

Beste lezer,

Na een deugdloze vakantie nemen we de draad terug op en kijken we uit naar wat een interessant najaar belooft te worden. Niet enkel op politiek en economisch vlak zien we uit naar hopelijk positieve ontwikkelingen. Ook de sociale wetgeving heeft voor ons een aantal nieuwigheden in petto. Zo zullen de aangiften tijdelijke werkloosheid voortaan enkel nog op elektronische wijze mogen verstuurd worden naar de RVA. Dit betekent opnieuw een stap vooruit in het verminderen van de papieren loonadministratie. In diezelfde sfeer verwachten we binnenkort ook de effectieve invoering van de elektronische maaltijdcheques. In deze editie van SSE-Link gaan we ook even dieper in op de uitgebreide waaier van verlofmogelijkheden waarvan werknemers kunnen gebruik maken naar aanleiding van de geboorte van een kind. Eens het schooljaar opnieuw van start is gegaan, gaat het in een sneltrein richting eindejaar. In onze snelberichten geven we u graag nog wat informatie mee in verband met jonge schoolverlaters, educatief verlof en de opname van vakantiedagen vóór het einde van het jaar en herinneren wij u nog even aan de sociale verkiezingen 2012 die voor de deur staan. Tenslotte zijn wij verheugd om u tegen eind dit jaar een gloednieuw SSE-kantoor in Brugge te kunnen voorstellen.

Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE VZW

● Inhoud

Voorwoord	1
Verplichte elektronische melding tijdelijke werkloosheid vanaf 1 oktober 2011	1
De geboorte van een kind kan aanleiding geven tot meerdere vormen van verlof voor de ouders!	2
Aansluiten bij kinderbijslagfonds "Horizon Het Gezin"	3
Snelberichten	4

● Verplichte elektronische melding tijdelijke werkloosheid vanaf 1 oktober 2011

De werkgever die een periode tijdelijke werkloosheid in zijn onderneming wil invoeren dient dit in bepaalde gevallen tijdig mede te delen aan het bevoegde werkloosheidsbureau. Vanaf 1 oktober 2011 zal deze mededeling verplicht elektronisch moeten doorgestuurd worden voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid.

Tijdelijke werkloosheid

Een werknemer kan omwille van diverse redenen tijdelijk werkloos worden gesteld door zijn werkgever. Het kan hierbij o.m. gaan om tijdelijke werkloosheid omwille van:

- technische stoornis;
- slecht weer;
- economische oorzaken;
- overmacht;
- collectieve jaarlijkse vakantie;
- staking of lock-out.

Gedurende deze periodes van tijdelijke werkloosheid ontvangen de betrokken werknemers geen loon, maar onder bepaalde voorwaarden werkloosheidsuitkeringen ten laste van de RVA.

De werkgever die overgaat tot het invoeren van een periode tijdelijke werkloosheid dient dit in de volgende gevallen tijdig te melden aan het werkloosheidsbureau van de RVA van de plaats waar de exploitatiezetel van de onderneming gevestigd is:

- tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek om economische redenen;
- de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand bij tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer;
- tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis;
- de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand bij tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek om economische redenen in de bouwsector.

Wijze van mededeling aan RVA

Volgens de huidige reglementering kan de werkgever (of zijn gemandateerde, bv. sociaal secretariaat)

deze mededeling verrichten via de traditionele kanalen, m.n. per aangetekende brief of zelfs per fax. Een faxbericht is evenwel enkel toegestaan bij melding van de eerste dag slecht weer in de betrokken maand of bij melding van de eerste dag werkloosheid wegens economische redenen in de bouwsector. De werkgever kan deze mededeling ook elektronisch verrichten via de portaal van de sociale zekerheid www.sociale-zekerheid.be. Daartoe dient men in het bezit te zijn van een gebruikersnaam en paswoord. De economische crisiswerkloosheid voor bedienden ingevoerd door de Crisiswet van 19 juni 2009, diende steeds verplicht elektronisch te worden gemeld.

Verplichte elektronische melding aan RVA vanaf 1 oktober 2011

Vanaf 1 oktober 2011 zullen alle aangiften tijdelijke werkloosheid verplicht elektronisch dienen te gebeuren zowel voor arbeiders als voor bedienden. De mededeling per aangetekende brief of per fax komt bijgevolg te vervallen. Niettemin voorziet de wetgeving dat alsnog bij K.B. de voorwaarden kunnen worden bepaald waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of in bepaalde omstandigheden per fax.

Naast deze verplichte elektronische melding voorziet dezelfde nieuwe reglementering tevens dat de werkgever niet langer verplicht is om een extra mededeling aan de RVA te doen wanneer hij in het kader van economische werkloosheid het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen vermindert (bv. n.a.v. een onvoorziene bestelling) of één of meer dagen waarop voorheen niet werd gewerkt door één of meer andere vervangt, zonder ze te vermeerderen.

Deze maatregel treedt in werking vanaf 1 oktober 2011. Bepaalde modaliteiten in verband met deze elektronische aangifte, dienen wel nog verder in uitvoeringsbesluiten te worden vastgelegd.

Depreitere Bart
JURIST

De geboorte van een kind kan aanleiding geven tot meerdere vormen van verlof voor de ouders!

Een zwangere werkneemster kan genieten van verlof voorafgaand en volgend op de bevalling van haar kind. Ook vaders of meouders kunnen van het werk afwezig zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind. Tenslotte bestaat er verlof dat door beide ouders kan opgenomen worden. In dit artikel vindt u een overzicht van de meest voorkomende vormen van dergelijk verlof. Schematisch geven wij u een overzicht van de duurtijd van het verlof, het recht op een vergoeding en de eventuele bescherming tegen ontslag.

1. Het verlof voor de moeder

1.1 Afwezigheid wegens prenataal geneeskundig onderzoek

Een zwangere werkneemster mag van het werk afwezig zijn met behoud van loon voor zwangerschapsonderzoeken die niet buiten de arbeidsuren kunnen plaatsvinden op voorwaarde dat de werkgever op voorhand werd verwittigd van haar afwezigheid.

1.2 Het moederschapsverlof

Het moederschapsverlof bedraagt 15 weken (+ eventueel 2 weken extra) ingeval van een meerling):

- **Prenataal verlof (maximum 6 weken (8 weken bij een meerling)):** Dit verlof begint ten vroegste 6 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling zoals vermeld op het medisch attest. De eerste 5 weken zijn een facultatieve rust die de werkneemster naar eigen keuze volledig of gedeeltelijk kan opnemen. De werkneemster kan in geen geval werken vanaf de 7^{de} kalenderdag voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum;
- **Postnataal verlof (minimum 9 weken):** De werkneemster moet verplicht verlof nemen tijdens de 9 weken onmiddellijk volgend op de bevalling. Op vraag van de werkneemster kan dit verlof verlengd worden met het prenataal verlof dat nog niet werd opgenomen.

1.3 Profylactisch verlof

Bepaalde gevaarlijke en ongezonde werkzaamheden, nachtarbeid en overwerk kunnen tijdelijk niet uitgeoefend worden door zwangere werkneemsters of werkneemsters die borstvoeding geven. Indien mogelijk zal de werkneemster tijdelijk andere taken uitoefenen, zoniet zal haar arbeidsovereenkomst tijdelijk worden geschorst.

1.4 Borstvoedingsverlof

Er bestaat geen wettelijke regeling inzake borstvoedingsverlof. Tenzij dit voorzien is in de sector, kan dit verlof toegestaan worden op niveau van de onderneming of in onderling akkoord. Meestal wordt hiervoor geen vergoeding toegekend.

1.5 Borstvoedingspauzes

Een werkneemster kan een half uur pauze nemen om borstvoeding te geven en/of melk af te kolven. Als men tijdens een werkdag ten minste 7 en een half uur werkt, heeft ze recht op twee pauzes, die ze in één keer of in twee keer kan opnemen.

2. Verlof voor de vader of de meeloper

2.1 Vaderschapsverlof of geboorteverlof

De werknemer – van wie de afstamming van het kind langs zijn zijde vaststaat – heeft recht op 10 dagen vaderschapsverlof (al dan niet gespreid) op te nemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. **Nieuw:** Sinds 20 mei 2011 werd dit recht op vaderschapsverlof onder bepaalde voorwaarden uitgebreid tot de meeloper, zijnde de lesbische partner van de moeder of de samenwonende partner van de moeder. Werknemers die dit verlof opnemen, zijn sinds 30 juli 2011 ook beschermd tegen ontslag.

2.2 Omzetting van moederschapsverlof in vaderschapsverlof/geboorteverlof

Het resterende moederschapsverlof kan omgezet worden in vaderschapsverlof of geboorteverlof bij hospitalisatie van de moeder (de vader heeft recht op dit verlof indien het kind minstens 7 dagen oud is en het ziekenhuis mag verlaten en de moeder langer dan 7 dagen gehospitaliseerd is) of overlijden van de moeder. **Nieuw:** Sinds 30 juli 2011 werd de ontslagbeschermingvergoeding verhoogd van 3 maanden tot 6 maanden loon. Ook werd de periode van bescherming verlengd tot één maand na het einde van het verlof.

3. Verlof voor de ouders

3.1 Adoptieverlof

Elke werknemer heeft recht op adoptieverlof dat moet beginnen binnen een periode van twee maanden na de inschrijving van het adoptiekind bij de gemeente. Het adoptieverlof bedraagt een ononderbroken periode van maximum 6 weken als het kind jonger is dan 3 jaar en maximum 4 weken

als het kind ten minste 3 jaar is bij de aanvang van het verlof. De maximumduur wordt verdubbeld voor kinderen met een handicap. De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt echter steeds een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt.

3.2 Loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof

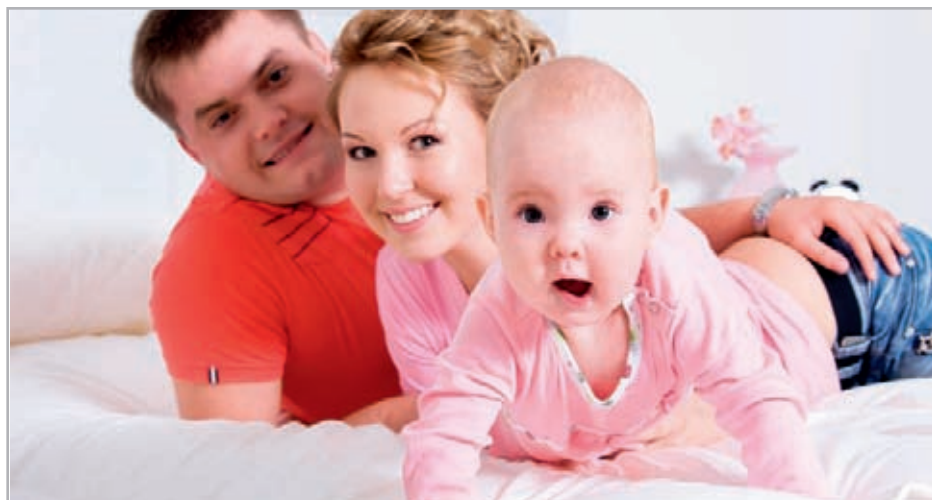
Een werknemer kan ouderschapsverlof opnemen voor de geboorte en/of de adoptie vóór het kind 12 jaar is. Sinds juni 2011 werd de leeftijdsgrens opgetrokken tot 21 jaar voor kinderen met een handicap. Het recht op ouderschapsverlof is onderhevig aan 2 voorwaarden: verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst van minstens 12 maanden tijdens de periode van 15 maanden voorafgaand aan de datum van betekening van de schriftelijke aanvraag en uiterlijk op het ogenblik van de opname van het verlof de nodige bewijsstukken van de geboorte of adoptie voorleggen. Het ouderschapsverlof wordt opgenomen in één van de volgende formules (of een combinatie ervan): volledige schorsing tijdens 3 maanden; halftijdse schorsing tijdens 6 maanden of 1/5 vermindering van de prestaties tijdens 15 maanden.

Opmerking: Recent hebben de Europese ministers van Sociale Zaken een akkoord ondertekend over de verlenging van het ouderschapsverlof van 3 naar 4 maanden. Als deze regelgeving in een Belgische wet wordt omgezet, zal elke ouder per kind jonger dan 12 jaar recht hebben op 4 maanden verlof.

3.3 Pleegzorg

Werknemers die aangesteld zijn als "pleegouders" kunnen van het werk afwezig zijn voor gebeurtenissen die verband houden met de plaatsing van een kind in het gezin, met name voor de aanwezigheid bij gerechtelijke en administratieve autoriteiten en contacten met pleegzorgdiensten. Het gaat over 6 dagen per jaar, te verdelen onder de ouders.

Nele Vangheluwe
JURISTE



Afwezigheden	Duurtijd	Loon	Bescherming	Beschermingsvergoeding ¹	Formaliteiten
Afwezigheid prenatale onderzoeken	Tijd nodig voor het medisch onderzoek	Normale loon	Geen afzonderlijke bescherming maar beschermd in het kader van moederschapsverlof	Zie moederschapsverlof	Voorafgaande verwittiging WG. Indien voorzien of gevraagd, voorleggen medisch attest
Moederschapsverlof	15 weken (17 of 19 weken bij meerling)	Uitkering is volledig ten laste van het ziekenfonds: - 82% van het onbegrensd loon tijdens de eerste 30 dagen verlof; - 75% van het begrensd loon erna	Vanaf het ogenblik dat de WG kennis neemt van de zwangerschap tot het einde van de maand volgend op het moederschapsverlof	6 maanden loon	Overmaken van medisch attest met vermelding van de vermoedelijke datum van de bevalling
Profylactisch verlof	Zolang het risico zich stelt tijdens de periode van zwangerschap en borstvoeding	Uitkering volledig ten laste van het ziekenfonds: - Tijdelijk andere functie: verschil tussen het normale loon en het tijdelijke loon wordt bijgesteld (met een maximum van 60% van het gederfde loon); - Volledige schorsing: 90% van het begrensd loon tot de 6 ^e week (8 ^e week bij meerling) voorafgaand aan de vermoedelijke bevalling; - Volledige schorsing bij borstvoeding: 60% van het begrensd loon tot 5 maand na de bevalling	Geen afzonderlijk bescherming maar beschermd in het kader van moederschapsverlof	Zie moederschapsverlof	WG verwittigen van zwangerschap of borstvoeding. WG evalueert de situatie in samenwerking met de arbeidsgeneesheer en het comité voor preventie en bescherming op het werk
Borstvoedingsverlof	Geen recht tenzij voorzien in de sector of in onderling akkoord	Geen, tenzij anders beslist	Geen afzonderlijke bescherming maar eventueel nog in het kader van moederschapsverlof	Zie moederschapsverlof	WG verwittigen van borstvoeding (zie hierboven inzake profylactisch verlof)
Borstvoedingspauze	1 of 2 pauzes van 30 min. per dag gedurende 9 maanden vanaf de geboorte van het kind	Uitkering volledig ten laste van het ziekenfonds: 82% van het onbegrensd loon	Vanaf de datum van de aanvraag tot het einde van de maand volgend op het laatste attest of getuigschrift dat de borstvoeding bewijst	6 maanden loon	2 maanden op voorhand WG schriftelijk (aangetekend of duplicaat laten tekenen) verwittigen + bewijs van borstvoeding
Vaderschapsverlof/ geboorteverlof	10 dagen in de periode van 4 maanden vanaf de geboorte	- Eerste 3 dagen: volledige loon ten laste van de WG; - Volgende 7 dagen: uitkering van het ziekenfonds (82% van een begrensd loon)	Vanaf de schriftelijke kennisgeving tot 3 maanden na de kennisgeving	3 maanden loon	Voorafgaande schriftelijke kennisgeving aan de WG
Moederschapsverlof omgezet in vaderschapsverlof/ geboorteverlof	Tot de moeder het ziekenhuis verlaat of tot bij het verstrijken van het moederschapsverlof dat nog niet werd opgenomen	- Overlijden: Uitkering ten laste van het ziekenfonds overeenkomstig de bepalingen van het moederschapsverlof - Hospitalisatie: uitkering ten laste van het ziekenfonds 60% van het gederfde en begrensde loon	Vanaf de verwittiging van de omzetting van het moederschapsverlof tot 1 maand na het einde van het verlof	6 maanden loon	WG schriftelijk verwittigen binnen de 7 dagen na het overlijden of voor het begin van het verlof bij hospitalisatie
Adoptieverlof	Gedurende een ononderbroken periode van maximum 6 of 4 weken naargelang adoptiekind ouder of jonger is dan 3 jaar, op te nemen binnen 2 maanden na inschrijving van het adoptiekind bij de gemeente	- Eerste 3 dagen: volledig loon ten laste van de WG; - Volgende dagen: uitkering van het ziekenfonds (82% van een begrensd loon)	Vanaf 2 maanden voorafgaand aan het verlof tot 1 maand na het einde ervan	3 maanden loon	Uiterlijk 1 maand op voorhand schriftelijk aanvragen (aangetekend of duplicaat laten tekenen) + bewijsstukken
Ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking	3 maanden volledige schorsing, 6 maanden halftijdse loopbaanvermindering of 15 maanden 1/5 ^{de} loopbaanvermindering tot kind max. leeftijd 12 jaar heeft bereikt	Uitkeringen ten laste van de RVA	Vanaf de dag van de schriftelijke aanvraag tot 3 maanden na het einde van het verlof	6 maanden loon	Minstens 2 maanden en hoogstens 3 maanden op voorhand WG schriftelijk (aangetekend of duplicaat laten tekenen) aanvragen. WG kan verlof eventueel uitstellen
Pleegzorgverlof	6 dagen per kalenderjaar te verdelen onder de ouders	Uitkering ten laste van de RVA (82% van een begrensd loon)		Nihil	2 weken op voorhand schriftelijk verwittigen WG (of zo spoedig mogelijk) + bewijsstukken

¹ bovenop ontslaguitkering

☉ Aansluiten bij kinderbijslagfonds "Horizon Het Gezin"

Moet ik als werkgever aangesloten zijn bij een kinderbijslagfonds?

Alle bedrijfsleiders die personeel tewerkstellen, moeten zich bij een kinderbijslagfonds aansluiten. Dit dient ook te gebeuren indien uw personeel geen kinderen ten laste heeft.

Indien u echter enkel mensen met een leercontract tewerkstelt, dient er geen aansluiting te gebeuren omdat deze personen niet onderworpen zijn aan de sector kinderbijslag van de sociale zekerheid.

Wanneer moet ik mij als werkgever bij een kinderbijslagfonds aansluiten?

U moet zich als werkgever binnen de 90 dagen na de aanwerving van de eerste werknemer aansluiten. Indien deze periode overschreden wordt, volgt een

automatische aansluiting bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW).

Een onderneming blijft telkens voor een minimumperiode van 4 jaar aangesloten bij een kinderbijslagfonds. Wijzigen van kinderbijslagfonds kan dus pas na afloop van 4 jaar. Indien u echter bent aangesloten bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers kunt u al op het einde van het tweede jaar veranderen van kinderbijslagfonds. Het bedrag van de kinderbijslag voor uw werknemers blijft steeds hetzelfde ongeacht bij welk kinderbijslagfonds u als onderneming aangesloten bent.

Voor de werknemers uit de horeca, de diamantsector alsook voor het huispersoneel en de arties-

ten bestaat een uitzondering: hier is een verplichte aansluiting bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers noodzakelijk.

Prijskaartje?

Een aansluiting bij een kinderbijslagfonds is gratis!

Uiteraard kunnen werkgevers en werknemers met specifieke vragen terecht bij Horizon het Gezin op 050/449300 of via info@horizonhetgezin.be.

Bezoek ook onze website: www.horizonhetgezin.be

Véronique van Iseghem

DIRECTEUR

● Snelberichten ...

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 2.475 EUR bruto belastbaar per maand niet overschrijden;
- De jonge werknemer moet voldoen aan de voorwaarden van de toekenning van de wacht-uitkering;
- De tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst moet aanvangen tijdens de maanden oktober, november of december 2011.

Educatief verlof: bedragen schooljaar 2011-2012

Wanneer een werknemer educatief verlof opneemt, moet de werkgever rekening houden met bepaalde bedragen. Voor het schooljaar 2011-2012 werden deze bedragen niet aangepast, concreet bedragen zij:

- Het loonplafond bedraagt voor dit schooljaar 2.653 EUR;
- De terugbetaling aan de werkgever voor het forfaitair bedrag blijft beperkt tot 21,23 EUR/uur voor dit schooljaar.

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.

Aansluiting bij de KUM biedt tal van voordelen

De Koninklijke Unie van de Middenstand (KUM) is een organisatie die zelfstandige ondernemers bijstaat en ondersteunt op tal van vlakken. Ondernemingsloket, advies, bijstand, software, loonberekening, subsidie-onderzoek zijn slechts enkele sleutelwoorden.

Sinds kort kan de KUM u ondersteunen bij een doorlichting van uw verzekeringsportefeuille. Als klant van de Easypay-Group kunnen wij u bovendien een belangrijke korting aanbieden op uw verzekeringspremies.

Voor meer informatie over de dienstverrichtingen van KUM, contacteer:

Yves Van De Wal - yves.vandewal@kum.be - tel. 09 265 95 14 - www.kum.be

Sociale verkiezingen 2012 voor de deur: opleidingsdagen

In 2012 is het terug zover... Werknemers zullen hun vertegenwoordigers kiezen voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de Ondernemingsraad. Op basis van het referentiejaar 2011 zal blijken of uw onderneming al dan niet in aanmerking komt om verkiezingen te organiseren. Het wordt dus spannend afwachten...

Wordt u als onderneming voor het eerst geconfronteerd met de sociale verkiezingen, bent u de uitverkorene om dit voor het eerst te organiseren of wilt u de procedure van binnen en van buiten kennen? Kom dan zeker naar onze basisopleiding! Deze opleiding is een cruciale stap in de voorbereiding ervan. Tijdens deze juridische opleiding van een volledige dag wordt de procedure van A tot Z uiteengezet, met daarin onder andere de berekeningen, de af te leveren, uit te hangen en door te sturen documenten, aangevuld met vele voorbeelden en handige weetjes.

Neem alvast een goede start en schrijf u nu in voor deze opleiding via www.easypay.be.

Easypay Group kan u als Full Service HR-partner ten volle ondersteunen tijdens de sociale verkiezingen 2012 met ons aanbod dat bestaat uit een totaalpakket van producten en diensten. Meer informatie hierover kunt U bekomen via 051/48.69.68 of info@easypay-group.com.



Elke Vannerom

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



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
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