

DOSSIER

Een bedrijf overnemen in 5 stappen

**SEPTEMBER -
OKTOBER 2011**

Afgiftekantoor Brussel X - P401140
www.sdz.be

Sector

Horeca: algemeen
rookverbod !

Ondernemen

Wat willen de vrouwelijke
zelfstandigen?

Juridisch

Werken met zelfstandige medewerkers
i.p.v. werknemers: aandachtspunten



Wat is ondernemen?
Groter worden? Of beter?
Reserves aanleggen? Of nu investeren?
En hebt u daarover al met iemand
anders gepraat dan met uzelf?

Ondernemen kan vele dingen zijn. Voor de ene is dat een bedrijf opstarten, voor de andere is dat doordacht groeien. Voor nog een ander is het zijn bedrijf overlaten. Gelukkig bestaat er een bank die samen met u recht naar de essentie gaat: wat is ondernemen voor ú en úw bedrijf? In welke fase uw bedrijf zich ook bevindt, we bekijken met u de essentiële parameters ervan en begeleiden u graag doorheen het proces.

Maak een afspraak met uw vaste vertrouwenspersoon of ontdek er meer over op www.dexia.be/professioneel

samen naar de essentie

DEXIA

EDITO

Alle troeven in handen voor een success story!



BENOIT ROUSSEAU
Hoofdredacteur

Een bedrijf oprichten is tamelijk gemakkelijk. Haar leefbaar en winstgevend maken, is veel moeilijker. Gemiddeld haalt één derde der starters niet de eerste drie jaren.

Wij adviseren elke beginnende ondernemer bijzondere aandacht te hebben voor de volgende vier hoofdtroeven die de sleutel tot hun succes zullen zijn.

Stel een serieus en gedetailleerd business plan op ! Deze moet een volledige analyse bevatten van marketing, prijspolitiek, publiciteit, financiering, enz. Het objectief is geen enkel detail over het hoofd te zien dat uw project zou kunnen doen kelderen.

Laat u door bekwame professionelen bijstaan ! Een goede boekhouder, fiscaal expert, een vertrouwenspersoon aan wie u de taken kunt delegeren die buiten uw bevoegdheden vallen, zijn onontbeerlijke troeven. Een succesvolle manager is omringd door bekwame mensen.

Voorzie voldoende eigen middelen ! Al te vaak merkt een starter na enkele maanden dat zijn investeringsplan op te korte termijn was voorzien, dat hij over te weinig cash geld beschikt om de wanbetalers of de lange betaaltermijnen van zijn klanten te dekken, terwijl hij zijn leveranciers contant moet betalen.

Voorzie in uw planning de nodige tijd om de administratie van uw bedrijf en allerhande niet productieve maar voor de goede werking van uw bedrijf noodzakelijke rompslomp te regelen !

En last but not least : wees goed geïnformeerd !

Moge dit maandblad u hierbij van dienst zijn...



Tijdschrift gratis toegestuurd aan alle leden van het SDZ en handelsverenigingen

Verantwoordelijke uitgever : Daniel Cauwel, Albertlaan 1er 183,1332 Genval, Tel.: 02/652.26.92, Fax : 02/652.37.26, website : www.sdz.be, E-mail : info@sdz.be | Hoofdredacteur : Benoit Rousseau, redaction@sdz.be | Redacteurs : Marie-Madeleine Jaumotte, Ode Rooman, Pierre van Schendel | Juridisch Directeur : Benoit Rousseau | Layout : Chloé Steinier, studio@sdz.be | Communicatie : Laurent Cauwel, laurent.cauwel@sdz.be | College S.D.Z.Voorzitter : Daniel Cauwel, Ondervoorzitter : Danielle De Boeck, Secretaris Generaal : Arnaud Katz | Publiciteit : Sally-Anne Watkins, 0475/43.08.67, sa.watkins@scarlet.be | Foto : iStockphoto | Drukkerij : Nevada-Nimifi s.a. | Secretariaat : Jocelyne Braem, Anne Souffriau | Lidmaatschap - Abonnement : lidmaatschap@sdz.be
Wij streven ernaar de meest betrouwbare informatie mee te delen. Wij kunnen echter niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele foutieve informatie.

Lid van de Unie van de Uitgevers van de Periodieke Pers.

04. Actualiteit

08. Actualiteit

09. Actualiteit

11. Actualiteit

12. Actualiteit

13. Fiscaal: Europa wilt BTW-stelsel hervormen

14. Sector: Horeca: algemeen rookverbod!



TIPS:
Een bedrijf overnemen
in 5 stappen

22

17. Betalingen: Handelspapier: gewijzigde incassoprocedure

18. Ondernemen: Wat willen de vrouwelijke zelfstandigen?

JURIDISCH

Werken met zelfstandige medewerkers ipv werknemers: aandachtspunten



27

21. Kredietbemiddelaar: 2 op 3 financieringsproblemen opgelost!

25. Werk: De vrouwen- en mannenberoepen in België

De Sprinter met nieuw BlueEFFICIENCY Pack.

Een mijlpaal in zuinigheid.

A Daimler Brand

De Sprinter kan bedrijfsleiders een indrukwekkend cv voorleggen. Of het nu gaat over laadvermogen, werkgemak, rijplezier of veiligheid: hij is al vele jaren de norm. En daar voegt hij vandaag een legendarische verbruiksprestatie aan toe. Dankzij het nieuwe BlueEFFICIENCY Pack heeft de Sprinter genoeg aan 7 liter/100 km. Dat is een mijlpaal

in zuinigheid waarmee uw Sprinter zichzelf elke kilometer terugverdient. Een bedrijfsleider die verder kijkt, ziet meteen het voordeel op het einde van de rit. Wilt u weten hoeveel u precies bespaart dankzij de lage gebruikskosten van de Sprinter? Uw Erkend Concessiehouder Mercedes-Benz rekent het u graag voor.

Sprinter-gamma: 184 - 311 g CO₂/km • Gemengd verbruik (l/100 km): 7 - 11,8

Geef voorrang aan veiligheid, Milieu-informatie KB 19/03/2004: www.mercedes-benz.be



Mercedes-Benz

Cijfers

De Belgische Pensioenatlas



Op vraag van de FOD Sociale Zekerheid heeft de Onderzoeksgroep Pensioenbeleid (Centrum voor Sociologisch Onderzoek) van de KUL de beschikbare gegevens over de Belgische pensioenen grondig geanalyseerd.

De analyses die in de pensioenatlas worden gepresenteerd geven het meest accurate beeld van de huidige pensioenbescherming. Het is op basis van deze informatie dat het toekomstig pensioenbeleid overdacht moet worden en dat goede besluitvorming mogelijk wordt. De Pensioenatlas reikt op een toegankelijke en betrouwbare wijze cijfermateriaal aan over de hoogte en de ongelijke verdeling van de Belgische pensioenen.

Op deze manier toont men aan in welke mate en voor welke groepen de Belgische pensioenen (on)toereikend zijn. Het pensioenbeleid staat immers voor een dubbele uitdaging. Enerzijds is er de financiële houdbaarheid:

hoe krijgen we in de toekomst de pensioenen op een stabiele manier gefinancierd? Anderzijds vormt de sociale houdbaarheid van het pensioensysteem een even grote uitdaging. In welke mate kunnen we nu en in de toekomst de toereikendheid van de pensioenen en de welvaart van een groeiende groep ouderen garanderen?

Door de zwakke plekken en ongelijkheden in het pensioensysteem bloot te leggen, geeft de Pensioenatlas basisinzichten om gefundeerde antwoorden op deze vragen mogelijk te maken.

BISC

Een nieuwe wapen in de strijd tegen internet-fraude



De internethandel blijft elk jaar groeien. Met die handel neemt ook de zwarte handel op het net toe. Om de internetfraude beter te bestrijden, beschikken de controlediensten sinds kort over nieuwe digitale programma's die zijn samengebracht in één dienst, namelijk het Belgian Internet Service Center of BISC.

Voor de inspectiediensten betekent het BISC een bijkomend instrument om de internetfraude actief te bestrijden. De dienst zal niet alleen voor

de verschillende diensten binnen de FOD Financiën werken maar wordt ook een bevoorrechte partner van de cel internetbewaking van de Economische Inspectie. Die bestudeert momenteel alle onlinewinkels die in België actief goederen verkopen en gaat na of die winkels de Belgische wetgeving naleven.

Samen met de FCCU (Federal Computer Crime Unit) en de cel internetbewaking van de FOD Economie zal het BISC ook systematisch alle nieuwe domeinnamen met ".be"-extensie controleren. Het is de bedoeling om ook domeinnamen met ".eu"-extensie die een geografisch adres in België opgeven systematisch te screenen.

Het BISC heeft tot hiertoe reeds kunnen vaststellen dat sommige personen die op het internet een belangrijke e-commerceactiviteit hebben ook werkloosheidsvergoedingen ontvangen. Voor de Hormonencel is het BISC er anderzijds in geslaagd sommige fabrikanten van verboden producten op te sporen.

Renovatie van woningen

Behoud btw-tarief van 6%

De btw op de renovatie van woningen ouder dan 5 jaar blijft permanent op 6%. Deze beslissing is opgenomen in de programmawet en verschijnt binnenkort in het Staatsblad. De permanente verlenging van deze maatregel geldt vanaf 1 juli 2011. De btw-verlaging naar 6% trad in werking op 1 januari 2000 en werd intussen een aantal keer verlengd. De laatste verlenging verliep op 30 juni 2011.

De verlaging geldt niet alleen voor de renovatie en het herstel van privéwoningen, maar ook voor de renovatie en het herstel van bejaardentehuizen, internaten die verbonden zijn aan een school of universiteit, jeugdbeschermingstehuizen, opvangtehuizen voor daklozen en psychiatrische verzorgingstehuizen. Ook een aantal kleine maar arbeid-sintensieve hersteldiensten genieten voortaan het permanent verlaagd btw-tarief van 6%. Het gaat om de herstelling van fietsen, van schoeisel en lederwaren en de herstelling en het vermaken van kleding en huishoudlinnen.

Brochure

Sociale Bescherming in België

De sociale bescherming van personen is een belangrijke verworvenheid van onze maatschappij. De reikwijdte ervan wordt echter vaak onderschat. Om het publiek beter te informeren, heeft de FOD Sociale Zekerheid een overzicht gemaakt van de statistische en financiële gegevens van ons sociale beschermingssysteem, in een kader dat toelaat vergelijkingen te maken met de andere Europese landen. Je kan gratis een papieren exemplaar bestellen per mail via dg-soc@minsoc.fed.be of per post via FOD Sociale zekerheid, tav. de DG Sociaal Beleid, Kruidtuinlaan 50, bus 115, 1000 Brussel.



**Waar vraag en aanbod
van bedrijven en
zelfstandige werknemers /
freelancers elkaar**

**Zoekt u een zelfstandigen / Freelance?
Post uw job 90 dagen voor 50 euro excl. BTW**

Zelfstandigen en bedrijven hebben het vaak moeilijk om een freelance partner, onderaannemer of zelfstandige medewerker te vinden.

Het is niet evident een vertrouwenspersoon te vinden waarmee men efficiënt kan samenwerken.



Meer info op www.freelancejob.be

Cijfers

Belgische arbeidsmarkt

In het derde kwartaal van 2010 telde België, volgens de cijfers van het onderzoek naar arbeidskrachten gepubliceerd door de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, 4.488.000 werkende personen en 424.000 werklozen.

Dat houdt in:

- een werkgelegenheidsgraad van 62,0%;
- een werkloosheidsgraad van 8,7%;
- en een activiteitsgraad van 67,9%.

In vergelijking met het vorige kwartaal (tweede kwartaal van 2010):

- het aantal werkende personen stijgt met 1%;
- het percentage jongeren met een job is gestegen met 10,8%;
- de werkloosheid is gestegen met 8,2%;
- zoals gewoonlijk stijgt de jeugdwerkloosheid in het derde kwartaal, maar de toename is minder uitgesproken dan in de voorgaande jaren.

EPB-certificaten

Ook verplicht in Brussel

Vanaf 1 mei 2011 moet u ook in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest over een certificaat voor energieprestatie van gebouwen (EPB) beschikken bij de verkoop van gebouwen. In Vlaanderen en Wallonië was dat al langer het geval.

Tot 1 september 2011 loopt een overgangperiode waarbij een grotere soepelheid aan de dag wordt gelegd. U beschikt zo over vier bijkomende maanden, te rekenen vanaf 1 mei, om het EPB-certificaat te laten opstellen.

Vanaf 1

november 2011 geldt de EPB-verplichting ook bij de verhuur van Brusselse woningen en kantoren.



Kredieten aan particulieren

Belangrijkste evoluties in 2010



In de loop van 2010 werden 1.513.652 nieuwe kredietovereenkomsten geregistreerd door de 'Centrale voor kredieten aan particulieren' van de Nationale Bank van België (NBB). Dat is een toename met 2,4%, uitsluitend te danken aan het succes van het hypotheckrediet.

Eind 2010 bevat de Centrale de gegevens van 4.963.644 personen en 8.253.320 kredieten, een stijging met respectievelijk 1,3% en 1,2%.

In 2010 werden 20,7% meer hypothecaire kredieten aan particulieren toegekend dan in 2009 (350.398 contracten), terwijl het aantal nieuwe consumentenkredieten met 2% is

afgenomen (1.163.254 contracten).

Consumenten ondervinden nog volop de impact van de economische crisis en zien zich in toenemende mate met betalingsmoeilijkheden geconfronteerd, hetgeen duidelijk blijkt uit volgende kerncijfers:

- Het aantal kredietnemers met een betalingsachterstand stijgt met 2,5% tot 365.374 personen.
- Het aantal kredietovereenkomsten met een openstaande betalingsachterstand neemt met 3,3% toe tot 448.725 contracten.
- Het totale achterstallige bedrag groeit met 0,26 miljard euro aan tot 2,42 miljard euro. De stijging is bij de hypothecaire kredieten meer uitgesproken dan bij de consumentenkredieten.
- Er werden 123.704 nieuwe betalingsachterstanden geregistreerd, ongeveer evenveel als in 2009.
- Het aantal collectieve schuldenregelingen neemt met 11,5% toe tot 87.125.
- Er werden 17.864 nieuwe aanvragen tot het bekomen van een collectieve schuldenregeling opgenomen, oftewel 1.960 meer dan in 2009.

Het uitstaand achterstallig bedrag groeit net zoals vorig jaar veel sneller dan het aantal uitstaande wanbetalingen. Dit betekent dat niet alleen meer mensen met betalingsmoeilijkheden worden geconfronteerd, maar vooral dat bestaande betalingsmoeilijkheden groter worden en dus ook het risico om in een toestand van reële overmatige schuldenlast terecht te komen. Bijgevolg is het niet verwonderlijk dat steeds meer mensen een beroep doen op de procedure van collectieve schuldenregeling.

Loonkloof 2011

Vrouwen verdienen gemiddeld 10% minder dan mannen



Zoals elk jaar in maart stelt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen cijfers voor over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België.

Gemiddeld verdient een vrouwelijke werknemer per uur 10% minder dan een

mannelijke werknemer. Op jaarbasis loopt dat verschil op tot 23%. Ten opzichte van vorig jaar vertonen de loonkloofcijfers een licht dalende trend.

In vergelijking met de andere lidstaten is België een goede leerling. De loonkloof berekend op basis van bruto-uurlonen ligt in de meeste lidstaten een stuk hoger en loopt in Estland zelfs op tot 27%. Voor de loonkloof berekend op jaarbasis bevindt België zich in de middenmoot. In Nederland loopt deze loonkloofindicator op tot 45%.

Er zijn landen die het beter doen dan België. Per uur verdienen vrouwen in Italië slechts 4% minder dan mannen, en in Roemenië blijft de loonkloof voor jaarlonen onder de 9%.

Campagne

"Een knappe kapper kapt veilig"



Een nieuwe campagne en een website www.knappekapper.be moeten kappers eraan herinneren om goede voorzorgsmaatregelen te nemen wanneer ze werken met mogelijke risicoproducten zoals haarkleurmiddelen en permanentvloeistoffen. Zowel voor de kapper als voor de klant is het van het grootste belang dat deze producten veilig gebruikt worden.

Alle risicoproducten moeten een veiligheidsevaluatie ondergaan voor ze op de markt gebracht kunnen worden. Maar ze zijn enkel veilig als kappers ze met de nodige voorzichtigheid gebruiken om het contact met de huid te beperken. Er zijn ook producten die zelfs wanneer ze goed gebruikt worden toch een allergische reactie kunnen uitlokken. Zo blijkt uit verschillende studies dat 6 tot 24% van de kappers allergisch zijn aan één van de bestanddelen van haarkleurmiddelen. Uit een recent Deens onderzoek bleek dat rond de 5 % van de klanten al een allergische reactie kreeg bij een kleuring. 'Knappe kapper' wil daarom een referentiepunt zijn met goede praktijken voor alle kappers. Als zij beter op de hoogte zijn van de specifieke gevaren van cosmetica, kunnen ze er meer verantwoord mee omgaan. Dat komt zowel hun eigen gezondheid als die van de consument ten goede. Meer informatie vindt u op www.knappekapper.be.

Zelfstandigen

Het minimumpensioen overschrijdt 1.000 EUR!



Dankzij een nieuwe verhoging van het minimumpensioen van zelfstandigen vanaf 1 september 2011, en dit is historisch, zullen de minimumpensioenen voor een volledige loopbaan allemaal 1000 EUR overschrijden!

Het bedrag van het minimumpensioen voor een volledige loopbaan (45 jaar) zal op die manier op 1007,14 EUR worden gebracht voor een alleenstaande en op 1310,32 EUR voor de gezinnen. In 2003 bedroegen deze bedragen slechts 617 EUR en 823 EUR ...

Deze nieuwe opwaardering vertegenwoordigt dus een gemiddelde winst van 450€/maand voor de zelfstandigen sinds 2003!

Minimumpensioen van zelfstandigen (maandelijks €)	Rustpensioen Gezinspensioen	Rustpensioen Alleenstaanden-pensioen	Overlevingspensioen
1/04/2003	823,12 €	617,42 €	617,42 €
1/09/2010	1.258,13 €	964,55 €	964,55 €
1/05/2011	1283,32 €	983,34 €	983,34 €
1/11/2011	1.310,32 €	1.007,14 €	1.007,14 €

De pensioenen die niet worden berekend op basis van de minimumpensioenen zullen zelf worden verhoogd met respectievelijk 2,25% op 1 september voor de pensioenen van 15 jaar en ouder en met 1,25% op 1 november voor de pensioenen jonger dan 15 jaar.

Bovendien zullen op 1 september 2011 de pensioenen van 5 jaar, dus diegene die zijn aangevat in 2006, worden verhoogd met 2% extra.

Al deze verhogingen komen bovenop de indexering van de bedragen van mei 2011.

GGO-reglementering

Nieuwe toepassingsgids



De tweede versie van de gids over de reglementering met betrekking tot het gebruik van Genetisch Gemodificeerde Organismen (GGO's) in de agrovoedingsindustrie is nu beschikbaar.

Deze gids is bestemd voor alle professionals uit de agrovoedingsindustrie en behandelt op praktische wijze de verschillende maatregelen die moeten genomen worden om aan de wetgeving terzake te voldoen. Deze gids is het resultaat van een samenwerking tussen BEMEFA (Beroepsvereniging van de mengvoederfabrikanten), FEDIS (Belgische Federatie van de Distributie-ondernemingen), FEVIA (Federatie Voedingsindustrie) en de bevoegde Belgische overheidsinstanties (Federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie, Federale overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, en FAVV: Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen). Op Belgisch niveau illustreert deze aanpak de gemeenschappelijke wil om de toepassing van deze wetgeving te vergemakkelijken. Zo krijgt de consument de waarborgen met betrekking tot informatie en voedselveiligheid waarop hij recht heeft.

Kredietomloop aan ondernemingen

Op hoogste niveau ooit

De omloop van kredieten aan ondernemingen bereikte in het vierde trimester van 2010 zijn hoogste punt ooit. Zowel de aangevraagde als de verstrekte kredieten kenden eind 2010 een verdere stijging in vergelijking met dezelfde periode in 2009. De weigeringsgraad vertoonde op zijn beurt een gelijkaardig verloop als in het vierde trimester van 2009. Dat blijkt uit de Febelfin-barometer.



DOELTREFFENDE AANPAK VAN
NETWERK UITDAGINGEN

BLIJFT U ZICH FOCUSSEN OP UW **BUSINESS**
UW INFORMATICA IS ONZE ZORG !

Mobiele gebruikers, adequate beveiliging van het netwerk, nieuwe toepassingen, hoge prestatie en beschikbaarheid van het netwerk, lage netwerkkosten: te veel uitdagingen ineens?

Met de expertise van XpandIT kunt u ze allemaal aan, want XpandIT volgt de technologische ontwikkelingen op de voet en voegt de beste elementen samen in een harmonieuze oplossing.

XpandIT is dan ook veel meer dan een leverancier van hard- en software: een betrouwbare, no-nonsense partner die instaat voor uw netwerk oplossing op maat.

Dat doen we door u van begin tot einde bij te staan: van concept over architectuur tot installatie en integratie van de oplossing.

En natuurlijk zijn we er ook voor het onderhoud en de bedrijfszekerheid van het geheel.

AANTREKKELIJKE
VOORDELEN
VOOR LEDEN
VAN SDZ

Urbanisme

Eén vijfde van België is bebouwd

De bebouwde oppervlakte in ons land blijft toenemen. Dat blijkt uit nieuwe cijfers van Statistics Belgium. Op 1 januari 2010 was 20,0% (of precies één vijfde) van het grondgebied bebouwd, tegen 19,8% in 2009, 18,5% in 2000, 16,3% in 1990 en 14,2% in 1980.

België 'versteent' dus verder, en dit gebeurt aan een vrij gelijkmatig tempo. In 2009 kwam er 42 km² bebouwd gebied bij. Dat is iets minder dan in 2008 en 2007 (allebei + 46 km²). Begin 2010 bestond 6 092 km² van de oppervlakte van ons land uit bebouwd gebied (d.w.z. bebouwde gronden en de aanverwante terreinen). 78,5% van het Brusselse grondgebied is bebouwd, tegen 26,4% in Vlaanderen en 14,2% in Wallonië.



Steuninstrumenten voor buitenlandse handel

Evaluatierapport

Finexpo is het instrument van de Belgische federale overheid dat gericht is op het leveren van advies en financiële steun aan Belgische bedrijven met als doel kapitaalgoederen en diensten te exporteren. Het adviescomité werkt met vijf instrumenten - rentestabilisaties, de leningen van staat tot staat, de intrestbonificaties (met of zonder gift) en de zuivere giften - waarvan de laatste vier meetellen als officiële ontwikkelingssamenwerking (ODA). Finexpo is dus zowel een tool voor buitenlandse handel als voor ontwikkelingshulp. In de internationale context van de ontbinding van de hulp heeft de Dienst Bijzondere Evaluatie een analyse gemaakt van de relevantie, coherentie, doeltreffendheid, doelmatigheid en duurzaamheid van de projecten van Finexpo. Tijdens een zitting op 25 februari 2011 werden de resultaten van de evaluatie bekendgemaakt. Meer dan 80 deelnemers waren aanwezig.

Landbouwenquête 2010

Definitieve resultaten



Elk jaar houdt de FOD Economie een landbouwenquête. Die enquête heeft tot doel een volledige en gedetailleerde momentopname te geven van de landbouw in België en de gevolgen te meten van het landbouwbeleid en meer bepaald van het Gemeenschappelijk Landbouwbeleid (GLB) op de landbouw-

praktijken en het milieu.

In 2008 en 2009 werd via de post een opinieonderzoek gehouden bij de Belgische landbouwers. In 2010 werd echter opnieuw een landbouwteiling georganiseerd om te voldoen aan de Europese wetgeving. Alle landbouwers werden hierbij bevestigd.

De landbouwteiling werd uitgevoerd via de gemeentebesturen.

Uit de resultaten van de enquête onthouden we het volgende:

- In 30 jaar tijd is het land 63 % van zijn landbouwbedrijven verloren.
- De voorbije 30 jaar heeft België 56 % van zijn landbouwarbeidskrachten verloren.
- De oppervlakte droog geoogste peulvruchten is sedert 2009 aan een opmars bezig
- (+ 24 % in 2010).
- Het aantal runderen blijft stabiel rond 2,6 miljoen dieren.



Grondwettelijk Hof

Onderscheid arbeiders-bedienden is ongrondwettelijk

Het Grondwettelijk hof heeft op 7 juli 2011 een arrest gevelde waarin het Hof aan ons land nog twee jaar geeft om een aantal verschillen in de statuten van arbeiders en bedienden weg te werken, zoals daar zijn: de verschillende opzegtermijnen, de 'carensdag' en het gewaarborgd loon.

Volgens het arrest waarmee het Grondwettelijk hof geantwoord heeft op een prejudiciële vraag van de Arbeidsrechtbank van Brussel, blijven de huidige wettelijke bepalingen van kracht tot er nieuwe worden aangenomen, wat conform aan het arrest ten laatste per 8 juli 2013 dient te gebeuren. Bij gebrek aan akkoord onder de sociale partners tegen dan, zal het een volgende regering toekomen om de nodige maatregelen te nemen om de statuten van arbeiders en bedienden verder te harmoniseren.

FAVV

Een brochure over Foodweb

Het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV) heeft een online handleiding gepubliceerd over Foodweb voor operatoren uit de voedselketen. Foodweb is een online applicatie van het FAVV waarmee een operator online zijn eigen FAVV-dossier kan raadplegen, zich registreren bij het FAVV of administratieve wijzigingen aanbrengen door middel van het invullen van het registratieformulier. Ook als consument kunt u gebruik maken van Foodweb om na te gaan of een operator bij het FAVV geregistreerd is. U kunt een of meer operatoren terugvinden volgens verschillende zoekcriteria (enkelvoudig of gecombineerd) : benaming, adres, erkenning, toelating, smiley, autocontrole ...

Beurs

Brussels Innova

Brussels Innova, de internationale beurs voor Uitvindingen, Onderzoek en Nieuwe Technologieën, opent de deuren van donderdag 17 tot zaterdag 19 november 2011. De beurs richt zich zowel tot particulieren als tot bedrijven en verenigingen om er toekomstige vernieuwingen, uitvindingen van dagelijkse dingen, gadgets, originele prototypes e.a. tentoon te stellen. Op het evenement zijn meer dan 20 landen aanwezig (vertegenwoordigd door onderzoeksspecialisten, uitvinders van nieuwe technologieën, uitvindersverenigingen, officiële instellingen, enz.) met vrijwel 350 uitvindingen.

Voor het tweede opeenvolgende jaar stelt Brussels Innova een volledige ruimte ter beschikking van uitvinders: Innovation Avenue. Deze wordt gratis ter beschikking gesteld en is het centrale punt van de beurs waarover de pers uitvoerig bericht en die u dus heel wat bijkomende aandacht kan bezorgen.

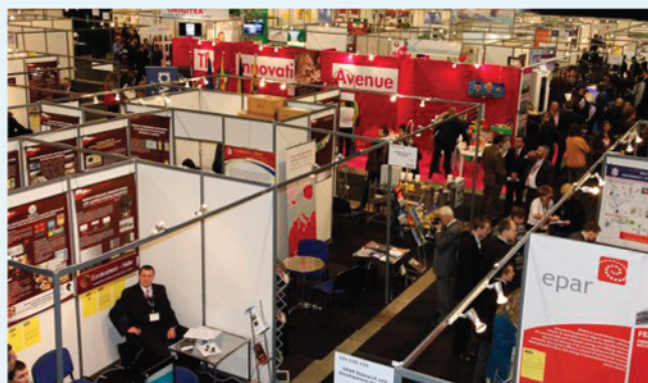
Belangstelling? Stuur uw deelnemingsaanvraag met de beschrijving van uw project door naar 'contact@brussels-innova.com'. Opgelet, de plaatsen zijn beperkt en de uiterste inschrijvingsdatum is 24 oktober.

Ontdek ook de tentoonstelling 'euREKA! 48 onderzoekers in de kijker': 40 gelijke, zuivere, soms grappige portretten die

de onderzoekers in de bloemetjes zet. De fotografe Denia Zerouali toont aan dat onderzoek niet enkel gelinkt mag worden aan witte hemden, labo's en microscopen!

17 tot 19 november 2011 • Brussels Expo, Hal 10, België-plein, 1 • www.brussels-innova.com

BRUSSELS
innova



Vervoer

Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding

Sinds 1 juli 2008 bestaat de aanpassing van de kilometervergoeding uit 2 delen. 80% van het bedrag hangt af van de evolutie van de consumptieprijsindex, de overige 20% is afhankelijk van de evolutie van de gemiddelde maximumdagprijs van benzine en diesel.

Voor de periode van 1 juli 2011 tot 30 juni 2012 geeft dit 0,3352 euro.

Starters

Zich vestigen in een Brusselse incubator

Innovatie heeft een onmiddellijke impact op het concurrentievermogen van een bedrijf. Overheden kunnen in belangrijke mate bijdragen tot het creëren van een omgeving waarin innovatie en nieuwe activiteiten makkelijker tot stand komen en floreren.

Zo is het bijvoorbeeld zeer belangrijk om infrastructuur te voorzien waarin innoverende bedrijven zich kunnen vestigen en ontwikkelen. Die infrastructuur wordt een incubator genoemd. Een incubator is weliswaar in de eerste plaats een vastgoedstructuur die spin-offs tegen gunstige financiële voorwaarden herbergt totdat ze een kritische massa verworven hebben en op eigen kracht verder kunnen. Maar een incubator biedt zijn bedrijven ook vaak gepersonaliseerd advies op technologisch en op managementvlak. In het kader van het Gewestelijk plan voor Innovatie werden in Brussel 5 incubatoren opgericht waarin tientallen spin-offs "plug & play"-lokalen hebben kunnen vinden.

Strijd tegen georganiseerde sociale fraude

Oprichting van een nieuwe cel

De sociale inspectiediensten en de federale gerechtelijke politie gaan op het vlak van fraudebestrijding structureel samenwerken. Ze hebben hiertoe de Gemengde Ondersteuningscel voor de Ernstige en Georganiseerde Sociale Fraude opgericht.

De cel is samengesteld uit vier sociale inspecteurs (van de RSZ, de RVA en van de inspectiediensten van de FOD Sociale Zekerheid en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) en twee politiemensen, bijgestaan door een statisticus, die afkomstig zijn van de directie 'Fraudebestrijding' van de federale gerechtelijke politie.

Als de cel fraude vaststelt, zal zo snel mogelijk beslist worden wie de fraude aanpakt. De vuistregel hierbij is dat de strijd tegen de sociale fraude een opdracht blijft van de bevoegde sociale inspecties. Enkel als de cel vaststelt dat er sprake is van ernstige en georganiseerde fraude met crimineel oogmerk, kan, via het parket, de politie mee worden ingeschakeld. De politie beschikt immers over bijkomende opsporingsinstrumenten, zoals de bijzondere opsporingsmethoden.

Een Groenboek van de Europese Commissie

Europa wilt BTW-stelsel hervormen

De Europese Commissie heeft onlangs een onderzoek gedaan via een « Groenboek over de toekomst van de BTW » met als doel het huidige BTW-stelsel te herzien. Een belangrijke uitdaging...



De belasting over de toegevoegde waarde (btw) werd voor het eerst ingevoerd in Europa in 1954, meer bepaald in Frankrijk. In 1967 zijn de lidstaten van de toenmalige Europese Economische Gemeenschap overeengekomen om hun nationale omzetbelastingen te vervangen door een gemeenschappelijk btw-stelsel. Sindsdien is de btw wereldwijd in circa 1401 landen ingevoerd.

In 2008 waren de inkomsten uit de btw goed voor 21,4 % van de nationale belastinginkomsten van de EU-lidstaten (inclusief socialezekerheidsbijdragen), een stijging met 12 % ten opzichte van 1995. De btw is daarmee een grote bron van inkomsten voor de nationale begrotingen en in vele lidstaten is het zelfs de belangrijkste bron. De inkomsten uit de btw vertegenwoordigden in 2008 gemiddeld 7,8 % van het bbp van een lidstaat, een stijging met bijna 13 % ten opzichte van 1995.

Een context van crisis

De financiële en economische crisis stelt de overheidsfinanciën in vele lidstaten zwaar op de proef. Gelet op de uitgesproken terugval van de inkomsten uit de directe en de eigendomsgerelateerde belastingen sinds de laatste recessie is het niet onwaarschijnlijk dat in vele lidstaten het aandeel van de btw in de totale inkomsten nog verder is toegenomen.

Verschillende lidstaten hebben onlangs hun btw-tarieven verhoogd, of zij overwogen om dit te doen, in het licht van de door de crisis noodzakelijk geworden consolidatie dan wel in het kader van een verschuiving van directe naar indirecte belastingen op de langere termijn. Deze verschuiving kan worden verklaard door de relatieve efficiency van verbruiksbelastingen - verbruik vormt immers een bredere en stabielere grondslag dan winsten en inkomsten. Dankzij de bredere grondslag kunnen de tarieven lager blijven, waardoor de verstoringen van belastingheffing worden beperkt, hetgeen dan weer gunstig is voor de groei en de werkgelegenheid.

Als ook rekening wordt gehouden met de vergrijzing op de arbeidsmarkten, de spaar- en uitgavenpatronen en de overheidsuitgaven in de komende jaren, is een aanpassing van de belastingstelsels geboden. Voor de financiering van de welvaartsstaat zal minder een beroep kunnen worden gedaan op inkomsten uit belastingen op arbeid en kapitaal (spaategoeden), hetgeen een extra argument is voor een verschuiving naar indirecte belastingen.

Een kritisch onderzoek

Na ongeveer 40 jaar is de tijd nu rijp om het btw-stelsel aan een kritisch onderzoek te onderwerpen om een sterkere samenhang met de interne markt te bewerkstelligen, het potentieel van het stelsel als mogelijke inkomstenbron te versterken door het economisch efficiënter en solider te maken, het stelsel beter te laten bijdragen aan het beleid op andere terreinen en tegelijkertijd de nalevings- en inningskosten te verlagen. Op deze manier kan een hervorming van het btw-stelsel een cruciale bijdrage leveren aan het welslagen van de Europa 2020-strategie en aan het herstel van de groei doordat zij de interne markt nieuw leven kan inblazen en een steun in de rug kan geven aan een forse begrotingsconsolidatie in de lidstaten.

Dergelijke verbeteringen vereisen een alomvattend btw-stelsel dat kan meegroeien met een veranderende economische en technologische omgeving en dat solide genoeg is om het hoofd te bieden aan fraudeaanvallen zoals die van de afgelopen jaren.

Een btw-stelsel dat eenvoudiger is, zou ook de operationele kosten voor de belastingplichtigen en de belastingdiensten verlagen, en daarmee de nettobaten voor de schatkist verhogen.

De belangrijke rol van de ondernemingen

Bovendien moeten bedrijven een passende erkenning krijgen voor de cruciale rol die zij spelen bij de inning van de btw, omdat de btw een verbruiksbelasting is en niet een belasting op vennootschappen. De btw-nalevingskosten vormen een grote administratieve last voor EU-bedrijven en een verlaging van deze last zou hun concurrentievermogen aanzienlijk helpen te versterken.

Dit zijn de grote uitdagingen op het gebied van de btw die de EU moet aanpakken.

Bovendien moet dit gebeuren in het unieke kader van de interne markt die in 1993 werd voltooid met de afschaffing van de fiscale controles aan de EU-binnengrenzen, dat wil zeggen zonder afbreuk te doen aan het vrije verkeer van goederen en diensten tussen de lidstaten.



Horeca

Algemeen rookverbod!

Vanaf 1 juli 2011 is het rookverbod van toepassing in alle gesloten plaatsen toegankelijk voor het publiek. De laatste uitzonderingen die voorzien waren voor drankgelegenheden en casino's werden geschrapt. Het SDZ ondersteunt de vraag om hulp van de horecasector...

Het arrest van het Grondwettelijk Hof dat werd gepubliceerd op 15 maart 2011 vernietigt artikelen 4 en 5 van de wet van 22 december 2009 betreffende een algemene regeling voor rookvrije gesloten plaatsen toegankelijk voor het publiek en ter bescherming van werknemers tegen tabaksrook. Die wet van 22 december 2010 legt nu dus een algemeen rookverbod op in alle gesloten openbare ruimtes, inclusief horecazaken, en op de werkplaats.

1. Openbare en werkruimtes

Het is dus verboden om te roken in stations, openbaar vervoer (bus, metro, tram, trein,...), commerciële centra, sportcentra, handelszaken, luchthavens, bioscoopzalen, polyvalente zalen, parochiezalen, tenten, jeugthuizen, privé-clubs,...

Het totale rookverbod op de werkplaats wordt in deze wet ook bevestigd. Artikel 12 van die wet bepaalt dat "elke werknemer recht heeft om te beschikken over rookvrije werkruimtes en rookvrije sociale voorzieningen". Het is dus in alle afgesloten werkruimtes verboden om te roken. De toepassing van dit besluit valt onder de verantwoordelijkheid van de minister van Werkgelegenheid.

2. Restaurants, drankgelegenheden en casino's

De reglementering voor de horecasector werd gewijzigd. Vanaf 1 juli 2011 is het rookverbod van toepassing in alle horecazaken, zonder uitzondering, en ook in casino's. Dit zijn de nieuwe regels voor de horeca:

- Horecazaken (restaurants, tearooms, eetcafés, cafés, discotheken, chichabars, ...) en casino's: algemeen rookverbod.



De uitbaters moeten in alle rookvrije ruimtes duidelijk zichtbare rookverbodstekens aanbrengen en alle asbakken verwijderen.

- Het is toegestaan een rookkamer te installeren. Die moet voldoen aan een aantal voorwaarden: het moet gaan om een afgesloten ruimte (wanden en plafond met gesloten deur) met een maximale grootte van 25 % van de oppervlakte van het etablissement. Deze rookkamer mag geen transitzone zijn en moet zodanig ingericht zijn dat de ongemakken voor niet-rokers door de rook zoveel mogelijk worden beperkt. Er moet een rookafzuigstelsel geïnstalleerd zijn (link naar het KB houdende vaststelling van de normen) en er mogen enkel dranken worden meegenomen. Het aanbieden van dranken

in deze ruimte is verboden, net zoals de aanwezigheid van om het even welk type van verdeelautomaten, bingoautomaten, flipperkasten, televisies,...

3. Slaapgelegenheden

- Gemeenschappelijke ruimtes in een slaapgelegenheid: in de gemeenschappelijke ruimtes van een slaapgelegenheid mag niet gerookt worden, want ze behoren tot de openbare ruimte die zowel door rokers als niet-rokers bezocht wordt. Ook hier moeten rookverbodstekens aangebracht worden en moeten de asbakken verwijderd worden. Enkele voorbeelden: de inkomhal, de lobby, alle gangen in het hotel, een leeszaal of ontspanningsruimte. Ze moeten allemaal rookvrij zijn.
- Kamers in een slaapgelegenheid: Voor de duur dat de klant de kamer huurt, behoort ze wettelijk gezien tot zijn of haar privésfeer. De uitbater van een slaapgelegenheid mag dus zelf beslissen in hoeveel kamers er gerookt mag worden en hoeveel kamers rookvrij zijn. In de niet-rokerskamers mogen geen asbakken staan en moeten duidelijk zichtbare rookverbodstekens worden aangebracht.

Samengevat is het verbod momenteel dus van kracht in alle gesloten openbare ruimtes, maar is het mogelijk een rookkamer te installeren.

En résumé, l'interdiction est donc actuellement d'application dans tous les lieux publics fermés avec possibilité d'installer un fumoir.



Controle op de naleving van het rookverbod

Wat betreft de controle op de naleving van het rookverbod zijn de controleurs van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen bevoegd voor de horeca-inrichtingen en de controleurs van de tabakscontroledienst van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu zijn bevoegd voor alle andere publieke plaatsen en voor de horeca-inrichtingen die zich in grotere openbare ruimten bevinden (winkelgalerijen, stations). De werkplaatsen worden gecontroleerd door de FOD Werkgelegenheid en Arbeid. Personen die weigeren om het rookverbod na te leven, riskeren

een boete. Zowel de roker zelf als de uitbater van de openbare ruimte kunnen beboet worden. De boetes gaan van 150 tot 5.500 euro.

De caféhouders moeten ondersteund worden !

Door het rookverbod in de cafés versneld in te voeren vanaf 01/07/2011 (i.p.v. 2014) verkeren een aantal uitbaters in een moeilijke situatie.

Nochtans zal niemand - ook niet het SDZ - weerleggen dat tabak zeer slecht is voor de gezondheid. Het zou dan ook geen zin hebben zich tegen deze wetgeving te verzetten. De toekomstige cafés zullen hoe dan ook rookvrij zijn.

Het SDZ wenst de caféhouders te helpen tijdens deze moeilijke overgangperiode. Het is de bedoeling een nieuw type cliënteel aan te trekken en het huidige cliënteel te behouden.

In afwachting steunt het SDZ de Belgische federaties van de horeca om bij de federale regering de volgende compenserende maatregelen op te eisen :

- De uitbreiding van het verlaagde BTW-tarief (12 %) op de soft-drinks en het bier.
- Wij herinneren eraan dat na de verlaging van het BTW-tarief op de maaltijden, het omzetcijfer van de restaurants met 8% gestegen is.
- Het optrekken tot 120 % van de aftrek van de investeringen om de nodige aanpassingswerken in de sector uit te voeren. Voor de meeste cafés zullen deze investeringen immers onvermijdelijk moeten gebeuren. Reeds in 2009 hebben vele cafés geïnvesteerd in rookextractie-systemen die vandaag nutteloos geworden zijn, terwijl deze uitgaven nog niet afgeschreven zijn !

Het SDZ vindt dat de voorgestelde maatregelen zo snel mogelijk moeten genomen worden zodat de caféhouders kunnen overleven en de cafés hun sociale rol in ons land kunnen blijven vervullen.

Om deze reden hebben wij deze zomer de federale regering aangesproken en blijven we dit nijpend dossier nauwgezet opvolgen.



TWEE BUITENKANSEN OM TE BESPAREN OP UW BANDEN OF OP HET ONDERHOUD EN DE HERSTELLINGEN.

Het volstaat om uw lidkaart te tonen in één van de 85 service- en verkooppunten van Q Team of in één van de 10 Speedy-stations om van deze voordelen te genieten:

VOOR UW BANDEN :

Van 5 tot 10% extra korting op de verkoopprijs van de banden (volgens de keuze van het merk) bij **Q Team** en **Speedy** (nettoprijs, servicekosten niet inbegrepen). Leader in de sector met meer dan 100.000 banden in stock.

De beste prijzen en de snelste dienstverlening, zelfs zonder afspraak.

van 5
tot 10%

VOOR HET ONDERHOUD EN HERSTELLINGEN :

Een extra korting van 10% op alle mechanische stukken (service niet inbegrepen) bij **Speedy**. De experts van het onderhoud van uw wagen! Alle merken, zelfs zonder afspraak.

10%



Adressen van de dichtstbijzijnde verkooppunten
op www.qteam.be en www.speedybelgium.be



Handelspapier

Gewijzigde incassoprocedure

Vanaf november 2011 zal het systeem van de centrale verwerking van handelspapier bij de Nationale Bank van België door een bilaterale interbankenprocedure worden vervangen.

Naar aanleiding van die wijziging, die soms investeringen vergt voor een erg beperkt volume aan transacties, moeten de banken hun commercieel aanbod herbekijken. Het is dan ook niet uitgesloten dat een aantal financiële instellingen besluit geen wisselbrieven en orderbriefjes meer ter betaling te aanvaarden, en bijgevolg niet langer toelaat dat wisselbrieven en orderbriefjes bij hen betaalbaar gesteld worden (of m.a.w. bij hen gedomicilieerd worden).

Elke bank die haar commercieel aanbod wijzigt, zal haar klanten tijdig en duidelijk inlichten.

Informatie vragen

Aan de gebruikers van wisselbrieven en orderbriefjes vragen wij dat ze contact nemen met hun bank teneinde na te gaan wat haar commercieel aanbod is inzake wisselbrieven en orderbriefjes.

Aan de begunstigden van de wisselbrieven en orderbriefjes vragen wij, om problemen achteraf te voorkomen, dat zij, alvorens een wisselbrief te trekken of een wisselbrief/orderbriefje te aanvaarden (ingevolge endossement), bij hun schuldenaar (betrokkene) nagaan of zijn bank het bij haar gedomicilieerde papier ter betaling zal aanvaarden.

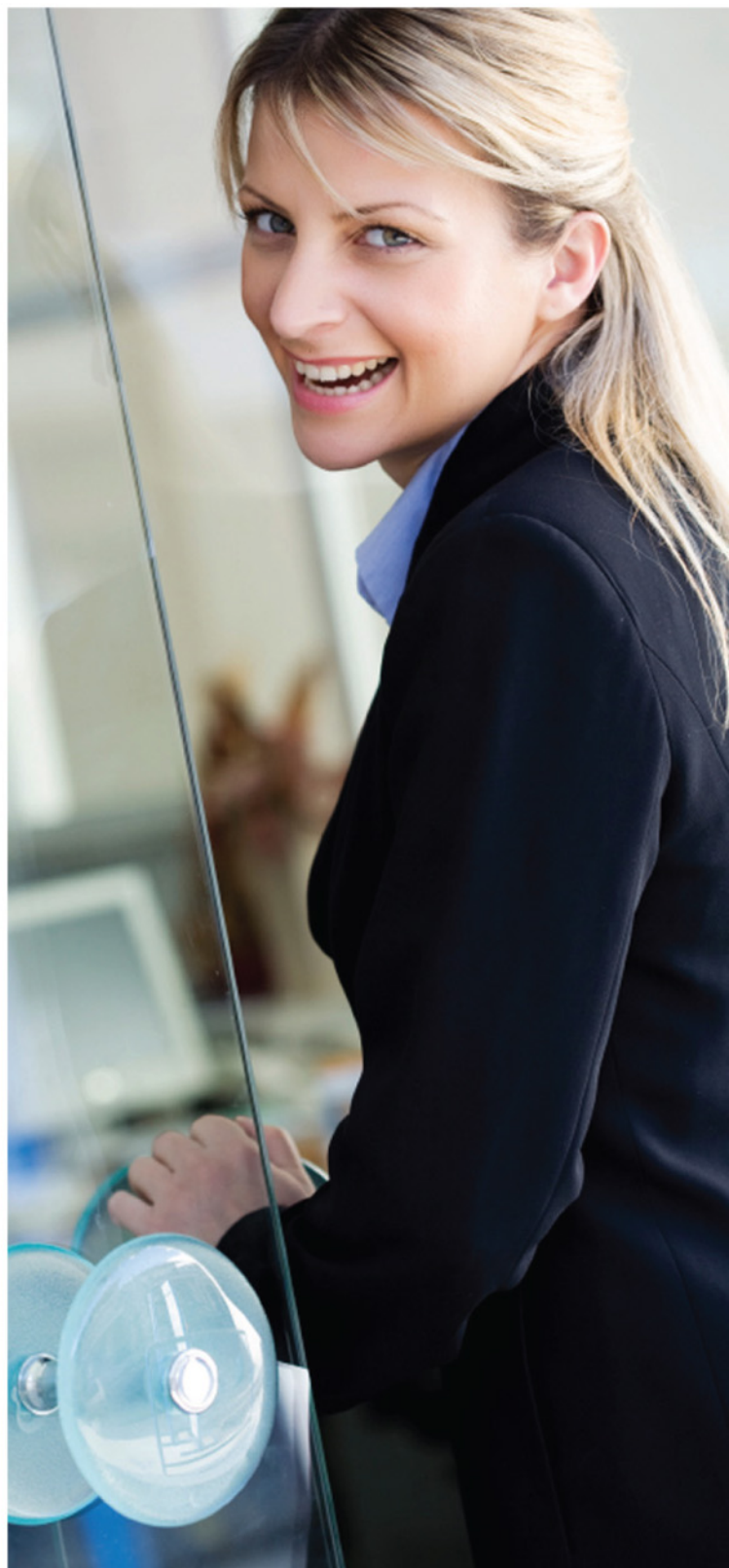
Aarzel niet om bij uw bank nadere informatie te vragen omtrent handelspapier.

Minder gebruik van handelspapier

In de jaren 90 werd het meest gebruik gemaakt van wisselbrieven en orderbriefjes. De jongste tien jaar zien we echter een terugval van ongeveer 10 tot 15% per jaar: in 1998 waren er maandelijks meer dan 74.000 uitgiften van wisselbrieven en orderbriefjes en bedroeg het aantal bekendgemaakte protesten 1.530, maar in 2010 waren er nog slechts 13.080 maandelijks uitgiften en 399 bekendgemaakte protesten.

Er zijn verscheidene redenen voor de daling in het gebruik: het aanbod aan alternatieve producten, de invoering van de SEPA, de promotie die de Europese Commissie voert voor geautomatiseerde en toekomstgerichte producten of nog de stijging van de verwerkingskosten, vooral dan de vaste kosten die moeten worden afgeschreven over een aantal uitgiften dat voortdurend daalt.

Wisselbrieven en orderbriefjes kunnen niet zomaar worden afgeschaft, omdat ze onder een regelgeving vallen die voortvloeit uit het door België ondertekende Verdrag van Genève van 1930.



Een studie van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Wat willen de vrouwelijke zelfstandigen?

Het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft aan JUMP de taak toevertrouwd om een stand van zaken van het vrouwelijk ondernemen in België op te stellen en de verwachtingen van de vrouwelijke ondernemers beter te kennen. Het objectief is namelijk aan de vrouwen praktische middelen aan te bieden ter verwezenlijking van hun professionele verwachtingen. Het ondernemerschap is één van de fundamentele aspecten van het professioneel leven van de vrouwen.



ZELFSTANDIGE LOOPBAANKEUZE MINDER AANVAARD

Op de vraag om te weten of de opstart als zelfstandige vrouw een sociaal aanvaarde keuze is, hebben 93% Nederlandstalige vrouwen van het panel bevestigend geantwoord, terwijl slechts 75% Franstalige vrouwen dezelfde mening opperden. Het is trouwens ook de verdeelde mening van de vrouwelijke zelfstandigen die sinds minder dan 3 jaar een onderneming hebben: zij menen dat hun keuze van carrière sociaal minder aanvaard wordt dan bij de vrouwen die reeds meer dan 5 jaar een onderneming hebben.

Enkel 56% van de vrouwen, die geantwoord hebben, met kinderen van jonge leeftijd vinden dat de opstart als zelfstandige een sociaal aanvaarde carrièrekeuze is voor een vrouw. Dit is minder dan de vrouwelijke zelfstandigen van de twee andere categorieën, waarvan 68% vinden dat het een aanvaarde keuze is. Zou de maatschappij dan niet nog niet klaar zijn om de 'Mompreneuses' te aanvaarden?

Het ondernemerschap en de KMO's vormen een bron van werkgelegenheid en van economische groei voor onze landen. Welnu, hoewel België de 22ste plaats inneemt (voor Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, Nederland,...) van alle landen in de wereld in het klassement voor de gemakkelijheid van het ondernemerschap, zijn de Belgen, samen met de Slovaaksen, het minst geneigd tot ondernemen. Er zijn minder vrouwelijke zelfstandigen dan mannen, zij zijn tevens in de minderheid als het gaat om een onderneming op te starten of hebben minder ambitie om ze op te starten (latente ondernemers).

Volgens de cijfers van GEL (Global Entrepreneurship Monitor), bestaat er bijna in alle landen van de wereld, of het nu gaat om Afrika, Azië of Europa, wat ook de rijkdom of de cultuur van het land weze, een duidelijke afwijking van types op het vlak van ondernemers: België situeert zich vooral onderaan het Europees klassement met slechts 2,91% van vrouwelijke ondernemers (vs: 6,16 % mannen).

Volgens de cijfers van de RSVZ, waren er in België op 31 december 2008, 915.883 zelfstandigen. 307.720 onder hen zijn vrouwen, wat twee maal minder is dan hun mannelijke collega's

ENKELE AANBEVELINGEN

JUMP heeft aan de personen van ons panel gevraagd een cijfer van 0 tot 3 toe te kennen aan de initiatieven, die zij willen ontwikkeld zien.

Familiale steun

Degenen die het hoogst scoorden, zijn deze die hulp verlenen aan het familiaal leven. Inderdaad, 83% van de vrouwelijke zelfstandigen wensen meer opvang voor de kinderen. Zij dringen er vooral op aan dat deze diensten flexibeler zouden zijn. 78% wensen een zwangerschapsverlof gelijk aan dat van de loontrekkenden. 78% zijn geïnteresseerd in het idee van de vliegende ondernemer en 69% wensen meer steun voor de kinderen op schoolniveau.

De nieuwe vrouwelijke zelfstandigen (met een onderneming minder dan 3 jaar) staan gunstiger tegenover deze maatregelen dan de reeds gevestigde zelfstandigen (met een onderneming van meer dan 5 jaar), vooral wat betreft het zwangerschapsverlof (97% vs 83%) en de vliegende ondernemer (82% vs 75%).



Zichtbaarheid

Volgen dan de initiatieven die meer zichtbaarheid aan de vrouwelijke zelfstandigen bieden. Zo zouden 79% willen dat er netwerken zijn van ambassadrices ('voorbeeldfuncties'), die hun ervaring delen met de jonge vrouwen. 77% zouden graag een evenement opgestart zien voor de vrouwelijke zelfstandigen. Deze idee is des te meer populair bij de nieuwe vrouwelijke zelfstandigen: 82% onder hen staan er gunstig tegenover.

Opleiding

De financiële, juridische en verkoopopleidingen halen eveneens hoge scores. Gemiddeld zouden 77% van de vrouwelijke zelfstandigen geïnteresseerd zijn in dit type van opleidingen.

71% zouden ook graag opleidingen volgen inzake human resources.

In hun algemene commentaren wensen de personen van ons panel dat deze opleidingen gegeven worden buiten de werkuren en dat deze minder duur (zelfs gratis) zouden zijn.

Begeleiding

74% van de vrouwelijke zelfstandigen van ons panel zouden willen gemengde 'incubators' zien ontwikkelen. Hun meningen zijn meer verdeeld wat betreft de vrouwelijke incubators.

Gemiddeld 81% van de vrouwen, die geantwoord hebben, willen dat er een portaalsite ontwikkeld wordt, die alle informatie noodzakelijk voor de vrouwelijke zelfstandigen hergroepeert.

73% van de personen van ons panel wensen ook de ontwikke-

ling van gemengde netwerken en 67% staan gunstig tegenover enkel vrouwelijke netwerken.

63% zijn positief betreffende het idee van begeleiding bij de aankoop, de overdracht of de verkoop van een zaak en 75% betreffende begeleiding bij de groeistrategie.

Mentoring haalt 71% van de stemmen.

Financiering

De voorgestelde maatregelen betreffende de financiering hebben over het algemeen minder succes dan de andere. Niettemin, zijn de resultaten goed.

De voorstellen, die het meest succes kenden, zijn de toekenning van hulp bij de opstart van de onderneming met een gemiddelde van 74%..

De andere middelen, die succes hadden, zijn de subsidies voor de innovatieve vrouwelijke zelfstandigen. De Business Angels en het microkrediet zijn praktisch gelijk met respectievelijk 57% en 58%. Volgen dan de fondsen en de leningen voor de ondernemingen van vrouwen.

Professioneel milieu

In deze categorie, vormen de gemengde Business Center de meest gewaardeerde middelen met een gemiddelde van 70% van de vrouwelijke zelfstandigen die er enthousiast over zijn.

Daarop volgt de pensioenverzekering, speciaal voor de vrouwen.

ENKELE CONCRETE VOORSTELLEN

De ondervraagde personen hebben zelf enkele voorstellen tot initiatief naar voren gebracht:

- Degelijke steun voor de kinderen: school, opvang van kinderen in geval van ziekte enz.
- Tactische en financiële steun voor de vrouwen in een één ouderschap familie
- Meer steun bij de opstart van een onderneming: minder lasten, meer subsidies, meer netwerken op punt stellen die de risico's verminderen. Deze laatste zijn de belangrijkste hinderpaal of rem voor het ondernemerschap
- Degelijke herziening van het statuut van zelfstandige
- Reëel zwangerschapsverlof
- De vrouwen aanmoedigen om te investeren en risico's te nemen, te ondernemen zoals de mannen
- « Behandel ons verschillend, maar op een gelijke manier »
- Opleidingen 's avonds of in het weekend, gratis of goedkoop.





START YOUR BUSINESS

Founding Partners



Golden Partners



www.startyourbusiness.be





Dankzij de tussenkomst van de Kredietbemiddelaar...

2 op de 3 financieringsproblemen opgelost!

Sinds 2 jaren activiteit, heeft de Kredietbemiddelaar een aantal dossiers voor een totaalbedrag van 123 miljoen euro behandeld. Dankzij zijn tussenkomst kon 77% van de bedreigde arbeidsplaatsen worden behouden.

Sinds de oprichting ervan in februari 2009 heeft de Kredietbemiddelaar bijna 600 dossiers ontvangen van ondernemingen die moeilijkheden ondervinden bij het vinden van de nodige financiering bij hun bank.

Steunen de bedrijven

Het systeem van de kredietbemiddeling werd opgericht in het kader van het federale KMO-plan van Sabine Laruelle, minister van KMO's en Zelfstandigen. De OESO en de Europese Commissie beschouwen de kredietbemiddelaar als een van de beste praktijken om de impact van de financiële en de economische crisis op de KMO's te beperken.

De minister is blij de relevantie vast te stellen van het systeem dat een snelle en efficiënte ondersteuning biedt aan elke onderneming, bedrijfsleider, ambachtsman, handelaar, beoefenaar van een vrij beroep of individueel ondernemer, die moeilijkheden ondervindt bij zijn bank(en) om zijn financiële problemen op te lossen.

Efficiënt en goedkoop

Vandaag vertegenwoordigen de dossiers behandeld door de Kredietbemiddelaar een totaalbedrag van 123 miljoen euro.

Dankzij zijn tussenkomst kon 77% van de bedreigde arbeidsplaatsen worden behouden. Dat betekent 2.200 veiliggestelde voltijds equivalenten. Gelet op de beperkte structuur van de dienst voor kredietbemiddeling, gaat het zeker om de goedkoopste steunmaatregel om de tewerkstelling in België te beschermen.

Het activiteitenverslag 2010 van de Kredietbemiddelaar is beschikbaar op www.kredietbemiddelaar.be.

Sleutelcijfers na twee jaar bestaan

- 123 miljoen euro uitstaande kredieten behandeld in bemiddeling
- 2.200 veiliggestelde voltijds equivalente arbeidsplaatsen
- 1 onderneming per dag vraagt steun van de Bemiddelaar
- 60 % slaagpercentage
- 77% van de tewerkstelling behouden
- 98% van de ondernemingen in bemiddeling zijn KMO's
- Gemiddelde behandelde bedragen: 270.100 euro (mediaan: 82.800 euro).

Een bedrijf overnemen in 5 stappen

Starten met het ondernemerschap kan door een bestaand bedrijf of activiteit over te nemen. Aangezien een bedrijf overnemen of een nieuwe zaak starten niet tot de dagdagelijkse taak van de meeste onder ons behoort, is het raadzaam een beroep te doen op specialisten zoals uw accountant of een overnameadviseur. Om welke reden U ook een bedrijf wenst over te nemen, er duiken steeds een aantal vragen op. Deze handleiding beschrijft het overnameproces in 5 stappen en tracht hiermee een houvast te bieden aan de ondernemer.



Stap 1: de voorbereiding

Zoals wel vaker het geval, en niet anders bij een overname, is een goede voorbereiding van cruciaal belang voor het welslagen van een overname. Het is in deze eerste stap belangrijk dat u duidelijk de doelstellingen van de overname bepaalt. Uw financiële mogelijkheden en het soort bedrijf naar waar u op zoek bent, zullen het overnametraject in grote mate bepalen.

Doelstellingen bepalen

Een overname kan gebeuren door een bestaande onderneming of door een particulier. Voor de ene partij zullen de doelstellingen waarschijnlijk anders liggen dan voor de andere. Dit artikel beperkt zich tot de te volgen stappen in het geval van een MBI (Management-Buy-In).

Een mogelijke motivatie voor de particulier is de verwezenlijking van een langgekoesterde droom. Ook de vrijheid en de financiële onafhankelijkheid zijn mogelijke stuwende krachten voor een overname. Het is voor de particulier van belang zijn doelstellingen in kaart te brengen en te kijken of een overname wel het geschikte middel is om ze te realiseren.

Een overname door een bedrijf is vaak, maar zeker niet altijd, gebaseerd op veeleer rationele doelstellingen zoals marktaandeel, schaalvoordelen, synergievoordelen en externe groei.

Richtinggevend gesprekken

Om een inzicht te krijgen in de voor- en nadelen, opportu-

niteiten en risico's van een overname is het aangewezen om andere ondernemers en specialisten vrijblijvend te raadplegen. Deze specialisten zijn ondermeer: banken, accountants, juristen, advocaten, fiscalisten en overnameadviseurs.

Profiel maken

Als men na afweging van de voor- en nadelen van de overname, beslist om een overname te gaan realiseren, moet men een welomlijnd profiel opstellen. Dit zoekprofiel moet minimaal volgende elementen bevatten: sector, activiteiten, omvang, bedrijfsstructuur, bedrijfscultuur, personeel, levensfase, regio en richtprijs.

Stap 2: de benadering van kandidaat-ondernemingen

Nu u reeds zicht heeft op de onderneming die u wil overnemen, kan u op zoek gaan naar kandidaat-ondernemingen. De juiste zoekkanalen selecteren is hier van cruciaal belang.

Selectie van kandidaten

Op basis van het opgestelde zoekprofiel is het nu de bedoeling een aantal mogelijke kandidaten te gaan selecteren. Om kandidaten te kunnen selecteren moet men een aantal zoekkanalen raadplegen. Traditioneel gebeurt dit op overnameplatforms zoals overnameweb of overnamemarkt waar de focus voornamelijk ligt op detailhandel en horeca. Het overnameplatform www.bedrijventekoop.be richt zich voornamelijk tot KMO's. Daarnaast is het zinvol een overnameadviseur te consulteren, zij zijn immers goed op de hoogte van het reilen en zeilen in de overnamemarkt.

Wanneer u één of liefst meerdere bedrijven heeft gevonden, die aan de door u vooropgestelde criteria voldoen, wil u uiteraard meer over deze bedrijven te weten komen om zo een juiste kandidaat te kunnen selecteren. Deze informatie vindt u meestal terug in het informatiememorandum. Dit is een document, opgesteld door de kandidaat-onderneming, dat alle belangrijke informatie bevat mbt de onderneming. Het gaat hier over vertrouwelijke informatie, daarom wordt veelal gevraagd een geheimhoudingsovereenkomst te tekenen alvorens inzage te krijgen in het informatiememorandum. Het informatiememorandum omvat meestal volgende informatie: naam van de onderneming, sector en activiteiten, juridische en

organisatorische structuur, alle relevante boekhoudkundige gegevens, reden van verkoop en een indicatie van de verkoopprijs. Kortom alle informatie om te kunnen oordelen of het bedrijf aan alle criteria voldoet.

Kandidaten benaderen

Na het opstellen van een lijst van interessante bedrijven, moeten een aantal kandidaten worden geselecteerd die u effectief wil gaan benaderen. De hulp van een overnameadviseur kan bij het benaderen van de kandidaten van pas komen. Discretie en ervoor zorgen dat de juiste informatie bij de juiste personen terecht komt, is immers van groot belang.

Eerste kennismaking

Wanneer u, eventueel vergezeld van een overnameadviseur, een kandidaat voor het eerst gaat bezoeken, is het raadzaam vooraf een lijst op te stellen met de belangrijkste vragen. Enkel zo kunt u goed beoordelen of je al dan niet een stap verder wil gaan met de kandidaat-onderneming. Wij denken hierbij bijvoorbeeld aan vragen met betrekking tot de looptijd van bepaalde contracten, de samenstelling van het personeelsbestand, overtolige voorraden, noodzakelijke vergunningen of eventuele aanblijfsperiode; voor zover deze niet zijn toegelicht in het informatiememorandum. Bij deze eerste kennismaking is het niet gebruikelijk om meteen over prijzen en betalingsvoorwaarden te praten.

Het fiscale aspect

Het juridische en fiscale aspect van een overname moet zorgvuldig bekeken worden. Hiervoor wordt best beroep gedaan op een specialist. Een accountant, boekhouder of fiscalist zal kunnen uitmaken of het voor de koper aantrekkelijk is om een vennootschap op te richten. De oprichting van een vennootschap heeft naast juridische en fiscale gevolgen, uiteraard ook financiële gevolgen, daar ondermeer een uitgebreide boekhouding zal moeten worden gevoerd.

De fiscale aspecten hebben veelal te maken met de aard van de overdracht. Zo kan de overdracht plaatsvinden onder de vorm van de overdracht van activiteiten of de overdracht van aandelen. De aard heeft verregaande fiscale en juridische gevolgen. Het is dan ook ten eerste aan te raden hiervoor een specialist te raadplegen.

Stap 3: de onderhandelingen

Op basis van de kennismakingsgesprekken en alle andere informatie mbt de kandidaat-ondernemingen moet het mogelijk zijn te bepalen met welke onderneming u verder in zee wenst te gaan. In deze derde stap voert u een waardeanalyse uit, wordt de financierbaarheid beoordeeld en worden de intentieonderhandelingen gevoerd.

Waardeanalyse

De waarde van een onderneming bepalen is geen gemakkelijke opdracht. Bovendien bestaan er tal van waarde-

ringsmethoden. Voor dit belangrijke proces wordt aangeraden beroep te doen op een overnameadviseur, dewelke vertrouwd is met het waarderingsproces. Een veelgebruikte waarderingsmethode is de "discounted cashflow methode" gebaseerd op de verwachte toekomstige kasstromen. Een andere methode die vaak wordt gehanteerd is de "gecorrigeerde intrinsieke waarde", hier worden op het eigen vermogen aantal correcties gedaan. Andere methodes maken gebruik van multiplicatoren, één die vaak wordt gebruikt, is de EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciations and amortizations). Bij deze methode wordt het resultaat voor financiële kosten en opbrengsten, belastingen, afschrijvingen en waardeverminderingen, vermenigvuldigd met een bepaalde factor, meestal gelegen tussen de 2,5 en 5. Daarnaast bestaan er ook nog tal van andere methodes zoals de rentabiliteitswaarde en "pay back".

Financierbaarheid beoordelen

Nu u weet wat de kandidaat-onderneming ongeveer waard is, moet u beoordelen of en hoe u de overname kan financieren. In de eerste stap werd een ruwe schatting gemaakt van de financieringsmogelijkheden, hier dient nu dieper op ingegaan te worden. Mogelijke financieringsbronnen zijn: eigen middelen, bankleningen, participaties door derden, betaling in termijnen, een achtergestelde lening van de verkoper of een combinatie van deze financieringsbronnen.

Het is van belang reeds in een vroeg stadium, mogelijke financiële partners te betrekken in het verhaal van de overname. Hun rol zal vaak cruciaal blijken het tot een goed einde brengen van de overname.

Intentieonderhandelingen

Nadat de financierbaarheid werd beoordeeld en zich hier geen problemen stellen, kan overgegaan worden tot de intentieonderhandelingen. Volgende onderwerpen moeten ondermeer aan bod komen: koopprijs en betalingswijze, toekomstige betrokkenheid van de huidige directie,



garantiestellingen, vervolgprocedure en ontbindende of opschortende voorwaarden. Het is van belang dat bij deze onderhandelingen een jurist of overnameadviseur aanwezig is. Deze onderhandelingen leggen de basis voor de zogenaamde letter of intent.

Stap 4: de afronding

Nadat u en de koper het in de hoofdlijnen eens zijn over de transactievoorwaarden, moeten nog een aantal belangrijke knopen worden doorgehakt. De letter of intent, het boekenonderzoek, de koopakte en de overdracht vormen de laatste officiële stappen.

Letter of intent

De afspraken die in de intentieonderhandelingen werden gemaakt, worden vastgelegd in de letter of intent of de intentieverklaring. Deze verklaring verbindt beide partijen enigszins, goede trouw vormt hier echter een zeer belangrijk element. De LOI omvat ondermeer volgende zaken:

- periode dat de intentieverklaring geldig is;
- exclusiviteitsbeding;
- onderhandelingschema;
- waarderingsmethode;
- non-sollicitatiebeding;
- voorbehoud vrijblijvendheid;
- geschillenregeling;
- ontbindende clausules.

Daarnaast is het zeker aan te raden om in de LOI een aantal afspraken vast te leggen met betrekking tot het verloop van de due diligence, de volgende stap in het proces.

Due diligence

Bij de due diligence, ook wel boekenonderzoek genaamd, wordt de juistheid van de informatie die u verkreeg van de kandidaat-onderneming gecontroleerd om te vermijden dat er spreekwoordelijke lijken uit de kast zouden vallen. Het is van groot belang dat dit werk gebeurt door specialisten. U kunt hiervoor terecht bij een accountant of een bedrijfsrevisor. Indien blijkt dat de informatie niet klopt kan ofwel worden afgezien van de overname ofwel de overname heronderhandeld worden. Indien uit de due diligence gunstig verloopt, kan overgegaan worden tot de opmaak van de koopovereenkomst.

De koopovereenkomst

De koper is verantwoordelijk voor het opstellen van de koopovereenkomst. De koopovereenkomst omvat de koopprijs alsook specificaties met betrekking tot de roerende en onroerende goederen die deel uit maken van de overdracht alsook wederzijdse garanties die de betrokken

partijen afgeven. Voor het opstellen van deze overeenkomst schakelt u best een jurist in.

De overdracht

De overdracht omvat de ondertekening van de overeenkomst en de overdracht van de aandelen of de activiteiten alsook de (gedeeltelijke) betaling van de koopsom.

Bij een overdracht van aandelen wordt u eigenaar van de gehele onderneming. U neemt alle activa maar ook alle passiva, rechten en verplichtingen die daaraan gekoppeld zijn mee over.

Bij een activatransactie worden slechts bepaalde activiteiten of activa overgenomen. U verkrijgt enkel de activa, terwijl de aandelen in handen blijven van de verkoper.

Stap 5: de implementatie

Voor de aanvang van deze laatste stap, met name in de laatste fases van de overname, moeten reeds intensieve gesprekken plaatsvinden om een toekomstplan voor de overname op te stellen. Het is van cruciaal belang dat de violen worden gelijkgesteld tussen koper en verkoper met betrekking tot het informeren van alle stakeholders van de onderneming. Zo moet zowel naar het personeel, de klanten, de leveranciers en andere belanghebbende, het zelfde verhaal worden verteld.

Daarnaast moet u, nu u een eigen bedrijf in handen heeft, gestructureerd tewerk gaan bij het realiseren van uw doelstellingen. Een goed plan voor de eerste 3 à 4 maanden is dan ook onontbeerlijk. Neem in deze planning acties op om het vertrouwen van uw medewerkers te winnen en bekendheid bij klanten te verwerven. Daarnaast moet bij het opstellen van de planning ondermeer de vraag worden gesteld of bepaalde bedrijfstakken al dan niet moeten verdwijnen, hoe bepaalde bedrijfsonderdelen kunnen worden verbeterd en of het personeelsbestand al dan niet dient gewijzigd te worden.

Het plan moet uiteraard ook een financieel luik bevatten waarin bepaalde financiële doelstellingen worden vooropgesteld. De vooropgestelde doelstellingen regelmatig opvolgen, evalueren en bijstellen zal bijdragen tot het succes van de overname.



België

De vrouwen- en mannenberoepen

Aandeel VROUWEN t.o.v. alle werkenden, in % van het totaal	1993	1999	2006	2008	2009	2010
Vrouwen - alle beroepen	40,3%	42,4%	43,9%	44,7%	45,0%	45,2%
Diëtiste	>99%	96,8%	83,7%	95,1%	87,9%	99,0%
Huishoudelijke schoonmaakster	96,5%	97,8%	>99%	96,4%	98,8%	98,2%
Kleuterleidster	98,2%	>99%	98,7%	97,2%	98,4%	97,6%
Kinderoppas en gezinshelpster	98,0%	98,6%	98,3%	96,8%	97,8%	97,0%
Secretaresse	93,6%	94,0%	93,5%	93,2%	92,2%	93,0%
Directiesecretaresse	94,6%	96,6%	93,5%	92,3%	96,2%	90,8%
Ziekenverzorger en hulpverpleegster	91,5%	82,3%	94,1%	86,7%	93,2%	89,5%
Verpleegster	90,6%	87,8%	88,8%	87,3%	87,5%	88,2%
Apothekersassistente	88,7%	90,4%	92,9%	86,1%	85,8%	87,3%
Schoonmaakster en ruitenwasser	90,6%	87,8%	87,5%	90,8%	87,7%	85,5%
Kapster en schoonheidsspecialiste	76,0%	77,2%	78,3%	81,6%	83,7%	85,1%
Onderwijzeres in het lager onderwijs	71,8%	76,7%	79,4%	81,3%	79,6%	83,6%
Kassierster, loketbediende	78,0%	80,0%	80,9%	79,4%	81,4%	80,6%
Receptioniste	85,7%	76,7%	83,5%	86,7%	81,1%	80,2%
Bediende in de boekhouding	68,7%	74,2%	72,3%	72,4%	75,1%	77,8%
Maatschappelijk assistente	76,8%	74,2%	73,3%	75,8%	74,0%	75,3%
Bibliothecaris, documentaliste	75,5%	78,6%	75,7%	69,5%	71,7%	74,5%
Apotheker	49,4%	64,3%	63,3%	72,3%	67,6%	71,8%
Verkoopster en winkelbediende	78,9%	76,7%	75,5%	73,8%	72,4%	70,1%
Airhostess en stewardess	80,7%	81,1%	83,8%	72,2%	66,2%	68,3%



Aandeel MANNEN t.o.v. alle werkenden, in % van het totaal	1993	1999	2006	2008	2009	2010
Mannen - alle beroepen	59,7%	59,7%	56,1%	55,3%	55,0%	54,8%
Bestuurder van grondwerk- en bouwmachines	>99%	>99%	>99%	>99%	>99%	>99%
Bouwvakker	>99%	>99%	>99%	>99%	>99%	>99%
Houthakker en bosarbeider	>99%	>99%	95,1%	>99%	98,5%	>99%
Havenarbeider, scheepslader, scheepslosser	97,8%	97,8%	97,1%	97,2%	98,8%	98,9%
Pompier	>99%	>99%	98,5%	98,5%	98,0%	98,9%
Elektricien	96,8%	96,8%	>99%	97,9%	>99%	98,7%
Lasser en brander	99,0%	99,0%	97,7%	97,0%	97,6%	98,5%
Loodgieter	>99%	>99%	98,8%	98,4%	>99%	98,3%
Automechaniciën	97,9%	97,9%	98,6%	98,8%	97,6%	98,3%
Timmerman, schrijnwerker en parketlegger	>99%	>99%	>99%	98,4%	97,9%	98,3%
Meubelmaker	95,5%	95,5%	95,7%	97,3%	97,7%	97,2%
Elektromechaniciën en elektromonteur	95,3%	95,3%	93,9%	98,0%	96,3%	96,2%
Straatveger en vuilnisman	98,4%	98,4%	96,8%	98,2%	96,3%	94,5%
Schilder, behanger en decorateur	98,1%	98,1%	95,6%	93,8%	96,2%	93,5%
Beenhouwer	89,5%	89,5%	88,5%	91,7%	85,0%	90,7%
Ingenieur	93,9%	93,9%	87,3%	88,9%	91,1%	89,5%
Buschauffeur	96,1%	96,1%	90,7%	82,2%	90,2%	88,3%
Opzichter en ploegbaas	92,2%	92,2%	88,1%	87,6%	89,3%	86,3%
Informaticus en systeemanalist	77,9%	77,9%	83,9%	85,1%	87,1%	83,7%
Politieagent (en rijkswachter)	97,9%	97,9%	81,8%	82,8%	76,3%	83,4%



ondernemen in Vlaanderen - Gent 2011

ONTDEK NIEUWE BUSINESS OPPORTUNITeiten!

E-COMMERCE, FRANCHISING, DIGITAAL ONDERNEMEN...

START SUCCESVOL!

Inclusief

**FRANCHISING
VLAANDEREN**



met een 20-tal formules die recruterend!

WWW.FRANCHISINGVLAANDEREN.BE

Ontmoet meer dan 120 exposanten!

Schrijf u in om uw gratis
toegangsbadge te bekomen op
www.ondernemeninvlaanderen.be

3^{de} EDITIE VAN DE BEURS
27 OKTOBER 2011
FLANDERS EXPO - GENT

Met de steun van



Vlaanderen
In Actie
Pact 2020



Agentschap
Ondernemen



www.startyourbusiness.be



120 EXPOSANTEN • 3500 BEZOEKERS • MEER DAN 35 CONFERENTIES & WORKSHOPS



Werken met zelfstandige medewerkers i.p.v. werknemers: aandachtspunten

België is ongetwijfeld het land van Magritte, lekkere chocolade, uitgeregende zomers en.... een hoge loonkost en een niet altijd even flexibel arbeidrecht. Geen wonder dus dat ondernemingen soms moeilijk aan de verleiding kunnen weerstaan om beroep te doen op mensen die hun diensten als zelfstandige medewerker aanbieden eerder dan personeel onder een arbeidsovereenkomst aan te trekken. In deze bijdrage gaan wij dieper in op enkele aandachtspunten waarmee een onderneming rekening dient te houden wanneer zij werkt met zelfstandige medewerkers.



Zelfstandige medewerkers: de voor- en nadelen voor de onderneming

We trappen een open deur in wanneer we aangeven dat de loonkost in België hoog is. Werknemers hebben niet alleen recht op een basisloon (dat nooit onder bepaalde minima mag gaan), op (enkel en dubbel) vakantiegeld, op loon tijdens bepaalde ziekteperiodes, op, in heel veel gevallen, een 13de maand evenals op een hele reeks voordelen die in individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten worden vastgelegd (bijvoorbeeld een pensioenplan, een hospitalisatieverzekering, privégebruik van een bedrijfswagen, maaltijdcheques, enz.). Daarenboven betaalt de werkgever ook sociale bijdragen op een groot deel van het gebruikelijke loonpakket. Verder zijn er nog een aantal "randkosten" verbonden aan het tewerkstellen van werknemers (bijvoorbeeld de kosten van een sociaal secretariaat, arbeidsongevallenverzekering, enz.).

Daarnaast geldt ook de vaststelling dat het Belgische arbeidsrecht dingen vaak strikt reglementeert en in een aantal domeinen weinig flexibiliteit biedt. De werkgever zal rekening moeten houden met heel wat regels die terug te vinden zijn in een onoverzichtelijk amalgaam van wetteksten. Deze regels betreffen niet enkel de individuele arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer (bijvoorbeeld het loon, het proefbeding, het

niet-concurrentiebeding, de ontslagregels, enz.), maar ook de arbeidsreglementering (bijvoorbeeld arbeidsduur en overloon, wettelijke vakantie, veiligheid op de werkplaats, arbeidsverminderende maatregelen, enz.) evenals de collectieve arbeidsrelaties (bijvoorbeeld de werking van de ondernemingsraad, enz.).

Al deze arbeidsrechtelijke regels moeten niet worden nageleefd ten opzichte van een zelfstandige medewerker. Partijen hebben in het kader van een zelfstandige samenwerking dus veel meer vrijheid om hun samenwerking de gewenste vorm te geven inzake, bijvoorbeeld, het concrete resultaat dat wordt verwacht, de momenten waarop de medewerker beschikbaar dient te zijn, enz.

Maar er zijn niet alleen voordelen. Het feit dat een zelfstandige medewerker per definitie op onafhankelijke basis werkt, kan ook een nadeel van de onderneming uitmaken aangezien een onderneming ten opzichte van een werknemer veel strenger toezicht kan houden. Het kenmerkende van een arbeidsrelatie is immers een band van ondergeschiktheid waarbij de werknemer tijdens de overeengekomen arbeidsduur ter beschikking staat van een werkgever en diens instructies zal dienen uit te voeren. Het kenmerkende van het statuut van zelfstandige is dat er geen sprake is van dergelijke band van ondergeschiktheid. De zelfstandige medewerker verbindt zich er immers toe diensten te presteren aan een onderneming zonder onder het gezag te staan van de onderneming. Eén en ander kan natuurlijk wel worden opgevangen door duidelijke clausules in de samenwerkingsovereenkomst met de zelfstandige medewerker op te nemen en een duidelijke resultaatsverbintenis overeen te komen.

Zelfstandige medewerkers: de voor- en nadelen voor de zelfstandige medewerker

Ook voor de zelfstandige medewerker zijn er voordelen verbonden aan een zelfstandige samenwerking. De zelfstandige medewerker heeft immers meer vrijheid inzake de organisatie van zijn taken in vergelijking met een werknemer die strikt de bevelen van de werkgever dient op te volgen, vaak binnen zeer

strikte arbeidsduurgrenzen. Gemakkelijker dan vele werknemers kan de zelfstandige aldus zijn/haar professioneel leven regelen in functie van het privéleven. Op fiscaal vlak kan de zelfstandige medewerker makkelijker professionele kosten inbrengen, hetgeen het zelfstandigenstatuut aantrekkelijk maakt. Het inkomen dat de zelfstandige verwerft is een bruto-inkomen waardoor, in tegenstelling tot de werknemer, de zelfstandige een aantal uitgaven vanuit zijn bruto-inkomen kan financieren en niet steeds, zoals de werknemer, vanuit het netto-inkomen. Indien men BTW-plichtig is, kan men ook BTW recupereren.

Er zijn echter ook heel wat nadelen verbonden aan het statuut van een zelfstandige medewerker. Het zelfstandigenstatuut brengt een aantal administratieve formaliteiten met zich mee. Zo zal de zelfstandige medewerker zich op eigen initiatief moeten aansluiten bij één van de wettelijk erkende sociale verzekeringsfondsen en dit ten laatste op de dag van het aanvangen van de werkzaamheden als zelfstandige medewerker. De zelfstandige medewerker zal zelf moeten instaan voor het betalen van de sociale zekerheidsbijdragen, zal zelf zijn voorafbetalingen aan de fiscus moeten doen, zal naargelang het geval BTW-aangiften moeten indienen etc. Niettegenstaande dat de overheid de laatste jaren hieraan iets tracht te doen, geniet de zelfstandige medewerker van een aanzienlijk mindere bescherming op het vlak van sociale zekerheid (geen werkloosheidsuitkeringen, lagere pensioenen, etc.) en zal dus eventueel in een private dekking van deze risico's moeten voorzien. De zelfstandige zal dan goed moeten nadenken hoe hij zijn inkomen besteedt en voldoende geld moeten opzij houden voor zijn sociale bijdragen en belastingen, maar desgevallend ook voor privéverzekeringen teneinde een aantal risico's te dekken. Tenslotte geniet de zelfstandige medewerker ook niet van de beschermende bepalingen van het arbeidsrecht. Zeker op het gebied van ontslag kan dit een groot verschil uitmaken aangezien een werknemer aanspraak kan maken op doorgaans ruime opzeggingstermijnen of opzeggingsvergoedingen, terwijl in het kader van een zelfstandige samenwerking normaal gezien beperkte opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen worden overeengekomen.

Kan men beide statuten combineren?

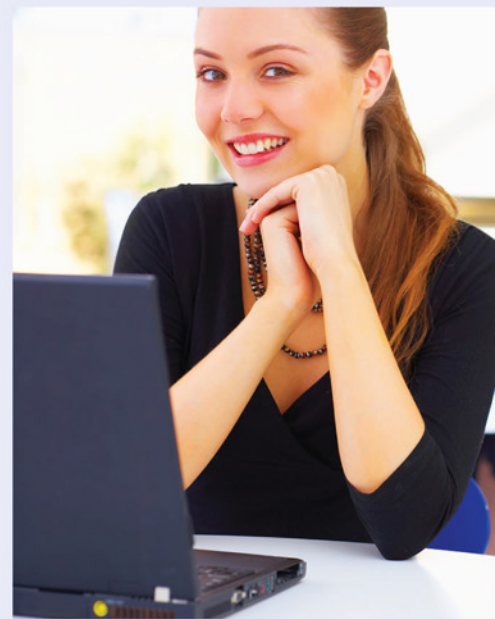
Het is mogelijk dat men is onderworpen aan het zelfstandigenstatuut en tegelijkertijd ook werknemer is. Dit kan meer bepaald het geval zijn indien de werknemer ook een vennootschapsmandaat uitoefent. De uitoefening van een vennootschapsmandaat wordt immers onweerlegbaar vermoed een zelfstandige beroepsbezigheid te zijn.

Daarnaast bestaat ook een regeling voor "zelfstandigen in bijberoep" met name mensen die in hoofdzaak als werknemer (of ambtenaar) werken en daarnaast nog een beperkte activiteit als zelfstandige hebben, bijvoorbeeld een CFO van een onderneming die "na zijn uren" ook nog een aantal klanten bedient als zelfstandig boekhouder of de psycholoog die halftijds als

werknemer in een ziekenhuis werkt en daarnaast een eigen privépraktijk heeft.

Risico van schijnzelfstandigheid

Wanneer een onderneming een beroep doet op een zelfstandige medewerker schuilt het gevaar van schijnzelfstandigheid altijd om de hoek met als risico dat de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst wordt geherkwalificeerd in een arbeidsovereenkomst. De dreiging van een herkwalificatie kan uit 2 hoeken komen. Ten eerste kan de RSZ onderzoeken of er wel degelijk sprake is van een zelfstandige samenwerking en of partijen niet de bedoeling hebben om de betaling van sociale zekerheidsbijdragen in het kader van het stelsel voor werknemers te omzeilen. Ten tweede kan ook de zelfstandige medewerker argumenteren dat hij in realiteit als een werknemer wordt behandeld en er eigenlijk sprake is van een arbeidsrelatie. Hij zal dit doen, bijvoorbeeld, naar aanleiding van de beëindiging van de samenwerking wanneer hij aanspraak wil maken op de gunstigere ontslagregeling voor werknemers.



Bij de beoordeling of iemand al dan niet als een werknemer of een zelfstandige dient te worden beschouwd, moet in principe de kwalificatie die door de partijen wordt gegeven aan hun samenwerking worden geëerbiedigd, behalve indien een analyse van de contractuele situatie of de effectieve uitvoering van de overeenkomst in strijd zou zijn met de kwalificatie die de partijen aan hun samenwerking hebben gegeven. M.a.w., partijen zijn in principe vrij om de aard van hun samenwerking te kiezen, maar moeten zich dan hiernaar gedragen. Het is niet mogelijk om af te spreken dat iemand als zelfstandige medewerker dienen zal verlenen en deze dan in feite als een werknemer te behandelen. Het is dus cruciaal dat de keuze van de partijen wordt bevestigd wordt, niet alleen door de inhoud zelf van hun (geschreven) overeenkomst, maar ook evenzeer door de wijze van uitvoering van deze overeenkomst.

De wettelijke grondslag van het bovengaande vindt men in de Arbeidsrelatiewet van 27 december 2006. Deze wet bepaalt 4 criteria aan de hand waarvan er kan worden beoordeeld of er sprake is van een zelfstandige samenwerking of een arbeids-

criteria aan de hand waarvan er kan worden beoordeeld of er sprake is van een zelfstandige samenwerking of een arbeidsrelatie:

- de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover de concrete uitvoering van de samenwerking daarmee overeenstemt;
- de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- de vrijheid van organisatie van het werk;
- de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Daarnaast wordt voorzien dat men per sector nog bijkomende criteria zou kunnen vastleggen. Hoe meer de vrijheid van organisatie van de werktijd en van het werk worden aangetaast, hoe groter de kans dat men tot het bestaan van een arbeidsrelatie komt. Dit belet echter niet dat partijen in hun zelfstandige samenwerkingsovereenkomst duidelijke afspraken kunnen maken over, bijvoorbeeld, het tijdstip waarop het werk (bijvoorbeeld een rapport of de installatie van een computernetwerk) klaar dient te zijn of volgens welke methode het werk dient te gebeuren.



Zelfs met dit wettelijk kader zal de rechtbank in elk con-

creet geval een beoordeling dienen te doen van de voorliggende elementen om een juiste kwalificatie te geven aan de manier waarop partijen hebben samengewerkt. De criteria van de Arbeidsrelatiewet zijn daarbij een leidraad voor de rechtbank, maar blijven vrij ruim omschreven zodat er steeds ruimte blijft voor interpretatie en dus discussie.

De Arbeidsrelatiewet voorziet ook de oprichting van een "commissie ter regeling van de arbeidsrelatie". Deze commissie zal een normatieve en administratieve afdeling hebben. De normatieve afdeling heeft een onderzoeks- en adviesbevoegdheid terwijl de administratieve afdeling tot taak heeft om in concrete gevallen die haar worden voorgelegd te bepalen welk socialezekerheidsstelsel op een samenwerking van toepassing is (een zogenaamde "sociale ruling"). De beslissingen van de administratieve afdeling zullen gelden voor een periode van 3 jaar en zullen bindend zijn voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), de Rijksdienst voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) en de sociale verzekeringsfondsen. De arbeidsrechtbank is echter niet gebonden door de beslissing en kan een afwijkende beslissing nemen indien haar een zaak wordt voorgelegd. Niettegenstaande de wet reeds van 2006

dateert, is deze commissie op heden echter nog steeds niet operationeel.

Het is dus op dit moment niet mogelijk voor partijen om op voorhand zekerheid te hebben over het feit of hun samenwerking al dan niet als een zelfstandige samenwerking kan worden beschouwd. Enkel wanneer iemand eerst als werknemer voor een bepaalde werkgever heeft gewerkt en nadien aan diezelfde onderneming als zelfstandige diensten zou verlenen, bestaat er een zogenaamde knipperlichtprocedure. De RSVZ zal dan immers een afschrift van de aansluitingsverklaring als zelfstandige overmaken aan de RSZ die dan over de mogelijkheid beschikt om een onderzoek in te stellen.

Gevolgen van een herkwalificatie

De gevolgen van een herkwalificatie van zelfstandige naar werknemer zijn ingrijpend en zullen zich niet het minst laten voelen op het gebied van de sociale zekerheid. De RSZ zal bij de opdrachtgever - die na herkwalificatie als werkgever wordt beschouwd - zowel de persoonlijke als de patronale sociale zekerheidsbijdragen invorderen op de vergoedingen die de zelfstandige medewerker verdiende gedurende de laatste 3 jaar. Deze termijn van 3 jaar kan zelfs verlengd worden tot 7 jaar indien er sprake is van bedrieglijke handelingen, of valse of opzettelijke onvolledige aangiften. Het is dus de opdrachtgever/ werkgever die het financiële risico draagt aangezien deze wettelijk verantwoordelijk is voor de betaling van de sociale zekerheidsbijdragen. Bovendien zal de RSZ niet alleen de achterstallige sociale zekerheidsbijdragen vorderen, maar ook intresten, bijdrageopslagen en zijn strafsancities voorzien wegens de niet-tijdige aangifte en betaling. Ingeval van strafrechtelijke veroordeling zijn de rechtbanken zelfs verplicht de opdrachtgever/werkgever te veroordelen tot het drievoud van de ontweken sociale zekerheidsbijdragen.

Voorts heeft de opdrachtgever/werkgever heel wat arbeidsrechtelijke bepalingen overschreden waarvoor hij eventueel een administratieve sanctie of zelfs een strafsancie kan opgelegd krijgen. Ook zal hij achterstallig vakantiegeld, eindejaarspremies, een opzeggingsvergoeding edm. aan de geherkwalificeerde zelfstandige medewerker moeten betalen indien deze een vordering richt tegen de opdrachtgever/werkgever.

Verboden terbeschikkingstelling

Een ander aandachtspunt waarmee rekening dient te worden gehouden in het kader van een zelfstandige samenwerking betreft de zogenaamde verboden terbeschikkingstelling van personeel. Terbeschikkingstelling van personeel komt neer op een situatie waarbij een onderneming/werkgever gezag uitoefent over de werknemers van een andere onderneming/werkgever. Een voorbeeld kan dit duidelijk maken. Een zelfstandige medewerker gaat aan de slag als interimmanager binnen de verkoopafdeling van een onderneming A teneinde een bepaald project tot een goed einde te brengen. Het risico bestaat dat de interimmanager bevelen gaat geven aan de werknemers



van deze verkoopsafdeling en aldus over werknemers van onderneming A werkgeversgezag uitoefent. Aldus zou kunnen gesteld worden dat onderneming A bepaalde van haar werknemers “uitleent” of “terbeschikking stelt” van een derde, met name de interimmanager. Dergelijke terbeschikkingstelling is in principe verboden.

Het is dan ook cruciaal dat de gezagsuitoefening bij de eigenlijke werkgever blijft en dus niet overgaat op, in ons voorbeeld de interimmanager (die de “gebruiker” zal worden genoemd). Er zijn echter wel uitzonderingen op dit principiële verbod. Bepaalde instructies kunnen immers wel worden overgedragen aan de gebruiker, in ons voorbeeld de interimmanager. Het gaat meer bepaald om instructies inzake arbeids- en rusttijden als inzake de uitvoering van het overeengekomen werk. Andere instructies zoals bijvoorbeeld het aanwerven van personeel, bepalen van het loon, promoties, disciplinaire bevoegdheid, beslissing tot ontslag edm. blijven de exclusieve bevoegdheid van de eigenlijke werkgever, de zogenaamde uitlener.

Het komt er dus op neer om in de overeenkomst met de zelfstandige medewerker uitdrukkelijk te bepalen dat eventuele instructies steeds plaatsvinden in het kader van de tussen partijen gesloten overeenkomst en in naam en voor rekening van de eigenlijke werkgever van de werknemers. Behoudens eventuele administratieve en strafrechtelijke sancties, is het gevolg van een verboden terbeschikkingstelling dat de gebruiker, in ons voorbeeld de interimmanager, en de werknemers van de uitlener, worden geacht te zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid. De werknemers kunnen deze arbeidsovereenkomst dan beëindigen zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding. Voorts zullen de gebruiker en de uitlener hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Enige voorzichtigheid is dus wel geboden.

Een weloverwogen keuze

Een onderneming die een beroep wenst te doen op een zelfstandige medewerker, moet een weloverwogen keuze maken. Het volstaat niet om louter een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst te sluiten. De zelfstandige medewerker moet zich ook als een zelfstandige kunnen gedragen. Indien dit niet het geval is, dreigt het gevaar van herkwalficatie als werknemer omdat er dan sprake is van schijnzelfstandigheid. Een goede overeenkomst is uiteraard onontbeerlijk. In de overeenkomst zal men dienen te vermijden dat wordt verwezen naar typische arbeidsrechtelijke terminologie en dienen clausules te worden opgenomen waarin wordt bepaald dat de zelfstandige medewerker in alle onafhankelijkheid diensten verleent. Ook het mogelijke risico van verboden terbeschikkingstelling dient contractueel te worden opgevangen.

Het risico van een herkwalficatie kan enigszins worden beperkt door een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst te sluiten met een vennootschap in de plaats van met een particuliere persoon. Tussen 2 vennootschappen kan immers geen arbeidsrelatie bestaan. Evenwel zou de rechtbank kunnen beslissen dat er een arbeidsrelatie bestaat tussen de opdrachtgever en de persoon achter de vennootschap die de diensten in werkelijkheid verleent. Ook in dit geval blijft het gevaar van een herkwalficatie dus om de hoek kijken.

Ook de zelfstandige medewerker denkt best 2 keer na vooraleer hij kiest voor het zelfstandigenstatuut. Niet alleen dient hij bepaalde administratieve formaliteiten te vervullen, hij verliest ook de sociale bescherming die hij als werknemer zou hebben.

De keuze voor het zelfstandigenstatuut of het werknemersstatuut blijft dus voor alle betrokken partijen steeds een moeilijke evenwichtsoefening. Er dient steeds een afweging plaats te vinden van de voor- en de nadelen, zowel door diegenen die een beroep wensen te doen op de zelfstandige als door de zelfstandige zelf.

*Philippe De Wulf & Stefaan Diels
Advocaten Taylor Wessing*



Me Philippe De Wulf



Me Stefaan Diels



**Samen begeleiden
wij u in alles wat u
onderneemt !**



**Syndicaat der
Zelfstandigen
& KMO's**

Zelfstandigen en bedrijfsleiders vertegenwoordigen de ruggengraat van de Belgische economie en werken actief mee aan de economische toekomst van het land. Een partnership tussen SDZ en PARTENA is hiervan een logisch gevolg.

Doelstelling : Zelfstandigen en KMO's vertegenwoordigen in alle sectoren en hen begeleiden in alles wat zij ondernemen.

www.partena.be

www.sdz.be



Nokia E6
AZERTY toetsenbord
én Touchscreen.

NOKIA
Connecting People