

Geachte lezer,

*Het feit van de nog steeds lopende regerings-
onderhandelingen betekent een tijd van "relatieve"
windstilte op sociaal-wetgevend vlak. Relatief
is evenwel relatief. De besprekingen rond het nieuwe
Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2011 – 2012
zorgen voor de nodige koortsachtigheid. De sociale
verkiezingen in 2012 (met de voorbereiding
vanaf nu) zullen wellicht niet helemaal vreemd
zijn aan enige profilering... Wij duimen volop
voor evenwichtige akkoorden! Een goed akkoord
'à la Belgique' heeft niet per definitie een negatieve
connotatie: overeenkomsten met eerbied voor
verschillende standpunten, maar met een visie
en rekening houdende met de maatschappelijke
realiteit(en). Op vandaag is één van de realiteiten
dat de bedrijven herstellende zijn van de zwaarste
economische crisis in tijden. De heropleving van
de activiteit is noodzakelijk voor onze volledige
samenleving!*

*Op juridisch vlak volgen wij de sectorale akkoorden
van nabij en berichten wij u kort op de bal via
onze elektronische nieuwsbrieven. Betreffende de
geciteerde sociale verkiezingen zijn wij onze info-
sessies volop gestart. Op onze site www.easypaygroup.com
vindt u alle relevante informatie.*

*Het is ook niet zo dat er helemaal niets nieuws
onder de zon is. Zo leest u in deze SSE-Link onder-
meer een korte bijdrage over de wijzigingen aan
het bestaande (financieel interessante) bonussysteem.
Misschien is deze wetgevende windstilte een
gelegenheid om eens te bekijken of dit systeem
nuttig kan zijn voor uw onderneming? Onze juri-
dische dienst zal u graag met raad en daad bege-
leiden bij de invoering van dergelijk systeem.*

*Uw sociaal secretariaat ontwikkelt zich inmiddels
verder. Zeer recent zijn wij gestart met de voor-
bereiding van een nieuw filiaal te Brugge. Op die
manier wensen wij van nog meer nabij onze klan-
ten te bedienen. En ons filiaal te Lommel betreedt
sedert 10.01.2011 haar ruimere bedrijfsruimte.
Veel leesplezier,*

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE VZW

● Inhoud

Voorwoord	1
Ontwerp Interprofessioneel Akkoord 2011-2012 en het regeringsvoorstel: de krachtlijnen	1
Binnenkort betalen met de E-maaltijdcheque?	2

● Ontwerp Inter- professioneel Akkoord 2011-2012 en het regerings- voorstel: de krachtlijnen

Om de twee jaar wordt een Interprofessioneel Akkoord (IPA) gesloten dat de minimumrechten voor alle werknemers op nationaal vlak vastlegt. Naast de klassieke onderwerpen inzake loonvorming en de welvaartsvastheid van de uitkeringen, bevat dit IPA ook een eerste (historische) stap naar de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden.

1. Woelige onderhandelingen: een stand van zaken

Op 18 januari 2011 hebben de sociale partners een ontwerp IPA gesloten voor de periode 2011-2012. De daaropvolgende dag keurde de regering het ontwerp IPA goed.

Vervolgens werd het ontwerp IPA ter goedkeuring voorgelegd aan de achterban. De werkgeversorganisaties (VBO, Unizo, UCM en Agrofront) en de werknemersorganisatie ACV hebben het ontwerp goedgekeurd. Op 4 februari 2011 hebben het ACLVB en het ABVV daarentegen, het ontwerp verworpen. De grootste struikelblokken bleken de te krappe loonnorm en het eenheidsstatuut arbeiders/bedienden.

De bal lag vervolgens in het kamp van de (ontslagnemende) regering. Op 11 februari 2011 heeft de regering een bemiddelingsvoorstel bereikt, dat op zijn beurt werd voorgelegd aan de sociale partners voor opmerkingen en/of goedkeuring. Als de so-

ciale partners het andermaal niet eens worden, is het opnieuw aan de regering. Deze laatste kan haar voorstel uitvoeren zonder het akkoord van de sociale partners.

Aangezien het ontwerp IPA en het bemiddelingsvoorstel slechts een engagement zijn, zullen de erin vervatte afspraken nog verder uitgewerkt moeten worden via wetten en Koninklijke besluiten.

2. Het ontwerp IPA en het bemiddelingsvoorstel van de regering in een notendop.

2.1 Loonvorming en index

Zowel het ontwerp IPA als het voorstel voorzien geen loonsverhoging in 2011 en een beperkte stijging (0,3%) van de loonkost in 2012. De index blijft behouden (3,9% voor 2011-2012). In principe zou het indexmechanisme in 2011 bestudeerd worden met het oog op mogelijke aanpassingen. Dit werd echter geschrapt in het bemiddelingsvoorstel. Daarentegen voorziet het voorstel wel in een verhoging van de minimumlonen met 10 EUR netto per maand, via een belastingvermindering of een werkbonus.

2.2 Welvaartsvastheid sociale uitkeringen

Er is een verhoging van de laagste uitkeringen m.b.t. pensioenen, invaliditeit en beroepsziekten. Oorspronkelijk was voorzien om slechts 60% van de enveloppe te besteden maar de regering wenst de volledige enveloppe (100%) aan te wenden.

2.3 Eenheidsstatuut Arbeiders-Bedienden

Een gevoelig punt inzake de gelijkstelling van het statuut arbeiders en bedienden lijkt te liggen in de ontslagregeling. De eerste aanzet tot harmonisering in het ontwerp IPA werd overgenomen in het bemiddelingsvoorstel, mits een aanpassing inzake de snelheid waarmee de ontslagtermijnen voor arbeiders stijgen en de opzegtermijn voor hogere bedienden zullen verminderen. Het regeringsvoorstel voorziet echter niet langer in een daling van de

termijnen voor de lagere bedienden. De uitgangspunten, die nog concreet moeten worden uitgewerkt, zijn als volgt:

- Voor arbeiders geldt nog steeds CAO nr. 75 (sectorale afwijkingen blijven mogelijk), verhoogd met een crisispremie. Het bedrag van de premie varieert of het een nieuw of bestaande overeenkomst is en naargelang de anciënniteit maar zal volledig ten laste vallen van de RVA;
- Voor lagere bedienden bedraagt de opzeg 3 maanden per schijf van 5 jaar anciënniteit;
- Hogere bedienden (jaarloon boven 30.535 EUR – bedrag 2011) zullen aanspraak maken op 1 maand opzeg per begonnen jaar anciënniteit (met een minimum van 3 maanden). De opzeg van hogere bedienden wordt dus niet langer vastgesteld door de partijen (op basis van de formule Claeys) of door de rechtbank.

Het moet benadrukt dat de nieuwe regeling enkel zal gelden voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 2012. De huidige ontslagregeling blijft m.a.w. van toepassing zolang men niet veran-

dert van werkgever.

Ook de financiële verdeling van het ontslag zal ingrijpend wijzigen: (1) een te presteren opzeg met normaal loon, (2) een (netto)vergoeding ten laste van de werkgever en (3) een vergoeding te laste van de RVA.

Nieuw is dat de regering overeenkwam om de eerste 2 weken loon van de opzeggingstermijn belastingvrij te maken voor arbeiders en bedienden (jaarloon minder dan 61.071 EUR).

Het harmoniseren van beide statuten heeft ook een invloed op andere vlakken, zoals de jaarlijkse vakantie. Het doel bestaat erin om een systeem te ontwikkelen zodat het vakantiegeld voor arbeiders en bedienden op dezelfde wijze wordt berekend en betaald. Ook wordt er gedacht aan de afschaffing van de carensdag en de vrijstelling van RSZ-werkgeversbijdragen voor de eerste dag gewaarborgd loon. De betalingen van de lonen zouden éénmaal per maand gebeuren voor zowel de arbeiders als de bedienden. Tenslotte zal er ook één systeem uitgewerkt worden voor tijdelijke werkloosheid voor arbeiders en bedienden.

De eenmaking van beide statuten heeft op collectief vlak tot gevolg dat er slechts één paritair ge-

mengd comité voor arbeiders/bedienden per sector kan bestaan. De huidige paritaire comités voor de bedienden en arbeiders zullen moeten fusioneren. Ook de arbeidsgerechten zullen zich moeten aanpassen aangezien de aparte kamers arbeiders/bedienden afgeschafte zullen worden.

Er werd wel bevestigd dat deze harmonisering geen invloed zal hebben op de sociale verkiezingen van 2012. Deze blijven ongewijzigd van toepassing.

2.4 Andere

De afspraken inzake brugpensioenen, activering risicogroepen/werklozen, innovatiepremie, vrijstelling startbaanverplichting, derdebetalersregeling en de boete outplacement zouden worden verlengd. Maaltijd- en ecocheques en de hervorming tijds-krediet komen niet aan bod.

Via onze nieuwsflashes houden wij u zeker en vast op de hoogte van het verdere verloop.

Nele Vangheluwe

JURISTE

© Binnenkort betalen met de E-maaltijdcheque?

Jaarlijks worden ongeveer 250 miljoen papieren maaltijdcheques uitgedeeld aan 1,3 miljoen werknemers. Deze papieren cheques zorgen voor een administratieve rompslomp. Een elektronische versie biedt hier een uitweg voor. Met de publicatie in het Staatsblad van de wetgevende basis is de E-maaltijdcheque officieel geboren.

Papieren en elektronische maaltijdcheques blijven in eerste instantie naast elkaar bestaan. Bij de elektronische maaltijdcheque zal de werknemer een kaart ontvangen waarop de werkgever het bedrag aan maaltijdcheques stort. Hieronder lichten we het principe van de E-maaltijdcheque kort toe.

1. Invoering elektronische maaltijdcheque

Als werkgever is het niet mogelijk om eenzijdig een beroep te doen op de elektronische cheques. Werknemers en werkgevers dienen hierbij in overleg te treden. De keuze voor elektronische maaltijdcheques wordt geregeld via een CAO op ondernemingsvlak, eventueel binnen het kader van een sectorale CAO. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten omdat er geen vakbondsafvaardiging is of omdat het een personeelscategorie betreft waarvoor het niet de gewoonte is om CAO's af te sluiten, dan wordt de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst.

De werkgever en de werknemer kunnen hun keuze tevens veranderen mits het respecteren van een opzegtermijn van één maand indien niets werd vastgesteld inzake de onomkeerbaarheid van de keuze. Deze opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis

van de opzegging is gegeven.

De juridische dienst van de Easypay Group heeft voor u reeds de betrokken modeldocumenten opgesteld die u kan gebruiken om elektronische maaltijdcheques correct in te voeren in uw onderneming. U kunt deze documenten bekomen via contact opnemen met uw dossierbeheerder of deze downloaden via onze website www.easypay-group.com > juridische info > modeldocumenten.

2. Bijkomende voorwaarden om vrij van RSZ te zijn

Opdat elektronische maaltijdcheques niet als loon zullen worden beschouwd, moeten tevens een aantal 'extra' voorwaarden vervuld worden bovenop deze die gelden voor papieren maaltijdcheques. Hieronder een overzicht van de extra voorwaarden.

- De maandelijkse loonfiche vermeldt het aantal E-maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer;
- Vóór het gebruik van de E-maaltijdcheques moet de werknemer het saldo en de geldigheidsduur kunnen nagaan van de cheques die hem werden toegekend en die hij nog niet gebruikt heeft;
- De keuze voor E-maaltijdcheques wordt geregeld via een CAO of individuele overeenkomst (zie hierboven);
- De E-maaltijdcheques kunnen enkel worden ter beschikking gesteld door een erkende uitgever. Tot op heden hebben E-ve, Monizze, Sodexo en Edenred de procedure aangevat om erkend te worden als uitgever;
- Het gebruik van de E-maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies.

3. Praktische uitwerking

Aangezien het tot op heden nog steeds wachten is tot de uitgevers van de E-maaltijdcheque erkend worden, zijn er bitter weinig praktische modaliteiten bekend. Hieronder een overzicht van enkele praktische weetjes:

- Het bedrag van de maaltijdcheques wordt op een maaltijdchequerekening geplaatst. Deze wordt beheerd door de erkende uitgever.
- Bij het begin van elke maand zouden gebruikers een bericht via e-mail of sms krijgen van het saldo op die rekening.
- De werknemer zal zelf via de bancontactterminal zijn saldo kunnen bekijken alsook het resterende aantal geldige maaltijdcheques.
- De werknemer krijgt automatisch een bericht één week voor de geldigheid van de maaltijdcheque verval.
- De betaalkaart is gratis voor de werknemer die de kaart kan laten blokkeren in geval van verlies of diefstal.
- De werknemer kan zijn maaltijdcheques opsplitsen. Als hij 4 EUR uitgeeft terwijl 1 maaltijdcheque goed is voor 7 EUR, moet de handelaar geen geld teruggeven. De 3 EUR blijft staan op de rekening voor een volgende aankoop. Handelaars moeten dus niet langer geld teruggeven.

Wij houden u uiteraard verder op de hoogte van het ganse verloop aangezien het op dit moment nog zeer onduidelijkheid is wanneer de eerste E-maaltijdcheque het licht zal zien.

Elke Vannerom

JURISTE

☉ Het ondernemingsloket is uw onderneming op vele momenten dienstig!

Het ondernemingsloket is er niet alleen wanneer u een nieuwe onderneming opricht. Op vele momenten is het ook dienstig voor bestaande ondernemingen. We hebben het op een rij geplaatst.

1. Het ondernemingsloket kijkt na of uw onderneming correct ingeschreven staat in de KBO.

Het ondernemingsloket kan, samen met u, nagaan of de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO) de juiste informatie heeft over uw bedrijf: de naam, het adres, de activiteiten, de vestigingseenheden, en nog veel meer gegevens. Sinds vorig jaar kan het RSVZ een boete tot 2.000 EUR opleggen wanneer niet alle activiteiten ingeschreven staan.

2. Het ondernemingsloket corrigeert de fouten in de KBO.

Indien u vaststelt dat de KBO foutieve gegevens bevat van uw onderneming, die nochtans oorspronkelijk correct waren doorgegeven aan de overheid (bv aan het vroegere Handelsregister), en u kan dit bewijzen, dan is de KBO foutief ingeladen en hebt u recht op een correctie. Indien u Eunomia vraagt om deze anomalie recht te zetten (zo gaat het snel), dan rekenen we 30 EUR kost aan.

3. Het ondernemingsloket voert alle wijzigingen door in de KBO.

Telkens wanneer een nieuwe situatie ontstaat, komt u bij het ondernemingsloket om gegevens

te wijzigen: een nieuwe commerciële naam, vestigingseenheid, adres, activiteit, bankrekening, enz. Ook wanneer u nieuwe gegevens vergeten was aan te geven bij de KBO, kan het ondernemingsloket de wijziging nog retroactief invoeren. Voor een wijziging geldt het wettelijke tarief van 77 EUR; meerdere wijzigingen die op hetzelfde moment ingevoerd worden, kosten slechts één keer 77 EUR.

4. Het ondernemingsloket schrijft de stopzetting in.

Niet alleen wanneer u de hele onderneming stopzet of overlaat, maar ook wanneer u slechts een vestigingseenheid of enkel één of meerdere van uw activiteiten stopzet, komt u verplicht bij een ondernemingsloket terecht. Ook hier geldt het wettelijke tarief van 77 EUR.

5. Ook vrije beroepen komen verplicht bij een ondernemingsloket terecht.

Ook vrije beroepen en niet-commerciële activiteiten moeten zich inschrijven in de KBO via een erkend ondernemingsloket. Bij de start is dat gratis, maar wijziging of stopzetting kosten ook 77 EUR.

6. Het ondernemingsloket signaleert alle bedrijfsgegevens aan de BTW-administratie.

Via een elektronische link kan Eunomia snel de verplichte inschrijving bij de BTW in orde maken van nieuwe ondernemingen (50 EUR) en van alle wijzigingen en stopzettingen (30 EUR).

7. Het ondernemingsloket vraagt uw vergunningen aan.

Leurkaarten, foorkaarten en beroepskaarten voor vreemdelingen moeten verplicht via een ondernemingsloket aangevraagd worden. Maar Eunomia zorgt ook voor de aanvraag van alle andere nodige vergunningen, bij de bevoegde overheidsdiensten, indien de klant het wenst.

8. Eunomia zorgt voor alle nodige publicaties in het Belgisch Staatsblad.

Telkens wanneer documenten van uw vennootschap moeten gepubliceerd worden in het Staatsblad, kan Eunomia de nodige formulieren opmaken en neerleggen bij de Rechtbank van Koophandel: statuten bij de oprichting, wijziging van statuten, wijziging van zetel, benoemingen, ontslagen, enz.

Voor alle inlichtingen omtrent de dienstverlening van het ondernemingsloket EUNOMIA kan u terecht bij de Eunomia-medewerker van SSE, Leen Allemeersch, op telefoon 051/48.01.80.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA



☉ Onterecht betaalde kinderbijslag aan een werknemer: wat nu?

Voor de werkgever kan het van belang zijn om een beeld te hebben van de verschillende oorzaken van ten onrechte betaalde kinderbijslag, hoe hun werknemers daarover geïnformeerd worden door het kinderbijslagfonds en op welke manier de schuld gesaldeerd kan worden.

1. Oorzaken van onterechte betalingen

Een kinderbijslagfonds krijgt allerhande informatie over de gezinnen en de beroepssituatie van de werknemers elektronisch – al dan niet met vertraging – aangeleverd vanuit de verschillende databanken. Deze informatie gaat van wijzigingen in de gezinssituatie (bv. een feitelijke scheiding van de ouders, een kind dat alleen gaat wonen, een alleenstaande ouder gaat samenwonen...) tot de DMFA-en andere gegevens over elke mogelijke beroepssituatie van ouders of kinderen. Inkomensgerelateerde gegevens, in het bijzon-

der voor dossiers waar maandelijks een toeslag bovenop de basisbijslag betaald wordt, zijn niet via de databanken beschikbaar. Het kinderbijslagfonds moet zich daarvoor steunen op periodieke verklaringen van het gezin. Vanuit een sociale reflex heeft de wetgever bepaald dat de kinderbijslag maandelijks betaalbaar is op de 8e van de maand én dat in een aantal situaties de bijslagen gedurende een periode van 3 maanden tot een jaar moeten doorbetaald worden, met allerhande regularisaties tot gevolg.

2. Hoe wordt het gezin geïnformeerd?

Elke terugvordering wordt aan de bijslagtrekker meegedeeld met een aangetekende brief. Die brief bevat de beslissing over de schuld, de oorzaak, de berekeningswijze, een voorstel hoe het fonds plant om de schuld te salderen, de optie van een afbetalingsplan en de beroepsmogelijkheden bij de arbeidsrechtbank van de woonplaats van de bijslagtrekkende.

3. Hoe wordt de schuld vereffend?

Indien er nog verder recht is op kinderbijslag worden er afhoudingen verricht op lopende betalingen van 10% tot 100%; op aanvraag van de werknemer zelf wordt rekening gehouden met de financiële draagkracht van het gezin. Is er geen recht meer op kinderbijslag, dan wordt gevraagd om het bedrag terug te storten; ook in dat geval bestaat de optie van een afbetalingsplan.

Uiteraard kunnen werkgevers en werknemers met specifieke vragen terecht bij Horizon het Gezin op 050/44.93.00 of via info@horizonhetgezin.be. Bezoek ook onze website: www.horizonhetgezin.be

Véronique van Iseghem
DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW

○ Snelberichten ...

Indienen vakantieattesten



Het vakantiegeld voor de bedienden zal opnieuw in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Heeft u een bediende aangeworven in de loop van 2010 of 2011, 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 van het vakantiefonds op te vragen en te bezorgen. Vergeet tenslotte niet aan te duiden welke jongeren hun studies hebben beëindigd of stopgezet. Zij kunnen in aanmerking komen voor jeugdvakantiedagen.

Sectorale akkoorden 2011-2012

Het jaar 2011 is ook op sectoraal vlak een actief jaar! De werkgevers- en werknemersorganisaties zijn reeds volop aan het onderhandelen over de afspraken die ze willen vastleggen voor hun sector voor de periode 2011 en 2012. Wij volgen alles zoals steeds op de voet en houden u op de hoogte van de verdere ontwikkelingen!

Werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten vanaf 1 februari 2011

Het IPA 2009-2010 voorzag in een verhoging van de werkgeverstussenkomst in de verplaatsingskosten van de werknemer met het openbaar vervoer naar gemiddeld 75%. Deze werkgeversbijdragen zijn sinds 2009 forfaitaire bedragen en zouden tweejaarlijks aangepast worden na onderhandelingen door de NAR.

Evenwel werd beslist om de bestaande tabel ongewijzigd te blijven toepassen in 2011. Daarentegen verhogen de tarieven voor de treinkaarten echter wel met 1,03% vanaf 1 februari 2011. Concreet betekent dit dat er een onderscheid moet gemaakt worden tussen enerzijds de situatie waarbij voor de werkgeverstussenkomst wordt verwezen naar de tussenkomst van de werkgever in het openbaar vervoer (forfaitaire bedragen - geen wijziging in 2011) en anderzijds de situatie waarbij de tussenkomst berekend wordt op basis van een percentage van de treintarieven (hier geldt wel een verhoging van de werkgeverstussenkomst). We merken op dat de sectoren in afwijkende indexmechanismen kunnen voorzien.

Bonussysteem: wijzigingen vanaf 1 april 2011

Op 1 april 2011 treden een aantal wijzigingen van het bestaande bonussysteem in werking. Zo dient voortaan verplicht een officieel model van CAO en toetredingsakte te worden gebruikt wanneer men de loonbonus wenst in te voeren. Bovendien moet het toekenningsplan voortaan het aantal betrokken werknemers vermelden op het ogenblik van de opstelling van het plan.

Daarnaast worden de verplichte vermeldingen in de toetredingsakte uitgebreid met:

- de identiteit van de persoon die de onderneming vertegenwoordigt;
- de verklaring dat er in de onderneming al dan niet een vakbondsafvaardiging bestaat voor de betrokken werknemers (indien wel moet het toekenningsplan bij CAO worden ingevoerd);
- de verklaring op erewoord dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register werd bezorgd aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten. Indien er opmerkingen waren, moet de toetredingsakte bovendien een verklaring op erewoord bevatten volgens dewelke de uiteenlopende standpunten werden verzoend;
- de verklaring dat er al dan niet een preventieplan in de onderneming bestaat.

De aangepaste reglementering bepaalt tevens dat de periodes van moederschapsrust, jaarlijkse vakantie en feestdagen gelijkgesteld worden met periodes van effectieve arbeidsprestaties.

Eline Verfaillie
JURISTE



▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw



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
Nele Vangheluwe

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