



Grenzeloos Competent
Compétences sans frontières

EEN WERKNEMER VINDEN OVER DE GRENS?

WELKE STAPPEN KAN JE ALS WERKGEVER NEMEN? HOE BEGIN JE ERAAN?



www.interreg-fwvl.eu
@InterregFWVL

Avec le soutien du Fonds européen de développement régional
Met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling



GRENZELOOS COMPETENT

Oktober 2018

INLEIDING

Je bent ondernemer en op zoek naar personeel. Je ondervindt heel wat moeilijkheden om de gepaste profielen te vinden.

Werknemers uit Frankrijk, of uit Wallonië kunnen wellicht een oplossing bieden.

Zij kunnen niet enkel de openstaande vacatures invullen maar kunnen bovendien een meerwaarde betekenen voor jouw onderneming met de aanbreng van nieuwe competenties en vaardigheden, wat leidt tot nog meer efficiëntie en een nieuwe dimensie geeft aan jouw onderneming.

Maar hoe begin je er aan ?

Het is om die reden dat deze nota ontwikkeld werd om je beter te begeleiden doorheen de diverse stappen van de rekrutering.

Deze nota is tot stand gekomen in het kader van het Interreg V-project (Frankrijk-Wallonië-West-Vlaanderen) dankzij de steun van EFRO en de Provincie West-Vlaanderen.

Het project streeft naar een betere afstemming van vraag en aanbod op de Frans-Belgische arbeidsmarkt en legt de focus op 3 speerpuntsectoren : agrovoeding, textiel & nieuwe materialen en duurzaam bouwen.

STAP 1 HEB JE WEL DE JUISTE FUNCTIE / COMPETENTIE -BESCHRIJVING?

Belang van een juiste beschrijving

Een succesvolle zoektocht naar een Franse of Waalse kandidaat voor een vacature – zoals met elke potentiële kandidaat – begint met een zorgvuldig opgesteld functieprofiel. In een functieprofiel beschrijf je de inhoud van de functie en geef je de gewenste kennis, vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten van de nieuwe werknemer aan. Voor Franstalige kandidaten is het aangewezen om een zo gedetailleerd en compleet mogelijke beschrijving te voorzien. Let wel dat de functiebeschrijving ook in het Frans dient opgesteld.

Waarom is een functieprofiel nodig?

- Het geeft je houvast. Het opstellen van een functieprofiel dwingt je om na te denken over welke kennis, vaardigheden en eigenschappen de kandidaat moet beschikken. Heb je dit in kaart gebracht, dan vormt het je kompas bij je zoektocht naar de meest geschikte nieuwe werknemer.
- Basis voor de advertentietekst. Aan de hand van het functieprofiel stel je de vacaturetekst op die je in de krant, op de website van het bedrijf of op vacaturesites wilt plaatsen. (cf. stap 2)
- Je kunt een functieprofiel tevens gebruiken als leidraad bij het sollicitatiegesprek en - na indiensttreding - bij een functionerings- of beoordelingsgesprek.
- Het bespaart je tijd en geld. Een geïnteresseerde in de vacature krijgt door een gedetailleerd functieprofiel een zo compleet mogelijk beeld en kan zo beoordelen of hij / zij de persoon is naar wie jij op zoek bent.

Waar hou je rekening mee bij het opstellen van een functie/competentiebeschrijving?

Stel volgende vragen bij het opmaken van een profiel:

- Wat is de juiste functietitel voor de job? Check ook of de Franse vertaling overeenstemt met dezelfde functie in Frankrijk / Wallonië.
- Wat zijn de minimale competenties om de job uit te voeren? Over welke zaken kan ik onderhandelen, welke zaken zijn niet onderhandelbaar. Gezien de arbeidskrapte, is het weinig zinvol om op zoek te gaan naar de witte raaf (cf. Stap 4 – rubriek taal).

Meer informatie voor het opstellen van functieprofielen:

Competent :

<http://production.competent.be/competent-nl/main.html>

Diversity Remix :

<http://www.diversityremix.be/nl/diversity-remix>

Alimento :

<http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx>

Codes Rome :

https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/repertoire-operationnel-des-metiers-et-des-emplois-rome/#_

Beroepenfiches :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/les-fiches-metiers-@/index.jspz?id=681>

Interimkantoren kunnen u ook hierin begeleiden

Cobot en Cefret bieden een persoonlijke dienstverlening aan voor textielbedrijven. Daarnaast kunnen de bedrijven gratis gebruik maken van de COMPETEX web-applicatie die de textielbedrijven in staat stelt om de competenties van hun werknemers te meten en te beheren.

Voor meer info contacteer :

Nederlands : cobot@cobot.be of bel naar 09/222 26 14

Frans : info@cefret.be of bel naar 056/84 20 39

STAP 2

VACATURE OPSTELLEN EN GRENSOVERSCHRIJDEND VERSPREIDEN

Hoe stel je een overtuigende Franse vacature op?

We geven tips aan de hand van de AIDA-techniek
(Attention – Interest – Desire – Action).

Idealiter :

- o trekt ze de aandacht van geschikte kandidaten
- o wekt ze hun interesse op
- o motiveert ze om te kiezen voor jou en je job
- o en spoort ze aan om daadwerkelijk te solliciteren

Opérateur / Opératrice

L'opérateur de ligne de lavage et d'épluchage doit veiller à la qualité du produit et au bon fonctionnement de l'installation pendant le processus de production de façon à ce que les pommes de terre soient lavées et pelées conformément aux exigences de qualité et de rendement prescrits. Vous exécutez des contrôles de qualité visuelle, les réglages de la machine et êtes capable d'entretenir la machine et effectuer les petits entretiens techniques.

Profil souhaité : Expérience

Compétences :

- Contrôler la fusion d'un métal. Cette compétence est indispensable.
- Détecter un dysfonctionnement. Cette compétence est indispensable.
- Règles de sécurité. Cette compétence est indispensable.
- Surveiller le déroulement des phases de production de métaux.
- Cette compétence est indispensable.
- Vérifier le fonctionnement de l'installation et des équipements (répartiteur, table de coulée, électrodes, réfractaires, ...).

Qualités professionnelles

Capacité d'adaptation

Travail en équipe

Sens de l'organisation

Contrat : CDD 6 mois

Durée du travail : 23H horaires normaux

Salaire : horaire de 13.00 Euros à 14.00 Euros sur 12 mois

Kanalen om de vacature te verspreiden?

1. De publieke diensten voor tewerkstelling

- De eerste stap is steeds je vacature, zowel in het Nederlands als in het Frans, bij VDAB publiceren. Alle info kan je hier terugvinden:
<https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/vacature-publiceren>

- Voor het rekruteren in Wallonië kan je bij het IRM-team terecht. IRM is een samenwerkingsverband tussen Le Forem, Actiris, ADG en VDAB met als doel om Vlaamse werkgevers in contact te brengen met werkzoekenden uit de verschillende gewesten. Het IRM-team zorgt niet enkel voor de verspreiding van vacatures maar zij gaan ook actief bemiddelen tussen werkgevers en werkzoekenden.

irm_teamwest@vdab.be

T 0032 56234045

- Voor het rekruteren in Frankrijk, neem contact met de dienst EURES :

<https://www.vdab.be/werkaanbieden/internationaal.shtml>

- Voor meer persoonlijke ondersteuning bij het opmaken van een vacature op de VDAB-vacaturesite, neem contact op met een van de accountmanagers van de VDAB West-Vlaanderen:

Specialismen

<https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/accountmanagers>

Contactgegevens

<https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/accountmanagers#westvlaanderen>

2. Via de lokale uitzendkantoren waarvan bepaalde gespecialiseerd zijn in grensarbeid

3. Via de sectoren

- Voedingssector : www.alimento.be

Nederlandstalig team:

<http://www.alimento.be/nl/alimento-team>

Franstalig team:

<http://www.alimento.be/fr/equipe-alimento>

voor publicatie van vacatures :

<http://www.foodatwork.info/vacatures>

- Textiel :

Nederlandstalig : <http://www.cobot.be/>

Team : <http://www.cobot.be/overons/>

Voor publicatie van vacatures : <http://www.wildvantextiel.be/>

Franstalig : <http://www.cefret.be/>

Team : <http://www.cefret.be/notre-equipe/>

Voor publicatie van vacatures : <http://www.wildvantextiel.be/>

- Duurzaam bouwen : <http://fvb.constructiv.be/>

4. Via andere kanalen *

- social media (Facebook, Linked In, ..) + Viadeo

- via eigen werknemers

Werknemers zijn de beste ambassadeurs voor het bedrijf. Via hun contacten, hetzij mondeling, per mail of via hun sociale media, worden vacatures heel snel verspreid

- eigen netwerk

- eigen website / social media (vacature ook in het Frans posten)

Op vandaag is employer branding een must voor elk bedrijf. Jouw eigen bedrijf gaan promoten is van het grootste belang bij het aantrekken van personeel

- technische scholen in België en Frankrijk

- link met commerciële jobsites :

https://www.vdab.be/werklinks/werklinks.jsp?dist_channel=www

Zelf een CV opzoeken:

- Wist je dat je via MIJN VDAB account ook zelf kandidaten kan opzoeken die matchen met je vacature? Ook Franse en Waalse werkzoekenden schrijven zich in op 'Mijn VDAB'

Voor meer info, contacteer een accountmanager

- Bepaalde interimkantoren zijn gespecialiseerd in grensarbeid en voeren een screening van cv's door

* Nota : de opgesomde websites en documenten dienen slechts ter illustratie en zijn niet exhaustief bedoeld.

Hoe een diploma of getuigschrift beoordelen?

Bepaalde kwalificaties die op het eerste zicht dezelfde lijken, kunnen best verschillen naargelang de regio of het land.

Meer info m.b.t. de gelijkstelling van diploma's op Europees niveau vind je op:

www.enic-naric.net

<http://skpt-test.eu-west-1.elasticbeanstalk.com/#/profile/summary>

Volgende sites geven meer info omtrent de erkenning van verworven competenties:

<http://erkennenvancompetenties.be/werkzoekenden/>

De werkzoekende kan hierbij extra begeleiding genieten bij het 'Huis van het Leren'.

Ook voor diplomagelijkschakeling kan Leerwinkel informeren en/of begeleiden.

<http://west.leerwinkel.be/>
info@leerwest.be

De tabel hiernaast geef je een algemeen vergelijk tussen het Belgische en het Franse secundair onderwijs.

Equivalentie op basis van diploma's van het secundair onderwijs

In België	In Frankrijk
Vl : Lager Algemeen Secundair Onderwijs Wal : Enseignement Secondaire Général Inférieur (ESI)	Diplôme National du Brevet
Vl : Hoger Algemeen Secundair Onderwijs Wal : Enseignement Secondaire Supérieur Général ou rénové (ESS)	Baccalauréat général
Vl : Maturiteitsexamen Wal : DAES (examen de maturité si CESS ← 1993)	DAEU
Vl : Lager secundair technisch Onderwijs Kwalificatiegetuigschrift Wal : Enseignement Technique Secondaire Inférieur + Certificat de qualification (ETSI) – 4 ou 5 ans	Brevet études Professionnelles (BEP) Ou Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)
Vl : brevetten van beroepsstudies (BEP) of Getuigschrift van vakbekwaamheid (CPC) Wal : Brevet études Professionnelles (BEP) ou Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)	Bac Professionnel Ou Bac Technologique (BTn) Ou Brevet de Technicien
Vl : Lager secundair Beroepsonderwijs (LSBO) Kwalificatiegetuigschrift Wal : Enseignement professionnel secondaire inférieur + Certificat de qualification (EPSI) 4 ou 5 ans	Certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP) Ou Brevet Etudes Professionnelles (BEP)
Vl : Hoger secundair Beroepsonderwijs (HSBO) Wal : Enseignement Professionnel Secondaire Supérieur + Certificat de qualification (EPSS)	Bac Pro
Vl : Lager technisch of beroeps onderwijs in een school voor sociale promotie (volwassenen onderwijs) = Lager secondaire technische leergangen (LSTL/LSBL) Wal : Cours Technique ou Professionnel Inférieur de Promotion Sociale (CTSI ou CPSI)	CAP ou BEP (par le biais de la formation continue)
Vl : Hogere secondaire technische- of beroepsleergangen (HSTL / HSBL) = avondonderwijs Wal : Cours Technique ou Professionnel Supérieur de Promotion Sociale (CTSS ou CPSS) Cours Technique ou Professionnel Supérieur de Promotion Sociale (CTSS ou CPSS)	Bac Technologique (BTn) Ou Bac Professionnel Ou Brevet de Technicien (par le biais de la formation continue)

STAP 3

HOE VOER IK EEN SELECTIEGESPREK?

Tijdens een sollicitatiegesprek probeer je erachter te komen of de sollicitant de juiste kandidaat is voor de functie. Een sollicitatiegesprek geeft niet alleen jou, maar ook de sollicitant de kans om elkaar beter te leren kennen. En net zoals jij van een sollicitant verwacht dat hij zich goed voorbereidt op het gesprek, mag hij dat ook van jou verwachten.

Waar moet je als werkgever op letten als je een sollicitatiegesprek voert? We geven hier enkele vuistregels.

Een goed voorbeeld van een techniek om een geslaagd selectiegesprek te voeren, is een competentiegericht interview. In een competentiegericht interview ga je na of de sollicitant de juiste competenties heeft die belangrijk zijn voor de functie.

Naast het standaardgesprek, is het aangewezen om de Franse/Waalse kandidaat op zijn gemak te stellen en hem zo concreet en compleet mogelijk de nodige informatie mee te geven, zowel omtrent de job, als omtrent de omgeving in de welke hij / zij zal terecht komen.

De attitude van de kandidaat is van het grootste belang, meer nog dan de genoten opleiding.

Specifieke aandachtspunten m.b.t. cultuurverschil/of verschil in wetgeving tussen België en Frankrijk

Rekruteren:

- Verschil in opmaak van een CV. In Frankrijk :
 - lagere profielen: opsomming van hun ervaringen en kennis
 - hogere profielen: vaak al iets uitgebreider (meer info en beschrijvingen van hun competenties)
- Naast LinkedIn, gebruiken de Fransen ook vaak Viadeo (LinkedIn in Frankrijk wordt minder gebruikt, Viadeo is de tool die zij hiervoor gebruiken)
- Is de Franse kandidaat voldoende op de hoogte over het salaris ? (wat houdt het loonsvoorstel in België precies in : eindejaarspremie, dubbel vakantiegeld, woon-werkverkeer, ...?)
- Een Nationaal nummer (INSZ nummer) kan bekomen worden via sigedis.be (met kopie paspoort) voor de Dimona-aangifte

Flexibiliteit/mobiliteit:

- De woon- en werkafstand voor een Franse kandidaat is vaak geen obstakel
- Bevraag hoe de kandidaat zich naar het werk begeeft

Ook op het vlak van arbeidsrecht, fiscaliteit en sociale zekerheid zijn er verschillen tussen het Belgische en het Franse systeem. Informeer de kandidaat werknemer goed over het recht dat zal toegepast worden.

Meer info: zie Socio-juridisch luik : FAQ's cf.infra

<http://grenzeloos-tewerkstellen.eu> (tabblad particulieren)
of bij uw sociaal secretariaat

Meer informatie*:

http://werk.be/sites/default/files/hoe_nieuwe_werknemer_kiezen.pdf

<https://www.jobpunt.be/competentiegericht-interview-0>

Tewerkstellingsmaatregelen:

Afhankelijk van de situatie van de toekomstige werkracht, kan een bepaalde tewerkstellingsmaatregel van toepassing zijn.

Belangrijk om weten is dat de IBO (Individuele Beroepsopleiding) ook open staat voor Fransen. Neem hiervoor contact met een accountmanager van VDAB of via wpl@vdab.be

<https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo>

Wens je een IBO met taalondersteuning, dan kan dat via een IBOT

https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo/ibot.shtml?_ga=2.34888226.225161352.1520496551-956228605.1513588654

* Nota : de opgesomde websites en documenten dienen slechts ter illustratie en zijn niet exhaustief bedoeld.

STAP 4

IK HEB IEMAND GEVONDEN. WAT NU?

ONTHAAL

Het onthaal van elke nieuwe werknemer is een belangrijk aspect.

- Onthaal van de nieuwe grensarbeider:

- Opstellen onthaalbrochure:
<http://www.diversityremix.be/>
www.beteronthaal.be
- Voorbeelden uit andere ondernemingen
- Peter-meterschap

De aanstelling van een peter of meter kan het onthaal van de Franse of Waalse vergemakkelijken, niet enkel naar de job toe maar ook omwille van het verschil in cultuur.

- Persoonlijk ontwikkelplan opmaken als onderdeel van vlotte integratie op de werkvloer:
POP: <http://hrwijs.be/tool/sjabloon-pop-persoonlijk-ontwikkelingsplan>
- Voorbeeld van inhoudstabel voor een Franse onthaalbrochure :

Modèle standard brochure d'accueil

Contenu :

Avant propos :

Objectif de la brochure : présentation de l'entreprise & règles à respecter pour le bon fonctionnement et la sécurité de tous

- 1.** nom, coordonnées & présentation de l'entreprise avec mission/ valeurs & organigramme
- 2.** documents utilisés : contrat, fiches de travail, règlement de travail, badge, etc
- 3.** accueil : lieu & enregistrement
- 4.** horaires de travail
- 5.** pauses : horaires – lieu – repas
- 6.** congés
- 7.** vestiaire / sanitair / vêtements de travail
- 8.** procédures en cas de :
 - Absence
 - Maladie
 - Accident de travail
 - Accident sur le chemin du travail
 - Fin de contrat
 - Violence, harcèlements de toute nature
- 9.** risques
 - Hygiène
 - Interdiction de fumer
 - Ordre et propreté
- 10.** Utilisation des outils
 - (échelle, foreuse, élévateur, produits dangereux, etc.)
- 11.** fiche de poste de travail (suivant le profil)
 - Opérateur, cariste, etc
- 12.** Plan d'évacuation : en cas d'incendie
- 13.** liste numéros de tél
 - Personne de contact
 - Accueil
 - Parrain
 - Responsable sécurité

Impact op huidige werknemers (collega's, ploegbaas, ...):

De aanwerving van een nieuwe werknemer, en zeker de Franse/Waalse kracht heeft steeds een invloed op je bestaande werknemers. Een goede verstandhouding bevordert de sfeer en de betrokkenheid. Na aanwerving van een anderstalige werknemers, informeer je best de bestaande werknemers van de komst van de nieuwe collega.

TAAL

Een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal kan in sommige gevallen een hinderpaal zijn bij de aanwerving. Dit willen we toch enigszins nuanceren. Inderdaad, in vele gevallen, voor bepaalde functies, speelt de taal geen grote rol, en is een basiskennis meer dan voldoende.

Hoe dan ook blijft het stimuleren van het leren van de Nederlandse taal noodzakelijk, al is het om de integratie van de werknemer in zijn / haar nieuwe omgeving te faciliteren.

De meeste ondernemers springen handig om met deze problematiek. Hier kunnen verschillende pistes worden bewandeld: het aanbieden van een opleiding Nederlands op de werkvloer of extern, tweetaligheid toestaan in het bedrijf, werken met pictogrammen, etc.

Meer info:

Ontwikkelen van een taalbeleid: Beeldwoordenboek + werken met pictogrammen

<http://www.sclera.be/nl/vzw/home>

opm. er wordt gewerkt aan een update

Duidelijke afspraken maken:

http://www.diversityremix.be/uploads/files/2_1_%20De%20onthaalprocedure%20en%20de%20onthaalchecklist.pdf

VDAB biedt een cursus 'Nederlands op de werkvloer voor anderstaligen' aan

<https://www.vdab.be/hraanbod/nederlands.shtml>

voor info : henk.vandenbroucke@vdab.be

ALIMENTO verzorgt ook 'Nederlands op de werkvloer', eventueel als maattraject.

Contacteer een adviseur voor meer info:

<http://www.alimento.be/nl/alimento-team/herbert-matthys>

<http://www.alimento.be/fr/equipe-alimento/veronique-d-hert>

Textielbedrijven kunnen via COBOT of CEFRET een financiële tussenkomst krijgen voor de eerste 40 uur 'Nederlands op de werkvloer'.

Voor meer info en voorwaarden contacteer cobot@cobot.be of bel naar 09/222.26.14.

OPLEIDING

Beschikt je nieuwe werknemer (nog) niet over alle nodige competenties, dan biedt opleiding en werkplekleren ongetwijfeld een oplossing.

Weet dat er een groot aanbod aan opleidingsorganisaties klaar staat om je hierbij te helpen.

Neem hiervoor contact op met de aanspreekpersoon binnen uw sectorfonds of bij VDAB.

Voor de voedingssector geeft ALIMENTO advies op maat via een adviseur die eventueel bij je langskomt.

Interessant voor werknemers in de voedingsindustrie jonger dan 26 jaar is ook het **JONGERENBUDGET**. Tijdens het eerste jaar van tewerkstelling heeft deze jonge werknemer onder bepaalde voorwaarden recht op een extra opleidingsbudget.

Meer info vind je op:

Nederlands:

<http://www.alimento.be/nl/bakkers/opleiding/financiele-steun-bij-opleidingen/ingroeibanen-extra-opleidingsbudget-van-2500-euro>

Franstalig:

<http://www.alimento.be/fr/boulangers/formation/soutien-financier-des-formations/des-emplois-tremplins-budget-de-formation-complementaire-de-2500-euros>

Voor de textielsector geven COBOT en CEFRET eveneens advies op maat van het bedrijf en zijn werknemers. Samen met een consulent worden de behoeften van de bedrijven in kaart gebracht. Er wordt o.a. heel sterk ingezet hoe een nieuwe medewerkers te begeleiden en op het werkplekleren.

Nederlands : <http://www.cobot.be/subsidies/>

Franstalig : <http://www.cefret.be/subsides/>

Voor jongeren onder de 26 jaar zijn er speciale maatregelen voorzien in de textielsector, interessant voor de jongere en het bedrijf.

Nederlands : <http://www.cobot.be/young-talent-in-textile/>

Franstalig : <http://www.cefret.be/young-talent-in-textile/>

* Nota: De opgesomde websites en documenten dienen slechts ter illustratie en zijn niet exhaustief bedoeld.

SOCIO-JURIDISCHE INFO : FAQ

Bij de socio-juridische vragen is het belangrijk dat elk geval individueel behandeld wordt. Hieronder vind je ter info de vragen terug die het vaakst gesteld worden:

Je bent werkgever en u wil over de Frans-Belgische grens heen mensen aanwerven?

Onder welke regelgeving zal de werknemer vallen?

De Belgische of Franse regelgeving?

Hierbij zijn er 3 aspecten van belang, waarop telkens specifieke regels van toepassing zijn:

- *Recht op werk:* **Principe: keuzevrijheid (artikel 3 van het Verdrag van Rome)**

De partijen kunnen kiezen welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst.

Deze keuze kan expliciet of impliciet gemaakt worden (nl. indien de keuze met zekerheid resulteert uit de bepalingen van de overeenkomst of de omstandigheden van de zaak). Verder kunnen de partijen kiezen welk recht van toepassing is op de volledige overeenkomst of slechts een deel van de overeenkomst. De keuzevrijheid is echter niet absoluut. De werknemer mag de bescherming niet verliezen van het arbeidsrecht dat van toepassing zou zijn indien er geen enkele keuze gemaakt zou worden.

- *Sociale zekerheid : Frans of Belgisch stelsel?*

Overeenkomstig Verordening EG nr. 883/2004 is de grensarbeider onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van het land waar hij/zij zijn/haar werkzaamheden in loondienst uitoefent. Volgens dezelfde Verordening wordt, volgens de sociale zekerheid, onder "grensarbeider" verstaan iedereen die woont in een lidstaat van de Europese Unie en die werkt in een andere lidstaat en die in principe dagelijks of minstens eenmaal per week terugkeert naar zijn/haar woonplaats.

Bijvoorbeeld, een grensarbeider die in Frankrijk woont en in België werkt, is onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid en betaalt zijn/haar bijdragen in België.

- *Fiscaliteit : wordt de persoon belast in Frankrijk of in België ?*

Algemene regel : de inkomsten van werkzaamheden in loondienst in de private sector zijn belastbaar in het land waar men werkt.

Uitzondering: het fiscale statuut van de grensarbeider (zie verder)

Wat betekent precies het “fiscale statuut van de grensarbeider”?

Het fiscale statuut van de grensarbeider wijkt af van de regel, die aangeeft dat de inkomsten in principe belastbaar zijn in het land waar men werkt, en zorgt ervoor dat deze inkomsten enkel in het land waar men verblijft belastbaar zijn.

Het fiscale statuut van de grensarbeider werd vanaf 01.01.2007 afgeschaft voor de Belgische ingezetenen voor wat hun bezoldiging ontvangen uit Franse bronnen betreft.

Ditzelfde statuut werd voor de Franse ingezetenen die in België werken ook afgeschaft vanaf 01.01.2012 voor de nieuwe grensarbeiders.

Het fiscale statuut voor de vroegere Franse grensarbeiders blijft van toepassing mits het naleven van enkele voorwaarden:
De grensarbeiders, die op 31 december 2011 van het statuut genoten en die bovendien steeds aan de volgende drie voorwaarden hebben voldaan:

- 1.** hun enige duurzame woonplaats hebben in de Franse grensstreek,
- 2.** hun werkzaamheden uitoefenen in de Belgische grensstreek, en
- 3.** niet meer dan 30 dagen per kalenderjaar de Belgische grensstreek verlaten voor het uitoefenen van hun werkzaamheden, worden gezien als fiscale grensarbeiders en kunnen hun statuut behouden tot 2033 voor zoverre ze aan de voorwaarden blijven voldoen.

Voor de seizoensarbeiders bestaat er ook een grensregeling. Deze regeling laat de seizoensgrensarbeider toe om onder bepaalde voorwaarden tot 2033 van het grensstatuut te genieten.

Wat zijn de administratieve verplichtingen voor de werkgever?

1. Gedurende heel het jaar moet de werkgever de volgende zaken op de gebruikelijke werkplek van de werknemer ter beschikking kunnen stellen van de administratie:

- het formulier 276 Front / Grens, naar behoren ingevuld door de werknemer en de werkgever en bevestigd door de belastingdienst bevoegd voor de woonplaats van de werknemer;
- een document dat de effectieve woonplaats bevestigt in de Franse grensstreek;
- een telling van het aantal dagen dat de werknemer de grensstreek verlaat om zijn/haar job uit te oefenen, met vermelding van de reden bij elke verplaatsing. Deze lijst moet elke dag geüpdatet worden en moet ter beschikking gesteld worden van de werknemer zodat hij/zij steeds op de hoogte is van zijn/haar situatie.

2. Ten laatste op 31 maart van het volgende jaar moet de werkgever aan de Documentatiecentra – Bedrijfsvoorheffing de volgende zaken bezorgen:

- de bovenvermelde formulieren vermeld onder punt 1, 2 en 3;
- een lijst met de werknemers die vanaf 1 januari 2009 voor de eerste keer konden genieten van het voordeel van het grensarbeidersstatuut ;
- vermelden van het aantal keren dat elke betrokken werknemer de grensstreek verlaten heeft in het betrokken jaar voor het uitoefenen van zijn/haar job.

3. Op de fiche 281.10 moet de werkgever vermelden gedurende hoeveel dagen de werknemer de Belgische grensstreek verlaten heeft.

Welke Belgische of Franse gemeenten liggen in de grensstreek?

Je vindt ze terug op de volgende lijst

<http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/7650-PGP.html>

Klopt het dat het voor een Belgische werkgever moeilijker is geworden om mensen aan te werven in Frankrijk sinds de afschaffing van het fiscale statuut van de Franse grensarbeiders?

We stellen vast dat steeds meer Franse ingezetenen die in België werken niet langer van het fiscale statuut genieten.

We willen daarom beklemtonen dat er andere elementen in rekening worden genomen bij de beslissing om langs de andere kant van de grens te gaan werken.

OPGELET! Gezien de complexiteit van heel wat gevallen, raden we ten stelligste aan om contact op te nemen met een adviseur gespecialiseerd in grensarbeid

UNIZO West-Vlaanderen

Brigitte Vandeleene

brigitte.vandeleene@unizo.be

T 010 690100

FEVIA

Anke Grooten

<https://www.fevia.be/nl/ons-team/greet-moerman>

FEDUSTRIA

(beroepsfederatie voor de textiel, hout- en meubelindustrie)

<https://www.fedustria.be>

Voor de juiste contactpersoon bel naar 09/242 98 20.

Uw sociaal secretariaat

Voor meer informatie over het statuut van de loontrekkende voor wat betreft het arbeidsrecht, de sociale zekerheid of de fiscaliteit, kan hij/zij terecht bij een adviseur van de CSIR.

<http://www.csir-hnfk.eu/index.php/les-conseillers-syndicaux>

MEER INFO

www.competencessansfrontieres.eu
www.grenzelooscompetent.eu

