

» Bonussysteem: opnieuw of voor het eerst in 2009!

Beste lezer,

Namens het redactieteam van SSE-Link en namens alle personeelsleden van het Sociaal Secretariaat Easypay wens ik u een voorspoedig en gelukkig 2009 toe. Wij mogen tevreden terugblikken. Inderdaad, in het voorbije jaar hebben wij enkele mooie doelen gerealiseerd. Zo is er voornamelijk de uitbreiding van het kantorennetwerk. Met name openden wij met ons erkend sociaal secretariaat, vestigingen in Oudenaarde, Lommel en Verviers. Vanaf dit jaar telt SSE 10 locaties waar wij onze diensten aanbieden. Naast de voorgenoemde zijn dit : Meulebeke, Gent, Brussel (2), Luik en Doornik. Eveneens, via onze franse vestiging, bieden wij loonberekeningen aan in Frankrijk. Het is onze doelstelling om onze globale dienstverlening – loonberekening, sociaal secretariaat, kinderbijslagfonds, participatiefonds, opleidingen, enz. – aan te bieden in alle vestigingen. Op die wijze wensen wij, van zo dicht mogelijk, u als klant te kunnen bedienen. Dit brengt ons onmiddellijk bij de toekomst. Wij hopen dat het nieuwe jaar, ondanks zijn sombere economische vooruitzichten, voor u en uw onderneming een mooi jaar kan worden, zowel op persoonlijk als op professioneel vlak. Veel succes!

Nikolaas Deloof
Directeur SSE vzw

Inhoud	blz.
• Beste lezer	1
• Bonussysteem: opnieuw of voor het eerst in 2009!	1
• Staking in de onderneming	2
• Kijk na of uw onderneming correct staat ingeschreven in de Kruispuntbank (KBO)	3
• Toeslag op kinderbijslag: verhoging inkomensgrens eenoudergezinnen vanaf 1 oktober 2008!	3
• Snelberichten	4

S U heeft in 2008 reeds gebruik gemaakt van de loonbonus en wenst dit in 2009 opnieuw in te voeren of u wenst in 2009 voor het eerst dit voordelig systeem te gebruiken? Voor u lichten we graag enkele aandachtspuntjes toe waar u zeker en vast dient op te letten om zo goed mogelijk het bonussysteem in uw onderneming in te voeren!

1. Documenten

Indien u gebruik wenst te maken van dit systeem dient u bepaalde documenten, een toekenningsplan en een collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte op te stellen die de loonbonus in uw onderneming invoeren.

In geval van een toetredingsakte dient u een opmerkingenregister ter beschikking te houden gedurende 15 dagen. Dit opmerkingenregister wordt vervolgens bezorgd aan de sociale inspectie, waarvan u een ontvangstbewijs ontvangt. De invoeringsdocumenten dienen samen met het ontvangstbewijs te worden bezorgd aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. Vergeet niet dit ontvangstbewijs van de sociale inspectie mee te sturen!

Verder dient u erop te letten dat:

- de origineel opgestuurde documenten ondertekend zijn (m.a.w. men kan geen kopieën opsturen);
- de naam en functie van de ondertekenaar in het document terug te vinden zijn;
- uw plan geen bepalingen bevat die strijdig zijn met de antidiscriminatie wetten (zo is het bijvoorbeeld uitgesloten om de doelgroep van het plan te definiëren aan de hand van criteria die gebaseerd zijn op leeftijd of op het feit dat iemand deeltijds werkt);
- de doelstellingen die u opneemt in uw plan collectief van aard zijn en waarvan de realisatie daarenboven onzeker is.

2. Bedrag

Op het voordeel, ten belope van een maximum van 2.200 EUR per jaar en per werknemer, worden geen socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing afgehouden. Als werkgever dient men wel een bijzondere werkgeversbijdrage van 33 % te betalen op dit voordeel. Indien dit voordeel in

2009 wordt toegekend, dan kan men maximum 2.314 EUR (i.p.v. 2.200 EUR) uitkeren, aangezien dit bedrag jaarlijks indexeerbaar is.

Men kan de hoogte van dit bedrag laten variëren op basis van objectieve criteria (bv. anciënniteit). Indien de werkgever aan zijn werknemers een voordeel toekent dat dit grensbedrag overschrijft, dan wordt het verschil onderworpen aan RSZ en bedrijfsvoorheffing.

3. Specifiek geval: uitzendkrachten

Wanneer u in uw onderneming een beroep doet op uitzendkrachten, moet u als gebruiker van de uitzendkrachten geen loonbonus toekennen. Het uitzendkantoor, als werkgever is daarentegen wel verplicht de loonbonus uit te betalen indien de uitzendkrachten voldoen aan de voorwaarden die opgesomd staan in het toekenningsplan. Als gebruiker van de uitzendkracht heeft men dan ook een bijkomende informatieplicht ten opzichte van het uitzendkantoor. Men dient het kantoor te verwittigen van het bestaan van de loonbonus alsook van alle voorwaarden die men oplegt bij het betalen van deze bonus.

4. En verder?

Het invoeren van dit bonussysteem is vrijblijvend maar vormt mogelijk een interessante alternatieve verloningsvorm! Voor meer uitgebreide informatie omtrent de procedures kan u steeds contact opnemen met uw dossierbeheerder. Daarenboven biedt de juridische dienst een compleet "loonbonus-pakket" aan die alle nodige documenten bevat waarmee u probleemloos het systeem in uw onderneming kan invoeren!

Elke Vannerom
Juriste

» Staking in de onderneming

S Door talrijke stakingen van de afgelopen maanden (ondermeer in Carrefour en Ikea, maar ook op nationaal vlak) staat de staking als actiemiddel van de werknemers terug in de spotlights. Welke gevolgen een staking heeft op het vlak van personeelsadministratie vindt u in onderstaand overzicht.

1. Recht op loon

Werknemers die staken voeren de overeengekomen arbeid niet uit, zodat er geen recht op loon ontstaat.

Is de staking erkend door de vakorganisatie waarvan de werknemer lid is, dan kan deze aanspraak maken op een stakingsvergoeding ten laste van de vakorganisatie.

De werknemers die de overeengekomen arbeid effectief verder zetten tijdens een staking behouden uiteraard recht op loon.

Staking binnen de onderneming

Werkwilligen die hun arbeid als gevolg van een staking binnen de onderneming niet kunnen beginnen of verder zetten, hebben geen recht op loon, maar kunnen desgevallend aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen van de RVA. De werkgever overhandigt in dit geval een document C3.2-werkgever aan de werknemers die erom vragen.

Staking buiten de onderneming

Kan de werkgever ten gevolge van een staking buiten de onderneming geen werk aanbieden, dan is

de arbeidsovereenkomst geschorst op grond van overmacht. In dit geval is geen loon verschuldigd en kan de werknemer eventueel aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering van de RVA op basis van een attest C3.2-werkgever.

Kan een werknemer door een staking buiten de onderneming (bijvoorbeeld van een treinstaking of een stakingspiket buiten de onderneming die de toegang tot de industriezone verhindert) zijn arbeidsplaats niet bereiken of komt hij te laat toe, dan kan de werknemer aanspraak maken op het volledige dagloon voor zover de staking een onvoorzienbaar karakter heeft. Dit recht is echter niet absoluut, de voorwaarden van overmacht moeten immers voldaan zijn. Komt de werknemer bijvoorbeeld niet of laatijdig op zijn werk aan ten gevolge van een treinstaking die aangekondigd werd (bijvoorbeeld in de media), dan is die staking niet onverwacht en heeft de werknemer geen recht op gewaarborgd dagloon.

Recht op werkloosheidsuitkeringen?

Slechts na toestemming van het Beheerscomité van de RVA kunnen werkloosheidsuitkeringen worden toegekend aan de werknemers die in staking zijn, of van wie de werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking. Het Beheerscomité houdt bij het verlenen van zijn toestemming inzonderheid rekening met het feit of de werknemers niet behoren tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevinden en of zij geen belang kunnen hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers.

2. Invloed van een staking op andere schorsingen

- **Arbeidsongeval:** enkel de werknemers die de arbeidsovereenkomst tijdens de staking verder uitvoeren blijven gedekt door de arbeidsongevallenwetgeving.
- **Opzeggingstermijn:** een staking heeft geen enkele invloed op de aanvang of het verloop van de opzeggingstermijn.
- **Tijdelijke werkloosheid:** enkel indien de werknemers reeds werkloos waren op het ogenblik dat de staking uitbreekt ontvangen zij een uitkering.
- **Arbeidsongeschiktheid:**
 - *Arbeiders:* zowel stakende als werkwillige arbeiders verliezen hun recht op gewaarborgd loon wegens ziekte tijdens periodes van staking in de onderneming, ongeacht of zij ziek werden voor of tijdens de staking.
 - *Bedienden:* enkel in het geval een stakende bediende ziek wordt tijdens een staking, verliest die het recht op gewaarborgd loon.

3. Actiemogelijkheden van de werkgever

Indien de werkgever de mening toegedaan is dat de grenzen van het stakingsrecht zijn overschreden, dan kan hij zich in kortgeding tot de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg richten door middel van een eenzijdig verzoekschrift.

Dit kan in volgende gevallen:

- **Rechtsmisbruik:** de gevolgen van de staking staan niet in verhouding tot het beoogde doel van de staking.
Bijvoorbeeld: de schade aan de onderneming is veel groter dan het voordeel dat de werknemers uit de staking kunnen halen.
- **De staking is onrechtmatig:** de grenzen van het stakingsrecht worden overschreden. Omdat de grenzen niet wettelijk omschreven zijn en ook de sociale partners hieromtrent niets hebben afgesproken, zal de rechter deze grenzen in concreto vastleggen.
Bijvoorbeeld: stakingspiketten die fysiek geweld uitoefenen, het eigendomsrecht dat wordt geschaad of het recht om te ondernemen dat wordt belemmerd.

Op de uitvoering van de rechterlijke beslissing wordt toegezien door de gerechtsdeurwaarder die de hulp van de politie kan inroepen. Bovendien kan een dwangsom voorzien zijn voor het geval de beslissing niet wordt gerespecteerd.

Stijn Loosvelt
Jurist



» Kijk na of uw onderneming correct staat ingeschreven in de Kruispuntbank (KBO)

De Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO) vormt sinds 2003 de unieke databank bij de overheid voor de registratie van de gegevens van alle ondernemingen.

Het is dus erg belangrijk dat uw onderneming correct ingeschreven staat in de KBO. Want hier vinden zowel de overheidsdiensten als het grote publiek alle informatie omtrent uw onderneming.

U kan op drie manieren te weten komen hoe uw onderneming genoteerd staat in de KBO.

- Ofwel kan u via de "public search" de meeste gegevens omtrent uw eigen of andere ondernemingen terugvinden. U gaat naar de website www.economie.fgov.be, klikt op ondernemen, en daarna op KBO.
- Ofwel maakt u gebruik van de "private search". Het verschil is dat hier alle gegevens leesbaar zijn die in de KBO zijn ingeschreven, ook deze die niet publiek toegankelijk zijn via public

search. Het verschil is ook dat de toegang beschermd is via een "burgertoken", dat u kan aanvragen via de portaalwebsite www.belgium.be (on-line diensten aanklikken).

- Ofwel wendt u zich tot Eonomia ondernemingsloket om een uittreksel uit de KBO te bekomen.

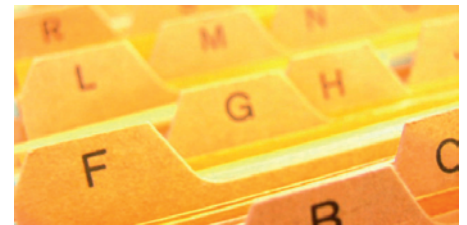
Mocht u vaststellen dat één of meerdere gegevens niet correct genoteerd staan in de KBO, dan stellen zich twee mogelijkheden.

- Ofwel waren de gegevens voorheen wél correct ingeschreven, in het vroegere Handelsregister, maar zijn ze verkeerd ingeladen in de KBO. Aan de hand van een uittreksel uit het Handelsregister kan u de foutieve gegevens gratis laten corrigeren, bij de KBO zelf of bij Eonomia.
- Ofwel betreft het zaken die de overheid nog niet weet omtrent uw onderneming. U vergat bijvoorbeeld een wijziging van adres, handelsnaam, activiteiten, bankrekening of telefoon

mee te delen. Dan moet u deze gegevens laten wijzigen door het ondernemingsloket. Wanneer u alle wijzigingen ineens laat doorvoeren, betaalt u slechts één keer 73 EUR per vestigingseenheid.

Voor alle verdere informatie kan u terecht bij onze Eonomia contactpersoon bij SSE, Annelies Vanbellegem, tel. 051/48.01.36.

Rik Carpentier
Directeur Eonomia



» Toeslag op kinderbijslag: verhoging inkomensgrens eenoudergezinnen vanaf 1 oktober 2008!

Sinds 1 mei 2007 ontvangen eenoudergezinnen met een beperkt inkomen voor elk kind een toeslag op de maandelijkse gewone kinderbijslag. De eenoudergezinnen met recht op de sociale toeslag wegens werkloosheid, invaliditeit of pensionering ontvangen vanaf het derde kind 21,22 EUR extra.

Onder de term eenoudergezinnen dient te worden begrepen alle gezinnen waarvan de persoon die de kinderbijslag ontvangt niet samenleeft met een echtgenoot en geen feitelijk gezin vormt met een persoon anders dan een bloed- of aanverwant in de derde graad.

Op voorwaarde dat het bruto-inkomen de grens van 1.846,53 EUR niet overschreed, kon men een toeslag van 21,22 EUR per kind genieten.

Vanaf 1 oktober 2008 is de bruto-inkomensgrens verhoogd van 1.846,53 EUR tot 2.060,91 EUR. Door de optrekking van deze inkomensgrens komen heel wat meer eenoudergezinnen in aanmerking voor de eenoudertoeslag dan voorheen.

Daarnaast is ook de toeslag voor het eerste en tweede kind verhoogd tot:

- 42,46€ voor het eerste kind (vroeger: 21,22 EUR)
- 26,32€ voor het tweede kind (vroeger: 21,22 EUR)

Vanaf het derde kind blijft de toeslag behouden op 21,22 EUR.

Hoe verloopt het onderzoek in de praktijk?

Indien de eenoudertoeslag al betaald werd vóór 1 oktober 2008 zal het kinderbijslagfonds de bedragen zelf aanpassen en de klant daarover inlichten.

Werd de eenoudertoeslag nog niet uitbetaald vóór 1 oktober 2008 omdat de klant niet in aanmerking kwam wegens grensoverschrijdende inkomsten of niet reageerde op het invulformulier, dan ontvangt hij opnieuw een invulformulier met de nodige uitleg.

Indien het kinderbijslagfonds via de elektronische databanken verneemt dat er door een verandering in gezinssituatie een mogelijk recht op de eenoudertoeslag ontstaat, zal het de betrokkene automatisch een invulformulier toesturen. Verneemt het daarentegen dat het recht op de eenoudertoeslag vervalt, zal het de betaling van de toeslag stopzetten volgens de geldende

regels van trimestrialisering en de betrokkene daarover inlichten.

Eenoudergezinnen die de eenoudertoeslag niet ontvangen en menen in aanmerking te komen, worden aangeraden onmiddellijk hun kinderbijslagfonds te contacteren.

Wij zijn beschikbaar voor al uw specifieke vragen op 050/44.93.01 of via info@horizonhetgezin.be. Bezoek ook onze vernieuwde website: www.horizonhetgezin.be.

Véronique Van Iseghem
Directeur Horizon het Gezin vzw

Geïndexeerde bedragen van het grensbedrag:
1.740,15 EUR vanaf 01.05.2007, 1.774,98 EUR vanaf 01.01.2008, 1.810,35 EUR vanaf 01.05.2008 en 1.846,53 EUR vanaf 01.09.2008.

Geïndexeerde bedragen van de toeslag:
20 EUR vanaf 01.05.2007, 20,40 EUR vanaf 01.01.2008, 20,81 EUR vanaf 01.05.2008 en 21,22 EUR vanaf 01.09.2008.

» Snelberichten...

Website met juridische informatie: in een nieuw kleedje

Om de website met juridische informatie nog gemakkelijker te kunnen consulteren wordt deze vernieuwd en uitgebreid.

Niet alleen wordt alle juridische informatie gecentraliseerd, maar u vindt er nu nog meer juridische modeldocumenten, een juridisch sociale kalender, checklists en sectorale steekkaarten. Uiteraard blijven veelvuldig geconsulteerde onderwerpen, o.a. de diverse publicaties, de sleutelcijfers, de juridische faqs, de sectorale lonen en barema's behouden.

Benieuwd? Neem vanaf 5 januari 2009 vlug een kijkje op my.easypay-group.com/nl_BE/news/.

Sleutelcijfers: aangepaste bedragen

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2009 de loongrenzen welke van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten, loonbeslag en loonoverdracht geïndexeerd. Deze bedragen zijn onder meer van belang in volgende gevallen: niet-concurrentiebeding, proeftermijn en opzegtermijn voor bedienden, sollicitatieverlof tijdens opzegtermijn, arbitrageclausule en beslag op loon. Deze bedragen kan u consulteren op de website van Easy Pay Group (my.easypay-group.com/nl_BE/news/).

Aanje Kints
Juriste

Verplichte elektronische aangifte fiscale fiches

Vanaf aanslagjaar 2009 – inkomstenjaar 2008 wordt de elektronische indiening van fiscale fiches verplicht voor alle schuldenaars van inkomsten. Vanaf 2009 zullen in principe geen papieren fiches meer aanvaard worden, tenzij de schuldenaar niet beschikt over de nodige informatica-middelen. De verplichte elektronische aangifte was in 2008 reeds van toepassing op schuldenaars waarvan het bedrag van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing op de inkomsten 2007 minstens 100.000 EUR was. Vanaf 2009 wordt deze verplichting uitgebreid tot alle schuldenaars.

Eline Verfaillie
Juriste



Feestdagen 2009

De 10 wettelijke feestdagen in 2009 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Donderdag 1 januari 2009
Paasmaandag	Maandag 13 april 2009
Feest van de Arbeid	Vrijdag 1 mei 2009
Onze-Lieve-Heer Hemelvaart	Donderdag 21 mei 2009
Pinkstermaandag	Maandag 1 juni 2009
Nationale Feestdag	Dinsdag 21 juli 2009
Onze-Lieve-Vrouw Hemelvaart	Zaterdag 15 augustus 2009
Allerheiligen	Zondag 1 november 2009
Wapenstilstand	Woensdag 11 november 2009
Kerstmis	Vrijdag 25 december 2009

Feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag in de onderneming (doorgaans zaterdag en/of zondag) moeten vervangen worden door een andere dag waarop normaal wel wordt gewerkt.

Te vervangen feestdagen in 2009 (in een 5-dagenweek):

- Zaterdag 15 augustus 2009
- Zondag 1 november 2009

De vervangingsdag van de feestdag die collectief voor de ganse onderneming vastgesteld wordt, moet in de onderneming worden bekendgemaakt vóór 15 december 2008. Een kopie van deze beslissing moet worden overgemaakt aan de sociale inspectie.

Niet-opgenomen vakantiedagen voor het einde van het jaar

Een werknemer moet al zijn vakantiedagen opnemen voor het einde van het jaar. Dit betekent dat de wettelijke vakantiedagen niet overdraagbaar zijn naar het volgend jaar.

Indien de werknemer zijn vakantiedagen onmogelijk heeft kunnen opnemen, wegens een reden onafhankelijk van zijn wil (bv. ziekte bij het einde van het jaar), dan zal de werkgever verplicht zijn om de niet-opgenomen dagen op 31 december te vergoeden, in de vorm van enkel (en eventueel dubbel) vakantiegeld.

Deborah Petit
Juriste

 **SSE** VZW
ASBL
Sociaal Secretariaat SSE vzw
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48 01 80 - Fax 051/48 01 82
E-mail: info@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw
F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: handelenambacht@easypay.be

▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw

Sociaal Secretariaat Steunt Elkander vzw
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel
Tel. 02/743 05 35 - Fax 02/734 26 06

 horizon
HET GEZIN

Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw
Hoefijzerlaan 12 - 8000 Brugge
Tel. 050/44 93 01 - Fax 050/33 02 21
E-mail: info@horizonhetgezin.be
Internet: www.horizonhetgezin.be

 EUNOMIA
ONDERNEMINGSLOKET

Ondernemingsloket Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48 01 80 - Fax 051/48 01 82
E-mail: info@easypay.be

 SSE-link

Versijnt driemaandijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menue
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Steven Naessens
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Elke Vannerom
Stijn Loosvelt
Aanje Kints
Deborah Petit

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