

Beste lezer,

Naar goede gewoonte vindt u in deze SSE-Link enkele recente wijzigingen op vlak van de sociale reglementering. Uw bijzondere aandacht wensen wij te vestigen op de nieuwe regeling van de ecocheques (zie blz. 2) en op de maatregelen in het kader van het crisistijds-krediet (blz. 4). U vindt voor deze laatste interessante modeldocumenten op onze website [my.easypay-group.com](http://my.easypay-group.com) via 'juridische info'. De juridische dienst van Easypay Group begeleidt u graag verder bij de uitwerking op maat. Eveneens beschrijven wij in deze SSE-Link uitvoerig de preventiemaatregelen op vlak van de Mexicaanse griep. Ook in deze materie geeft Easypay Group een op maat gesneden begeleiding voor de invoering van een preventieplan en/of ondersteuning van uw personeelsdienst binnen het kader van uw 'business continuity'. U wordt hier blijvend over verder geïnformeerd via onze elektronische newsflashes.

Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof

DIRECTEUR  
SSE VZW

## ☉ Inhoud

Voorwoord .....	1
Mexicaanse griep op de werkvloer .....	1
Ecocheques .....	2
Eunomia verzorgt alle publicaties in het Belgisch Staatsblad voor uw onderneming .....	3
Verhoging van de jaarlijkse leeftijdstoelag .....	3
Snelberichten .....	4

## ☉ Mexicaanse griep op de werkvloer

Sinds maart 2009 is er een nieuw griepvirus in omloop, de zogenaamde Mexicaanse griep. Het virus heeft zich intussen wereldwijd verspreid en de Wereldgezondheidsorganisatie spreekt van een globale pandemie. Als werkgever bestaat de kans dat u geconfronteerd wordt met besmette werknemers. We zetten dan ook voor u de belangrijkste punten op een rijtje.

### 1. Voorkomen is beter dan genezen: preventie

Het is nuttig om nu reeds samen te zitten met uw comité voor preventie en bescherming op het werk en de preventieadviseur omtrent de preventiemaatregelen die reeds kunnen genomen worden in het kader van de Mexicaanse griep. De minister van Werk en de commissaris Influenza raden aan om een Business continuity planning op te maken waarbij men zich kan voorbereiden op een uitbraak van een griep пандemie in de onderneming. Het document kan teruggevonden worden op de website [www.influenza.be](http://www.influenza.be) en bevat een handige checklist bij de voorbereiding op de doorbraak van een de pandemie in uw bedrijf.

Zo moeten er onder meer passende preventiemaatregelen genomen worden ter verspreiding van de griep zoals:

- Versterking van de maatregelen inzake persoonlijke hygiëne. Regelmatig de handen wassen met zeep en afdrogen met wegwerpdoekjes zijn één van de vele preventieve toepassingen;



- Versterking van de maatregelen inzake hygiëne in het bedrijfsgebouw door ondermeer frequenter het kantoor te laten schoonmaken;
- Minder contacten tussen personen – intern en externe partners (bv. verzamelruimtes zoals cafetaria etc. vermijden).

Buiten de ondernemingen die voor welbepaalde activiteiten reeds een mondk masker ter beschikking moeten stellen, geldt er voor de overige werkgevers tot op heden geen verplichting om mondk maskers aan de werknemers uit te delen.

Om preventie zo nuttig mogelijk te maken is het aan te raden om informatiefiches te verspreiden onder uw personeel waarin iedereen zo goed mogelijk wordt geïnformeerd hoe men dient om te gaan met de Mexicaanse griep op de werkvloer en de genomen preventiemaatregelen. De informatiefiches kunnen eveneens gedownload worden via de site [www.influenza.be](http://www.influenza.be).

### 2. Arbeids(on)geschikte werknemers

**2.1 Kan men een zieke werknemer naar huis sturen?**  
Wanneer vaststaat dat een werknemer ziek is en daardoor de kans bestaat dat andere werknemers besmet worden, dan mag de werkgever deze zieke medewerker naar huis sturen. Hij kan echter wel geen tests opleggen waaruit blijkt dat deze effectief ziek is. Men zal zich bijgevolg moeten baseren op algemene verschijnselen en aanwijzingen.

**2.2. Welke regels dient men toe te passen bij ziekte ingeval van Mexicaanse griep?**

Als men geconfronteerd wordt met besmette werknemers, dan dient men de gewone regels inzake ziekte en gewaarborgd loon toe te passen. Er gelden geen afwijkende regels tijdens deze griepuitbraak. Wettelijk zijn werknemers verplicht hun werkgever onmiddellijk op de

(Lees verder blz. 2)

(vervolg blz. 1)

hoogte te stellen bij arbeidsongeschiktheid. Het is wel aan te raden om tijdelijk extra soepel te zijn bij ziektemeldingen en familiaal verlof in kader van de Mexicaanse griep.

### 2.3 Kan men verplichte quarantaine opleggen voor werknemers die terugkeren uit vakantie?

Indien een werknemer terugkeert uit een vakantieoord dat als risicogebied wordt beschouwd, kan men als werkgever geen verplichte quarantaine of huisarrest opleggen.

### 2.4 Kan men een doktersattest van goede gezondheid opvragen?

Het is tevens verboden om als werkgever een medisch attest te vragen dat bewijst dat de

werknemer in goede gezondheid verkeert. Dit zou immers een schending van het medisch geheim uitmaken.

### 2.5 Kan men een werkhervattingsonderzoek opleggen?

Als werkgever kan men niet aan iedereen een werkhervattingsonderzoek opleggen. Dit is enkel mogelijk voor welbepaalde categorieën:

- werknemers met een veiligheidsfunctie, met een functie met verhoogde waakzaamheid, die een activiteit met een welbepaald risico of een activiteit verbonden aan voedingswaren uitoefenen;
- werknemers die gedurende een periode van minstens 4 weken afwezig gebleven zijn wegens ziekte, een aandoening, een ongeval of een bevalling.

Werknemers die de Mexicaanse griep hebben gehad, kunnen niet onderworpen worden aan het werkhervattingsonderzoek.

### 2.6 Wat te doen bij effectieve ziektegevallen: EASY SERVICES back-up maatregelen ter ondersteuning van uw pay-roll.

EASY SERVICES verzekert u en uw bedrijf een snelle en professionele on-site ondersteuning of vervanging zodoende zorgeloos het payroll gebeuren van uw organisatie te rugsteunen. Met een divers team van materiedeskundige specialisten bezorgen wij een doelgerichte service, procescontinuïteit en kostenflexibiliteit. EASY SERVICES biedt u ervaren, direct inzetbare medewerkers die uw personeelsadministratie voor een niet-limitatieve periode kunnen ondersteunen of zelfs volledig overnemen. Wenst u meer info en enige zekerheid ter voorbereiding op eventuele noodscenario's? We staan u graag vrijblijvend te woord op het telefoonnummer 051/48.05.95 of via [info\\_easyservices@easypay-group.com](mailto:info_easyservices@easypay-group.com)

Elke Vannerom  
JURISTE

## 🌿 Ecocheques

Het interprofessioneel akkoord van 2009-2010 voert een nieuwe vorm van milieubewuste koopkrachtverhoging voor werknemers in: de "ecocheque" of de "groene cheque".

### 1. Juridisch kader

De regelgeving omtrent de ecocheques werd uitgewerkt door de Nationale Arbeidsraad in CAO nr. 98 van 20 februari 2009.

### 2. Wat?

Ecocheques zijn geldelijke voordelen in de vorm van cheques bedoeld voor de aankoop van producten of diensten van ecologische aard die zijn opgenomen in de lijst van CAO nr. 98. Aangezien deze lijst limitatief is, kan de



groene cheque enkel gebruikt worden om die specifieke producten en/of diensten aan te kopen zoals bijvoorbeeld een spaardouchekop. De ecocheque is dus geen betaalmiddel.

De werkgever die voor het eerst ecocheques aflevert, dient de werknemer te informeren over welke ecologische producten en diensten met de cheques kunnen worden aangekocht. Dit kan bijvoorbeeld door een afschrift van de lijst die terug te vinden is op de website van de uitgever van de ecocheques of door een duidelijke verwijzing naar die website.

### 3. Voor iedereen?

Een werknemer heeft niet zomaar recht op ecocheques. In principe dient er een CAO op sector- of ondernemingsvlak te worden gesloten. Deze sector- of ondernemingsCAO bepaalt dan wie recht heeft op de cheques en wie niet.

Enkel in twee gevallen mag de toekenning van de cheques geregeld worden door een individuele overeenkomst:

- er is geen vakbondsafvaardiging in de onderneming;
- het gaat om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is een CAO te sluiten.

### 4. Hoeveel ecocheques?

Om het aantal toe te kennen ecocheques te berekenen, wordt rekening gehouden met de periodes van tewerkstelling bij de werkgever (het "pro rata temporis" principe).

Bij schorsing van de arbeidsovereenkomst dienen de dagen waarvoor loon of vakantiegeld wordt betaald, meegeteld worden in de berekening.

Moederschapsverlof en dagen arbeidsongeschiktheid waarvoor gewaarborgd loon wordt uitbetaald, worden gelijkgesteld met gewerkte dagen.

### 5. Vrij van belastingen en sociale bijdragen?

De RSZ aanvaardt dat onder bepaalde voorwaarden de ecocheque niet als loon wordt beschouwd. Dit wil zeggen dat er geen sociale bijdragen hoeven betaald te worden op de ecocheques.

De voorwaarden zijn de volgende:

- Een geldige overeenkomst die de cheques toekent (zie punt 3) met daarin vermeld de hoogste waarde van een ecocheque (max. 10 EUR) en de frequentie van toekenning (aantal cheques);
- De cheque wordt op naam afgeleverd en is niet omruilbaar in geld;
- Het totaalbedrag van de toegekende ecocheques bedraagt maximaal 125 EUR per werknemer voor 2009. Vanaf 2010 is dit maximaal 250 EUR per werknemer;
- Op de cheque is duidelijk vermeld dat de geldigheid beperkt is tot 24 maanden en enkel mag gebruikt worden voor de aankoop van ecologische producten en diensten voorzien in bovenvermelde lijst.

Hoewel de fiscale reglementering nog niet in die zin werd aangepast, bevestigde de fiscus reeds dat de RSZ wordt gevolgd zodat ook geen fiscale bijdragen verschuldigd zijn. Voor zover bovenstaande voorwaarden voldaan zijn, is de ecocheque met andere woorden ook vrij van belasting.

Stijn Loosvelt  
JURIST

## ☉ Eunomia verzorgt alle publicaties in het Belgisch Staatsblad voor uw onderneming

**Naast zijn klassieke hoofdtaken zorgt het ondernemingsloket Eunomia ook voor de vereiste publicaties in het Belgisch Staatsblad van de documenten van uw onderneming.**

Het ondernemingsloket Eunomia heeft als hoofdplicht het inschrijven van nieuwe ondernemingen in de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO), alsook het wijzigen en het



schrappen van uw gegevens in de KBO.

Aanvullend verzorgt het ondernemingsloket ook andere formaliteiten die een onderneming moet vervullen bij andere instanties dan de KBO, zoals bij de BTW of bij instanties die vergunningen verlenen. Dit kadert in een totaal-service waarbij via één en hetzelfde loket alle administratieve formaliteiten voor de onderneming vervuld worden.

Zo is Eunomia ook gespecialiseerd in de neerlegging bij de griffie van de Rechtbank van Koophandel van documenten die moeten gepubliceerd worden in het Belgisch Staatsblad.

Wanneer een onderneming de vorm heeft aangenomen van een vennootschap (NV, BVBA, CV of een andere vennootschapsvorm), dan moeten niet enkel de statuten neergelegd worden bij de oprichting van de vennootschap, maar ook elke wijziging van die statuten, wijziging van de maatschappelijke zetel, benoemingen, herbenoemingen of ontslagen van bestuurders, enz.

Deze neerlegging gebeurt met geëigende formulieren en is aan zeer strikte vormvoorwaar-

den onderworpen. Documenten die vormelijk niet 100% in orde zijn, worden niet gepubliceerd en teruggestuurd door de griffie.

Om deze formaliteiten correct, vlot en snel in orde te maken (zowel het opstellen van de documenten als het neerleggen ervan bij de griffie), kan men het best beroep doen op de ervaring en de know-how van ons ondernemingsloket. Er wordt ook contact gehouden met de griffie van de Rechtbank van Koophandel om het dossier op te volgen, en de neergelegde en afgestempelde documenten worden u terugbezorgd.

Per opstelling en neerlegging van een document factureert Eunomia een dienstvergoeding van 60 EUR.

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

Rik Carpentier  
DIRECTEUR EUNOMIA

## ☉ Verhoging van de jaarlijkse leeftijdstoelage

**Als werkgever kan men van personeelsleden de vraag krijgen waarom het bedrag aan kinderbijslag voor de maand juli 2009 merkbaar hoger is dan dat van vorige maanden.**

In de loop van augustus 2009 wordt, samen met de maandelijkse kinderbijslag van juli, een extra leeftijdsbijslag uitbetaald. Die vervangt de vroegere jaarlijkse schoolpremie.

Voor alle kinderen die recht hebben op kinderbijslag tijdens de maand juli 2009 wordt een jaarlijkse leeftijdstoelage toegekend, afhankelijk van de leeftijd van het kind.

- 25,50 EUR voor kinderen tussen 0 en 5 jaar
- 54,12 EUR voor kinderen tussen 6 en 11 jaar
- 75,77 EUR voor kinderen tussen 12 en 17 jaar
- 50 EUR voor kinderen tussen 18 en 24 jaar\*

Dat betekent dat de jaarlijkse leeftijdsbijslag voor kinderen vanaf 18 jaar met 25 EUR is gestegen.

\*Alle kinderen die 18 jaar worden vóór 1 januari 2010, geven recht op de aanvulling van 50 EUR.

Voorbeeld: een kind geboren op 25/10/1991 is op het moment van de uitbetaling van de jaar-

lijkse leeftijdsbijslag (= begin augustus 2009) nog geen 18 jaar. Het kind wordt wel 18 jaar in de loop van 2009. Dit betekent dat er recht is op een jaarlijkse leeftijdstoelage van 50 EUR.

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...

### Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers mogelijk

U wenst jonge werknemers in dienst te nemen in het najaar? Onder bepaalde voorwaarden kunnen de jongeren genieten van een vrijstelling van inhouding bedrijfsvoorheffing tijdens de maanden oktober, november of december:

- Het bedrag van de bezoldiging mag 2.225 EUR bruto belastbaar per maand niet overschrijden;
- De jonge werknemer moet voldoen aan de voorwaarden van de toekenning van de wachtuitkering;
- De tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst moet aanvangen tijdens de maanden oktober, november of december 2009.

### Vergeet de uitbetaling niet van de niet-opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar

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

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

### Educatief verlof: wijziging spelregels

De NAR heeft op 14 april 2009 een advies gepubliceerd over een ontwerp van koninklijk besluit omtrent educatief verlof, meer bepaald over volgende drie parameters:

- Het loonplafond van 2.500 EUR wordt aangepast aan de ontwikkeling van het prijsindexcijfer voor het schooljaar 2009-2010;
- De terugbetaling aan de werkgever van het forfaitair bedrag van 20 EUR wordt ook aangepast aan de ontwikkeling van het prijsindexcijfer voor de schooljaren 2008-2009 en 2009-2010;
- De werkgeversbijdrage zal van 0,04% naar 0,05% worden gebracht vanaf het vierde kwartaal 2009 tem. het derde kwartaal 2010.

We verwachten hierover binnenkort meer nieuws. Zodra we meer informatie ontvangen, zullen we u hierover berichten.

### Crisismaatregelen: modeldocumenten ter uwe beschikking

Als werkgever wenst u gebruik te maken van één van de maatregelen uitgewerkt door de regering om het hoofd te bieden aan de crisis? De juridische dienst van EASYPAY GROUP heeft verschillende modeldocumenten opgemaakt die u zal helpen bij de invoering van deze crisismaatregel. Neem snel een kijkje op onze website: [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)

### Neem contact op met uw preventieadviseur in het kader van de alcohol en drugsbeleid

Ten laatste op 1 april 2010 moet elke werkgever een preventief alcohol- en drugbeleid hebben uitgewerkt in zijn onderneming.

Bij de uitwerking en uitvoering van dit beleid moet de werkgever het advies en de medewerking vragen van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. In een eerste, verplichte fase bepaalt de werkgever de uitgangspunten en doelstellingen van zijn beleid en werkt hij een beleids- of intentieverklaring uit. Deze verklaring moet voor advies voorgelegd worden aan de ondernemingsraad en het CPBW en dient opgenomen te worden in het arbeidsreglement van de onderneming (hiervoor dient de procedure voor wijziging van het arbeidsreglement niet gevolgd te worden).

Indien uit de beleidsverklaring blijkt dat er nog meer maatregelen vereist zijn, voert de werkgever dit uit in een tweede (facultatieve) fase. Deze uitgewerkte maatregelen dienen tevens voorgelegd te worden aan de ondernemingsraad en het CPBW en opgenomen te worden in het arbeidsreglement (hiervoor dient de procedure voor wijziging van het arbeidsreglement wel gehanteerd te worden).

Deborah Petit

JURISTE



### ▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw



## Colofon

VERSCHIJNT DRIEMAANDELIJKS

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTIETEAM

Nikolaas Deloof  
Véronique Van Iseghem  
Rik Carpentier  
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