

Beste lezer,

Sinds 5 december hebben we een nieuwe regering, en u als werkgever of HR-medewerker zal het geweten hebben! Na anderhalf jaar relatieve stilstand worden we terug bedolven onder nieuwe maatregelen op sociaal en arbeidsrechtelijk vlak. Spijtig genoeg zijn tal van nieuwe maatregelen ingegeven door de (verslechterde) economische situatie met hogere taxaties als gevolg.

De nieuwe regeling voor bedrijfswagens heeft al heel wat inkt doen vloeien, wij vatten het voor u samen in deze SSE – Link. De economische realiteit mag echter geen excuus zijn om 'slechte' wetten te maken, m.a.w. wetgeving die juridisch niet kwalitatief is opgesteld met als gevolg dat nog voor de toepassing ervan, reeds een aanpassing in de maak is. Het uitgeven van (laattijdige) reparatiewetgeving vereenvoudigt de zaken niet, voor u als werkgever, uw personeelsdienst, uw medewerkers, ... en draagt niet bij tot de competitiviteit van bedrijven.

Wij willen echter niet aan de zijlijn blijven staan maar u als klant via een gepersonaliseerde service bijstaan in deze vaak complexe materie aan de hand van een uitgebreid gamma aan (elektronische) newflashes, infosessies, opleidingen, ... Mocht u hierover meer info wensen, aarzel niet om uw dossierbeheerder te contacteren.

Een ander hot issue in deze SSE – Link betreft het stelsel van brugpensioenen dat grondig werd gewijzigd. Het is voor u als werkgever niet onbelangrijk hierover geïnformeerd te zijn in het kader van uw relatie met uw werknemers. Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE VZW

● Inhoud

Voorwoord	1
Bedrijfswagens anno 2012	1
Brugpensioenen wordt werkloosheid met bedrijfstoelage! Maar niet enkel de benaming wijzigt in 2012...!	2
Wanneer en op welke manier contacteert de werkgever het kinderbijslagfonds? Een kort overzicht	3
Snelberichten	4

● Bedrijfswagens anno 2012

1. Vanaf 1 januari 2012

Een werknemer die een bedrijfswagen voor privé doeleinden mag gebruiken geniet een voordeel van alle aard dat forfaitair belast wordt. De berekeningswijze om het belastbaar voordeel te bepalen werd aangepast op 1 januari 2012. Voortaan dient rekening te worden gehouden met de cataloguswaarde van de bedrijfswagen.

Het forfaitair voordeel wordt bekomen door een CO2-percentage toe te passen op zes zevenden van de cataloguswaarde van het kosteloos ter beschikking gestelde voertuig.

De formule ziet er als volgt uit:
cataloguswaarde* x 6/7 x CO2-percentage**

* Met cataloguswaarde wordt bedoeld de gefactuurde waarde inclusief opties en belasting over de toegevoegde waarde (BTW), zonder rekening te houden met enige korting, vermindering, rabat of restorno.

** Het CO2-basispercentage bedraagt 5,5% voor een referentie-CO2-uitstoot van 115 g/km voor voertuigen met een benzine-, LPG- of aardgasmotor, en voor een referentie-CO2-uitstoot van 95 g/km voor voertuigen met dieselmotor.

- Wanneer de uitstoot van het betrokken voertuig hoger ligt dan de voormelde referentie-uitstoot wordt het basispercentage met 0,1% per CO2-gram vermeerderd, tot maximum 18%.
- Wanneer de uitstoot van het betrokken voertuig lager ligt dan de voormelde referentie-uitstoot wordt het basispercentage met 0,1% per CO2-gram verminderd, tot minimum 4%.

Voor voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot de CO2-uitstootgehalten beschikbaar zijn bij de dienst voor inschrijving van de voertuigen worden onderstaande forfaits gehanteerd:

- Benzine, LPG- of aardgasmotor: 205 gram per kilometer
- Dieselmotor: 195 gram per kilometer

Het voordeel mag evenwel niet minder bedragen dan 1.200 EUR per jaar (inkomstenjaar 2012, aanslagjaar 2013). Dit minimum is ook van toepassing op

wagens zonder CO2-uitstoot (elektrische wagens).

Als de werknemer een eigen bijdrage betaalt, dan wordt het belastbaar voordeel met eenzelfde bedrag verminderd.

Klanten van het sociaal secretariaat SSE kunnen het nieuwe voordeel van alle aard laten berekenen door hun dossierbeheerder. Daartoe moet wel de cataloguswaarde (omschrijving zie hierboven) en de CO2-uitstoot van de bedrijfswagen doorgegeven worden.

2. Vanaf 1 mei 2012

Omdat in de praktijk reeds allerhande constructies werden opgezet om de gefactuurde waarde te doen dalen, heeft de regering Di Rupo ingegrepen en zou vanaf 1 mei 2012 een nieuwe regel van toepassing worden. Het gaat op het moment van schrijven nog om een wetsontwerp, dus de nieuwe regel is nog onder voorbehoud.

Vanaf 1 mei 2012 zal gekeken worden naar de cataloguswaarde bij de eerste inschrijving van het voertuig (nog steeds met inbegrip van de opties en BTW, zonder rekening te houden met de kortingen).

Daarnaast zal, naargelang de wagen ouder wordt, het belastbaar voordeel alle aard verminderen. Het wetsontwerp voorziet dat het voordeel per jaar 6% vermindert om uiteindelijk minstens 70% te bereiken. Dit geldt zowel voor nieuwe wagens als voor tweedehandswagens. Op die manier wordt het verkopen van een gloednieuwe wagen aan een (veel) lagere prijs niet meer interessant.

De fiscus publiceerde omtrent de nieuwigheden op zijn website <http://minfin.fgov.be> enkele veelgestelde vragen.

Stijn Loosvelt
JURIST

Brugpensioen wordt werkloosheid met bedrijfstoelage! Maar niet enkel de benaming wijzigt in 2012...!

De term 'brugpensioen' wordt vanaf januari 2012 gewijzigd naar het 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage'. Daarnaast zijn ook de leeftijd- en loopbaanvereisten aangepast. Tot slot verhogen de werkgeversbijdragen op de vergoedingen betaald voor werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 april 2012 aanzienlijk. Een overzicht!

1. Naamswijziging

De term brugpensioen wordt gewijzigd naar werkloosheid met bedrijfstoelage (afkorting: WBT). Deze aanpassing kadert in een reeks maatregelen die tot doel hebben bruggepensioneerden aan te zetten om terug op de arbeidsmarkt te komen. De naamswijziging is ingegaan op 1 januari 2012.

2. Afschaffing halftijds brugpensioen

Het stelsel halftijds brugpensioen wordt afgeschaft vanaf 1 januari 2012. Er zijn echter nog twee categorieën van werknemers die het stelsel kunnen verder zetten of aanvatten:

- diegenen die de voordelen van het stelsel genieten op 31 december 2011, kunnen de regeling verder uitputten tot het einde;
- diegenen die de voordelen van het stelsel nog niet genieten op 31 december 2011, maar een schriftelijk akkoord met de werkgever hebben gesloten vóór 28 november 2011 in het kader van het halftijds brugpensioen, kunnen de regeling nog aanvatten, maar dit dient wel te gebeuren vóór 1 april 2012.

In alle andere gevallen is halftijds brugpensioen niet meer mogelijk.

3. Aanpassing leeftijd- en loopbaanvereisten

De minimale leeftijd- en beroepsloopbaanvereisten om te kunnen genieten van werkloosheid met bedrijfstoelage zijn verhoogd vanaf 1 januari 2012. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de CAO's die reeds bestonden op 31 december 2011 (afgesloten en neergelegd vóór 1 januari 2012) en CAO's die deze verlengen en anderzijds de nieuwe CAO's (afgesloten en neergelegd vanaf 1 januari 2012). Onderstaande schema's geven een duidelijk overzicht van de aanpassingen.

Voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering gelden evenwel afwijkende bepalingen.

CAO's gesloten en neergelegd vóór 01.01.2012 of na deze datum verlengd	Minimale leeftijd	Vereist minimum beroepsverleden	
		Mannen	Vrouwen
CAO nr. 17	60 jaar	35 jaar	28 jaar
		40 jaar (2015)	31 jaar (2015)
		"	32 jaar (2016)
		"	33 jaar (2017)
		"	34 jaar (2018)
		"	35 jaar (2019)
		"	36 jaar (2020)
		"	37 jaar (2021)
		"	38 jaar (2022)
		"	39 jaar (2023)
Algemeen stelsel – Lange loopbaan*	58 jaar	38 jaar (2012)**	35 jaar (2012)**
		"	38 jaar (2014)**
		40 jaar (2015)	38 jaar (2015)
		"	39 jaar (2016)
Algemeen stelsel – Zwaar beroep*	58 jaar	35 jaar	35 jaar
		40 jaar (2015)	38 jaar (2015)
		"	39 jaar (2016)
		"	40 jaar (2017)

* Sector- of ondernemingsCAO vereist

** Verhogingen in het kader van het Generatiepact

Nieuwe CAO's (voor het eerst gesloten na 31.12.2011)	Minimale leeftijd	Vereist minimum beroepsverleden	
		Mannen	Vrouwen
CAO nr. 17	60 jaar	40 jaar	40 jaar**
Algemeen stelsel – Lange loopbaan*	60 jaar	40 jaar	35 jaar
		"	38 jaar (2014)
Algemeen stelsel – Zwaar beroep*	60 jaar	40 jaar	35 jaar
		"	37 jaar (2014)
		"	40 jaar (2015)

* Sector- of ondernemingsCAO vereist

** Onder voorbehoud van overgangmaatregelen van toepassing voor vrouwen

4. Verhoging werkgeversbijdragen RSZ voor werkloosheid met bedrijfstoelage

De patronale socialezekerheidsbijdragen voor werklozen met bedrijfstoelage worden aangepast vanaf 1 april 2012. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de werklozen van wie het stelsel van WBT reeds was ingegaan vóór 1 april 2012 en anderzijds de werklozen van wie de opzegging of verbreking van de arbeidsovereenkomst werd betekend na 28 november 2011 en waarvan het stelsel van WBT ingaat vanaf 1 april 2012 (= toekomstige werklozen met bedrijfstoelage). Het onderscheid tussen de profit en de non-profitsector blijft ook in 2012 behouden.

Wat de werklozen betreft die reeds in het stelsel WBT ingestapt waren vóór 1 april 2012, wordt nog een bijkomend onderscheid gemaakt tussen:

- de destijds "lopende" WBT's: dit zijn de werklozen met bedrijfstoelage waarvan ofwel de opzegging werd betekend tot en met 15

oktober 2009 ofwel het stelsel van WBT inging vóór 1 april 2010;

- de destijds "nieuwe" WBT's: dit zijn de werklozen met bedrijfstoelage waarvan de opzegging werd betekend na 15 oktober 2009 en het stelsel van WBT inging vanaf 1 april 2010.

Op de volgende pagina vindt u een schematisch overzicht van de wijzigingen vanaf 1 april 2012.

Ook de werkgeverbijdragen sociale zekerheid voor pseudo-brugpensioen verhogen vanaf 1 april 2012. Hierbij wordt eveneens het onderscheid gemaakt tussen de lopende, de nieuwe en de toekomstige stelsels.

Deze wijzigingen worden in deze bijdrage evenwel niet besproken. Voor een uitvoerige uiteenzetting verwijzen wij naar onze Nieuwsflashes.

Eline Verfaillie
JURISTE

Voltijds WBT – PROFIT Gewone onderneming

"Lopende" WBT's		"Nieuwe" WBT's			"Toekomstige" WBT's		
Leeftijd in de maand waarin de bijdrage verschuldigd is	Werkgeversbijdrage		Leeftijd <i>bij aanvang van het WBT</i>	Werkgeversbijdrage		Leeftijd <i>bij aanvang van het WBT</i>	Werkgeversbijdrage vanaf 01.04.2012
	Tot 31.03.2012	Vanaf 01.04.2012		Tot 31.03.2012	Vanaf 01.04.2012		
< 52	30 %	33 %	< 52	50 %	55 %	< 52	100 %
≥ 52 en < 55	24 %	26,40 %	≥ 52 en < 55	40 %	44 %	≥ 52 en < 55	95 %
≥ 55 en < 58	18 %	19,80 %	≥ 55 en < 58	30 %	33 %	≥ 55 en < 58	85 %
≥ 58 en < 60	12 %	13,20 %	≥ 58 en < 60	20 %	22 %	≥ 58 en < 60	55 %
≥ 60	6 %	6,60 %	≥ 60	10 %	11 %	≥ 60	25 %

Voltijds WBT - NON-PROFIT

"Lopende" WBT's		"Nieuwe" WBT's			"Toekomstige" WBT's		
Leeftijd in de maand waarin de bijdrage verschuldigd is	Werkgeversbijdrage		Leeftijd in de maand waarin de bijdrage verschuldigd is	Werkgeversbijdrage		Leeftijd in de maand waarin de bijdrage verschuldigd is	Werkgeversbijdrage vanaf 01.04.2012
	Tot 31.03.2012	Vanaf 01.04.2012		Tot 31.03.2012	Vanaf 01.04.2012		
< 52	5	5,50 %	< 52	5	5,50 %	< 52	10 %
≥ 52 en < 55	4	4,40 %	≥ 52 en < 55	4	4,40 %	≥ 52 en < 55	9,50 %
≥ 55 en < 58	3	3,30 %	≥ 55 en < 58	3	3,30 %	≥ 55 en < 58	8,50 %
≥ 58 en < 60	2	2,20 %	≥ 58 en < 60	2	2,20 %	≥ 58 en < 60	5,50 %
≥ 60	0	0 %	≥ 60	0	0 %	≥ 60	0 %

Wanneer en op welke manier contacteert de werkgever het kinderbijslagfonds? Een kort overzicht

Algemeen kan worden gesteld dat de behoefte aan uitwisseling van gegevens op papier of aan andere contacten sterk verminderd is sinds de invoering van de gegevensstroom (DIMONA en DMFA-aangifte alsook de wijzigingen in het Rijksregister).

1. Aansluiting bij een kinderbijslagfonds

De aansluiting bij een kinderbijslagfonds moet gebeuren binnen de 90 dagen die volgen op de aanwerving van de eerste, aan de RSZ onderworpen werknemer. De aansluiting duurt verplicht 16 kwartalen.

De firma moet een ingevuld aansluitingsformulier bezorgen aan het kinderbijslagfonds. Het formulier kan worden gedownload van de website www.horizonhetgezin.be.

2. Indienstreding van een werknemer

Indien de werknemer geen actief dossier heeft bij een kinderbijslagfonds in het stelsel voor loontrekkenden (was zelfstandige of komt uit het buitenland) dan moet er een formulier "Aanvraag om kinderbijslag" (Model AA) ingevuld en ondertekend bezorgd worden aan het kinderbijslagfonds van de werkgever. Het formulier is te vinden op www.horizonhetgezin.be. De vroeger gebruikte werkgeversverklaring "formulier AB" is overbodig geworden.

Indien de nieuwe werknemer reeds een actief dossier heeft bij een ander kinderbijslagfonds in het stelsel van de loontrekkenden, dan zijn er geen stappen te ondernemen. Het betalende kinderbijslagfonds zal aan de hand van de DIMONA en de DMFA-aangifte het dossier van de werknemer automatisch doorsturen naar het kinderbijslagfonds van de nieuwe werkgever. Dat gebeurt dus ten vroegste in het kwartaal volgend op de indienstreding en de werknemer wordt zowel door het afsluitende als door het overnemende fonds schriftelijk ingelicht.

3. Aanvraag om kraamgeld

Een werkgeversverklaring is ook in dit geval overbodig geworden.

Voor een eerste kind van de werknemer: het formulier "Aanvraag tot kraamgeld" (Model E) kan vanaf de zesde maand zwangerschap ingevuld en ondertekend bezorgd worden aan het kinder-



bijslagfonds van de werkgever, vergezeld van een doktersattest met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum. Ook dit aanvraagformulier is te vinden op www.horizonhetgezin.be. Het kinderbijslagfonds zal de tewerkstelling checken en opvolgen via de gegevensstroom.

Voor het tweede of volgende kind van de werknemer: vanaf de zesde maand zwangerschap is enkel een doktersattest met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum aan het kinderbijslagfonds te bezorgen.

Na de geboorte moet de werknemer het origineel attest inzake kraamgeld en kinderbijslag (afgeleverd door de dienst "Bevolking") aan het kinderbijslagfonds bezorgen.

4. Uitsluiting van een werknemer

Wanneer een werknemer uit dienst treedt, hoeft de werkgever geen speciale stappen te ondernemen. Ook dat feit wordt aan de hand van de DIMONA en DMFA-aangifte opgevolgd door het betalende kinderbijslagfonds dat op termijn het dossier overdraagt aan het bevoegde kinderbijslagfonds.

Zowel werkgever als werknemer kunnen met eventuele vragen steeds terecht op het nummer 050/44.93.00 of info@horizonhetgezin.be. Neem zeker ook een kijkje op onze website: www.horizonhetgezin.be.

Véronique van Iseghem
DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW

● Snelberichten ...

Indienen vakantieattesten

Voor klanten van het Sociaal Secretariaat EASYPAY zal het vakantiegeld voor de bedienden in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Heeft u een bediende aangeworven in de loop van het jaar 2011 of 2012, 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 dat de bediende van het vakantiefonds heeft ontvangen op te vragen en ons te bezorgen.

Vergeet tenslotte niet aan te duiden welke jongeren hun studies hebben beëindigd of stopgezet. Zij kunnen in aanmerking komen voor jeugdvakantiedagen.

Sociale verkiezingen 2012 : binnenkort kent u de kandidaten

Ondernemingen die de procedure hebben opgestart voor sociale verkiezingen naderen binnenkort dag X + 35, de dag waarop men de kandidaten kent!

De wijze waarop deze kandidatenlijsten moeten ingediend worden is niet bij wet bepaald. De lijsten kunnen dus overhandigd worden door een bode, gebracht via een koerierdienst, doorgestuurd worden per fax, per mail, etc. Indien de vakorganisaties kiezen voor een aangetekende verzending, moet men rekening houden met de datum van de verzending van deze brief en niet met de datum van ontvangst. Een kandidatenlijst die dus pas op X + 35 aangetekend naar de firma verzonden wordt, is tijdig.

Klein verlet bij plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd

De werknemer heeft het recht afwezig te blijven met behoud van loon op de dag van de plechtige communie van één van zijn kinderen. Dit recht geldt enkel voor de plechtige communie en het feest van de "vrijzinnige jeugd". Een eerste communie of een lentefeest komen dus niet in aanmerking voor een dag klein verlet.

De werknemer heeft recht op klein verlet op de dag van de plechtigheid. Wanneer de plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd echter plaatsvindt op een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, mag de werknemer afwezig blijven op de voorgaande of de volgende gewone activiteitsdag. Geadopteerde kinderen of natuurlijk erkende kinderen worden met wettige kinderen gelijkgesteld, alsook de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, wordt met de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld. Hierdoor opent niet alleen het eigen kind recht op klein verlet, maar ook een kind van de partner kan dit recht doen ontstaan.

Wanneer meerdere kinderen op dezelfde dag hun plechtige communie (of feest van de vrijzinnige jeugd) doen, heeft de werknemer slechts recht op één dag klein verlet. Het aantal dagen klein verlet wordt bij de plechtige communie van een tweeling dus niet verdubbeld.

Het is tevens aangeraden om na te gaan of er op sectoraal vlak geen afwijkende bepalingen zijn.



Juridisch comfort Light pakket

De sociaal-juridische wetgeving wordt met de dag omvangrijker en meer ingewikkeld. Elke werkgever, groot of klein, wordt bij de tewerkstelling van personeel geconfronteerd met bepaalde praktische juridische vragen, bv. een discussie met een werknemer en/of vakbond in geval van een ontslag, bezoek van de sociale inspectie en u wenst uw dossier goed voor te bereiden, u wenst aan een werknemer een loonsverhoging toe te kennen, maar de kost voor de werkgever te beperken,... m.a.w. tal van situaties waarbij u als werkgever mogelijks beroep wenst te doen op enige juridische ondersteuning.

Om klanten van het Sociaal Secretariaat EASYPAY hierbij optimaal te kunnen begeleiden in bovenstaande maar ook tal van andere situaties, bieden wij u een aangepast "Juridisch Comfort Light pakket" aan. Tegen een eenvormig forfaitair tarief van 180 EUR/jaar kan u al uw sociaalrechtelijke vragen voorleggen aan onze juridische dienst.

Dit pakket omvat niet alleen juridisch advies, maar biedt ook de mogelijkheid om een loonkostberekening uit te voeren. Hiermee heeft u de mogelijkheid om de totale loonkost voor de werkgever te berekenen alsook het nettoloon van de betrokken werknemer.

Dit "Comfort Light" pakket levert u een aanzienlijk prijsvoordeel op in vergelijking met de standaarddienstverlening. Registreer u via onze website maak gebruik van dit unieke aanbod!

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

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
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