



**Chris Verleye**  
Bedrijfsleider

## in dit nummer

Flexibiliteit arbeidswetgeving **P.1**

Wat hou ik over van een overuur **P.2**

Interim via Tobasco **P.3**

Maak werk van studentenjobs **P.4**

## Geen flexibiliteit in de arbeidswetgeving ? U vergist zich!

Tijdens prospectie-gesprekken valt het ons telkens weer op dat tewerkstelling als weinig flexibel wordt ervaren. Hieruit blijkt dat de regelgeving rond flexibele arbeid, de maatregelen op sector-niveau en de mogelijkheden op ondernemingsniveau onvoldoende gekend zijn.

Nochtans zijn er tal van mogelijkheden die mits een correcte analyse, een gepaste implementatie in het personeelsdossier en een duidelijke communicatie met uw medewerkers, voor een perfecte oplossing kunnen zorgen. Overwerk, recuperatie en uitbetaling van overwerk kunnen in een gecombineerde aanpak een perfecte oplossing zijn om uw bedrijf flexibeler te organiseren en zelfs de arbeids- en loonvoorwaarden van uw onderneming aantrekkelijker te maken.

### Overuren

Aan de basis zijn overuren verboden en moet de onderneming de maximale arbeidsduur respecteren. Bijgevolg dienen meerprestaties prioritair gelegaliseerd te worden. Dit kan via de invoering van de "kleine flexibiliteit", waarbij de arbeidsduur legaal kan verlengd worden met 5 uren per week. Of wat dacht u van "nieuwe arbeidsregelingen", waarbij

arbeidsdagen van 12 uren per dag, en zelfs zondagarbeid gelegaliseerd worden.

Overuren worden nogal snel beschouwd als "zwaar getaxeerd", terwijl ze niet afzonderlijk belast worden en ook niet onderhevig zijn aan één of ander bijzonder belastingstarief. Bovendien is er al enkele jaren een bijzondere lastenverlaging op overuren voorzien, zowel voor de onderneming als voor de werknemer. Salar kan perfect de gevolgen voor het netto-resultaat of de loonkost van overuren berekenen.

### Alternatieven

Een chronische situatie van overwerk kan ook het gevolg zijn van een onderbezetting in de onderneming. Met een gepast aanwervingsbeleid kan heel wat onnodige stress vermeden worden. Hetzij door instroom van extra medewerkers, hetzij door tewerkstelling van tijdelijke krachten. Vaak wordt de integratie met interim verwaarloosd. Op dat vlak slaat Salar de handen in elkaar met Tobasco interim. In deze nieuwsbrief lichten we dit verder toe.

Chris Verleye  
chris.verleye@salar.be



## Wat blijft er over van een overuur?

Overuren worden nogal snel beschouwd als “zwaar getaxeerd”, terwijl ze niet afzonderlijk worden belast, noch onderhevig zijn aan één of ander bijzonder belastingstarief.

De perceptie van “zware taxatie” ontstaat omdat overuren aan het belastbaar inkomen worden toegevoegd en bijgevolg onderhevig zijn aan de hogere belastingsschalen van 45% of 50%. Die schalen zijn als volgt gestructureerd (inkomsten 2011, excl. gemeentetaksen):



Meef info bij Ines Smans  
ines.smans@salar.be

<i>inkomstenschijven</i>	<i>percentage belasting</i>
0 euro tot 8.070 euro	25%
8.070 euro tot 11.480 euro	30%
11.480 euro tot 19.130 euro	40%
19.130 euro tot 35.060 euro	45%
vanaf 35.060 euro	50%

Belangrijk om weten is dat overuren geen invloed hebben op de belastingen van het bestaand inkomen. Het gevolg van overuren kan wel zijn dat de werknemer in een hogere schijf terechtkomt, maar dat geldt dan enkel voor het bedrag dat bijkomend verdiend wordt, niet voor het loon zonder de overuren. M.a.w. overuren kunnen er nooit voor zorgen dat de rest van het inkomen zwaarder belast wordt dan zonder de overuren.

### Belastingsvoordeel

Op de **eerste 130 overuren** per jaar, genieten zowel de onderneming als de werknemer een **belastingsvermindering**:

- voor de **werknemer** wordt deze berekend à 57,75% op het loon voor de overuren à 100%;
- voor de **onderneming** wordt deze berekend à 41,25% op het loon voor de overuren à 100%.

Beide worden onmiddellijk verrekend in de bedrijfsvoorheffing van de desbetreffende maand. De onderneming geniet daarbij van een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Vanaf het 131e uur geldt er geen vrijstelling meer en wordt de normale taxatie toegepast. Overuren resulteren in een bruto-verloning die ook aanleiding geeft tot bijkomende sociale voordelen, zoals vakantiegeld of in sommige sectoren eindejaarspremie of bijvoorbeeld weerverlet- en getrouwheidszegels in de bouwsector.

### Cijfers

We lichten dit graag toe met indicatieve cijfers voor 3 verschillende statuten. Uiteraard worden voor individuele klanten specifieke cijfers uitgewerkt, inclusief toelichtende nota's voor uw medewerkers.

bruto → netto resultaat van 1 overuur, zonder lastenverlaging en dus ook toepasselijk vanaf het 131e overuur/jaar.			
	PC 218 – bedienden	PC 112 - arbeider garage	PC 124 - arbeider bouw
basis uur- of maandloon	2.250,00	14,3000	14,1880
<b>brutoloon</b> voor 1 overuur à 150%	<b>20,49</b>	<b>21,45</b>	<b>21,28</b>
+ verlofgeld	3,15	3,56	3,53
+ zegelbijdragen (bouwsector)	0,00	0,00	1,92
= belastbaar (na afhouding RSZ-bijdragen)	17,82	21,73	23,22
- belastingen à 45%	-8,02	-9,78	-10,45
= netto voor 1 overuur à 150%	* 9,80	* 11,95	* 12,77
kost voor 1 overuur voor het bedrijf	↙ 30,99	↙ 33,76	↙ 36,02

(\*) Merk op : de klassieke verhouding 1 op 3 voor netto tegenover brutokost.

bruto → netto resultaat van 1 overuur, met lastenverlaging en dus ook toepasselijk vanaf het 1e tot en met het 130e overuur/jaar.			
	PC 218 – bedienden	PC 112 - arbeider garage	PC 124 - arbeider bouw
basis uur- of maandloon	2.250,00	14,3000	14,1880
<b>brutoloon</b> voor 1 overuur à 150%	<b>20,49</b>	<b>21,45</b>	<b>21,28</b>
+ verlofgeld	3,15	3,56	3,53
+ zegelbijdragen (bouwsector)	0,00	0,00	1,92
= belastbaar (na afhouding RSZ-bijdragen)	17,82	21,73	23,22
- belastingen à 45%	-8,02	-9,78	-10,45
+ belastingsvoordeel op overuren	7,89	8,26	8,19
= netto voor 1 overuur à 150%	* 17,69	* 20,21	* 20,96
kost voor 1 overuur voor het bedrijf	↙ 25,36	↙ 27,86	↙ 30,17

(\*) Merk op : de verhouding verschuift naar 2 op 3, met een gevoelige stijging van het netto tegenover een gedaalde brutokost. Vermits overuren ook zuivere bedrijfsonkosten zijn en verrekend worden met het bedrijfsresultaat, wordt bruto nagenoeg gelijk aan netto.

## Interim via Tobasco

Uiteraard is chronisch overwerk geen echte optie. Het weegt op uw medewerkers en wijst op een structurele onderbezetting. Extra personeel te duur? Niet als u voor uitzendkrachten kiest. Zij verlichten de druk op uw vaste teams zonder dat u in stillere periodes met een overschot aan werknemers zit. Daarom gingen wij op zoek naar een geschikte partner. Ons partnership met Tobasco is uw garantie op dezelfde kwaliteit en dynamiek die u van Salar gewoon bent. Want Tobasco luistert ook eerst aandachtig naar wat u nodig hebt en gaat pas dan op zoek naar een perfecte match.

### Geen papierberg

Tobasco neemt ook uw administratie helemaal over. U houdt uw handen vrij tijdens het ganse sollicitatietraject, de selectieprocedure en de aanwerving. Zo geniet u van alle lusten, zonder de lasten, op een snelle en efficiënte manier. Contact opnemen? Dat doet u best met Inge Van den Putte via [ivandenputte@tobasco.be](mailto:ivandenputte@tobasco.be).



### Tobasco Interim Geel

Gasthuisstraat 22, 2440 Geel  
 T.: 014 57 60 60 - F.: 014 57 60 69  
 E.: [geel@tobasco.be](mailto:geel@tobasco.be)



## Maak werk van studentenjobs

Jaarlijks maken heel wat werkgevers gebruik van studenten om tijdens vakantieperiodes een tekort aan vaste werknemers op te vangen. Zowel voor de werkgevers als voor de studenten gelden er specifieke regels. Door het respecteren van bepaalde voorwaarden kan je studenten aan zeer lage RSZ-bijdragen tewerkstellen.

### Waar moet je op letten?

Studenten kunnen tewerkgesteld worden als arbeider, bediende, dienstbode of handelsvertegenwoordiger. Afhankelijk hiervan zijn de regels van het desbetreffende statuut van toepassing. Daarnaast zijn er ook enkele afwijkingen om rekening mee te houden. Zo moet de overeenkomst met een student steeds schriftelijk worden vastgelegd en bedraagt de proeftijd steeds minimum 7 en maximum 14 dagen, ongeacht het statuut.

## Overstappen naar Salar doe het op tijd!

Overtuigd van de meerwaarde van Salar voor uw bedrijf? Stap dan over en geniet van onze vernieuwende en servicegerichte aanpak. Zeg de overeenkomst met uw huidige sociaal secretariaat in elk geval op voor 1 juli 2011. Anders moet u een jaar langer wachten!



## En wat met de sociale zekerheidsbijdragen?

In principe is de socialezekerheidsregeling voor vaste werknemers ook van toepassing op studenten. Zowel de werkgever als de student kunnen genieten van een gunstig RSZ-tarief. Hieronder vindt u de voorwaarden die hiervoor gerespecteerd moeten worden.

<i>voorwaarden:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• maximaal 23 werkdagen in de maanden juli, augustus en september;</li> <li>• tewerkstelling op basis van een schriftelijke overeenkomst voor studenten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• maximaal 23 werkdagen buiten de maanden juli, augustus en september, m.a.w. in het 1ste, 2de en 4de kwartaal;</li> <li>• tewerkstelling op basis van een schriftelijke overeenkomst voor studenten;</li> <li>• tijdens periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling.</li> </ul>
<i>RSZ-bijdragen:</i>	werkgever: 5,01 % werknemer: 2,5 %	werkgever: 8,01 % werknemer: 4,5 %

Indien bovenstaande grenzen overschreden worden, zullen voor alle of een gedeelte van de gewerkte dagen de gewone solidariteitsbijdragen door de werkgever en de werknemer moeten worden betaald naargelang de situatie.

### Vereenvoudigde regeling vanaf 01.01.2012

Vanaf volgend jaar wordt de regeling omtrent studentenarbeid vereenvoudigd en versoepeld. Het aantal dagen dat studenten jaarlijks zullen kunnen presteren binnen studentenarbeid, wordt opgetrokken tot 50. Voor het hele jaar zal er één vaste socialezekerheidsbijdrage van 8,13% gelden en is het mogelijk om een studentenovereenkomst af te sluiten voor 12 maanden i.p.v. de huidige 6 maanden. Maar nu nog even de definitieve wetgeving afwachten.

### Bijkomende informatie

Zoekt u meer informatie? Salar stelde een nota samen waarin de belangrijkste items worden toegelicht, toegespitst op de praktijk. Deze nota is raadpleegbaar via [info.salar.be](http://info.salar.be).

Veerle Michiels  
[veerle.michiels@salar.be](mailto:veerle.michiels@salar.be)



Salar, sociaal secretariaat  
Turnhoutsebaan 190 - 2460 Kasterlee  
T.: 014 28 23 00 - F.: 014 28 24 00  
BTW BE 0466 854 664

**Salar**  
sociaal secretariaat