

Beste lezer,

Nu het zomerreces voorbij is komt alles geleidelijk terug op gang, evenzeer op het sociaal regelgevende niveau. Zo zien we ondermeer de 1^e uitvoering van de relancestrategie, zoals door onze regering aangekondigd in juli 2012. Daarin stelde de regering oa. als doel om de werkgelegenheid te verhogen. Vanaf oktober worden jonge bedrijven dan ook gestimuleerd met een hogere doelgroepvermindering bij aanwerving van een 1^e werknemer, en dit gedurende een langere termijn. Dit is een positieve maatregel maar voor de andere bedrijven – m.u.v. de horecasector – is er helaas weinig voorzien om de werkgelegenheid te bevorderen. Ook op het vlak van het concurrentievermogen beperken de ingrepen zich. De lasten op onze bedrijven verhogen stelselmatig, al dan niet via indirecte crisisbijdragen of verdoken maatregelen. Het nettoloon van de werknemer is ook nog eens disproportioneel hoog belast. De som van de beide is een zwakke concurrentiepositie en een laag consumentenvertrouwen met bijgevolg vermindering van de consumptie op de interne markt en verhoogde druk op de uitvoer. Dit vertaalt zich in een vertraagde (nul)groei in ons land. Vanzelfsprekend deelt ons land mee in de Europese schulden crisis maar het zou fout zijn de oorzaak (en de oplossing) enkel daar te leggen. Het is een dringende noodzaak dat de lasten op de bedrijven worden verminderd! Welvaart wordt gecreëerd door en dankzij de bedrijvigheid en de winstgevendheid van ondernemingen. Soms ontstaat de indruk dat dit wel eens vergeten wordt. Gelukkig heeft ons land al bij al nog vrij goed stand gehouden gedurende de crisis. Er werden bufferende maatregelen genomen. Echter om de economische groei terug aan te zwengelen dienen onze bedrijven absoluut gevrijwaard te worden.

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

● Inhoud

| | |
|--|---|
| Voorwoord | 1 |
| Nieuwe verplichting vanaf 1 oktober 2012 in geval van tijdelijke werkloosheid! | 1 |
| Een hogere doelgroepvermindering RSZ voor uw 1 ^{ste} , 2 ^{de} en 3 ^{de} werknemer vanaf 1 oktober 2012? | 2 |
| Kinderbijslag voor studenten | 3 |
| Registratie als aannemer afgeschaft | 3 |
| Snelberichten | 4 |

● Nieuwe verplichting vanaf 1 oktober 2012 in geval van tijdelijke werkloosheid!

Vanaf 1 oktober 2012 dient u extra formaliteiten te vervullen bij tijdelijke werkloosheid. Elke werkgever zal verplicht zijn om elke maand de eerste effectieve werkloosheidsdag mee te delen aan de RVA.

1. Voor welke vormen van tijdelijke werkloosheid?

Tot voor kort gold de meldingsplicht aan de RVA van de eerste effectieve werkloosheidsdag per kalendermaand enkel voor volgende situaties:

- in geval van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer voor alle werkgevers;
- in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werkgevers uit de bouwsector (PC 124).

Vanaf 1 oktober 2012 geldt er een uitbreiding van deze meldingsplicht van de eerste effectieve werkloosheidsdag per kalendermaand voor andere vormen van tijdelijke werkloosheid. In concreto betekent dit dat alle werkgevers verplicht zullen zijn om elke maand:

- de eerste effectieve dag tijdelijke werkloosheid wegens **slecht weer** onmiddellijk elektronisch te melden aan de RVA (cfr. huidige verplichting);
- de eerste effectieve dag tijdelijke werkloosheid wegens **technische stoornis** onmiddellijk elektronisch te melden aan de RVA;
- de eerste effectieve dag tijdelijke werkloosheid wegens **economische redenen voor arbeiders** onmiddellijk elektronisch te melden aan de RVA;
- de eerste effectieve dag tijdelijke werkloosheid wegens **economische redenen voor bedienden** onmiddellijk elektronisch te melden aan de RVA.

2. Wanneer meedelen?

Vanaf 1 oktober 2012 is men als werkgever verplicht om **iedere maand** de eerste effectieve werkloosheidsdag van **iedere werknemer** mee te delen aan het werkloosheidsbureau. De ver-

plichting geldt per werknemer maar men kan meerdere werknemers vermelden in hetzelfde bericht.

Voorbeeld:

De werkgever maakt op 20/11/2012 een initiële kennisgeving werkgebrek – grote schorsing over aan de RVA voor een periode van 3 maanden (25/11/2012 tot 24/02/2013). De werknemer wordt tijdelijk werkloos gesteld op volgende dagen:

- 23, 26 en 27 november 2012;
- 3, 10 en 17 december 2012;
- 21, 22 en 23 januari 2013.

De werkgever moet, naast zijn initiële kennisgeving, nog 3 extra mededelingen aan de RVA overmaken op 23 november 2012, 3 december 2012 en 21 januari 2013.

Wanneer een onderneming tijdens een welbepaalde kalendermaand voor een bepaalde werknemer reeds een mededeling van de eerste dag tijdelijke werkloosheid heeft verricht voor een welbepaalde vorm van tijdelijke werkloosheid (bv. slecht weer), moet tijdens diezelfde maand geen nieuwe mededeling worden gedaan voor een andere vorm van tijdelijke werkloosheid (bv. economische werkloosheid).

3. Hoe meedelen?

Alle kennisgevingen en maandelijkse mededelingen tijdelijke werkloosheid moeten in principe elektronisch worden verstuurd:

- via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be->rubriekwerkgevers> Sociale Risico's>Tijdelijke werkloosheid);
- of via een gestructureerd bericht (meer informatie beschikbaar op de portaalsite, onder de link "TechLib, Glossaria en XML").

Enkel indien men een afwijking heeft verkregen van het werkloosheidsbureau bestaat de mogelijkheid om de gegevens over te maken via aangekend schrijven of fax.

Elke Vannerom
JURISTE

● Een hogere doelgroepvermindering RSZ voor uw 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} werknemer vanaf 1 oktober 2012?

Om de ondernemingszin van kleine en startende ondernemingen aan te moedigen, wordt vanaf 1 oktober 2012 voorzien in een uitbreiding van de doelgroepvermindering 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} werknemer. Deze maatregel maakt o.m. deel uit van het Relanceplan Di Rupo I. Hieronder lichten we deze maatregel met voorziene wijzigingen verkort voor u toe!

Als werkgever kan men aanspraak maken op verscheidene doelgroepverminderingen RSZ (bv. oudere werknemers, langdurig werkzoekenden, jonge werknemers,...). Door toepassing van deze doelgroepverminderingen RSZ kan de werkgever aanspraak maken op een vermindering van de patronale RSZ-bijdragen, wat een fikse besparing op de loonkost van de betrokken werknemer met zich kan meebrengen. De doelgroepvermindering eerste aanwervingen is één van deze doelgroepverminderingen RSZ.

1. Doelgroepvermindering eerste aanwervingen vóór 1 oktober 2012

Voor de aanwerving van een 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} werknemer kunnen werkgevers uit de privé-sector die werknemers tewerkstellen met een arbeidsovereenkomst een beroep doen op de doelgroepvermindering eerste aanwervingen. De werknemers zelf hoeven aan geen specifieke voorwaarden te voldoen om het recht op de doelgroepvermindering te openen.

1.1 Voorwaarden

Om de doelgroepvermindering voor de 'eerste aanwerving' te genieten, mag de werkgever vóór die indienstneming ofwel nog nooit onderworpen zijn geweest aan de sociale zekerheid (lees: nog nooit personeel hebben tewerkgesteld) ofwel ten minste 4 opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming 1^{ste} werknemer niet meer aan de sociale zekerheid onderworpen zijn geweest.

Om de doelgroepvermindering voor de 'tweede aanwerving' te genieten, mag de werkgever vóór die indienstneming sedert tenminste 4 opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming 2^{de} werknemer nooit meer dan 1 werknemer gelijktijdig in dienst gehad hebben.

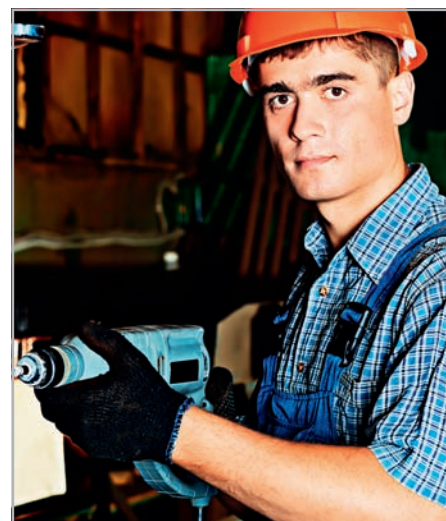
Om de doelgroepvermindering voor de 'derde aanwerving' te genieten, mag de werkgever vóór die indienstneming sedert tenminste 4 opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming 3^{de} werknemer nooit meer dan 2 werknemers gelijktijdig in dienst gehad hebben.

De 1^{ste}, 2^{de} of 3^{de} werknemer mag daarenboven geen werknemer vervangen die in dezelfde

technische bedrijfseenheid tewerkgesteld geweest is in de loop van de 4 opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming.

1.2 Bedrag patronale RSZ-vermindering

De doelgroepvermindering is op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. De vermindering is daarenboven niet gebonden aan één bepaalde werknemer. De werkgever kan m.a.w. kiezen in welk kwartaal en voor welke werknemer hij de vermindering toepast.



| Eerste aanwervingen | Duurtijd | Bedrag vermindering | Duurtijd |
|-----------------------------|---|---------------------|-------------------------------------|
| 1 ^{ste} aanwerving | Maximum 13 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van aanwerving van respectievelijk de 1 ^{ste} werknemer | 1.000 EUR | Maximum 5 kwartalen |
| | | 400 EUR | + daarna maximum 8 kwartalen |
| 2 ^{de} aanwerving | Maximum 13 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van aanwerving van respectievelijk de 2 ^{de} werknemer | 400 EUR | Maximum 13 kwartalen |
| 3 ^{de} aanwerving | Maximum 9 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van aanwerving van respectievelijk de 3 ^{de} werknemer | 400 EUR | Maximum 9 kwartalen |

2. Wijziging vanaf 1 oktober 2012

Het Relance plan Di Rupo I voorziet in een versterking van deze doelgroepvermindering vanaf 1 oktober 2012. Deze verhoogde vermindering wordt voorzien in werking te treden voor nieuwe aanwervingen vanaf 1 oktober 2012. Voor aanwervingen vóór 1 oktober 2012 blijft het oude systeem van toepassing.

Bij publicatie van deze editie SSE Link werden de concrete modaliteiten en bedragen evenwel nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Onderstaande info wordt u dan ook meegedeeld **onder voorbehoud** van publicatie in Belgisch Staatsblad.

| Eerste aanwervingen | Duurtijd | Bedrag vermindering | Duurtijd |
|-----------------------------|---|---------------------|-------------------------------------|
| 1 ^{ste} aanwerving | Maximum 12 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van aanwerving van respectievelijk de 1 ^{ste} werknemer | 1.500 EUR | Maximum 4 kwartalen |
| | | 1.000 EUR | + daarna maximum 4 kwartalen |
| | | 400 EUR | + daarna maximum 4 kwartalen |
| 2 ^{de} aanwerving | Maximum 12 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van aanwerving van respectievelijk de 2 ^{de} werknemer | 1.000 EUR | Maximum 4 kwartalen |
| | | 400 EUR | + daarna maximum 8 kwartalen |
| 3 ^{de} aanwerving | Maximum 8 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van aanwerving van respectievelijk de 3 ^{de} werknemer | 1.000 EUR | Maximum 4 kwartalen |
| | | 400 EUR | + daarna maximum 4 kwartalen |

Wij berichten u omtrent dit onderwerp verder via onze EP-Nieuwsflashes, zodra we hieromtrent meer nieuws ontvangen.

Bart Depreitere
JURIST

☉ Kinderbijslag voor studenten

U kunt als werkgever de vraag krijgen of er nog recht is op kinderbijslag voor de jongeren die 18 jaar worden.

We zetten de belangrijkste richtlijnen voor u op een rij.

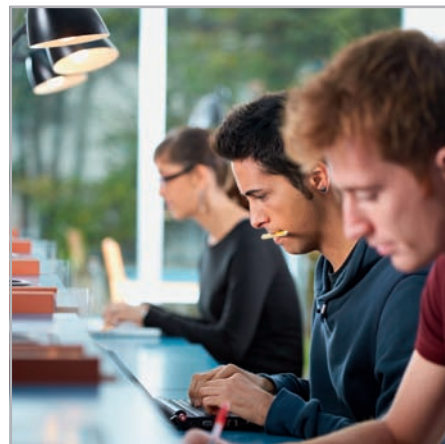
1. Er is een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag voor kinderen tot en met de maand augustus van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt;
2. Vanaf de maand september moet de student aan bepaalde voorwaarden voldoen om verder recht op kinderbijslag te hebben:
 - De jongere moet ingeschreven zijn in een erkende onderwijsinstelling;
 - Bij hogere studies: er moet een inschrijving zijn van minstens 27 studiepunten (of 13 lessen per week) of de jongere moet ingeschreven zijn voor een diplomajaar;
 - Middelbaar onderwijs: de jongere moet minstens 17 lessen per week les volgen.
 - Deeltijds onderwijs: de jongere heeft recht op kinderbijslag indien zijn inkomsten niet hoger zijn dan 509,87 EUR bruto per maand;
 - Ondernemersopleiding: de jongere heeft recht op kinderbijslag indien zijn inkomsten niet hoger zijn dan 509,87 EUR bruto per maand;

- **Leercontract:** de jongere heeft recht op kinderbijslag indien het leercontract werd erkend en indien zijn inkomsten niet hoger zijn dan 509,87 EUR bruto per maand.

Indien de jongere studeert aan een onderwijsinstelling van de Vlaamse Gemeenschap wordt op 17/09/2012 een informatiebrief verstuurd. Hier dient de sociaal verzekerde niet op te antwoorden **behalve** indien de jongere een opleiding volgt in het onderwijs voor sociale promotie, avondonderwijs, volwassenenonderwijs, privé-onderwijs, het hoger beroeps-onderwijs of indien de jongere een leercontract of ondernemersopleiding volgt. Deze onderwijsvormen worden namelijk nog niet in studiepunten uitgedrukt.

Indien de jongere studeert aan een onderwijsinstelling van de Franse of Duitstalige Gemeenschap wordt op 17/09/2012 het formulier P7 verstuurd. Dit formulier dient door de onderwijsinstelling ingevuld en ondertekend teruggestuurd te worden aan het kinderbijslagfonds.

Indien de jongere naast zijn studies werkt, mag het aantal gewerkte uur in het 1^e, 2^e en 4^e kwartaal niet meer zijn dan 240 uur per kwartaal.



Uiteraard is het onmogelijk om hier de volledige wetgeving in verband met de kinderbijslag voor studenten weer te geven. Hebt u of hebben uw werknemers vragen? Neem gerust contact op met kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin via het adres Gistelse Steenweg 238-240 - 8200 Brugge, via telefoon op het nummer 050 44 93 00 of via mail naar info@horizonhetgezin.be.

Véronique van Iseghem
DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW

☉ Registratie als aannemer afgeschaft

In het Staatsblad van 10 augustus 2012 verscheen het Koninklijk Besluit van 3 augustus 2012 waarbij de registratie van aannemers afgeschaft wordt met ingang vanaf 1 september 2012. Tijdens de voorbije maanden werden de voordelen verbonden aan het werken met een geregistreerde aannemer stelselmatig afgebouwd.

In juli verscheen in het Staatsblad een besluit waardoor de fiscale voordelen voor verbouwingswerken niet langer gebonden zijn aan de voorwaarde dat deze werken uitgevoerd werden door een geregistreerde aannemer.

En nog eerder werd de voorwaarde geschrapt dat verbouwingen moeten uitgevoerd worden door een geregistreerde aannemer om te kunnen genieten van de 6% BTW-tarief.

Buiten eventuele premies van de gewesten maakte het dus geen verschil meer uit of een

particulier bouwwerken laat uitvoeren door een geregistreerde of een niet-geregistreerde aannemer.

Onder druk van de Europese Commissie die de langdurige procedure tot registratie een te grote handicap vindt op zich als aannemer te kunnen vestigen in België, heeft de Regering daarom beslist de registratie helemaal af te schaffen. De datum van de afschaffing is nu vastgelegd op 1 september 2012.

Wij vermoeden dat hangende aanvragen tot registratie niet meer zullen behandeld worden door de Provinciale Registratiecommissies bij de FOD Financiën, maar hiervoor volgen nog instructies.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA ONDERNEMINGSLOKET



○ Snelberichten ...

1. BV 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 2.575 EUR bruto belastbaar per maand niet overschrijden;
- De jonge werknemer moet voldoen aan de voorwaarden van de toekenning van de inschakelingsuitkering (i.e. de vroegere werkuitkering);
- De tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst moet aanvangen tijdens de maanden oktober, november en/of december 2012.

2. Nieuwe grenzen educatief verlof

Wanneer een werknemer educatief verlof opneemt, moet de werkgever het loon van de werknemer doorbetalen. Hij kan dit echter gedeeltelijk terugvorderen van de FOD WASO. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een begrensde loon. Voor het schooljaar 2012-2013 gelden onderstaande grenzen:

- Het loonplafond bedraagt voor dit schooljaar 2.706 EUR;
- De terugbetaling aan de werkgever van het forfaitair bedrag blijft beperkt tot 21,65 EUR per uur.



3. Vakantie op het einde van het jaar (niet opgenomen + decemberafrekening)

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 op 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. In de andere gevallen is er geen recht op vakantiegeld.

Houdt er tevens rekening mee dat voor werknemer die hun prestaties gedurende het jaar verminderd hebben een decemberafrekening dient te gebeuren.

4. Verlof voor gehospitaliseerd kind

Het thematisch verlof voor de verzorging van een zwaar ziek kind dat gehospitaliseerd is, wordt versoepeld. Zo voorziet een ontwerp van koninklijk besluit. Het verlof zal kunnen worden opgenomen per week met een eventuele verlenging van één week. Daarvoor dient de werknemer een attest van het hospitaal aan de werkgever te geven. Op dit moment duurt het verlof voor de bijstand of verzorging van een zwaar gezins- of familielid tenminste een maand en ten hoogste drie maanden. Van zodra deze wijziging definitief is wordt u hiervan verder bericht.

Stijn Loosvelt
JURIST

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
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
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



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
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