



INHOUD

Relancemaatregelen voor de horeca eindelijk gepubliceerd.....	1
Zie ginds komt het eenheidsstatuut er eindelijk aan.....	2

Relancemaatregelen voor de horeca eindelijk gepubliceerd

Wet 11 november 2013 houdende diverse wijzigingen tot invoering van een nieuwe sociale en fiscale regeling voor de gelegenheidsarbeiders in de horeca (BS 27 november 2013, 3^{de} uitgave)

Wet 11 november 2013 tot wijziging van afdeling 3 van hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet (I) van 24 december 2002 (BS 27 november 2013, 3^{de} uitgave)

KB 12 november 2013 inzake de tewerkstelling van gelegenheidswerknemers in de horecasector (BS 27 november 2013, 3^{de} uitgave)

In het Belgisch Staatsblad van afgelopen woensdag werden twee wetten en een koninklijk besluit gepubliceerd die de al lang aangekondigde relancemaatregelen voor de horeca in wetgeving omzetten.

De maatregelen omvatten:

1. de invoering van een nieuw statuut voor de gelegenheidswerknemers in de horeca, en,
2. de invoering van een nieuwe doelgroepvermindering voor vaste werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst in de horeca.

1. Maatregelen voor gelegenheidswerknemers

Voor de gelegenheidswerknemers in de horeca komt er een nieuw voordelig RSZ-stelsel, met een lagere loonkost voor de werkgever en een hoger netto-inkomen voor de werknemer. De sociale bijdragen worden voortaan berekend op een forfaitair uurloon van 7,5 euro (voor een Dimona in uren) of een forfaitair dagloon van 45 euro (voor een Dimona in dagen). Bovendien wordt het inkomen van de gelegenheidswerknemer in dit stelsel afzonderlijk belast aan 33 %.

Het aantal dagen waarin gebruik kan gemaakt worden van de nieuwe voordelige forfaits bedraagt maximum 50 per kalenderjaar voor de werknemer (= contingent werknemer) en maximum 100 per kalenderjaar voor de werkgever (=contingent werkgever).

Om te voorkomen dat één van beide contingenten overschreden wordt, wordt door de RSZ een elektronische toepassing ter beschikking gesteld (Horeca@work – 50days) via dewelke de werkgever kan nagaan hoeveel dagen een werknemer nog als gelegenhedswerknemer kan tewerkgesteld worden en hoeveel dagen hij zelf nog gelegenhedswerknemers tewerk kan stellen.

In aansluiting hierbij wordt het systeem Dimona full/light (zie www.sociaalcompendium.be) voor gelegenhedswerknemers in de horeca, afgeschaft en vervangen door een systeem waarbij de werknemer elke dag moet aangegeven worden met vermelding van:

- het begin- en einduur van de prestatie voor prestaties onder de 6 uur (Dimona in uren),
- het beginuur van de prestatie bij prestaties van minstens 6 uur (Dimona in dagen).

Al deze maatregelen treden in werking met terugwerkende kracht op 1 oktober 2013.

2. Nieuwe doelgroepvermindering

Op 1 januari 2014 voert de fiscus een systeem van geregistreerde gecertificeerde kassa's in voor de horeca. Deelname aan het systeem is in een eerste fase vrijwillig, maar wordt vanaf 2015 verplicht.

Voor meer informatie over het kassasysteem, zie www.geregistreerdkassasysteem.be.

Werkgevers die gemiddeld maximum 49 werknemers tewerkstelden gedurende een nog te bepalen referentieperiode en die per vestigingseenheid gebruik maken van een dergelijk geregistreerd kassasysteem, kunnen vanaf 1 januari 2014 een werkgeversbijdragevermindering genieten voor 5 vaste voltijdse werknemers.

Het blijft evenwel wachten op het nog te publiceren uitvoeringsbesluit om de precieze omvang (bedrag, toekenningsduur, ...) van deze doelgroepvermindering te kennen.

Ester Van Oostveldt.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie ginds komt het eenheidsstatuut er eindelijk aan...

Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (Kamer DOC 53 3144/001) (hieronder verkort geciteerd als: wetsontwerp eenheidsstatuut)

Vorige week werd in de Kamer het wetsontwerp over het eenheidsstatuut ingediend. Het wetsontwerp moet nog besproken en goedgekeurd worden. Dat het Parlement nog wijzigingen

aanbrengt aan de tekst is dus niet uitgesloten. Het ligt echter niet in de lijn van de verwachtingen dat nog veel zal worden veranderd. Naar alle waarschijnlijkheid zal met ingang van 1 januari 2014 (dat is de datum van inwerkingtreding die is voorzien in het wetsontwerp) het sociaalrechtelijk landschap fundamenteel gewijzigd worden. Daarom starten wij vanaf volgende week met een bespreking van het wetsontwerp in *SoCompact*.

Omwille van de omvang van de wijzigingen, zullen wij meerdere afleveringen van de nieuwsbrief aan het eenheidsstatuut wijden. Het spreekt voor zich dat wij de eventuele belangrijke wijzigingen die het wetsontwerp nog zou ondergaan tijdens de behandeling ervan door het Parlement, zullen signaleren.

Hierbij alvast een overzicht van de belangrijkste wijzigingen die op komst zijn:

- nieuwe, vaste in de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde opzeggingstermijnen voor *alle* werknemers (arbeiders en bedienden) die worden opgebouwd op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014;
- een zogenaamd “rugzak-systeem” dat de werknemers die al in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2014 toelaat de opzeggingstermijn die zij tot 31 december 2013 al hebben verworven, “vast te klikken” en mee te dragen tot op het ogenblik waarop ze worden ontslagen;
- afschaffing van de regeling van het willekeurig ontslag vanaf het ogenblik dat een collectieve arbeidsovereenkomst over de motivering van het ontslag, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, in werking treedt;
- nieuwe modaliteiten voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer;
- afschaffing van de proeftijd;
- invoering van de mogelijkheid arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd op te zeggen;
- nieuwe regels voor het sollicitatieverlof;
- een nieuwe regeling van recht op outplacement;
- afschaffing van de carenzdag.

Ann Taghon.