

Geachte lezer,

De zomermaanden zijn traditiegetrouw komkommertijd op vlak van sociale wetgeving. Misschien maar best ook, we worden al genoeg overspoeld! Desalniettemin maken wij u in deze SSE-Link attent op een aantal actualia. Misschien werft u binnenkort een schoolverlater aan? Dan is het interessant om te weten dat de werknemer onder bepaalde voorwaarden kan genieten van een vrijstelling van de bedrijfsvoorheffing (zie snelberichten). Tevens informeren wij u in deze uitgave welke de rechten op kinderbijslag zijn voor de werkzoekende schoolverlater. Mogelijk krijgt u hierover vragen van werknemers in die situatie. Nieuw op wetgevend vlak is het sociale strafwetboek! Na meer dan 10 jaar is onze wetgever er in geslaagd te komen tot een coördinatie van de bestraffing van sociale en arbeidsrechtelijke overtredingen. Op het eerste zicht lijkt dit misschien niet belangrijk, maar ongetwijfeld wordt dit ook de aanzet naar een verdere coördinatie van een "strafbeleid", volledig kaderend in een toenevende politieke aandacht van fraudebestrijding (op meerdere vlakken). Opvallend is ook dat o.m. dimona onder de zwaarste categorie van overtredingen wordt gecatalogeerd. Een verwittigd werkgever...!

Dit brengt ons bij de politieke agenda. Om proactief te kunnen reageren volgen wij van nabij welke wijzigingen op til zijn. Evenwel, tengevolge van de moeizame regeringsvorming is onduidelijkheid vandaag nog troef: Worden de crisismaatregelen verlengd tot 31.12.2010? Wordt de kinderbijslag een regionale materie? Gebeurt de inning en financiering van de kinderbijslag nog via de DmfA-aangifte? Is de berekening van de bedrijfsvoorheffing binnenkort verschillend in Noord en Zuid? Veel vragen momenteel, weinig antwoorden. Wij volgen het in ieder geval op de voet. Ter vervulling van onze missie: een tijdige en correcte berekening van uw lonen!  
Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof  
DIRECTEUR SSE VZW

## ☉ Inhoud

|  |   |
|--|---|
| Voorwoord .....  | 1 |
| De werkzoekende schoolverlater en recht op kinderbijslag .....             | 1 |
| Komt u als werkgever uw verplichtingen in kader van outplacement na? ..... | 2 |

## ☉ De werkzoekende schoolverlater en recht op kinderbijslag

**Om te vermijden dat een jongere of de ouders tussen het einde van de studies en het ontvangen van een wacht- of werkloosheidsuitkering zonder enig inkomen zou vallen, is er onder bepaalde voorwaarden recht op kinderbijslag.**

Deze periode is niet dezelfde zoals de 'wacht-tijd' gekend in de werkloosheidswetgeving.

In het stelsel kinderbijslag wordt de term 'toekenningsperiode' gebruikt. Dit is dus de periode waarin men als werkzoekende schoolverlater nog aanspraak kan maken op de kinderbijslag.

Voorwaarden:

- ingeschreven zijn als werkzoekende schoolverlater bij de plaatselijke gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (GAD) zoals de VDAB (Vlaams Gewest), FOREM (Waals Gewest), Actiris (Brussels Gewest) of ADG (Duits Gewest);
- men mag geen passend werk weigeren en men moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

De toekenningsperiode duurt 180 of 270 dagen naargelang de leeftijd van de jongere. Deze periode vangt aan op 1 juli of 1 augustus na het laatste volledige schooljaar naargelang de leeftijd van de jongere op de dag van inschrijving in de GAD. Indien de jongere de

studies midden in het schooljaar stopt, dan begint de toekenningsperiode op de dag na de laatste schooldag.

Als een jongere werkt tijdens zijn toekenningsperiode blijft het recht op kinderbijslag bestaan zolang de jongere niet meer verdient dan 480,47 EUR bruto per maand. Zodra de jongere dit grensbedrag overschrijdt, vervalt dus het recht op kinderbijslag voor deze maand. De jongere dient dan contact op te nemen met zijn kinderbijslagfonds om de betaling van de kinderbijslag te laten blokkeren wegens te hoge inkomsten. Dit is om vervelende terugvorderingen achteraf te vermijden. Op het einde van de toekenningsperiode zal het kinderbijslagfonds aan de hand van het formulier P20 deze periode definitief evalueren.

Uiteraard kunnen werkgevers en werknemers met specifieke vragen terecht bij Horizon het Gezin op 050/449 300 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



# ○ Komt u als werkgever uw verplichtingen in kader van outplacement na?

**Indien u als werkgever een oudere werknemer ontslaat, hebt u onder bepaalde voorwaarden enige verplichtingen inzake outplacement. Wat houdt deze outplacementverplichting evenwel in? Wanneer dient u als werkgever outplacement aan te bieden en welke stappen dient u hierbij te ondernemen? Wij helpen u hierbij verder.**

## 1. Wat is outplacement?

Werknemers van 45 jaar en ouder die ontslagen worden door hun werkgever hebben onder bepaalde voorwaarden recht op outplacementbegeleiding.

Outplacement is een begeleiding die, in opdracht van de werkgever door een derde, de dienstverlener, wordt verleend om een ontslagen werknemer in staat te stellen om binnen een korte termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een activiteit als zelfstandige te beginnen.

Deze diensten en adviezen kunnen zowel individueel als in groep worden georganiseerd en omvatten onder andere: psychologische begeleiding, hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar werk, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve hulp, ...

Outplacement is een wettelijke verplichting in hoofde van de werkgever op basis van CAO nr. 82 van de Nationale Arbeidsraad. Naargelang uw sector, kan het fonds financieel tussenkomen in deze begeleiding.

## 2. Wanneer aan te bieden?

De werkgever is verplicht outplacement aan te bieden aan de werknemers uit de privé-sector die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De werknemer is verbonden door een minstens halfzijdse arbeidsovereenkomst;
- De werknemer is op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar;
- De werknemer is ten minste één jaar ononderbroken in dienst bij de werkgever op het ogenblik van het ontslag;
- De werknemer wordt niet ontslagen om dringende redenen.

De werkgever kan in de volgende gevallen outplacement aanbieden, maar hij is daartoe niet verplicht:

- De werknemer heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst, waarbij de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur minder bedraagt dan de helft van de voltijdse werknemer in de onderneming;

- De werknemer moet op het einde van de arbeidsovereenkomst niet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt (bv. bepaalde bruggepensioneerden).

Voor deze werkgevers geldt daarentegen wel de verplichting om outplacement aan te bieden wanneer de werknemer hier uitdrukkelijk om verzoekt.

Vanaf het ogenblik dat de werknemer het voordeel van het rustpensioen kan genieten, vervalt het recht op outplacement.

## 3. Welke stappen moet u ondernemen?

De werkgever moet op eigen initiatief outplacementbegeleiding aanbieden aan de betrokken werknemers.

Vanaf de bekendmaking van het ontslag en ten laatste 15 dagen na de effectieve beëindiging van de overeenkomst, moet de werkgever aan de ontslagen werknemer een outplacementaanbod overhandigen. De werknemer heeft vervolgens één maand de tijd om dit aanbod te weigeren of te aanvaarden.

## 4. Gelden er voor uw sector specifieke afspraken?

Vooraleer de werkgever de eerste stappen onderneemt in het kader van outplacement, is het aangeraden om na te gaan of er in uw sector of PC al dan niet sectorale afspraken inzake outplacement van toepassing zijn.

In een aantal sectoren wordt immers in een ondersteuning aan de werkgever in het kader van outplacementbegeleiding voorzien. Zo wordt o.m. in bepaalde sectoren de kost van outplacement ten laste genomen door het sectoraal fonds. Daarnaast kunnen tevens ook nog andere afwijkende afspraken van toepassing zijn.



## 5. Enkele aandachtspunten van een outplacementbegeleiding

De kostprijs van de begeleiding is volledig ten laste van de werkgever. Vergeet niet de sectorale afspraken te bekijken.

De outplacementbegeleiding bestaat uit drie opeenvolgende fasen van elk 20 uur begeleiding, gespreid over een periode van maximum 12 maanden.

Indien de werknemer een nieuwe betrekking heeft, maar deze verliest binnen de 3 maanden na zijn indiensttreding, heeft hij het recht om de outplacementbegeleiding voort te zetten of alsnog aan te vatten. Deze begeleiding zal in ieder geval eindigen na een periode van 12 maanden te rekenen vanaf de aanvang van de begeleiding (zie ook sectorale afwijkingen).

De begeleiding kan reeds plaatsvinden tijdens de opzeggingstermijn. De uren worden in mindering gebracht op de (halve) dagen waarop de werknemer recht heeft om een nieuwe betrekking te zoeken.

## 6. Sancties?

Indien de werkgever zijn verplichting tot outplacement niet nakomt, zal hij een bijdrage van 1.800 EUR verschuldigd zijn aan de RVA (inning via de RSZ), die dan de outplacementopdracht voor zich neemt.

Ook de werknemer die zijn verplichtingen niet naleeft kan gesanctioneerd worden door uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen. Deze sanctie kan gedurende minstens 4 en maximum 52 weken worden opgelegd.

## 7. EASY HR?

EASY HR kan u bijstaan bij het uitwerken van een concreet outplacementaanbod. Neem gerust contact op met uw dossierbeheerder of rechtstreeks met het EASY HR secretariaat (via 051/480 595 of [info\\_easyhr@easypay-group.com](mailto:info_easyhr@easypay-group.com)).

Deborah Petit  
JURISTE

## ☉ Het sociaal strafwetboek : welke sancties worden voorzien?

Tenzij een koninklijk besluit anders voorziet, treedt op 1 juli 2011 het Sociaal Strafwetboek in werking. Dit wetboek heeft tot doel de administratieve- en strafrechtelijke beteugeling van sociaal- en arbeidsrechtelijke overtredingen te coördineren.

Het Sociaal Strafwetboek is het resultaat van een proces van hervorming van het sociaal strafrecht dat in 1999 door de toenmalige minister van Werk Laurette Onkelinx werd opgestart en maakt deel uit van de strijd tegen de sociale fraude.

Eén van de meest opmerkelijke wijzigingen is het invoeren van sanctieniveaus. Hierbij wordt beoogd de inbreuken te bestraffen met één van de vier sancties naargelang de graad van ernst.

### Voorbeelden

- Inbreuken van **niveau 1** :
  - Verstrekking van onjuiste gegevens inzake het tijdskrediet en loopbaanonderbreking;
  - Geen of onjuiste kennisgevingen aan de arbeidsinspectie inzake feestdagen;
  - Inbreuken op algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.
- Inbreuken van **niveau 2** :
  - Belemmering van de werking van de ondernemingsorganen;
  - Geen bekendmaking van het arbeidsreglement;
  - Niet naleven van de minimale arbeidsduur.
- Inbreuken van **niveau 3** :
  - Onwettige terbeschikkingstelling van werknemers;
  - Geen individuele rekening opstellen;
  - Geen arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

- Inbreuken van **niveau 4** :
  - Geen (tijdige) DIMONA-aangifte doen;
  - Onwettig tewerkstellen van buitenlandse arbeidskrachten;
  - Belemmering van controles van de inspectiediensten;
  - Tewerkstelling van een werkloze die een werkloosheidsuitkering geniet.

werknemers waarvoor een inbreuk gepleegd is;

- Opzet kan leiden tot een verzwaring van sanctie;
- Ingeval een sanctie van niveau 3 en/of 4 wordt toegepast, kan de rechter een beroepsverbod, exploitatieverbod of bedrijfssluiting uitspreken.

Tevens zijn volgende bijzonderheden opmerkenwaardig:

- In geval van herhaling binnen het jaar worden de sancties verdubbeld;
- Verzachtende omstandigheden kunnen leiden tot verminderde sancties;
- Alle sancties (strafrechtelijk en administratief) worden vermenigvuldigd met het aantal

Stijn Loosvelt  
JURIST



### SANCTIENIVEAU NA DE TOEPASSING VAN DE OPDECIMEN OP DE GELDBOETEN

| Sanctie van | Gevangenisstraf                                     | Strafrechtelijke geldboete                                    | Administratieve geldboete                                     |
|-------------|---|---|---|
| Niveau 1    | –   | –   | administratieve geldboete van 55 tot 550 EUR                  |
| Niveau 2    | –   | hetzij een strafrechtelijke geldboete van 275 tot 2.750 EUR   | hetzij een administratieve geldboete van 137,50 tot 1.375 EUR |
| Niveau 3    | –   | hetzij een strafrechtelijke geldboete van 550 tot 5.550 EUR   | hetzij een administratieve geldboete van 275 tot 2.750 EUR    |
| Niveau 4    | hetzij een gevangenisstraf van 6 maanden tot 3 jaar | en/of een strafrechtelijke geldboete van 3.300 tot 33.000 EUR | hetzij een administratieve geldboete van 1.650 tot 16.500 EUR |



## ● Snelberichten ...

### Crisismaatregelen : verlenging tot 31 december 2010 ?

In juni 2010 werden de crisismaatregelen voor drie maanden verlengd tot 30 september 2010! Het gaat om volgende maatregelen:

- de crisis-arbeidsduurvermindering;
- het crisis-tijdskrediet;
- de economische werkloosheid voor bedienden;
- de betaling van de crisispremie voor ontslagen arbeiders.

Bij deze verlenging heeft de wetgever voorzien in de mogelijkheid om deze maatregelen nogmaals te verlengen, tot 31 december 2010.

Na de samenstelling van de regering zal dit onderwerp ongetwijfeld weer op de tafel van de besprekingen komen.



### Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor schoolverlaters

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 2.350 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 aanvragen tijdens de maanden oktober, november of december 2010.

### Educatief verlof : bedragen schooljaar 2010-2011

Wanneer een werknemer educatief verlof opneemt, moet de werkgever rekening houden met bepaalde bedragen. Voor het schooljaar 2010-2011 werden deze bedragen niet aangepast. Hieronder vindt u deze laatste op een rijtje:

- Het loonplafond bedraagt voor dit schooljaar 2.601 EUR;
- De terugbetaling aan de werkgever van het forfaitair bedrag blijft beperkt tot 20,81 EUR/uur voor dit schooljaar;
- De werkgeversbijdrage vanaf het vierde kwartaal 2010 tot en met het derde kwartaal 2011 blijft 0,05 %.

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-group.com  
Internet: www.easypay-group.com



Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw  
F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent  
Tel. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93  
E-mail: info@easypay-group.com  
Internet: www.easypay-group.com

### ▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw

Sociaal Secretariaat Steunt Elkander vzw  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41  
E-mail: info@easypay-group.com  
Internet: www.easypay-group.com

horizon  
HET GEZIN

Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw  
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 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-group.com  
Internet: www.eunomia.be

KUM  
KONINKLIJKE UNIE  
VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand  
Franklin Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent  
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
E-mail: info@kum.be  
Internet: www.kum.be

## Colofon

**VERSCIJNT 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  
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