

Beste lezer,

De voorbije weken werden we in de media overspoeld door onheilspellende berichten op sociaaleconomisch vlak. Sluitingen met massale ontslagen tot gevolg vulden de voorpagina's. We kunnen helaas niet naast deze realiteit kijken. In dit editoriaal werd al meermaals t.a.v. de overheid gepleit om de ondernemingen meer te ondersteunen en de bedrijven in de zoektocht naar budgettaire middelen te vrijwaren. Om niet in herhaling te vallen, willen we dit maal dan ook de positieve berichtgeving niet uit het oog verliezen. Inderdaad, tal van bedrijven doen het nog steeds zeer goed. Velen behouden eenzelfde personeelsbestand en anderen werven aan. Hoewel er nog steeds minder nieuwe jobs zijn dan vorig jaar, is de daling minder sterk geworden. Ondertussen werken onze bedrijven aan de verhoging van hun productiviteit en zoeken velen op creatieve wijze naar innovatie in hun producten. Op die manier en met hard werken zullen wij pogen om collectief de crisis goed door te komen! Als onze overheden ook bereid zijn de hoge loonkost aan te pakken, beschikken we over sterke troeven en fundamenten voor een economisch herstel. Met deze boodschap wil ik u op positieve wijze een fijn eindejaar toewensen!

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

☉ Inhoud

Voorwoord	1
Wat is er allemaal nieuw in 2013?	1
De eindejaarspremie: een extraatje voor elke werknemer op het einde van het jaar?	2
Wat gebeurt er met de kinderbijslag bij een wijziging in de werksituatie van uw werknemer?	3
Kijk na of uw onderneming correct staat ingeschreven in de Kruispuntbank (KBO)	3
Snelberichten	4

☉ Wat is er allemaal nieuw in 2013?

In 2013 treden een aantal nieuwe maatregelen in werking. Hier zetten we de belangrijkste op een rijtje.

Opmaken van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers – CAO nr. 104

Vanaf 2013 moeten alle ondernemingen die méér dan 20 werknemers tewerkstellen een werkgelegenheidsplan opstellen. Het doel van het plan is om maatregelen vast te leggen om werknemers van 45 jaar en ouder in dienst te nemen of te houden. Het werkgelegenheidsplan moet ieder jaar opgesteld worden of kan meerjarenmaatregelen bevatten. Ook in dit laatste geval moet de werkgever het plan ieder jaar evalueren. Als bijlage aan de CAO nr. 104 zit een model van werkgelegenheidsplan die de onderneming kan gebruiken. Hierin staan ook de mogelijke actiegebieden waarop de maatregelen betrekking kunnen hebben en die eventueel verder aangevuld kunnen worden met bedrijfseigen maatregelen, zoals bijvoorbeeld "de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers", "de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden", ... De werkgever moet een ontwerpplan opmaken en verder bespreken met de sociale overlegorganen. Deze organen moeten ieder jaar geïnformeerd worden over de resultaten van de genomen maatregelen.

Meer info: CAO nr. 104 NAR 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, www.cnt-nar.be.

Voorzie voldoende opleidingsinspanningen!

Alle werkgevers uit de privé-sector moeten samen opleidingsinspanningen leveren die overeenstemt



met minstens 1,9 % van de totale loonmassa van al die ondernemingen. Bij onvoldoende inspanningen is de werkgever een extra RSZ bijdrage van 0,05 % van de totale loonmassa van de eigen onderneming verschuldigd, bestemd voor het fonds van betaald educatief verlof.

Deze sanctie van 0,05% werd tot voor kort opgelegd aan alle ondernemingen die behoorden tot een sector waar er geen CAO werd gesloten inzake opleidingen (ongeacht of de onderneming zelf al dan niet voldoende opleidingen realiseerde). Bijgevolg ontvingen heel wat ondernemingen recent een debetbericht van de RSZ voor de onvoldoende opleidingsinspanningen in de jaren 2008, 2009 en 2010. Het louter bestaan van een CAO in de sector was dus voldoende om aan de sanctie te ontsnappen zonder dat nagegaan werd of de betrokken onderneming ook effectief opleidingsinspanningen leverde.

Deze praktijk verandert vanaf 2013:

- het louter bestaan van een sectorale CAO inzake opleidingsinspanningen is niet meer voldoende om te ontsnappen aan de sanctie. Er zal voortaan ook gecontroleerd worden of de opleidingsinspanningen zoals omschreven in de CAO daadwerkelijk gerealiseerd worden in de onderneming;
- werkgevers die behoren tot een sector waar geen CAO inzake opleidingsinspanningen werd gesloten, zullen voortaan wel kunnen ontsnappen aan de sanctie als zij bewijzen dat ze wel voldoende opleidingsinspanningen hebben geleverd. Opmerking: de voorwaarden en modaliteiten om te bewijzen dat men voldoende opleidingsinspanningen heeft gedaan, moeten nog in een koninklijk besluit vastgelegd worden.

Bovendien wordt de sanctie verhoogd van 0,05 % naar 0,15 % van de totale loonmassa van de onderneming.

U hebt er als onderneming aldus alle belang bij om voldoende opleidingen te voorzien alsook alle bewijsstukken (in afwachting van de publicatie van het KB) bij te houden. Vergeet ook niet alle opleidingen correct te vermelden op uw sociale balans.

Meer info: Programmawet I van 29 maart 2012, BS 6 april 2012, 22143.

Verhoging van de leeftijd voor het vervroegd rustpensioen

De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt 65 jaar. Werknemers kunnen echter vervroegd op pensioen gaan als zij bepaalde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden vervullen. Voor alle aanvragen tot rustpensioen vanaf 1 januari 2013 worden deze leeftijds- en loopbaanvoorwaarden geleidelijk aan verhoogd:

Datum	Minimumleeftijd	Beroepsverleden	Uitzondering lange loopbaan
2012	60 jaar	35 jaar	
2013	60 jaar en 6 maanden	38 jaar	60 jaar, indien 40 jaar beroepsverleden
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar, indien 40 jaar beroepsverleden
2015	61 jaar en 6 maanden	40 jaar	60 jaar, indien 41 jaar beroepsverleden
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar, indien 42 jaar beroepsverleden 61 jaar, indien 41 jaar beroepsverleden

Sommige werknemers vallen onder overgangsregels, waardoor op hen de oude regels van toepassing blijven. Meer info: Rijksdienst voor Pensioenen: <http://www.onprvp.fgov.be>.

Nieuwe opzegtermijnen voor uw arbeiders?

Een eerste stap in de harmonisatie van de statuten arbeiders en bedienden werd vorig jaar gezet door een aanpassing van de ontslagregels. Voor bedienden die vanaf 1 januari 2012 met een nieuwe arbeidsovereenkomst in dienst traden, gelden voortaan vaste opzegtermijnen waarvan niet meer kan worden afgeweken in de sector of tussen werkgever/bediende.

Voor arbeiders met een arbeidsovereenkomst die aanvangt vanaf 1 januari 2012 wordt een gunstigere regeling voorzien dan CAO nr. 75. Echter,

het was nog steeds mogelijk om af te wijken van de wettelijke opzegtermijnen in de sector.

Tot eind 2012 hebben de paritaire (sub)comités de tijd om de bestaande regeling inzake afwijkende opzeggingstermijnen die van toepassing was op 1 januari 2012 te onderzoeken teneinde na te gaan of deze op een gelijkaardige wijze moeten worden aangepast. Volgende opties zijn mogelijk:

- Het paritair (sub)comité kan voorstellen de opzeggingstermijnen al dan niet aan te passen, gunstigere of lagere regelingen blijven mogelijk;

- Indien het paritair (sub)comité waar lagere opzegtermijnen van toepassing zijn geen voorstel doet, dan zullen de opzegtermijnen vanaf 1 januari 2013 verhoogd worden bij KB in dezelfde verhouding (coëfficiënt 1,15) als de nieuwe opzeggingstermijnen, met als maximum de nieuwe opzegtermijnen.

Heel wat sectoren hadden al – in het kader van de sectorale akkoorden 2011-2012 – positie ingenomen inzake de opzegtermijnen. Zo zijn er een aantal sectoren die beslist hebben om de nieuwe (ruimere) opzegtermijnen van toepassing te maken op de bestaande én de nieuwe arbeidsovereenkomsten. Andere sectoren lieten op zich wachten.

Alvorens over te gaan tot ontslag van een arbeider vanaf 1 januari 2013, doet u er goed aan in uw sector te checken of de opzegtermijnen al dan niet gewijzigd werden.

Meer info: Artikel 65/3 Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (zoals gewijzigd door de IPA-wet van 12 april 2011).

Nele Vangheluwe
JURISTE

De eindejaarspremie: een extraatje voor elke werknemer op het einde van het jaar?

Volgens de algemene regels is de toekenning van een eindejaarspremie niet wettelijk verplicht. Of de werkgever een eindejaarspremie moet betalen aan de werknemers hangt af van de geldende regeling in het paritair comité (sector-CAO) of in de onderneming.

Om aanspraak te kunnen maken op een eindejaarspremie moet deze voorzien worden in één van de onderstaande rechtsbronnen. Deze rechtsbronnen zullen de voorwaarden bepalen waarop je recht hebt op een eindejaarspremie. Alle gelijkstellingen en pro rata regels zijn tevens daarin terug te vinden.

1. De collectieve arbeidsovereenkomst

Een CAO rond eindejaarspremie kan gesloten worden door het (sub)paritair comité of door de onderneming. In de praktijk komt het initiatief meestal van het paritair comité.

In dit geval zal de eindejaarspremie voor alle werknemers van toepassing zijn, tenzij anders vermeld in de CAO.

Als voorbeeld bekijken we de ondernemingen die ressorteren onder het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden (PC 218). De modaliteiten werden vastgelegd in een sectorale CAO van 29 mei 1989.

Het bedrag van een volledige eindejaarspremie stemt overeen met het maandloon van de betrokken bediende. Voor handelsvertegenwoordigers geldt een specifieke berekeningswijze. Om recht te hebben op deze dertiende maand moet de werknemer:

- in dienst zijn bij de uitbetaling van de premie;
- op het moment van de uitbetaling een anciënniteit van tenminste zes maanden hebben.

Bedienden die in de loop van het jaar in dienst getreden zijn en die een effectieve aanwezigheid van ten minste zes maanden kunnen voorleggen, hebben recht op een eindejaarspremie pro rata het aantal maanden effectieve prestatie.

Ook aan de bedienden die in de loop van het jaar door de werkgever werden ontslagen (behalve om dringende reden) of op (brug)pensioen gingen, wordt een eindejaarspremie toegekend naar rato van hun effectieve prestaties. Dit voor zover zij een anciënniteit van zes maanden hebben op het ogenblik van hun vertrek. De bedienden die zelf hun ontslag hebben gegeven, hebben slechts recht op een eindejaarspremie in verhouding met hun effectieve prestaties als ze een anciënniteit van vijf jaar kunnen aantonen.

In PC 218 werd ervoor geopteerd om de jaarlijkse vakantiedagen, wettelijke feestdagen, klein verlet, afwezigheden omwille van een arbeidsongeval of beroepsziekte, bevallingsrust en de eerste 60 dagen omwille van ziekte of ongeval gelijk te stellen met effectieve prestaties.

Aangezien de bepalingen omtrent de eindejaarspremie in ieder paritair comité verschillend zijn, consulteert u best de meest recente collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is voor uw onderneming.

2. Het arbeidsreglement

De onderneming kan tevens een eindejaarspremie voorzien in het arbeidsreglement.

3. De individuele arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst kunnen beide partijen een eindejaarspremie bepalen.

4. Het gebruik – de gewoonte

Om het “gebruik” in de onderneming als verworven recht te mogen beschouwen voor de werknemers, moet het voordeel aan 3 voorwaarden beantwoorden:

- het moet bestendig (gedurende een lange tijd);
- vast (steeds hetzelfde voordeel);
- en algemeen (voor alle werknemers in dezelfde situatie) zijn.

Elke Vannerom
JURISTE

☉ Wat gebeurt er met de kinderbijslag bij een wijziging in de werksituatie van uw werknemer?

De kinderbijslag in het stelsel van loontrekkenden wordt door het kinderbijslagfonds betaald aan de werknemer. Maar wie wordt als werknemer beschouwd en wat als men verandert van werkgever? Op deze en andere vragen worden hieronder antwoorden uiteengezet.

1. Wie wordt voor de kinderbijslag als werknemer beschouwd?

- De actieve werknemer: deze persoon presteert effectief in dienstverband en is onderworpen aan de RSZ-bijdragen in België;
- De gelijkgestelde werknemer: deze persoon is nog in dienst, maar levert geen effectieve prestaties (bv. staking, tijdelijke werkloosheid, loopbaanonderbreking, ...);
- De persoon in een situatie van toekenning: deze persoon geniet een vervangingsinkomen wegens werkloosheid, ziekte, invaliditeit en pensioen.

Het kinderbijslagfonds stelt per kwartaal het recht op kinderbijslag vast op basis van de bovengenoemde prestaties. Informatie in verband met de aanvangsdatum van het contract, het arbeidsvolume en de prestaties wordt elk kwartaal via de Dimona- en DMFA aangifte naar de kinderbijslagfondsen doorgestuurd.

2. Veranderen van werkgever

Indien een werknemer verandert van werkgever wordt het kinderbijslagfonds hier automatisch

van op de hoogte gebracht. Dit fonds zal het dossier verder opvolgen en pas bij ontvangst van de prestaties van de eerstvolgende referentemaand, het dossier van deze werknemer doorsturen naar het volgende bevoegde fonds. Zo worden onderbrekingen in de betalingen vermeden.

3. Stoppen met werken of werken in het buitenland

Indien een werknemer stopt met werken en geen uitkering ontvangt, dan dient het kinderbijslagfonds meteen ingelicht te worden. Zo kan snel bepaald worden tot wanneer er recht is op kinderbijslag.

Indien een werknemer een tewerkstelling start in het buitenland, dient het kinderbijslagfonds eveneens meteen geïnformeerd te worden. Dan kan opnieuw snel bepaald worden tot wanneer er recht is op kinderbijslag in België en kan er

informatie gegeven worden over het mogelijke recht op kinderbijslag in het buitenland.

4. Zelfstandige

Indien een werknemer een zelfstandige activiteit in hoofdberoep aanvat, wordt het kinderbijslagfonds automatisch ingelicht. Daarna gebeurt een onderzoek en zal het kinderbijslagfonds het dossier doorsturen naar het bevoegde kinderbijslagfonds of sociaal verzekeringsfonds.

Zowel werkgever als werknemer kunnen met eventuele vragen steeds terecht op het nummer 050/449300 of info@horizonhetgezin.be.

Neem zeker ook een kijkje op onze website www.horizonhetgezin.be.

Véronique Van Iseghem

DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN



☉ Kijk na of uw onderneming correct staat ingeschreven in de Kruispuntbank (KBO)

Sinds 2003 vormt de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO) de unieke databank bij de overheid voor de gegevens van alle ondernemingen. Het is dus erg belangrijk dat uw onderneming correct ingeschreven staat in de KBO. Want daar vinden zowel de overheidsdiensten als het grote publiek alle informatie omtrent uw onderneming.

U kan op drie manieren te weten komen hoe uw onderneming genoteerd staat in de KBO.

Ofwel kan u via de "public search" de meeste gegevens omtrent uw eigen of andere ondernemingen terugvinden. U gaat naar de website www.economie.fgov.be en klikt in de rechterkolom op "Public Search" onder de rubriek "de Kruispuntbank van ondernemingen".

Ofwel maakt u gebruik van de "private search". Het verschil is dat hier alle gegevens leesbaar zijn die in de KBO zijn ingeschreven, ook deze die niet publiek toegankelijk zijn via public search. Het verschil is ook dat de toegang beschermd is via een burgertoken, dat u kan aanvragen via de portaalwebsite www.belgium.be (on-line diensten aanklikken).

Ofwel wendt u zich tot Eunomia ondernemingsloket om een uittreksel uit de KBO te bekomen.

Mocht u vaststellen dat één of meerdere gegevens niet correct genoteerd staan in de KBO, dan stellen zich twee mogelijkheden.

Ofwel waren de gegevens voorheen wel correct ingeschreven, in het vroegere Handelsregister, maar zijn ze verkeerd ingeladen in de KBO. Aan de hand van een uittreksel uit het Handelsre-

gister kan u de foutieve gegevens gratis laten corrigeren, bij de KBO zelf of bij Eunomia.

Ofwel betreft het zaken die de overheid nog niet weet omtrent uw onderneming. U vergat bijvoorbeeld een wijziging van adres, handelsnaam, activiteiten, bankrekening of telefoon mee te delen. Dan moet u deze gegevens laten wijzigen door het ondernemingsloket.

Wanneer u alle wijzigingen ineens laat doorvoeren betaalt u slechts één keer 79 EUR per vestigingsseenheid.

Voor alle verdere informatie kan u terecht bij het ondernemingsloket Eunomia, kantoor SSE, tel. 051/48.01.80. Vraag naar Leen Allemeersch.

Rik Carpentier

DIRECTEUR EUNOMIA ONDERNEMINGSLOKET

Snelberichten ...

Feestdagen 2013

De 10 wettelijke feestdagen in 2013 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Dinsdag 1 januari 2013
Paasmaandag	Maandag 1 april 2013
Feest van de Arbeid	Woensdag 1 mei 2013
Onze-Lieve-Heer Hemelvaart	Donderdag 9 mei 2013
Pinkstermaandag	Maandag 20 mei 2013
Nationale Feestdag	Zondag 21 juli 2013
Onze-Lieve-Vrouw Hemelvaart	Donderdag 15 augustus 2013
Allerheiligen	Vrijdag 1 november 2013
Wapenstilstand	Maandag 11 november 2013
Kerstmis	Woensdag 25 december 2013

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 enige te vervangen feestdag in 2013 (in een 5-dagenweek) is zondag 21 juli 2013.

Aangepaste bedragen 2013

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2013 tal van bedragen geïndexeerd en aangepast. Deze bedragen kan u steeds consulteren op het juridisch luik van de website van de Easypay Group onder de rubriek sleutelcijfers (www.easypay-group.com).

Voorwaarden voor recht op SWT (bruggpensioen) zware beroepen toch niet verzwaard

Werknemers die gedurende een welbepaalde periode gewerkt hebben in een zwaar beroep kunnen onder bepaalde voorwaarden op 58-jarige leeftijd op SWT gaan, mits zij een beroepsverleden van 35 jaar kunnen rechtvaardigen. Daar kwam op 1 januari 2012 voor nieuwe CAO's (afgesloten na 31 december 2011) verandering in. Vanaf dan kwam de leeftijdsvoorwaarde op 60 jaar en de loopbaanvoorwaarde op 40 jaar. Voor de bestaande CAO's zouden deze strengere maatregelen vanaf 2015 van toepassing zijn.

Een wetswijziging echter heeft met deze strengere regels komaf gemaakt en heeft deze weer ingetrokken, waardoor de reglementering zoals voorheen blijft: voor werknemers die gewerkt hebben in een zwaar beroep blijft het mogelijk in te stappen in een SWT op de leeftijd van 58 jaar, mits een beroepsverleden van 35 jaar en op voorwaarde dat een CAO in deze mogelijkheid voorziet.

Vastklikken recht op SWT (bruggpensioen)

Voor bepaalde SWT's zijn de leeftijds- en/of loopbaanvoorwaarden verhoogd vanaf 2012, meer bepaald voor het SWT vanaf 60 jaar (voorheen 58 jaar) en het SWT vanaf 58 jaar na een lange loopbaan. Daarom is het mogelijk dat iemand vandaag voldoet aan de gestelde leeftijds- en/of beroepsloopbaanvoorwaarden maar in de toekomst niet meer en dus enkel om die reden opteert om nu al in te stappen in een SWT. Om dat te vermijden wordt voorzien in een systeem van "vastklikken van rechten". Concreet betekent dit dat indien een werknemer bij zijn werkgever op een bepaald ogenblik voldoet aan de leeftijds- en beroepsloopbaanvoorwaarden voor een SWT, hij deze rechten behoudt als hij ervoor kiest om nog actief te blijven en pas later ontslagen wordt door diezelfde werkgever. M.a.w. als hij op een later moment, wanneer de voorwaarden strenger geworden zijn, toch kiest voor SWT, dan kan hij in dat SWT instappen omdat hij zijn eerder verworven rechten heeft behouden.

Aanpassing verlot medische bijstand zwaar ziek minderjarig kind

Het verlot voor medische bijstand aan een zwaar ziek gehospitaliseerd minderjarig kind werd aangepast. Tot op heden moest bij een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst het verlot worden opgenomen per minimumperiode van 1 maand. Vanaf 1 november 2012 is het mogelijk dit voltijds verlot op te nemen per periode van één week, verlengbaar met nog één week. De werknemer moet aan zijn werkgever, naast de bestaande attestatie van de behandelende arts, ook een attest van het ziekenhuis overhandigen waaruit de hospitalisatie van het kind blijkt.

Karolien Van den Perre

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
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

Preprint - Wingene