKW Limburg. Concrete modaliteiten en teksten nog te bekijken. Bedrijven zouden wel nog fiat van de vakbonden nodig hebben. Dit kan wel op ondernemingsniveau (of sectorniveau), bv. via het arbeidsreglement of via CAO. Enkel voor de <u>kleinste</u> (?) bedrijven zonder vakbonden komt er een versoepeling.

kleinste bedrijven zonder vakbonden komt er een versoepeling. Voor hen wordt het iets gemakkelijker om flexibeler te werken. Om <u>pieken en dalen op te vangen</u>, heeft men ervoor geopteerd om artikel 20bis van de Arbeidswet te verduidelijken en lichtjes aan te passen door voor de invoering van deze 'kleine flexibiliteit' (de zogenaamde 'flexibele urregelingen') expliciet de keuze te laten tussen het wijzigen van het arbeidsreglement of het sluiten van een cao (dus geen cascade meer). Een cao die de annualisering invoert en daartoe de nodige bepalingen bevat, wijzigt bovendien automatisch ook het arbeidsreglement.	
De dreiging om bij annualisering van de arbeidsduur voortaan overloon te moeten betalen boven 40 uur per week valt weg. Bedrijven die hun personeel op deze manier langer laten werken moeten <u>geen overloon</u> uitbetalen. Dat is een wijziging tegenover het wetsontwerp van minister van Werk Kris Peeters, waarbij dat in bepaalde gevallen wel nodig was.	Met overloon zou dit maat voor niets geweest zijn dan, zeer goed dat dit afgevoerd is.
Wel worden er <u>drempels</u> ingevoerd zodat werknemers via het stelsel nooit meer dan 9 uur per dag en 45 uur per week mogen werken. Wanneer een werknemer 143 uren meer heeft gepresteerd dan normaal in een 38-urige werkweek, moet hij eerst recuperatie opnemen vooraleer hij opnieuw langer kan werken.	Geen probleem dat hier toch drempels aan worden gesteld. 9 uur per dag misschien toch te laag, maar op te vangen met overuren?
Daarenboven komt er een <u>nieuw systeem voor overuren</u>. Bovenop de bestaande systemen van overuren zullen werknemers er 100 extra per jaar kunnen presteren zonder dat de werkgever die uren moet motiveren. Nu moet het bedrijf telkens een reden aanhalen om het personeel langer te laten werken. In onderling akkoord tussen werkgevers en werknemers kunnen de werknemers voortaan soepel, bijkomend en op vrijwillige basis 100	Ook dit is zeer positief en een vraag uit ons memorandum om overuren goedkoper/eenvoudiger te maken.

overuren presteren, ook buiten de voorziene uurroosters. Daarvoor moet men dus geen voorafgaande toelating hebben van de vakbondsafvaardiging, noch een bijzondere procedure of voorwaarden naleven. Deze overuren vallen deels buiten de zgn. ‘interne grens’ die geldt voor het verplicht toekennen van inhaalrust voor meer prestaties. Sectoren kunnen nog tot 31 december 2016 modaliteiten bepalen en kunnen (ook nadien) dit krediet verder optrekken tot maximum 360 uur. De werknemer geeft zijn akkoord om deze overuren te presteren voor een periode van 6 maanden. De <u>periode waarbinnen overuren verplicht moeten worden ingehaald</u>, wordt automatisch van een trimester op een jaar gezet (art. 26bis Arbeidswet), behalve voor bedrijven en sectoren die bij cao reeds lopende afspraken hebben over de referteperiode.	
Inzake <u>deeltijdse arbeid</u> worden de regels vereenvoudigd en versoepeld. In het arbeidsreglement moeten niet langer alle deeltijdse uurroosters worden opgenomen. Ook moeten de afwijkingen op de uurroosters niet langer worden geregistreerd indien de onderneming over een systeem van tijdsopvolging beschikt	Positieve maatregel. Administratieve verlichting dat niet langer alle mogelijke deeltijds uurroosters in AR zullen moeten worden opgenomen.
Er wordt een wettelijke regeling ingevoerd voor <u>glijdende uurroosters</u>. Het heikele punt van de verplichting van een tijdsregistratiesysteem werd omzeild door de invoering van een systeem van tijdsopvolging, waarbij men enkel de duur van de dagelijkse prestaties moet bijhouden. Deze nieuwe wettelijke regeling geldt bovendien niet voor bedrijven die reeds over een systeem van glijdende uurroosters beschikken op 30 juni 2017, op voorwaarde dat dit systeem in de onderneming werd ingevoerd via het AR of een cao. Dit zou moeten tegemoet komen aan de vraag dat bestaande systemen verder zouden kunnen worden toegepast.	Glijdende werkuren waren in feite tot hier toe niet wettelijk geregeld.

<u>Nachtarbeid</u> wordt mogelijk in de logistieke keten van e-commerce. Vooral nog hadden de bewuste bedrijven daar het fiat van de vakbonden voor nodig, die verplichting vervalt. Binnen de sectoren kunnen de sociale partners nog altijd afspreken om, binnen bepaalde grenzen, de flexibilisering uit te breiden. De federale regering heeft afgesproken om nachtarbeid in het kader van e-commerce mogelijk te maken en de toelating daarvoor rechtstreeks in de wet in te schrijven. Dit betekent een triple-win: meer ondernemers, meer jobs en geen koopkracht die geëxporteerd wordt naar het buitenland. De vraag is wel in hoeverre ook de invoeringsprocedures van nachtarbeid in dat opzicht zullen worden versoepeld.	Zie ons standpunt van begin vorige jaar. Altijd al gepleit om dit wetmatig als uitzondering op het verbod op nachtarbeid in te stellen i.p.v. via sociaal overleg met voor alles goedkeuring vakbond en procedures. Spijtig dat zo lang geduurd heeft. Grote achterstand Nederland: hopelijk kunnen we hiervan nu nog wat recupereren. Wel concrete modaliteiten nog te bekijken.
Ook de manier waarop bedrijven opleiding aan hun werknemers moeten voorzien, wordt hervormd. Vandaag moeten ondernemingen een equivalent van 1,9 procent van de lonen die ze uitbetalen investeren in bijscholing. Dat is evenwel een erg vaag criterium, waardoor de vakbonden en de werkgeversorganisaties het er vaak oneens over zijn. <u>Realistischer pad</u> voor de versterking van de vormingsinspanningen van werkgevers. De doelstelling van gemiddeld 5 vormingsdagen per VTE geldt op interprofessioneel vlak. De sectoren behouden de autonomie om, vertrekkende van hun bestaande regelingen, zelf het sectoraal groeipad te bepalen. Voortaan kunnen sectoren die opleidingsverplichting anders invullen. De sociale partners kunnen er een kader afspreken over hoe bedrijven in de bewuste sector in vorming moeten voorzien.	Ook dit lijkt op zich positief. Percentage was onwerkbaar. Concrete modaliteiten nog verder te bekijken.

Als er geen sectorale overeenkomst is, moeten bedrijven (gemiddeld) minstens twee dagen opleiding bieden per werknemer, t.t.z. er geldt dan een 'pot' op ondernemingsniveau die overeenstemt met 2 vormingsdagen per VTE per jaar (bv. 100 VTE = 200 vormingsdagen). Dit biedt een zekere souplesse, waarbij men het krediet gericht kan inzetten voor werknemers die echt vorming nodig hebben. Bedrijven met minder dan tien werknemers worden van de verplichting vrijgesteld. Voor bedrijven met meer dan tien werknemers maar minder dan twintig komt er een lichtere variant.	
De regering gaat de <u>loonnormwet van 1996</u>, die bepaalt hoe snel de lonen in ons lang mogen stijgen, <u>hervormen</u>. In het verleden bleek die wet te weinig garanties te bieden, waardoor de Belgische loonkosten steevast sneller stegen dan die van bedrijven in de buurlanden. Daarom wordt er nu een automatisch correctiemechanisme in de wet ingeschreven, waardoor ontsporingen in de ene periode in een volgende periode moeten worden gecompenseerd. Al bij al betekent deze hervorming een aanzienlijke verbetering t.o.v. de huidige situatie en is een gematigde loonkostenontwikkeling t.o.v. de 3 buurlanden in de toekomst veel beter gegarandeerd. Wel is er geen duidelijk vastgelegd traject voor de afbouw van de werkelijke loonkostenhandicap, maar de neutralisering van de lastenverlagingen in 2016-2020 en het feit dat minstens 50% van eventuele meevallers t.o.v. 1996 zullen worden gebruikt om de werkelijke handicap verder te verminderen, bieden het nodige perspectief op een geleidelijke verdere afbouw ervan.	ZEER positief, wellicht belangrijkste hervorming. <u>Was het punt van VKW Limburg dat we al enkele jaren steeds herhalen als het over loonkosten ging.</u>

Wel komt er <u>geen nieuwe indexsprong</u> en ook aan het <u>indexmechanisme wordt niet geraakt</u> .	<u>Index aanpassen of hervormen blijft strijdpunt</u> . Nieuwe indexsprong had nieuwe stap kunnen betekenen om historische loonhandicap in een keer stukje verder weg te werken.
Regering verlaagt minimumloon jongeren Lagere brutolonen moeten werkgevers aanzetten om werknemers van jonger dan 21 jaar aan te werven. Veel ondernemingen kiezen momenteel niet voor de allerjongsten omdat ze door een gebrek aan ervaring te duur zijn in vergelijking met een iets oudere werknemer. De maatregel moet volgend jaar zo'n duizend jobs opleveren. Het minimumloon voor een 21-jarige ligt momenteel op zo'n 1.560 euro bruto. Voor studenten en de allerjongsten ligt dat bedrag lager. Voortaan zal iedereen die jonger is dan 21 jaar minder krijgen. Een 16-jarige krijgt 70 procent van het minimumloon. Elk jaar komt daar 6 procent bij. Een 17-jarige krijgt met andere woorden 76 procent, een 18-jarige 82 procent, een 19-jarige 88 procent en een 20-jarige 94 procent van het minimumloon. Let wel, het gaat om brutobedragen. Binnen de regering wordt erop gewezen dat alles er aan gedaan wordt om de impact op de nettolonen te minimaliseren. Wat er precies zal gebeuren, is evenwel nog niet duidelijk.	Positieve maatregel voor de werkgevers.
Voor werkgevers wordt het duurder om hun werknemers een <u>tankkaart</u> te geven , want de fiscale aftrekbaarheid van die kaart wordt verlaagd .	Dit is uiteraard <u>geen goede zaak</u> en misschien de meest onaangename maatregel van deze begrotingscontrole. Opbrengst: 100 mio. Dit <u>drijft de loonkosten terug op</u> i.p.v. ze verder te verlagen.
Tegelijk wordt voor de bedrijven een kader gecreëerd om een <u>mobiteitsbudget</u> voor hun werknemers in te voeren . Daardoor zullen werknemers kunnen kiezen tussen een bedrijfswagen of meer nettoloon.	Concrete modaliteiten nog te bekijken, maar op zich lijkt dit een goede zaak om deze optionele mogelijkheid te creëren.
De regeling voor het occasioneel <u>telewerk</u> wordt enigszins	Dit lijkt positief. Concrete modaliteiten te bekijken .

bijgestuurd: het recht van de werknemer op occasioneel telewerk en de verplichting voor de werkgever om een eventuele weigering te motiveren, worden genuanceerd.	
Ook zou het verbod op telewerk/thuiswerk tijdens stakingen uit de Wet Peeters gehaald worden.	Uiteraard ook zeer positief dat dit gedrocht uit wet wordt gehaald.
En per bedrijf kan worden afgesproken het (anoniem) <u>schenken van verlofdagen</u> mogelijk te maken - elk moet wel zijn minimum 20 dagen houden - aan een collega met een ziek kind wiens verlofdagen opgebruikt zijn.	Geen vragende partij hiervoor, ingewikkeld, extra administratie, vragen bij effectief gebruik hiervan.
Kleine bedrijven (max. 50 werknemers) kunnen samen een werknemer aanwerven. Die kan dan in de hele <u>werkgeversgroepering</u> werken, naargelang de pieken en dalen in elk bedrijf. Dit systeem bestond al, maar wordt vereenvoudigd .	Dit kunnen we enkel positief noemen. Praktische werkbaarheid/ eenvoud is uiteraard wel van groot belang.
Er wordt een minimumbelasting ingevoerd voor multinationals .	Nog onduidelijk wat dit concreet betekent en of verbinding met hervorming vennootschapsbelasting die nog niet beslist is.
Constructies met interne meerwaarden worden aangepakt .	M.b.t. de 'interne meerwaarden' wil men het achterpoortje sluiten om gelden belastingvrij (roerende voorheffing) uit de onderneming te halen via inbreng in een holdingvennootschap als fiscaal gestort kapitaal, waarop men in een latere fase een belastingvrije kapitaalvermindering in de holdingvennootschap kan doorvoeren of uitkering dividenden. Dit zou niet meer volledig als fiscaal gestort kapitaal kunnen worden aangemerkt.
De roerende voorheffing die wordt betaald op dividenden en intresten stijgt van 27 naar 30 procent . Dat moet volgend jaar 385 miljoen euro in het laatje brengen. Daarmee is de roerende voorheffing op korte termijn verdubbeld , want enkele jaren geleden lag het tarief voor de meeste producten op slechts 15 procent. 'Dat de roerende voorheffing wel stijgt, terwijl de verlaging van de vennootschapsbelasting er nog niet is, is een zeer onaangename verrassing'.	Slechte zaak . Belastingdruk stijgt hiermee andermaal verder.

De regering-Michel heeft opnieuw enkele opvallende pensioenhervormingen goedgekeurd. Daarbij gaan enkele gunstregimes op de schop. Zo stijgt de wettelijke pensioenleeftijd van militairen en het rijdend personeel van de NMBS, dat zijn de treinbestuurders en de treinbegeleiders, in 2018 tot 57 jaar. Per kalenderjaar komt er vervolgens een half jaar bij. Vooralsnog kunnen zij op 55 jaar met pensioen. Wel kunnen de sociale partners tijdens de onderhandelingen over de zware beroepen die regeling nog bijsturen. 'De regering heeft nog eens herbevestigd dat ze de gunstige pensioenberekening van enkele uitzonderingscategorieën van ambtenaren zal laten uitdoven.' Daarboven heeft de regering ook nog eens herbevestigd dat ze de gunstige pensioenberekening van enkele uitzonderingscategorieën van ambtenaren zal laten uitdoven. Zo hoeven het rijdend personeel van de NMBS en politieagenten dankzij hun preferentieel tantième vandaag nog geen 38 jaar te werken voor een volledig pensioen. Op termijn wordt dat verhoogd tot 45 jaar, wat nu al zo is voor werknemers. Ook hierover is sociaal overleg mogelijk. Daarnaast verdwijnt ook het ziektepensioen voor ambtenaren. Langdurig zieke ambtenaren zullen dus niet langer automatisch met pensioen worden gestuurd maar zullen een ziekte-uitkering krijgen. Er wordt uitgezocht op welke manier zieke ambtenaren die aangepast werk aankunnen, naar werk kunnen worden begeleid. Het pensioen van wie langdurig werkloos of met brugpensioen is, zal dan weer dalen. Vanaf het tweede jaar dat iemand werkloos is of bij bruggepensioneerden zal het latere pensioenbedrag voor die jaren worden berekend op basis van het minimumrecht en niet langer op basis van een hoger bedrag. Tot slot maakt de regering het ook interessanter om nog langer te blijven werken. Wie momenteel meer dan 14.040 dagen - dat is 45 jaar - heeft gewerkt, kan geen extra pensioenrechten meer opbouwen. Die grens verdwijnt, waardoor wie een loopbaan van meer dan 45 jaar heeft daar ook voordeel uit haalt voor zijn pensioen.	Positief dat men verder blijft inzetten op langer werken en uitzonderingen verder uitdunt.
(bron: De Tijd, VBO, al gekende teksten...)	