

Beste Lezer,

In uw handen hebt u de eerste SSE – Link van 2009. Zoals u kunt vaststellen werd deze in een nieuw kleedje gestoken. Hiermee hopen wij de leesbaarheid voor u alleen maar te vergroten. Wij blijven vasthouden aan de missie van deze publicatie : een Link vormen met u als klant. Via beknopte artikelen houden wij u op de hoogte van de wetgeving op sociaal vlak. En staan wij stil bij actualia in onze sector. Wij brengen hierbij ook graag verwante thema's aan bod, zoals bijv. kinderbijslag, ondernemingsloket, enz.

Mocht u vragen of opmerkingen hebben, dan hoort ondergetekende het graag.

Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof

DIRECTEUR
SSE VZW

nikolaas.deloo@easypay.be



● Inhoud

Voorwoord	1
Uitbreiding fiscale voordelen voor de werkgever in 2009!	1
Minder werk in de onderneming: Economische werkloosheid	2

● Uitbreiding fiscale voordelen voor de werkgever in 2009!

Het jaar 2009 biedt heel wat fiscale voordelen voor de werkgever. Het interprofessioneel akkoord 2009-2010 en het relanceplan van de federale regering voorzien in de uitbreiding van een aantal gunstige fiscale maatregelen.

Werkgevers moeten in een aantal situaties een deel van de ingehouden bedrijfsvoorheffing van hun werknemers niet doorstorten aan de fiscus. Dit geldt onder meer voor ploegen- en nachtarbeid, overuren, wetenschappelijk onderzoek,... De regering en de sociale partners voorzien nu in een uitbreiding van de bestaande maatregelen. In tijden van economische crisis is dit meer dan welkom voor een werkgever!

1. Vrijstelling doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid

Sinds 2004 kan een werkgever onder bepaalde voorwaarden genieten van een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid. De huidige vrijstelling bedraagt 10,7% van de belastbare bezoldigingen waarin de ploegenpremies begrepen zijn. Het IPA 2009-2010 voorziet in een verhoging van de vrijstelling tot 15,6%. Om hierop aanspraak te kunnen maken wordt wel voorzien in een bijkomende voorwaarde inzake een mini-

male tewerkstellingsduur in het kader van ploegen- en nachtarbeid. Deze verhoging treedt in werking op 1 juni 2009.

2. Fiscale lastenverlaging voor overuren

De huidige vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor overuren voor de eerste 65 overuren per kalenderjaar zal over een periode van 2 jaar opgetrokken worden tot maximum 130 overuren. De regering voorziet in een verhoging van het aantal overuren tot 100 uren in 2009 en tot 130 overuren in 2010.

3. Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing (IPA-korting)

De IPA-korting van 0,25% van de loonmassa die sinds 1 oktober 2007 van kracht is, wordt in 2 fasen verhoogd tot 1%. Vanaf 1 juni 2009 bedraagt de IPA-korting 0,75%, op 1 januari 2010 komt daar nog een verhoging van 0,25% bij.

4. Fiscale wijziging voor wetenschappelijk onderzoek

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor wetenschappelijk onderzoek zal 75% bedragen vanaf 1 januari 2009. Dit betekent dat ondernemingen en instellingen die onderzoekers tewerkstellen slechts 25% van de ingehouden bedrijfsvoorheffing moeten doorstorten aan de fiscale administratie. Goede vooruitzichten dus!

Bovenstaande maatregelen werden reeds goedgekeurd door de Ministerraad, maar moeten nog gepubliceerd worden in het Belgisch Staatsblad. Van zodra deze maatregelen gepubliceerd worden, worden ze definitief van kracht.

Eline Verfaillie
JURISTE

○ Minder werk in de onderneming: Economische werkloosheid

Omwille van de actuele economische situatie heeft u tijdelijk minder werk in uw onderneming. U verwacht evenwel verbetering. Als werkgever vermijdt u ontslagen door eenzijdig te beslissen om de arbeidsovereenkomst tijdelijk te schorsen. De werknemers worden hierdoor tijdelijk werkloos.

1. Raadpleeg de regeling in uw sector!

Hierna volgt een overzicht van de algemene regels. Binnen heel wat sectoren bestaan specifieke regels. Wenst u het stelsel van economische werkloosheid in te voeren, ga dan na welke regeling van toepassing is in uw sector. U kan hiervoor terecht bij uw sociaal secretariaat.

2. Welke werknemers komen in aanmerking?

Alleen **arbeiders** komen in aanmerking, niet de bedienden. De arbeiders moeten wel alle inhaalrust omwille van werken op zond- of feestdagen of omwille van overuren opgenomen hebben. Werken zij in het kader van een flexibel arbeidsrooster, dan moet de wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd zijn.

Vanaf 1 januari 2009 hebben ook **uitzendingkrachten** en **tijdelijke werknemers** wiens arbeidsovereenkomst wordt vernieuwd, recht op tijdelijke werkloosheid indien volgende voorwaarden zijn vervuld:

- Minimum drie maanden tewerkstelling in de onderneming;
- Werkloosheid wegens economische redenen in de sector;
- Ook vaste werknemers van het departement zijn economisch werkloos.

3. Wat zijn economische redenen?

De wet geeft geen definitie. In de praktijk wordt aanvaard dat de vermindering van werk

o.m. te wijten is aan een vermindering van bestellingen, exportproblemen of een vertraging in de bevoorrading van grondstoffen.

4. Wie moet ingelicht worden omtrent tijdelijke werkloosheid?

Bekendmaking door de werkgever aan de werknemers

Zeven kalenderdagen vóór de eerste voorziene werkloosheidsdag worden de arbeiders verwittigd via aanplakking ofwel via individuele kennisgeving. Deze termijn begint te lopen op de dag na de kennisgeving. De werkgever dient de identiteit van de arbeiders te vermelden, de duur van de werkloosheid én de data waarop de werkloosheid zal beginnen en eindigen.

Mededeling door de werkgever aan werknemersvertegenwoordigers

Op dezelfde dag licht de werkgever de ondernemingsraad, of de syndicale afvaardiging, in over het invoeren van het stelsel van tijdelijke werkloosheid en over de motieven ervan.

Mededeling door de werkgever aan het werkloosheidskantoor

Op hetzelfde moment licht de werkgever het werkloosheidskantoor in van de plaats waar de onderneming is gevestigd, en deelt hierbij de economische oorzaken mee. Dit kan gebeuren hetzij via aangetekende brief, hetzij via elektronische weg.

Sanctie bij niet-naleving van mededeling

Respecteert de werkgever één van deze formaliteiten niet, dan moet hij het normale loon betalen voor de arbeiders voor een periode van zeven kalenderdagen, en dit vanaf de eerste dag van effectieve schorsing van de arbeidsovereenkomst. De werkgever vermijdt deze sanctie indien hij de schorsingsdatum uitstelt en op die manier de termijn

van zeven dagen toch in acht neemt.

Wijziging inzake tijdelijke werkloosheid

Bij verhoging van het aantal voorziene werkloosheidsdagen of bij overstap van gedeeltelijke arbeid naar volledige schorsing heeft de werkgever dezelfde verplichtingen.

5. Aard en duur van de schorsing

De werkgever beslist zelf of hij kiest voor een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst, dan wel voor een stelsel waarbij werkdagen worden afgewisseld met werkloosheidsdagen. In beide gevallen is de duur van de tijdelijke werkloosheid in de tijd beperkt. Veel sectoren laten toe dat er voor andere periodes dan de wettelijke tijdelijke werkloosheid wordt toegestaan.

Tussen twee werkloosheidsperiodes moet de werkgever ervoor zorgen dat de arbeiders gedurende zeven kalenderdagen het werk effectief hervatten.

6. Geen loon, wel een uitkering

De arbeider heeft recht op een werkloosheidsuitkering voor alle dagen tijdelijke werkloosheid, met uitzondering van de wettelijke feestdagen die door de werkgever betaald worden. De werkgever overhandigt een formulier C3.2 werkgever (bewijs tijdelijke werkloosheid) en nadien maandelijks een C3.2 werknemer (aanvraag uitkeringen). De werknemer moet het document C3.2 steeds bij zich hebben.

Met ingang van 1 januari 2009 zijn de werkloosheidsuitkeringen gestegen. Daarnaast kennen veel sectoren aanvullende werkloosheidsuitkeringen toe.

7. De arbeider mag de arbeidsovereenkomst beëindigen

Tijdens een periode van economische werkloosheid kan de arbeider zonder opzegtermijn de arbeidsovereenkomst beëindigen. De werkgever kan zich hier niet tegen verzetten.

8. Toekomst: ook voor bedienden?

Werkgevers zijn vragende partij om het stelsel van economische werkloosheid uit te breiden naar de bedienden. Dit is nog toekomstmuziek en vereist in elk geval een aanpassing van bestaande wetgeving.

Aanje Kints
JURISTE



☉ Wanneer en op welke manier contacteert de werkgever het kinderbijslagfonds?

Elke werkgever is ertoe gehouden om zich aan te sluiten bij een kinderbijslagfonds. Sinds de invoering van de elektronische aangiften DIMONA en DmfA is de uitwisseling van gegevens op papier met het kinderbijslagfonds sterk verminderd. Hierbij een kort overzicht van de situaties waarin U als werkgever in contact kunt komen met het kinderbijslagfonds.

Aansluiting bij een kinderbijslagfonds

De aansluiting bij een kinderbijslagfonds moet gebeuren binnen de 90 dagen die volgen op de aanwerving van de eerste, aan de RSZ onderworpen werknemer. De aansluiting is verplicht gedurende 16 kwartalen. De werkgever moet een ingevuld aansluitingsformulier bezorgen aan het kinderbijslagfonds. Het formulier kan gedownload worden via de website www.horizonhetgezin.be

Bij indiensttreding van een werknemer

Indien de werknemer geen actief dossier heeft bij een kinderbijslagfonds in het stelsel voor loontrekkenden (bijv. hij was zelfstandige of komt uit het buitenland), dan moet er een formulier "Aanvraag om kinderbijslag" (Model AA) ingevuld en ondertekend bezorgd worden aan het kinderbijslagfonds van de werkgever.

slagfonds van de werkgever. Dit formulier is eveneens terug te vinden op www.horizonhetgezin.be. De vroeger gebruikte werkgeversverklaring (formulier AB) is overbodig geworden.

Indien de nieuwe werknemer reeds een actief dossier heeft bij een ander kinderbijslagfonds in het stelsel van de loontrekkenden, zijn er geen stappen te ondernemen. Het betalende kinderbijslagfonds zal aan de hand van de DIMONA aangifte en de driemaandelijke DmfA aangifte het dossier van de werknemer automatisch doorsturen naar het kinderbijslagfonds van de nieuwe werkgever. Dat gebeurt dus ten vroegste in het kwartaal volgend op de indiensttreding en de werknemer wordt zowel door het afsluitende, als door het overnemende fonds schriftelijk ingelicht.

Aanvraag om kraamgeld

Ook in dit geval is een werkgeversverklaring overbodig geworden.

Voor een eerste kind van de werknemer kan het formulier "Aanvraag tot kraamgeld" (Model E) vanaf de zesde maand zwangerschap ingevuld en ondertekend bezorgd worden aan het kinderbijslagfonds van de werkgever, vergezeld van een doktersattest met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum. Ook dit aanvraagformulier is te vinden op de voormelde site. Het kinderbijslagfonds zal de tewerkstelling nazien

en opvolgen via de gegevensstroom.

Voor het tweede of volgende kind van de werknemer kan de aanvraag eveneens vanaf de zesde maand van de zwangerschap; er moet enkel een doktersattest met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum aan het kinderbijslagfonds worden bezorgd.

Na de geboorte moet de werknemer het origineel attest inzake kraamgeld en kinderbijslag (afgeleverd door de dienst Bevolking) aan het kinderbijslagfonds bezorgen.

Bij uitdiensttreding van een werknemer

Wanneer een werknemer uit dienst treedt, hoeft de werkgever geen speciale stappen te ondernemen. Ook dat feit wordt aan de hand van de DIMONA en DmfA aangifte opgevolgd door het betalende kinderbijslagfonds dat op termijn het dossier overdraagt aan het bevoegde kinderbijslagfonds.

Uiteraard kunnen werkgever en werknemer voor elke specifieke vraag nog terecht op 050/449300 of via info@horizonhetgezin.be.

Bezoek ook onze vernieuwde website: www.horizonhetgezin.be.

Véronique Van Iseghem

DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW

☉ Bankrekening voor BTW-teruggave vanaf 1 april op te geven via uw ondernemingsloket

Indien u de BTW-tegoeden op een andere of nieuwe bankrekening van uw onderneming wenst te ontvangen, moet dit vanaf 1 april 2009 rechtstreeks aan de BTW gemeld worden. Uw ondernemingsloket, dat elektronisch verbonden is met de BTW, is het best geplaatst om dit snel en efficiënt in orde te maken.

Tot nu toe stonden de banken in voor het beheer van de volmachten om de BTW-tegoeden aan de begunstigde ondernemingen over te maken. Met de invoering van IBAN-nummers en BIC-codes, neemt de BTW-administratie vanaf het tweede kwartaal 2009 dit beheer zelf waar.

Dit betekent dat wanneer uw bankrekening vanaf 1 april 2009 wijzigt, of wanneer u een nieuw of ander nummer wenst te laten gebruiken voor de BTW-teruggaven, u dit nummer moet opgeven bij de BTW-administratie zelf, via het formulier 604b. Laat het in orde maken door uw ondernemingsloket Eumonia, aangezien het loket uw nieuwe bankrekening

ook moet opgeven bij de Kruispuntbank. Dat maakt het u eenvoudig.

Het ondernemingsloket beschikt over een elektronische verbinding met de BTW, die al langer gebruikt wordt bij oprichting en stopzetting van ondernemingen. Ook alle andere wijzigingen van bedrijfsgegevens (nieuw adres, nieuwe activiteit, enz.) kunnen voortaan door het ondernemingsloket aan de



BTW doorgegeven worden.

Opgelet, de verwerking van de BTW-tegoeden tot en met het eerste kwartaal 2009 gebeurt nog via uw bankinstelling op de bankrekening die u voorheen opgaf. Wijzigingen van bankrekening die opgegeven worden vanaf 1 april zullen pas effect hebben op de verwerking van het tweede kwartaal.

Indien uw bankrekening dezelfde blijft, hoeft u niets te doen. De banken maken uw nummer automatisch over aan de BTW-administratie voor de verwerking vanaf het tweede kwartaal.

Voor alle verdere informatie kan u terecht bij het ondernemingsloket Eumonia, kantoor SSE, tel. 051/48.01.80. Vraag naar Annelies Vanbellegem.

Rik Carpentier

DIRECTEUR EUMONIA



☉ Snelberichten...

Sectorale steekkaarten... een blik op uw sector(en)!

Bent u als werkgever op zoek naar een bondig overzicht van alle relevante informatie binnen uw paritair comité? De juridische dienst van EASYPAY GROUP heeft deze info voor u op een rijtje gezet.

Wat geldt voor alle werkgevers is opgenomen in de algemene steekkaart. Nadat u deze steekkaart hebt doorgenomen, bent u op de hoogte van de belangrijkste topics op sociaal vlak, zoals o.m. arbeidsduur, loonvoorwaarden, ontslag, carensdag, klein verlet, jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, bruggpensioen, tijdskrediet, ...

In de sectorale steekkaart van een bepaalde sector of PC wordt nadien onderzocht aan de hand van dezelfde topics of er geen sectorale afspraken werden gemaakt die afwijken van de algemene regeling. Indien dit het geval is, dan worden deze nader toegelicht in de sectorale steekkaart.

Door toepassing van beide steekkaarten weet u bijgevolg als werkgever steeds welke regels toepasselijk zijn in uw sector. Neem snel een kijkje op de website:

http://my.easypay-group.com/nl_BE/news/

Op deze pagina kan u links de rubriek 'sectorale steekkaarten' terugvinden.

Indienen vakantieattesten

Voor klanten van het sociaal secretariaat zal het vakantiegeld voor de bedienden in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Heeft u een bediende aangeworven in de loop van het jaar 2008 of 2009, dan vragen wij u vriendelijk om de vakantieattesten van hun vorige werkgever(s) zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder. Heeft u een arbeider die bediende is geworden, dan is het aangeraden het vakantieattest dat de bediende van het vakantiefonds heeft ontvangen op te vragen en ons te bezorgen. Vergeet tenslotte niet aan te duiden welke jongeren hun studies hebben beëindigd of stopgezet. Zij kunnen in aanmerking komen voor jeugdvakantiedagen.

Provisies vakantiegeld

De bedragen die in de eindejaarsbalansen geboekt worden als provisie voor de uitbetaling van het vakantiegeld van het volgend jaar, worden als beroepskosten beschouwd. Deze bedragen zijn echter beperkt tot een bepaald percentage van de vaste en variabele bezoldigingen die aan de werknemers zijn toegekend.

- **18,80%** van de vaste en veranderlijke bezoldigingen die in 2008 zijn toegekend aan bedienden die het voordeel van de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers genieten;
- **10,27%** van 108/100 van de lonen die in 2008 zijn toegekend aan arbeiders en leerlingen die het voordeel van dezelfde wetgeving genieten.

Dit zijn dezelfde percentages als vorig jaar.

Vereenvoudiging van de RSZ-verminderingen!!

In het inter-professioneel akkoord 2009 – 2010 bereikte men een akkoord over een vereenvoudiging van de banenplannen. Een groot aantal RSZ- doelgroepverminderingen zullen in de toekomst worden vereenvoudigd of zelfs afgeschaft worden. Op dit ogenblik zijn de concrete uitvoeringsmaatregelen nog niet gekend. Van zodra meer informatie beschikbaar zal u zeker en vast op de hoogte worden gebracht.

Elke Vannerom
JURISTE



▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw



Colofon

VERSCHIJNT DRIEMAANDELIJKS

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTIETEAM

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
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.

LAYOUT EN DRUK

Preprint - Wingene