

een uitgave van uw sociaal secretariaat

Beste lezer,

Eind vorig jaar hebben STEUNT ELKANDER en SSE, het erkend sociaal secretariaat van de groep EASYPAY met succes de handen in elkaar geslagen. Het resultaat van deze samenwerking is een sterke organisatie die vanaf 01.01.2004 tot doel heeft voor de klanten van beide partijen een nog betere dienstverlening aan te bieden.

Groep STEUNT ELKANDER is al jaren bekend als dienstorganisatie in de volgende activiteitssectoren:

- Sociaal Verzekeringsfonds voor Zelfstandigen
- Niet erkend Sociaal Secretariaat voor Werkgevers
- Interprofessionele organisatie voor zelfstandigen
- Verzekeringen
- Ondernemingsloket Economia.

Groep EASYPAY, waartoe SSE behoort, profileert zich inzake de ontwikkeling en het uitvoeren van software voor personeelsadministratie en tijdsregistratie. SSE staat al jaren als erkend Sociaal Secretariaat garant voor een flexibele en kwaliteitsvolle dienstverlening inzake personeelsadministratie, met vestigingen over gans België.

De fusie van activiteiten tussen SSE en ENTRAIDE vanaf 01.01.2004 leidt tot een versteviging van de marktpositie voor de beide organisaties, met name:

- voor de tak sociaal verzekeringsfonds: berekening van sociale bijdragen voor 17.500 zelfstandigen
- voor de tak personeelsadministratie: 2.450 werkgevers met in totaal 485.000 werknemers.

Voorts kunnen wij u met genoegen aankondigen dat EASY-SERVICES, de divisie die o.m. opleidingen en personeelsselecties aanbiedt, inmiddels erkend werd en als ISO-gecertificeerd instituut opleidingen en adviezen kan verstrekken die via opleidingen -of adviescheques kunnen worden betaald. Voor inlichtingen kan u terecht bij Mevrouw Nadine Degrande, directeur op 051/48.69.68.

De groep EASYPAY ziet de toekomst met vertrouwen tegemoet. Wij zijn ervan overtuigd dat u hier mede de vruchten van zult plukken.

Nikolaas Deloof
Directeur SSE



Inhoud

blz.

- Beste lezer 1
- Startbanen: recente wijzigingen 1
- Klein verlet: voor welke gebeurtenissen moet u dit toestaan 2
- Sleutelcijfers in de Arbeidsovereenkomstenwet: nieuwe loongrenzen vanaf 2004 3
- Voorziene wijzigingen in het sociaal statuut voor zelfstandigen 3
- Snelberichten 4

» Startbanen: recente wijzigingen

S
S
E
L
I
N
K

De programmawet van eind december 2003 wijzigde een aantal fundamentele zaken in de startbaanreglementering.

Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste bepalingen, geldig vanaf 01.01.2004.

Welke werkgevers vallen onder de startbaanreglementering?

Werkgevers die minstens 50 werknemers tewerkstelden op 30 juni van het voorgaande jaar blijven verplicht 1,5% (openbare en non-profit sector) of 3% (private sector) jongeren met een startbaanovereenkomst aan te werven.

Vanaf 01.01.2004 mogen echter alle jongeren in dienst bij de werkgever meegeteld worden voor het naleven van die aanwervingsverplichting en dit tot het einde van het kwartaal waarin ze 26 jaar worden. Ook de jongeren die niet met een startbaanovereenkomst tewerkgesteld zijn, worden dus meegeteld.

Welke werknemers kunnen met een startbaanovereenkomst worden aangeworven?

Nieuw is dat alle jongeren die net vóór hun aanwerving ingeschreven zijn als werkzoekende en jonger zijn dan 26 jaar met een startbaanovereenkomst aangeworven kunnen worden, mits zij in het bezit zijn van een geldige startbaankaart.

Formaliteiten

Het vroegere modeldocument "Startbaanovereenkomst" is opgeheven en is vervangen door de startbaankaart.

De startbaankaart moet door de jongere of de werkgever aangevraagd worden bij het RVA-kantoor van de hoofdverblijfplaats van de jongere. De aanvraag moet gebeuren binnen de 30 dagen na de aanwerving door middel van het RVA-document "C-63 Startbaan" (model op www.rva.fgov.be).

R.S.Z.-bijdragevermindering

Voor laaggeschoolde jongeren aangeworven met een geldige startbaankaart zijn er RSZ-bijdrageverminderingen voorzien.

Onder "laaggeschoolden" verstaat men alle jongeren zonder diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs.

De RSZ-vermindering bedraagt voortaan 1000 euro tijdens het kwartaal van aanwerving en de 7 daaropvolgende kwartalen en 400 euro gedurende de resterende kwartalen tot het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.



Overgangsmaatregelen voor reeds vóór 01.01.2004 lopende startbaanovereenkomsten

Voor startbaanovereenkomsten die reeds liepen vóór 01.01.2004, moet geen startbaankaart meer aangevraagd worden mits:

- de startbaanovereenkomst werd gesloten onder de voorwaarden en modaliteiten die van toepassing waren vóór 01.01.2004,
- en destijds (en uiterlijk tegen 31.01.2004) een kopie van de startbaanovereenkomst aan de Administratie Werkgelegenheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd verstuurd.

Tewerkstelling met een startbaanovereenkomst gesloten onder de vorm van een arbeidsovereenkomst, vroeger beperkt tot de duur van 1 jaar, blijft automatisch beschouwd als een startbaanovereenkomst tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.

Dit betekent dat, na afloop van een startbaanovereenkomst voor bepaalde duur gesloten vóór 1/1/2004, uitzonderlijk geen startbaankaart moet aangevraagd worden in geval van tewerkstelling zonder onderbreking bij dezelfde werkgever met een nieuwe arbeidsovereenkomst.

Tip: Vraag voor elke nieuwe werknemer jonger dan 26 jaar een startbaankaart aan. Wanneer daarop aangeduid staat dat het om een laaggeschoolde jongere gaat, kunnen RSZ-verminderingen genoten worden.

Jurgen Menuet
Jurist

» Klein verlet: voor welke gebeurtenissen moet u dit toestaan?

S Voor welke gebeurtenissen moet u als werkgever
S betaalde afwezigheid wegens klein verlet toestaan
E en hoe lang mag deze afwezigheid duren?

L Hieronder vindt u het antwoord op deze vraag.

I
N
K

De gebeurtenissen die recht geven op afwezigheid wegens klein verlet en de duur ervan kunnen tussen werkgever en werknemer overeengekomen worden in de arbeidsovereenkomst.

De regeling voor klein verlet kan ook in het arbeidsreglement of in een ondernemings-CAO uitgewerkt worden. Ten slotte kan het paritair comité voor de volledige sector een regeling

vastleggen in een sectorale CAO.

Wanneer met de werknemer, op ondernemingsvlak of op sectoraal niveau geen voor de werknemer gunstiger afspraken zijn gemaakt, geldt onderstaande minimumregeling vastgelegd in het K.B. van 28.08.1963:

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Huwelijk van de werknemer	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een (schoon)broer, (schoon)zus, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer	De dag van het huwelijk
Priesterwijding of intrede in klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een (schoon)broer, (schoon)zus van de werknemer	De dag van de plechtigheid
Geboorte van een kind van de werknemer indien verwantschap t.o.v. de vader werd vastgesteld	10 dagen door de werknemer te kiezen binnen de 30 dagen vanaf de bevalling (3)
Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader, stiefmoeder	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
Overlijden van een (schoon)broer, (schoon)zus, (over)grootvader, (over)grootmoeder, (achter)kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis (1)
Overlijden van een (schoon)broer, (schoon)zus, (over)grootvader, (over)grootmoeder, (achter)kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont	De dag van de begrafenis (1)
Plechtige communie of deelneming aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	De dag van de plechtigheid of van het feest Wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt
Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge dergelijk verblijf	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen
Verblijf van van een werknemer-gewetensbezaarde op de administratieve gezondheidsdienst	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen
Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd
Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees parlement	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen
Adoptie	10 dagen door de werknemer te kiezen binnen de 30 dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin (3)

Opmerking:

- 1) de schoonbroer, schoonzus, (over)grootvader, (over)grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer worden gelijkgesteld met deze van de werknemer zelf.
- 2) Wettelijk samenwonenden (geregistreerd bij de ambtenaar van de burgerlijke stand) worden gelijkgesteld met echtgenoten.
- 3) Van de 10 dagen vaderschaps- en adoptieverlof worden enkel de eerste 3 dagen betaald door de werkgever. De overige 7 dagen zijn ten laste van de mutualiteit.

Voor andere afwezigheden is er dan geen recht op klein verlet en zal de werknemer gewettigd, doch onbetaald, afwezig zijn of verlof moeten opnemen.

Isabel De Smet
Juriste

» Sleutelcijfers in de Arbeidsovereenkomstenwet: nieuwe loongrenzen vanaf 2004

S Zoals bij het begin van elk kalenderjaar, werden **S** vanaf 01.01.2004 de loongrenzen inzake arbeids- **E** overeenkomsten geïndexeerd. U kan deze nieuwe **L** loongrenzen, en overigens ook andere actuele **L** 'sleutelcijfers' uit de sociale wetgeving, eveneens **L** raadplegen op de website www.easypay.be **L** onder de rubriek EASYDOC. **K**

Vanaf 01.01.2004 worden de loongrenzen in de Arbeidsovereenkomstenwet als volgt bepaald:

Jaarloongrens	Basis (1985)	Geïndexeerd vanaf 01.01.2004
A	16.100 euro	26.418 euro
B	19.300 euro	31.669 euro
C	32.300 euro	52.836 euro

Het gaat om bruto-jaarloonbedragen waarbij rekening moet gehouden worden met het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en eventuele andere premies.

Deze grenzen zijn onder meer belangrijk voor:

Maximumduur proefperiode bedienden:

Jaarloongrens	Gevolg
Jaarloon max. 31.669 euro	Max. 6 maanden
Jaarloon > 31.669 euro	Max. 12 maanden

Opzeggingstermijn bedienden:

Jaarloongrens	Door werkgever	Door bediende	Tegenopzegging bediende
A. Jaarloon max 26.418 euro	3 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit	* 1,5 maand indien minder dan 5 j. anc. * 3 maand vanaf 5 j. anc.	Max. 1 maand
B. Jaarloon > 26.418 euro en max. 52.836 euro	Door overeenkomst gesloten ten vroegste op ogenblik van opzegging, met minima zoals voor A	Max. 4,5 maand Door overeenkomst gesloten ten vroegste op ogenblik van opzegging, met minima zoals voor A	Max. 2 maand
C. Jaarloon > 52.836 euro	Door overeenkomst gesloten ten laatste op ogenblik van indienstreding Zoniet, zie B	Max. 6 maand Door overeenkomst gesloten ten vroegste op ogenblik van opzegging met minima zoals voor A	Max. 4 maand

Toelaatbaarheid niet-concurrentiebeding:

Arbeiders en bedienden	
Jaarloon max. 26.418 euro	Niet geldig
Jaarloon > 26.418 euro en max. 52.836 euro	Enkel geldig voor functies bepaald bij CAO
Jaarloon > 52.836 euro	Uitgesloten voor functies bepaald bij CAO
Handelsvertegenwoordigers	
Jaarloon max. 26.418 euro	Niet geldig
Jaarloon > 26.418 euro	Geldig

Wouter Provoost, Jurist

» Voorziene wijzigingen in het sociaal statuut voor zelfstandigen

Toekomstig zelfstandigenstatuut

Tijdens de Ministerraad van 16-17 januari 2004 nam de regering volgende beslissingen rond het sociaal statuut der zelfstandigen:

- De minimumpensioenen worden verhoogd met gemiddelde 30 euro per maand. Die maatregel start op 01.09.2004 en wordt gefinancierd door de overheid.
- Vanaf 01.07.2006 zullen de zelfstandigen deel uitmaken van een kapitalisatiesysteem voor de opbouw van een bijkomend pensioen. De financiering gebeurt dus door bijdragen van de zelfstandigen zelf, op een solidaire wijze.
- Vanaf 01.07.2006 zullen de kleine risico's automatisch geïntegreerd zijn in de verplichte verzekering.
- Eveneens vanaf 2006 zullen zelfstandigen beter verzekerd zijn tegen invaliditeit en werkonbekwaamheid.

De concrete invulling van deze principiebeslissingen moet uiteraard nog gebeuren door aanpassing van de regelgeving.

Aanpassing oude pensioenen aan algemeen welzijn

De aanpassing van de oude pensioenen aan het

algemeen welzijn is opnieuw in voorbereiding. Deze aanpassing zou zich moeten vertalen in een verhoging van 2%.

Ze moet ingaan op 01.04.2004 en zal in het algemeen van toepassing zijn op de pensioenen die effectief en voor de eerste keer zijn ingegaan in de loop van het jaar 1996.

Verhoging bedrag toegelaten activiteit gepensioneerden

Het Belgisch Staatsblad zal binnenkort de nieuwe bedragen publiceren van de toegelaten activiteit voor gepensioneerden voor het jaar 2004.

Er is nu al sprake om het toegelaten beroepsinkomen van gepensioneerden die de pensioenleeftijd bereikt hebben (65 jaar voor de mannen en 63 jaar voor de vrouwen) met 25% te verhogen.

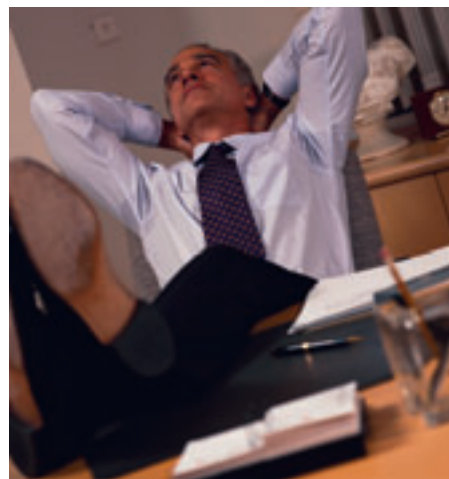
De precieze cijfers zullen beschikbaar zijn na de publicatie van het koninklijk besluit in het Staatsblad.

Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen

Sinds 01.01.2004 heeft het aanvullend pensioen voor de zelfstandigen een modernere look én inhoud. Bedoeling is dat de zelfstandige, nog meer dan vroeger, zelf het initiatief neemt om

een fors pensioenextraatje aan te leggen.

Dank zij het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen moet het systeem van bijkomende pensioenvoordelen "gedemocratiseerd, geharmoniseerd en geliberaliseerd" worden.



Bron: Rijksinstituut voor Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen

Jean Roelandts
Voorzitter van de Groep Steunt Elkander v.z.w.

» Snelberichten...

Bouwsector: inhaalrustdagen 2004

Arbeiders in de bouwsector hebben jaarlijks recht op 12 inhaalrustdagen, zodat een gemiddelde arbeidsduur van 38u/week wordt bereikt. Op deze inhaalrustdagen mag niet worden gewerkt. De verloning van deze rustdagen gebeurt door tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De inhaalrustdagen voor 2004 werden als volgt vastgelegd:

Vrijdag 09/04/2004	Donderdag 30/12/2004
Vrijdag 21/05/2004	Vrijdag 31/12/2004
Vrijdag 12/11/2004	Dinsdag 04/01/2005
Vrijdag 24/12/2004	Woensdag 05/01/2005
Dinsdag 28/12/2004	Donderdag 06/01/2005
Woensdag 29/12/2004	Vrijdag 07/01/2005

Eindejaarswerken 2004

Binnenkort zal u naar jaarlijkse gewoonte een aantal documenten ontvangen met betrekking tot de fiscale eindejaarswerken voor inkomstjaar 2003. De fiscale fiches (281) en de individuele rekeningen zijn bestemd voor de werknemers voor het invullen van hun belastingsaangifte. De samenvattende opgave (325) wordt bewaard door de werkgever.

Om deze documenten tijdig te kunnen afleveren, is het noodzakelijk dat wij in het bezit zijn van alle relevante informatie. Daarom verzoeken wij u om ons zo spoedig mogelijk de nog ontbrekende documenten en inlichtingen te bezorgen. Wij denken in het bijzonder aan:

- de documenten 276 grens (voor grensarbeiders)
- de bedragen van de toegekende voordelen in natura (huisvesting, firmawagen, ...)
- de bedragen in het kader van toegekende aandelenopties
- het aantal afgelegde kilometers voor werknemers die met de fiets naar het werk komen.

Opmerking: vanaf 1 januari 2004 worden de Duitse grensarbeiders die in de Belgische grensstreek tewerkgesteld zijn, belast in de werkstaat, zijnde België. Dit betekent dat er vanaf dit jaar ook bedrijfsvoorheffing wordt afgehouden op hun belastbare bezoldigingen in België.



Indienen vakantie-attesten

Behoudens tegenbericht van uwentwege zal het vakantiegeld voor de bedienden in uw onderneming in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Indien u bedienden tewerkstelt die in de loop van 2003 of 2004 in dienst zijn gekomen, verzoeken wij u om de vakantie-attesten van vorige werkgevers zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder.

Voor arbeiders die bediende zijn geworden, dient u ons in het bezit te stellen van de vakantie-attesten die de arbeider heeft ontvangen van het vakantiefonds.

Gelieve uw dossierbeheerder tevens door te geven welke werknemers vorig jaar hun studies hebben beëindigd, zodat kan worden vastgesteld voor wie de regeling jeugdvakantie van toepassing is.

EASY-SERVICES behaalt ISO-certificaat en erkenningen van de Vlaamse overheid

EASY-SERVICES behaalde eind 2003 het kwaliteitscertificaat ISO 9001:2000. Daarnaast werd EASY-SERVICES ook erkend door de Vlaamse Overheid als opleidings- en adviesverstrekker. Dit wil ondermeer zeggen dat de gevolgde opleidingen kunnen worden betaald met opleidingscheques en het verstrekte advies kan worden betaald met adviescheques. U vindt alle informatie op de website www.easypay.be onder de rubriek EASY-SERVICES. Ontdek daar de voordelen, het uitgebreid aanbod aan opleidingen en de inschrijvingsformulieren. Voor meer informatie kunt u tevens bellen naar het nummer 051/48.69.68 of mailen naar info_easyservices@easypay.be

EASY-HR: de nieuwste dienstverlening van de Groep Easypay

Vanaf heden kunnen alle ondernemingen en non-profit organisaties ook bij EASY-HR (erkend wervings- en selectiebureau van de groep Easypay) terecht om hun zoektocht naar de witte raaf te ondersteunen met een professionele partner die het reeds gekende kwaliteitsbesef van de groep verderzet. Naast de kennis van ervaren consultants en mogelijkheden om te rekruteren aan voordelig tarief, biedt EASY-HR diensten aan vanaf competentiegerichte interviews in een eerste selectiefase ... tot en met diepgaand onderzoek van uw eindkandidaten in elk aspect van hun vaardigheden of persoonlijkheid. Om meer te ontdekken over de diensten, werkwijze, en competitieve voorwaarden kunt U steeds vrijblijvend terecht bij Nadine Degrande of Peter Van Mol (051/48.69.68 of info_easyhr@easypay.be).

Karolien Van Den Perre
Steven Naessens
Juristen



Sociaal Secretariaat

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48.01.80
Fax 051/48.01.82
E-mail: sse@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw Sociaal Secretariaat

Hoogstraat 13 - 9000 Gent
Tel. (09) 225 98 34 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: ssha@yucom.be



Sociaal Secretariaat

Kortenberglaan 71b 4 - 1000 Brussel
Tel. 02/743.05.35
Fax 02/734.26.06



Verschijnt driemaandelijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Arnold Buyze
Wouter Provoost
Isabel De Smet
Steven Naessens
Lode Maresceau
Karolien Van Den Perre

Juridische dienst SSE vzw
erkend sociaal secretariaat nr. 920-921

Juridische dienst SS Handel & Ambacht vzw
erkend sociaal secretariaat nr. 810

Wij streven naar een optimale
betrouwbaarheid van deze brochure.
We kunnen niet aansprakelijk gesteld
worden voor de inhoud ervan.

Vormgeving & Realisatie

Proprint - Wingene