

Beste lezer,

In deze onzekere economische tijden worden we overstelpt met doemberichten. Tot vervelens toe. En het valt inderdaad niet meer te ontkennen dat we te maken hebben met een globale recessie. Ondanks alle negatieve berichtgeving, dienen onze ondernemingen het hoofd recht te houden en te pogen zo goed mogelijk met deze crisis om te gaan. Onze regering heeft hiertoe enkele anti-crisismaatregelen uitgewerkt, ondermeer de "economische werkloosheid voor bedienden". Wij wijden er een artikel aan op blz. 2. Ook al zijn er nog enkele uitvoeringsbesluiten nodig, Easypay Group volgt voor u deze materie nauw op de voet en informeert u verder. Onze diensten zullen tevens ter beschikking staan voor de opmaak van de nodige CAO's. Binnen het kader om onze klanten zo goed mogelijk te informeren wordt binnenkort onze website *my.easypay-group* fors uitgebreid. U leest er meer over in deze SSE-Link.

Tenslotte zijn wij verheugd u de verhuis mee te delen naar een nieuwe locatie te Doornik. Vanaf (uiterlijk) 1 juli zal SSE haar cliëntele in Henegouwen kunnen bedienen vanuit haar ruime en vernieuwde burelen in Bedrijven-centrum "Futur Orcq", 7522 Tournai-Ouest (Marquain) rue Terre à Briques 29 D.

Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof

DIRECTEUR  
SSE VZW

## ● Inhoud

Voorwoord .....	1
Zorg voor een up-to-date arbeidsreglement! .....	1
Anti-Crisismaatregelen .....	2
Vanaf 1 juli 2009: ook vrije beroepen ingeschreven in KBO .....	3
Jobstudenten tewerkstellen? Wat zijn de gevolgen voor hun kinderbijslag? .....	3
Snelberichten .....	4

## ● Zorg voor een up-to-date arbeidsreglement !

Veel werkgevers hebben een arbeidsreglement maar denken amper aan een update of een controle ervan. Een arbeidsreglement aangepast aan de noden van uw onderneming en in overeenstemming met de steeds wijzigende regelgeving is dan ook een must. Dit document stelt immers alle belangrijke spelregels vast binnen uw onderneming. Een up-to-date arbeidsreglement is trouwens één van de stokpaardjes van de inspecteurs van het Toezicht Sociale Wetten. Hierna overlopen we enkele belangrijke punten waaraan u zeker en vast aandacht dient te besteden.

### 1. Arbeidsroosters

Alle in de onderneming toepasselijke uurroosters moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Daarenboven dienen de verschillende arbeidsregelingen (arbeidsduurvermindering, flexibele tewerkstelling, ...), de rustpauzes en de dagen waarop normaal niet gewerkt wordt, in het arbeidsreglement terug te vinden zijn.

### 2. Ziekte

Let er op dat u vermeldt welke formaliteiten men als werknemer bij elke arbeidsongeschiktheid dient te vervullen (termijn van de verwittiging en bezorging van het medisch attest, controlemogelijkheden van de werkgever, ...).

### 3. Elektronische archiveringsdienst

De werkgever die gebruik maakt van elektronische documenten moet de werknemers informeren omtrent de identiteit van de verlener van de elektronische archiveringsdienst en de wijze waarop toegang tot de elektronische opgeslagen documenten wordt gewaarborgd. Dit kan via het arbeidsreglement.

### 4. ADV-dagen en verloven

Formuleer de verdere modaliteiten inzake opname van eventuele inhaalrustdagen alsook de nodige richtlijnen voor het aanvragen van bijzondere afwezigheden of verloven. Zo kan bijvoorbeeld vermeld worden welke periodes worden gelijkgesteld voor de toekenning van ADV-dagen.

### 5. Recht op bezoek aan de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer

Werknemers die minstens 4 weken arbeidsongeschikt zijn, hebben het recht op een medisch onderzoek bij de arbeidsgeneesheer voorafgaand aan de werkhervatting. Als werkgever dient u de werknemer van dit recht op de hoogte te brengen. Door dit te voorzien in het arbeidsreglement voldoet u aan die verplichting.

### 6. Sancties – boetes

Alleen de boetes die vermeld zijn in het arbeidsreglement kunnen immers toegepast worden. Vermeld daarom de sancties, het bedrag en de bestemming van de geldboetes en de tekortkomingen die zij bestraffen, alsook het mogelijk beroep van de werknemers tegen die geldstraffen.

### 7. Alcohol en drugs

U heeft tot 1 april 2010 de tijd om een preventief alcohol- en drugsbeleid uit te stippelen. In een eerste fase dient men een beleids- of intentieverklaring op te stellen die de krachtlijnen bevat van dit beleid. Deze verklaring dient opgenomen te worden in uw arbeidsreglement.

### 8. Politie inzake bedrijfswagen, laptop, gsm, internet, ...

Zorg er voor dat de toekenningsmodaliteiten omtrent bedrijfsmaterieel duidelijk geregeld zijn! Hiervoor kan u een beroep doen op aparte policy's waarbij de desbetreffende werknemers gewezen worden op hun rechten en plichten.

Indien u niet helemaal zeker bent of uw arbeidsreglement aan de meest recente regelgeving beantwoordt, dan neemt u best contact op met uw dossierbeheerder. Deze kan samen met u bekijken hoe uw arbeidsreglement verder op punt kan gesteld worden.

Elke Vannerom  
JURISTE

# Anti-Crisismaatregelen

De ministerraad keurde drie uitzonderlijke en specifieke crisismaatregelen goed die moeten toelaten de arbeidsprestaties te verminderen teneinde ontslagen in tijden van crisis te vermijden. Deze maatregelen zijn van toepassing vanaf 1 juli 2009 en kunnen naargelang de economische toestand verlengd worden tot 30 juni 2010. Hieronder volgt een korte bespreking van de drie maatregelen.

## 1. De tijdelijke crisis-arbeidsduurvermindering

Op basis van een bedrijfs-CAO die wordt toegepast op alle werknemers (of een bepaalde categorie), kan de arbeidsduur verminderd worden met 1/5<sup>e</sup> of 1/4<sup>e</sup>. Merk op dat het individueel akkoord van de betrokken werknemers niet vereist is.

Vanaf het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering wordt geïntroduceerd tot het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering op zijn einde loopt, kan de werkgever genieten van een vermindering van de patronale RSZ-bijdragen:

Type	Vermindering per kwartaal
Vermindering 1/5 <sup>e</sup>	600 EUR
Vermindering 1/4 <sup>e</sup>	750 EUR
Vermindering 1/5 <sup>e</sup> + vierdagenweek	1.000 EUR
Vermindering 1/4 <sup>e</sup> + vierdagenweek	1.150 EUR

Er moet voorzien worden in een compensatie van het loonverlies van de werknemers. Deze compensatie moet minstens 3/4<sup>e</sup> bedragen van het bedrag van de forfaitaire vermindering. De compensatie en het nieuwe loon samen mogen niet meer bedragen dan het vorige voltijdse loon.

## 2. De tijdelijke crisismaatregelen met het oog op de aanpassing van het arbeidsvolume

Voor ondernemingen die het moeilijk hebben door de crisis worden twee crisismaatregelen voorzien. Om van die maatregelen te kunnen genieten dienen twee voorwaarden voldaan te zijn:

- De onderneming ziet zich geconfronteerd met een daling in omzet van 20% of een economische werkloosheid onder de arbeiders van 20% in vergelijking met het totale aantal uren (arbeiders en bedienden) aangegeven aan de RSZ;

- De onderneming is gebonden door een sectorCAO, een bedrijfsCAO of een ondernemingsplan.

### 2.1. De individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties

Deze maatregel situeert zich op het individuele niveau. Een akkoord tussen werknemer en werkgever maakt het mogelijk om de arbeidstijd met 1/5<sup>e</sup> of 1/2<sup>e</sup> te verminderen voor een periode van minstens 1 en maximum 6 maanden. Dit akkoord vormt een bijlage bij de arbeidsovereenkomst en zolang de onderneming aan de voorwaarden blijft voldoen, kan het akkoord vernieuwd worden. In dit stelsel zijn de gewone voorwaarden inzake tijdskrediet niet van toepassing.

De werknemer krijgt een vergoeding van de RVA (zie tabel) en eventueel een bijkomende vergoeding van de werkgever.

Vermindering	Vergoeding
1/2 <sup>e</sup>	442 EUR
1/5 <sup>e</sup> en < 50 jaar	188 EUR
1/5 <sup>e</sup> en ≥ 50 jaar	248 EUR

Een werknemer die, in de zes maanden vóór deze nieuwe wet van kracht gaat, zijn arbeidsprestaties reeds met de helft of met 1/5<sup>e</sup> heeft verminderd door het normale stelsel van tijdskrediet toe te passen, kunnen onder bepaalde voorwaarden met terugwerkende kracht genieten van het nieuwe stelsel.

### 2.2. Het tijdelijk en collectief stelsel ter volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst

Deze maatregel voorziet in een volledige (max. 16 weken) of gedeeltelijke schorsing (max. 26 weken) van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Onder gedeeltelijke schorsing wordt verstaan de vermindering van arbeidsprestaties met minstens 2 werkdagen per week.

Dit stelsel is enkel mogelijk indien:

- alle recuperatiedagen werden uitgeput;
- deze maatregelen worden genomen binnen het kader van een collectieve sector- of ondernemingsovereenkomst;
- de criteria om als onderneming in moeilijkheden beschouwd te worden voldaan zijn;
- de RVA minstens 7 dagen op voorhand op de hoogte gebracht wordt van de schorsing.

Indien alle voorwaarden voldaan zijn krijgt de werknemer ten laste van de RVA een vergoeding voor de schorsing die overeenstemt met 70 of 75 % van het geplafonneerd salaris. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling van de werkgever.

Werkgevers die meer informatie wensen omtrent de invoering van één van bovenvermelde maatregelen kunnen steeds contact opnemen met hun dossierbeheerder.

Stijn Loosvelt  
JURIST



## ● Vanaf 1 juli 2009: ook vrije beroepen ingeschreven in KBO

**Vanaf 1 juli 2009 moeten ook vrije en intellectuele beroepen ingeschreven worden in de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO). Wie het beroep al uitoefent, krijgt automatisch een ondernemingsnummer; wie vanaf 1 juli start, moet zich wenden tot een ondernemingsloket.**

Alleen commerciële beroepen moesten vroeger een Handelsregisternummer bezitten. Toen de Handelsregisters in 2003 vervangen werden door de KBO, voorzag de wet dat die inschrijvingsplicht zou uitgebreid worden tot de vrije en intellectuele beroepen. Dat bleef dode letter tot de wet van 20.03.2009 (BS 29 april 2009), die het voornemen nu in uitvoering brengt.

Vier groepen van vrije beroepen worden gevisiteerd: de medische (artsen, apothekers, tandartsen, dierenartsen), de juridische (advocaten, notarissen, gerechtsdeurwaarders), de economische (architecten, landmeters, vastgoedmakelaars) en de cijferberoepen (boekhouders, accountants, belastingconsulenten en bedrijfs-

revisoren). De wet doelt ook op enkele andere niet-commerciële beroepen, zoals kinderopvang, vertalers en privé-detectives.

Wie vandaag al zo'n beroep uitoefent, hoeft niets te ondernemen. De meesten staan reeds in de KBO omdat ze BTW-plichtige zijn of personeel tewerkstellen. Van de anderen worden de gegevens automatisch ingeladen in de KBO. Via het internet ([www.economie.fgov.be](http://www.economie.fgov.be)) kunnen ze vanaf 1 juli nakijken welk ondernemingsnummer ze kregen en of hun gegevens correct ingevoerd werden. Rechtzettingen of aanvullingen kunnen ze gratis laten uitvoeren bij de KBO zelf.

Wie vanaf 1 juli 2009 start met één van de hierboven vermelde beroepen, moet naar een ondernemingsloket. De eerste inschrijving is gratis. Het blijft immers de taak van de beroepsinstellingen en -ordes om te controleren of betrokkene beantwoordt aan alle voorwaarden om het beroep uit te oefenen. Latere wijzigingen, aanvullingen of schrappingen kosten hetzelfde als voor commerciële ondernemingen, thans 75 EUR.

Voor alle verdere informatie kan u terecht bij het ondernemingsloket Eunomia, kantoor SSE, tel. 051/48.01.80.

Vraag naar Annelies Vanbellegem.

Rik Carpentier

DIRECTEUR EUNOMIA



## ● Jobstudenten tewerkstellen? Wat zijn de gevolgen voor hun kinderbijslag?

**Wanneer u als werkgever een jobstudent tewerkstelt, kan u geconfronteerd worden met een aantal vragen omtrent hun recht op kinderbijslag.**

Een overzicht van de meest voorkomende gevallen:

### 1. Jongere minder dan 18 jaar

Elke jongere heeft een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot en met 31 augustus van het jaar waarin hij/zij 18 jaar wordt, ongeacht het aantal gewerkte uren of de bruto inkomsten.

### 2. Student

Tussen twee schooljaren in (= tijdens het derde kwartaal) staat er geen limiet op de tewerkstelling.

Tijdens het eerste, tweede en vierde kwartaal mag een student maximum 240 uren per kwartaal werken. Wordt die norm overschreden, dan vervalt het recht op kinderbijslag voor dat kwartaal.

Het kinderbijslagfonds volgt de tewerkstelling

zelf op, al is het aangeraden om tijdig contact op te nemen met het kinderbijslagfonds indien de maximumgrens van 240 uren zal worden overschreden. Die gegevens zijn namelijk pas 2 à 3 maanden na het betreffende kwartaal elektronisch beschikbaar voor het kinderbijslagfonds. Dat betekent dat er in veel gevallen eerst kinderbijslag betaald wordt om die daarna terug te vorderen, wat heel vervelend kan zijn voor de bijslagtrekkende. Voor een student staat er geen limiet op de bruto inkomsten per maand of kwartaal.

### 3. Werkzoekende schoolverlater

Indien de jongere stopt met studeren en zich laat inschrijven bij een GDAB (Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding vb. VDAB) dan heeft hij/zij als werkzoekende schoolverlater gedurende de wachttijd van 270 dagen recht op kinderbijslag indien zijn/haar bruto inkomsten niet hoger zijn dan 480,47 EUR per maand.

Die periode kan verlengd worden met de duur van de verrichte studentenarbeid.

Een laattijdige inschrijving als werkzoekende kan resulteren in het verlies van het recht op kinderbijslag voor een aantal maanden.

Zowel in het begin als op het einde van de

wachttijd als werkzoekende schoolverlater stuurt het kinderbijslagfonds invulformulieren om de eventuele tewerkstellingen en het bruto maandloon door te geven.

### 4. Schoolverlater

Laat de jongere zich na de studies niet inschrijven bij een GDAB als werkzoekende schoolverlater, omdat hij bijvoorbeeld onmiddellijk werk heeft gevonden, dan geldt voor de laatste vakantieperiode de limiet van 240 uren.

Uiteraard kunnen werkgever en werknemer voor elke specifieke vraag terecht bij Horizon Het Gezin op 050/44.93.00 of via [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be). Bezoek ook onze website: [www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be).

Véronique Van Iseghem

DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW



## ○ Snelberichten...

### Casheo en Initio, twee nieuwe producten van het Participatiefonds (PPF)

De Koninklijke Unie van de Middenstand is tevreden met elk initiatief die de zelfstandige ondernemer ondersteunt. Er is echter een minpunt verbonden aan beide leningen, de aanvraagprocedure vergt veel puur administratieve taken en er dient daarnaast ook een cijfermatig ondernemingsplan opgegeven te worden.

Wanneer dit wordt uitbesteed aan de boekhouder (zoals opgelegd door het PPF), zal de hulpzoeker een aardige duit moeten ophoesten en zal de boekhouder veel tijd moeten uittrekken.

Daarom biedt de KUM in ruil voor een forfaitair bedrag van € 112,00 (kostprijs van een lidmaatschap) bijstand aan de boekhouder. De KUM tracht elk dossier zo volledig mogelijk klaar te stomen waarbij de boekhouder enkel nog de eindrevisie hoeft te doen.

Indien interesse kunt u voor verdere informatie of afspraken terecht bij Yves Vandewal via Yves.vandewal@kum.be of via tel. 09/225 98 34.

Yves Vandewal  
DIRECTEUR KUM

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

De juridische dienst van EASYPAY GROUP heeft een bondig overzicht van alle relevante informatie binnen uw paritair comité op een rijtje gezet in de algemene en sectorale steekkaarten.

Om een totaalbeeld te hebben van uw sector, worden vanaf 1 juni 2009 verschillende documenten ter beschikking gesteld.

Bij intekening op een sectorale steekkaart zal u ook toegang krijgen tot de loonbarema's van uw sector. Maandelijks zal er ook nog andere sectorale informatie ter beschikking zijn, namelijk functieclassificaties, vervoerkosten en indexaties. Om op de hoogte te blijven van de laatste veranderingen, kunt u zich ook inschrijven op onze website.

Neem snel een kijkje op de website [http://my.easypay-group.com/nl\\_BE/news/](http://my.easypay-group.com/nl_BE/news/). Op deze pagina kan u links de verschillende rubrieken en tarieven terugvinden.

### Studenten

De drukke zomerperiode staat voor de deur. Om alles zo vlot mogelijk te laten verlopen wilt u misschien tijdens de zomervakantie een beroep doen op studenten.

Om uw vragen en problemen omtrent de tewerkstelling van studenten op te lossen, biedt EASYPAY GROUP u haar cursus "Studentenarbeid 2009" aan. Deze cursus geeft u informatie over de jongeren die in aanmerking komen voor jobstudenten, de verplichtingen van de werkgever, de verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst, eventuele sancties,...

Neem reeds een kijkje in onze inhoudstafel via volgende snelkoppeling:  
[http://www.easypay-group.be/publications/SSE\\_flash/documents/flash\\_20090601/Inhoudstafel\\_cursus\\_studentenarbeid\\_2009\\_NDL.pdf](http://www.easypay-group.be/publications/SSE_flash/documents/flash_20090601/Inhoudstafel_cursus_studentenarbeid_2009_NDL.pdf).

Wenst u ook een exemplaar, aarzel dan niet om contact op te nemen met uw dossierbeheerder.

Deborah Petit  
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  
Yves Vandewal

Juridische dienst SSE vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 920-925

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

Proprint - Wingene