

Beste lezer,

Het is onze zorg om de diensten van ons sociaal secretariaat op een hoog peil te verlenen op de voor u als klant meest praktische en eenvoudige wijze. Hiertoe investeren wij permanent in ontwikkeling van nieuwe producten en diensten. Zo lanceren wij binnenkort een gloednieuwe webtool "EASYonline", hét communicatiemiddel voor uw prestaties en werknemersgegevens. EASYonline is dé ideale webtool voor kleine en middelgrote ondernemingen om op een snelle en efficiënte manier de loonadministratie te beheren. U wordt hierover binnenkort geïnformeerd via uw dossierbeheerder.

Wij investeerden dit jaar eveneens in onze voortdurende procesverbetering door de creatie van een nieuwe functie van "kwaliteitscoördinator". Op die manier wensen wij zeer proactief de kwaliteit en de uniformiteit van onze dienstverlening op te volgen. Het is onze overtuiging en onze wil met deze aanpak u als klant toekomstgericht en nog beter te bedienen.

Verder blijven wij ook ons dienstengamma uitbouwen en versterken. Sedert enige tijd kan EASYPAY GROUP ondermeer zelfstandig de diensten van een sociaal verzekeringsfonds en verzekeringen aanbieden. In deze SSE Link leest u dan ook enkele tips betreffende deze extra diensten.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof  
DIRECTEUR SSE

## ☉ Inhoud

Voorwoord .....	1
De werknemer die een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel geniet moet vanaf 1 januari 2013 solidair zijn .....	1
Aanvullende (Europese) vakantie – Kent u de regels nog? .....	2
Arbeidsongevallen verzekerd? .....	3
Bijverdienen na pensioen wordt ook voor gepensioneerde zelfstandigen gemakkelijker .....	3
Snelberichten .....	4

## ☉ De werknemer die een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel geniet moet vanaf 1 januari 2013 solidair zijn

In de aanloop naar het interprofessioneel akkoord 2007-2008 waren alle sociale partners het er over eens: er moest een nieuw instrument worden gecreëerd dat toelaat om een voordeel te koppelen aan de resultaten van de onderneming en dit op een aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke manier. Aldus werd het instrument als ankerpunt opgenomen in het IPA en kreeg het juridisch vorm door de CAO nr. 90. Ook het bijzondere fiscale en parafiscale regime werd ingeschreven in de vigerende wetgeving zodat het stelsel op 1 januari 2008 effectief van kracht werd.

Hoewel de gebruiksvriendelijkheid niet door iedereen als de sterkste troef van het stelsel (invoering d.m.v. CAO of toetredingsakte) wordt beschouwd, spruit de populariteit van het stelsel vooral voort uit de fiscale en parafiscale behandeling van het voordeel. Voor zover de premie een bepaald plafond niet overschrijdt, kon deze aan de werknemer netto worden uitbetaald. De werkgever betaalt enkel een bevrijdende heffing van 33% maar

deze is, net als de premie zelf, aftrekbaar in de vennootschapsbelasting.

Met de Programmawet van 27 december 2012 dreigt de aantrekkelijkheid van het voordeel in het gedrang te komen. De werknemer zal immers **vanaf 1 januari 2013** een **solidariteitsbijdrage van 13,07%** verschuldigd zijn. Merk op dat deze bijdrage verschuldigd is voor alle bedragen die vanaf 1 januari 2013 worden uitbetaald, ook al vloeien ze voort uit een plan dat betrekking heeft op 2012. Als "compensatie" voorziet de wetgever evenwel in een **verhoging van het RSZ-plafond** (3.100 EUR in 2013).

De fiscale administratie heeft voorlopig het grensbedrag niet verhoogd. Het geïndexeerde belastbaar bedrag voor 2013 komt op 2.488 EUR te liggen. Dit wil zeggen dat het stuk bonus dat dit grensbedrag overstijgt onderhevig is aan bedrijfsvoorheffing.

In onderstaand voorbeeld wordt de vergelijking gemaakt tussen de huidige regeling en de vorige regeling.

	2012		2013	
Bedrag bonus	€ 2.430	€ 2.430	€ 2.795,35	€ 3.100
Werkgeversbijdrage 33%	€ 801,90	€ 801,90	€ 922,47	€ 1.023
Werknemersbijdrage 13,07%	/	€ 317,60	€ 365,35	€ 405,17
Bedrijfsvoorheffing	/	/	/	€ 110,65*
Netto werknemer	€ 2.430	€ 2.112,40	€ 2.430	€ 2.584,18
Totale kost werkgever	€ 3.231,90	€ 3.231,90	€ 3.717,82	€ 4.123

\* De bedrijfsvoorheffing kan variëren naargelang het jaarlijks inkomen van de werknemer. In het voorbeeld werd het hoogste percentage van 53,50% toegepast.

Enkele cijfers o.b.v. de vergelijking:

- Een werkgever die in 2013 hetzelfde netto bedrag (2.430 EUR) als in 2012 aan bonus wenst toe te kennen kijkt op een kost aan die 485,92 EUR hoger ligt dan het jaar voordien. Om hetzelfde netto als voorheen te kunnen bekomen, moet immers het brutobedrag verhoogd worden, waardoor ook de solidariteitsbijdrage stijgt.
- Een werknemer die eenzelfde bruto bedrag aan bonus krijgt (2.430 EUR) in 2013 zal daarvan netto minder overhouden (2.112,40 EUR)

dan in 2012 het geval was (2.430 EUR). Het verschil bedraagt 317,60 EUR (nl. de persoonlijke RSZ-bijdragen).

- Wenst de werkgever in 2013 het maximale bedrag toe te kennen (3.100 EUR) dan levert dit de werknemer 154,18 EUR netto meer op dan in 2012. Tegenover dit netto verschil voor de werknemer staat een meerkost van 891,10 EUR.

Door de invoering van de solidariteitsbijdrage wordt het gebruiksvriendelijke en aantrekkelijke

instrument dat de sociale partners in 2007 voor ogen hadden, na 5 jaar toepassing, gedeeltelijk uitgehouden. Maar voorlopig blijft het voordeel zowel voor de werknemer als de werkgever interessanter dan een bruto bonus die deel uitmaakt van de bezoldiging.

Stijn Loosvelt  
JURIST

## ☉ Aanvullende (Europese) vakantie – Kent u de regels nog?

**Sinds 1 april 2012 kunnen werknemers een beroep doen op de aanvullende vakantie. Tijdens de komende zomerperiode zou het kunnen dat bepaalde werknemers hiervan gebruik willen maken. We zetten voor u nog kort even de spelregels op een rijtje.**

Om te kunnen genieten van het stelsel van de aanvullende vakantie moet de werknemer voldoen aan 3 voorwaarden, namelijk:

- een activiteit in dienst van één of meerdere werkgevers wordt aangevat of hervat;
- werkelijke arbeidsprestaties hebben verricht of met arbeid gelijkgestelde onderbreking hebben gehad tijdens ten minste drie maanden al dan niet doorlopend gedurende eenzelfde kalenderjaar, bij één of meerdere werkgevers. Deze periode wordt "aanlooperperiode" genoemd;
- al zijn wettelijke vakantiedagen in het gewone vakantiestelsel hebben opgebruikt.

### 1. Wie kan aanspraak maken op aanvullende vakantie?

Het gaat om personen die:

- een beroepsactiviteit als loontrekkende beginnen, zoals ondermeer:
  - werknemers in hun eerste werkjaar;
  - een activiteit als werknemer uitoefenen na een periode van activiteit in het buitenland;
  - van het zelfstandigenstatuut overstappen naar het werknemersstatuut;
  - van de overheidssector overstappen naar de privésector;
- een activiteit hervatten na een periode van:
  - volledige werkloosheid;
  - een lange ziekteperiode;
  - een volledige loopbaanonderbreking;
  - een verlof zonder wedde.

### 2. Aanlooperperiode van minstens 3 maanden vanaf 1 januari 2013

Opdat de werknemer deze vakantie en het vakantiegeld zou kunnen genieten, moet hij elk jaar een "aanlooperperiode" achter de rug hebben. Dit houdt in dat de werknemer tijdens eenzelfde kalenderjaar voor minstens 3 maanden werkelijke arbeidsprestaties of gelijkgestelde periodes kan bewijzen. Het kan gaan om één of meerdere periodes (dus al dan niet doorlopend) bij één of meerdere werkgevers. Van zodra de aanlooperperiode van 3 maanden gedurende hetzelfde kalenderjaar is bereikt, kan het "nieuwe" recht op vakantie worden berekend. Dit gebeurt dan volgens de bestaande regels met dat verschil dat er wordt gekeken naar de prestaties van het vakantiejaar (= huidig jaar) i.p.v. de prestaties van het vakantiedienstjaar (= vorig jaar).

### 3. Berekening vakantiegeld

De betrokken werknemer zal een vakantiegeld ontvangen dat gelijk is aan zijn gewone loon. Dat vakantiegeld moet worden gezien als een

voorschot op het (dubbel) vakantiegeld van het jaar daarop en zal bijgevolg (eventueel gedeeltelijk) worden afgetrokken van het dubbel vakantiegeld van het volgende jaar.

### 4. Wanneer uitbetaald?

Aan arbeiders wordt het aanvullend vakantiegeld door de vakantiekas ten laatste uitbetaald in de loop van het kwartaal volgend op het kwartaal tijdens hetwelk de aanvullende vakantie werd opgenomen. Aan bedienden wordt het uitbetaald op de datum waarop het loon gewoonlijk wordt uitbetaald.

### Opgelet met de verrekening in het volgende jaar!

Aangezien dit aanvullend vakantiegeld een voorschot is op het (dubbel) vakantiegeld van het volgende jaar, zal dit aanvullende vakantiegeld in mindering worden gebracht van het (dubbel) vakantiegeld van het jaar dat volgt op het opnemen van de aanvullende vakantie. Voor arbeiders is de vermindering beperkt ten belope van een maximumbedrag van 50 %!



## 5. Hoe aanvragen?

Arbeiders kunnen de aanvullende vakantie aanvragen via een attest dat kan worden gedownload van de website van de RJV of via onze website [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com). Bedienden dienen zich te richten tot hun werkgever.

## 6. RSZ-bijdragen of niet?

Omdat het aanvullende vakantiegeld wordt gefinancierd met het gewone wettelijk dubbel vakantiegeld, wordt het niet als loon beschouwd. Bijgevolg zijn hierop geen RSZ-werkgeversbijdragen verschuldigd. Er is daarentegen wel een werknemersinhouding voorzien van 13,07% op het dubbel aanvullend vakantiegeld.

## 7. Voorbeeld

Een bediende is op 30 oktober 2012 een activiteit als loontrekkende begonnen en werkt in een stelsel van 5 dagen per week. Op 1 juli 2013 vraagt zij verlof aan.

- **Stap 1:** de aanlooperperiode is bereikt (1 januari 2013 - 31 maart 2013). De bediende heeft recht op "aanvullende" vakantie op basis van haar prestaties in 2013, zijnde van 1 januari 2013 tot en met 30 juni 2013. De bediende heeft bijgevolg recht op 10 dagen "aanvullende" vakantie".
- **Stap 2:** de bediende heeft recht op "wettelijke" vakantie op basis van haar prestaties in 2012, zijnde van 30 oktober 2012 tot en met 31 december 2012. De bediende heeft bijgevolg recht op 4 dagen "wettelijke" vakantie.

- **Stap 3:** het hoogste resultaat van deze beide berekeningen is 10 dagen.
- **Stap 4:** van die 10 dagen, zijn er 4 dagen "wettelijke" vakantie. Bijgevolg heeft de bediende op 1 juli 2013 recht op:
  - 4 dagen wettelijke vakantie;
  - Saldo: 6 dagen aanvullende vakantie.

Elke Vannerom  
JURISTE

## ☉ Arbeidsongevallen verzekerd?

**De aangifte van een arbeidsongeval brengt heel wat administratieve besommeringen met zich mee. Als bedrijfsleider besteedt u uw kostbare tijd uiteraard liever aan het runnen van uw onderneming ...**

Als partner van uw vertrouwde sociaal secretariaat stellen wij graag onze verzekerings-service voor. Door onze unieke samenwerking met de EASYPAY GROUP zijn wij perfect geplaatst om de administratie van uw onderneming nog te verlichten.

Daarenboven zijn wij ervan overtuigd dat wij u interessante premies kunnen aanbieden; zeker als totaalpakket in combinatie met andere verzekeringspolissen! Ontvangt u graag een offerte op maat van uw onderneming? Aarzel dan niet en contacteer uw **dossierbeheerder** of neem rechtstreeks contact op met:

*Koninklijke Unie van de Middenstand vzw  
Hélène Dutrieulaan 10/301  
9051 Sint-Denijs-Westrem  
FSMA 18009 A*



Yves Vandewal  
DIRECTEUR KONINKLIJKE UNIE VAN DE  
MIDDENSTAND

## ☉ Bijverdienen na pensioen wordt ook voor gepensioneerde zelfstandigen gemakkelijker

Recent werden een aantal wijzigingen in de reglementering over de toegelaten arbeid na de pensioenleeftijd voor zelfstandigen goedgekeurd. Het betreft o.m. volgende maatregelen:

- Voor gepensioneerde zelfstandigen vanaf 65 jaar met minstens 42 jaar beroepsloopbaan geldt voortaan geen beroepsinkomensgrens meer; zij mogen dan ook onbeperkt bijverdienen;
- Voor de andere gepensioneerde zelfstandigen (jonger dan 65 jaar of geen loopbaan van 42 jaar) worden de beroepsinkomensgrenzen vanaf 1 januari 2013 automatisch geïndexeerd; deze bedragen zijn consulteerbaar op [www.rsvz.be](http://www.rsvz.be);

- De sancties in geval van overschrijding van de toegelaten beroepsinkomensgrens worden versoepeld. Wanneer de inkomensgrens met niet meer dan 25% (in plaats van 15% in 2012) wordt overschreden, blijft de sanctie beperkt en staat het pensioenverlies in verhouding tot het percentage van de overschrijding; boven de 25% verliest men zijn volledig pensioen;

Daarnaast worden nog een aantal andere versoepelingen ingevoerd, o.m. een versoepeling van de regels inzake aangifte van de beroepsactiviteit, harmonisering van de definitie van inkomsten en de cumul van een pensioen met andere sociale uitkeringen, een aanpassing van de fiscale regels inzake belastingvermindering

voor het inkomen verkregen uit de professionele activiteit na de pensioengerechtigde leeftijd, e.a.

Na publicatie in het Belgisch Staatsblad treden deze maatregelen met terugwerkende kracht in werking op 01/01/2013.

Voor meer info inzake sociale zekerheid en advies omtrent het statuut van zelfstandigen kunt u steeds terecht op onze website [www.steuntelkander.be](http://www.steuntelkander.be) of via telefonisch contact op nummer 02/743.05.10

Greta Dewaer  
DIENSTVERANTWOORDELIJKE STEUNT ELKANDER

## ● 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 2012 of 2013, 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.

De decemberafrekening 2012 voor werknemers die in de loop van 2012 hun arbeidsprestaties verminderd hebben, moet verrekend worden met het vakantiegeld 2013. Ook voor de werknemers die in 2012 genoten hebben van (Europese) aanvullende vakantie, moet er een verrekening gebeuren met het vakantiegeld 2013.

### 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/meerling dus niet verdubbeld.

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

### Studenten

Sinds 1 januari 2012 gelden nieuwe regels met betrekking tot het tewerkstellen van studenten. Voortaan mogen zij, met beperkte solidariteitsbijdragen, gedurende maximum 50 dagen per kalenderjaar ("het contingent") werken. Elke werkgever moet de student via DIMONA aangeven en bovendien het aantal voorziene dagen (per kwartaal!) reserveren zoals bepaald in de arbeidsovereenkomst van de student. Enkel de gereserveerde dagen die via DIMONA worden aangegeven en die niet leiden tot overschrijding van de 50 dagen, komen in aanmerking voor de beperkte bijdragen. Nadat de werkgever de student en het aantal voorziene dagen van tewerkstelling heeft aangegeven, krijgt hij een bericht van de dienst DIMONA waaruit zal blijken dat de 50-dagendrempel al dan niet is overschreden.

Er wordt aangeraden om zo snel mogelijk de voorziene tewerkstelling aan te geven via DIMONA. Immers, het principe is dat diegene die als eerste de DIMONA aangifte doet, als eerste het contingent van 50 dagen kan (op)gebruiken. Merk hierbij op dat het mogelijk is om bv. in de maand juni reeds dagen te "reserveren" voor de volgende maanden en zelfs de volgende jaren.

Meer informatie over de tewerkstelling van studenten is terug te vinden op de website van Easypay, meer bepaald in de Nieuwsflash van 15 juni 2012 of in onze handige cursus studentenarbeid die u op onze website (rubriek "juridische dossiers") kan bestellen. Heeft u nog concrete vragen, dan kunt u uiteraard terecht bij uw dossierbeheerder.

Nele Vangheluwe

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  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
E-mail: info@kum.be  
Internet: www.kum.be

## Colofon

### VERSCHIJNT 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  
Arian Roelens

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