

Beste lezer,

Het eindejaar nadert terug met rasse schreden. Klassiek wordt de balans opgemaakt en vooruit gekeken. Voor SSE – en EasyPay Group in het algemeen – kunnen wij tevreden terugblikken op 2011. Wij hebben de klantenportefeuille verder kunnen laten aangroeien, en we hebben terug een nieuw kantoor geopend, met name te Brugge. Ondanks de instabiele economische en politieke situatie hebben wij enkele strategische participaties kunnen nemen. Ondermeer in het Sociaal Verzekeringsfonds Steunt Elkander / Entraide. Ook voor 2012 zien wij de toekomst hoopvol tegemoet. Het is onze doelstelling ons intern kwaliteitssysteem verder op punt te zetten. Tevens vernieuwen wij enkele van onze informaticaproducten – de ontwikkeling hiervan is in een vergevorderd stadium. 'Met een frisse kijk op Hr', het nieuwe communicatieconcept voor onze infosessies, willen wij u verder als klant blijven informeren over onze producten en diensten, over de sociale wetgeving of hot topics. Dit blijkt inderdaad zeer gesmaakt: in 2011 hadden wij meer dan 500 aanwezigen! Zo hopen wij alvast, met een kwaliteitsvolle dienstverlening, u als klant centraal te stellen.

Nikolaas Deloof  
DIRECTEUR SSE VZW

## ● Inhoud

Voorwoord.....	1
Studenten worden soepeler tewerkgesteld vanaf 1 januari 2012.....	1
Harmonisering arbeiders en bedienden: nieuwe ontslagregels vanaf 1 januari 2012!.....	2
Maakt regionalisering de vestigingswet ingewikkelder?.....	3
Mag het iets meer zijn?.....	3
Snelberichten.....	4

## ● Studenten worden soepeler tewerkgesteld vanaf 1 januari 2012

Wie studenten wil tewerkstellen, moet rekening houden met heel wat spelregels. Vanaf 1 januari 2012 zijn nieuwe regels van toepassing.

### 1. De nieuwe regels in het kort

Vanaf 1 januari 2012 zijn de volgende wijzigingen van toepassing:

- het maximum aantal dagen studentenarbeid wordt opgetrokken tot 50 dagen per kalenderjaar in plaats van 23 dagen tijdens en 23 dagen buiten de zomermaanden;
- de RSZ-solidariteitsbijdrage blijft het volledige jaar dezelfde, m.n. 8,13%, waarvan 2,71% ten laste van de student en 5,42% ten laste van de werkgever. Tot op heden was er een verschil tussen de bijdragen in de periode tijdens en buiten de zomermaanden;
- de maximale duur van de studentenovereenkomst bij dezelfde werkgever wordt verlengd tot 12 maanden in plaats van 6 maanden;
- de werkgever zal na het afsluiten van een studentenovereenkomst het voorziene aantal dagen tewerkstelling moeten reserveren via Dimona, waarbij een nieuwe RSZ-applicatie zal toelaten om het aantal dagen tewerkstelling als student te consulteren.

### 2. Consultatie van het contingent van maximum 50 dagen

De belangrijkste nieuwigheid is dat het "contingent" – dit is het aantal dagen dat de student nog kan werken onder de beperkte solidariteitsbijdragen – zal kunnen worden geconsulteerd door de werkgevers. Werkgevers konden niet altijd weten hoeveel dagen de student reeds gewerkt had. Om tegemoet te komen aan de vraag van de werkgevers naar de zekerheid omtrent de mogelijkheid om een student nog "goedkoop" tewerk te stellen, heeft de RSZ

ervoor gezorgd dat:

- de student een attest kan voorleggen waarop dit contingent staat;
- de werkgever het vooropgestelde aantal dagen tewerkstelling voor zijn student zal moeten "reserveren" via Dimona.

#### 2.1. Een nieuwe website voor studenten en hun werkgevers

Om de wijzigingen in goede banen te leiden, heeft de RSZ een gloednieuwe website gemaakt: [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be). Daar kunnen de student en de werkgever terecht voor informatie over studentenarbeid. De student kan er zijn contingent consulteren. Het is via deze website dat de student met een login en paswoord een attest kan opmaken voor zijn toekomstige werkgever.

#### 2.2. Aanpassing van de Dimona aangifte

De werkgever moet het aantal dagen dat de student bij hem zal werken per kwartaal via een bijkomend veld in Dimona "reserveren". Men heeft daarbij de keuze tussen de aangifte van een periode (met daarin het aantal te werken dagen) of dagaangiftes. De werkgever zal via de Dimona bevestiging quasi onmiddellijk een antwoord ontvangen van de RSZ waaruit zal blijken dat de reservatie van dagen ofwel in orde is ofwel leidt tot een overschrijding van het contingent. Ook een andere potentiële werkgever krijgt meteen te zien dat het aantal dagen uit het contingent werd verminderd. Werkgevers zullen bijgevolg niet meer kunnen beweren dat ze niet wisten dat het aantal dagen was overschreden, wat in het verleden wel vaak het geval was en leidde tot heel wat discussies met de RSZ en rechtzettingen (van solidariteitsbijdragen naar gewone RSZ-bijdragen) die steeds ten laste vielen van de werkgever.

Karolien Van den Perre  
JURISTE

# Harmonisering arbeiders en bedienden: nieuwe ontslagregels vanaf 1 januari 2012!

Het interprofessioneel akkoord 2011-2012 (IPA) voorziet in een eerste stap naar de harmonisering tussen arbeiders en bedienden. Hiervoor worden de ontslagregels vanaf 1 januari 2012 voor beide statuten aangepast.

De nieuwe ontslagregeling is enkel van toepassing op arbeidsovereenkomsten, waarvan de uitvoering start vanaf 1 januari 2012. Hierbij wordt de datum van het begin van effectieve uitvoering van de arbeidsovereenkomst bedoeld en niet de datum van ondertekening van de arbeidsovereenkomst. De nieuwe bepalingen zijn ook van toepassing op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten in zoverre de nieuwe overeenkomst aanvangt na 1 januari 2012 en er tussen de twee overeenkomsten een onderbreking zit van minstens 7 kalenderdagen.

Voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering reeds startte vóór 1 januari 2012, blijft de bestaande reglementering van toepassing.

## 1. Ontslag door de werkgever van arbeiders

De IPA-wet voorziet in een eenmalige verlenging van de bestaande opzegtermijnen met een coëfficiënt van 1,15 en dit vanaf 1 januari 2012. De opzegtermijn voor arbeiders wordt nog steeds bepaald in functie van de anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingsperiode ingaat.

### 1. Wettelijke regels (indien er geen afwijkende sectorale regeling bestaat)

Anciënniteit	Huidige situatie – CAO nr. 75 opzegtermijn	Nieuwe situatie – opzegtermijn
Minder dan 6 maanden	28 dagen (of verkorte opzeg)	28 dagen (of verkorte opzeg)
6 maanden < 5 jaar	35 dagen	40 dagen
5 < 10 jaar	42 dagen	48 dagen
10 < 15 jaar	56 dagen	64 dagen
15 < 20 jaar	84 dagen	97 dagen
Meer dan 20 jaar	112 dagen	129 dagen

## 2. Sectorale opzegtermijnen

De specifieke opzegtermijnen die dateren van vóór 1 januari 2012, blijven bestaan tot 31 december 2012 voor zowel de oude als de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Tegen die tijd moeten de sectoren beslissen of zij hun regeling aanpassen aan de nieuwe regelgeving. Neemt de sector geen beslissing, dan worden per 1 januari 2013 de opzegtermijnen automatisch met 15 % verhoogd.

## 2. Ontslag door de werkgever van bedienden

### 1. De lagere bedienden (brutojaarloon lager of gelijk aan 30.535 EUR (bedrag 2011))

In deze categorie verandert er niets. Per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit heeft men recht op 3 maanden opzegtermijn.

### 2. De hogere bedienden (brutojaarloon hoger dan 30.535 EUR maar lager dan 61.071 EUR (bedrag 2011))

Deze categorie kent een grote wijziging. Tot op heden werd de opzeggingstermijn meestal aan de hand van de formule Claeys bepaald. Voor deze categorie wordt de opzeggingstermijn vanaf 1 januari 2012 (voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten) wettelijk vastgelegd. Er kan van deze opzeggingstermijnen niet langer worden afgeweken bij een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of bij overeenkomst tussen de partijen (bv. via de formule Claeys). **Dit zijn dus vaste opzeggings-termijnen!**

Anciënniteit	Vanaf 1.1.2012	Vanaf 1.1.2014
< 3 jaar	91 dagen	91 dagen
3 < 4 jaar	120 dagen	116 dagen*
4 < 5 jaar	150 dagen	145 dagen*
5 < 6 jaar	182 dagen	182 dagen
Vanaf 6 jaar	30 dagen per begonnen jaar	29 dagen per begonnen jaar*

(\* Kan bij KB gewijzigd worden)

## 3. De hoogste bedienden (brutojaarloon hoger dan 61.071 EUR (bedrag 2011))

Voor deze categorie blijft de bestaande regeling in voege. Uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding kan de opzeggingstermijn vrijelijk bepaald worden bij overeenkomst. De opzeggingstermijnen voor de lagere bedienden gelden als minimum. Bij ontstentenis van een overeenkomst zijn de termijnen van de hogere bedienden van toepassing.

Opgelet: bij ontslag van de hoogste bedienden is de werkgever aan het sluitingsfonds een bijdrage van 3% verschuldigd op het ontslagbedrag.



## 3. Ontslag door de werknemer – arbeider en bediende

Voor arbeiders en lagere bedienden verandert er niets aan de opzeggingstermijnen die zij moeten naleven ingeval zij beslissen hun arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Voor hogere bedienden zijn volgende termijnen van toepassing:

Anciënniteit	Hogere bediende vanaf 1.1.2012
0 < 5 jaar	45 dagen
5 < 10 jaar	90 dagen
10 < 15 jaar	135 dagen
15 < 20 jaar	135 dagen*
20 < 25 jaar	135 dagen*
25 < 30 jaar	135 dagen*
30 < 35 jaar	135 dagen*

(\* Voor bedienden met een jaarloon hoger dan 61.071 EUR en die minstens 15 jaar in dienst zijn, bedraagt de na te leven ontslagtermijn 180 dagen.



Elke Vannerom  
JURISTE

## ● Maakt regionalisering de vestigingswet ingewikkelder?

**Op het ogenblik dat we deze lijnen schrijven werken de zes partijen die de nieuwe federale regering willen vormen, aan de begroting 2012, en is er reeds een akkoord omtrent de staatshervorming.**

Dat akkoord voorziet, in de kleinere en minder opvallende hoofdstukken, dat ook de vestigingswet voor zelfstandige beroepen overgeheveld wordt naar de drie Gewesten.

Het betreft de vestigingswet uit 1998 die aan iedereen die een commercieel beroep wil uitoefenen, oplegt om vooraf de basiskennis van bedrijfsbeheer te bewijzen, en die voor een reeks beroepen uit de sectoren bouw, voeding, personenverzorging en transport, voorwaarden inzake beroepskennis oplegt.

De ondernemingsloketten, die in 2003 werden opgericht om de administratie voor ondernemingen te vereenvoudigen, en die sindsdien in één beweging met de inschrijving in de Kruispuntbank en met het in orde maken van een reeks andere formaliteiten, ook controleren of de starter voldoet aan de voorwaarden van deze vestigingswet, maken zich ongerust dat het straks ingewikkelder wordt.

Zodra Vlaanderen, Brussel en Wallonië effectief bevoegd zullen zijn voor de vestigingswet,

hebben zij de mogelijkheid om de vestigingswet naar eigen goeddunken aan te passen. Voorwaarden kunnen geschrapt worden, gewijzigd of nieuw toegevoegd worden. Daardoor ontstaat de kans dat ondernemers aan andere voorwaarden moeten voldoen, naargelang in welk gewest zij zich vestigen.

Een handelaar die tegelijk een winkel opent in Leuven en in Waver, kan geconfronteerd worden met verschillende voorschriften voor beide vestigingen. En wie als timmerman problemen heeft om te voldoen aan de Brusselse vestigingsvoorwaarden zal zijn vestigingsadres misschien liever bij zijn schoonmoeder in Zaventem plaatsen, wanneer de Vlaamse regelgeving soepeler zou worden.

Het valt af te wachten welke beleidsprioriteiten de drie Gewesten in de toekomst zullen ontwikkelen, maar het maakt het starten met een onderneming in ons land mogelijk ingewikkelder, op een moment dat Europa de lidstaten verplicht om de diverse nationale vestigingsvoorschriften voor ondernemingen te vereenvoudigen, om de handel binnen Europa te bevorderen.

Gelukkig heeft de federale overheid in 2009 in overleg met de drie gewesten beslist om de ondernemingsloketten als uniek loket voor alle formaliteiten in België aan te duiden – een verplichting die Europa oplegt aan elke lidstaat.

Op die manier behouden de ondernemers één toegang voor het regelen van alle formaliteiten via één instantie op één moment, ook al zorgt de staatshervorming ervoor dat die formaliteiten nog talrijker en diverser kunnen worden.

Hopelijk kan u nog volgen...

Rik Carpentier  
DIRECTEUR EUNOMIA ONDERNEMINGSLOKET



## ● Mag het iets meer zijn?

**U kunt als werkgever de vraag krijgen waarom twee werknemers met elk twee kinderen een totaal verschillend bedrag aan kinderbijslag ontvangen.**

Kinderbijslag bestaat uit verschillende bedragen. Enerzijds zijn er de bedragen die vasthangen aan de situatie rond de rechthebbende/bijslag-trekkende zoals:

- De basisbijslag: kleinste bedrag voor het oudste kind, hoger bedrag voor het tweede en hoogste bedrag voor het derde en eventueel volgende kind. Let wel: indien het recht van het oudste kind vervalt, dan schuift de rang van het tweede kind op naar een eerste kind enz. Dit betekent ook dat het bedrag kinderbijslag vermindert.
- De toeslagen wegens langdurige werkloosheid of arbeidsongeschiktheid of de toeslag voor alleenstaande ouders. Let wel: hier hangt een inkomensvoorwaarde aan vast.

Anderzijds zijn er de bedragen die vasthangen aan de situatie van het kind zelf:

- De leeftijdsbijslag: bij het bereiken van de leeftijd van 6, 12 en 18 jaar verhoogt de maandelijkse leeftijdsbijslag;
- De jaarlijkse leeftijdsbijslag: dit wordt elk jaar samen met de kinderbijslag van de maand juli uitbetaald (vervanging van de vroegere schoolpremie);
- De bijkomende kinderbijslag voor minder-valide kinderen.

Ook het kraamgeld wordt betaald door het kinderbijslagfonds en ook hier kan een verschil voorkomen. Het kraamgeld voor een eerste kind is namelijk aanzienlijk hoger dan het kraamgeld voor een tweede of volgende kind.

Er zijn dus oneindig veel variaties en combinaties. Het vergelijken van twee gezinnen is bijgevolg heel moeilijk.

Het spreekt vanzelf dat u of uw werknemers altijd terecht kunnen op onze site [www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be) om de kinderbijslag te kunnen berekenen. U kan uw vraag ook mailen naar [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be) of neem telefonisch contact op via 050/44.93.00.

Véronique van Iseghem  
DIRECTEUR

## ● Snelberichten ...

### Feestdagen 2012

De 10 wettelijke feestdagen in 2012 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Zondag 1 januari 2012
Paasmaandag	Maandag 9 april 2012
Feest van de Arbeid	Dinsdag 1 mei 2012
Onze-Lieve-Heer Hemelvaart	Donderdag 17 mei 2012
Pinkstermaandag	Maandag 28 mei 2012
Nationale Feestdag	Zaterdag 21 juli 2012
Onze-Lieve-Vrouw Hemelvaart	Woensdag 15 augustus 2012
Allerheiligen	Donderdag 1 november 2012
Wapenstilstand	Zondag 11 november 2012
Kerstmis	Dinsdag 25 December 2012

Feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag in de onderneming (doorgaans zaterdag en/of zondag), moeten vervangen worden door een andere dag waarop normaal gezien wel wordt gewerkt.

De te vervangen feestdagen in 2012 (in een 5-dagenweek) zijn:

- zondag 1 januari 2012;
- zaterdag 21 juli 2012;
- zondag 11 november 2012.

### Aangepaste bedragen 2012

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2012 tal van bedragen geïndexeerd en aangepast. Deze bedragen kan u steeds consulteren op de juridisch luik van de website van de Easypay Group onder de rubriek sleutelcijfers ([www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)).

### Toeslag tijdelijke werkloosheid verplicht vanaf 2012

Vanaf 1 januari 2012 heeft de arbeider recht op een supplement van **minimum 2 EUR** bovenop de werkloosheidsuitkering voor elke niet-gewerkte dag. Het bedrag van het supplement kan verhoogd worden bij koninklijk besluit.

De kost van deze aanvullende vergoeding valt ten laste van de werkgever. Een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan het supplement echter ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid leggen.

Dit supplement is niet enkel verschuldigd ingeval van economische werkloosheid, maar ook bij werkloosheid wegens technische stoornis en slecht weer.

Dergelijke toeslag is ook verplicht voor bedienden wiens arbeidsovereenkomst is geschorst wegens economische werkloosheid in ondernemingen in moeilijkheden.

### Loopbaanvoorwaarde bruggpensioen verhoogd op 1 januari 2012

De loopbaanvoorwaarde voor de werknemers die op 60-jarige leeftijd op bruggpensioen wensen te gaan (CAO nr. 17) wordt met ingang vanaf 1 januari 2012 verhoogd. Voor de mannelijke werknemers wordt deze verhoogd tot 35 jaar (voorheen: 30 jaar) en voor de vrouwelijke werknemers bedraagt deze 28 jaar (voorheen: 26 jaar).

Voor de werknemers die op 58-jarige leeftijd op bruggpensioen wensen te gaan op basis van een sectorale of ondernemings-CAO wordt de loopbaanvoorwaarde eveneens verhoogd tot 38 jaar voor de mannelijke werknemers (voorheen: 37 jaar) en tot 35 jaar voor de vrouwelijke werknemers (voorheen: 33 jaar).



Depreitere Bart

JURIST



### ▲ 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