

Beste lezer,

In deze SSE – Link leest u ondermeer een korte stand van zaken betreffende het “eenheidsstatuut” arbeiders / bedienden. Het is duidelijk dat heel wat ondernemingen zich hierover, volkomen terecht, zorgen maken. De aanslepende rechts-onzekerheid en de soms tendentieuze berichtgeving in de media zijn allesbehalve bevorderlijk voor het sociale klimaat noch voor het ondernemersvertrouwen. Als dienstverlener betreuren wij het dat er geen politieke moed wordt gevonden bij de verschillende actoren om samen tot een intelligente oplossing te komen voor deze anachronistische situatie. Deze moet er dan in bestaan om het ontslagrecht fundamenteel te hertekenen in functie van haar essentie : werkgever en werknemer wederzijds de vrijheid en flexibeleit geven om van elkaar afscheid te kunnen nemen waarbij de modaliteiten van het ontslag zijn ingegeven door enerzijds wederintegratie en tewerkstelling en anderzijds de rendabiliteit (en overleving) van onze bedrijven. Ontslag wordt dan veel meer gezien binnen een kader van redelijke termijnen dan in termen van “vergoedingen”. Begeleidende maatregelen (bijv. opleiding, outplacement) zijn dan belangrijke elementen ter realisatie van de reïntegratie.

Wij kunnen met u maar hopen dat er snel een passende oplossing wordt uitgewerkt. De door het Grondwettelijk Hof opgegeven deadline van 8 juli 2013 is wel heel kortbij!

Veel leesplezier

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

☉ Inhoud

Voorwoord	1
Eenheidsstatuut arbeiders-bedienden: deadline 8 juli 2013 nadert met rasse schreden!	1
Loonnorm 0 % – What’s in a name?	2
Kinderbijslag: verschillende types	3
Ons ondernemingsloket Eunomia bezorgt u uw nieuwe beveiligde leurkaart	3
Snelberichten	4

☉ Eenheidsstatuut arbeiders-bedienden : deadline 8 juli 2013 nadert met rasse schreden !

Op 8 juli 2013 verstrijkt de deadline om een oplossing uit te werken voor een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden, althans minstens op vlak van de opzeggingstermijnen en de carensdag. Zowel werkgevers als vakbondsorganisaties zijn druk in de weer om hun respectievelijke voorstellen kracht bij te zetten. Naarmate deze datum van 8 juli 2013 nadert, rijst steeds meer de vraag welke oplossing mogelijks uit de bus komt... en of deze er wel op tijd komt?

1. Arrest Grondwettelijk Hof stelt ultieme datum 8 juli 2013 voorop

Sinds meer dan een eeuw steunt het arbeidsrecht in België op het onderscheid tussen arbeiders (werknemers die hoofdzakelijke handarbeid verrichten) en bedienden (werknemers die voornamelijk intellectuele arbeid verrichten). Mettertijd kwam dit onderscheid tussen arbeiders en bedienden steeds meer op de helling te staan. De eenmaking van de statuten van arbeiders en bedienden is een dossier dat reeds regelmatig op de onderhandelingsagenda tussen de sociale partners werd geplaatst, maar hoe een dergelijk eenheidsstatuut er dan zou moeten uitzien vormt al jaren stof tot discussie.

Met het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 is deze problematiek in een stroomversnelling gekomen (ondanks reeds in 1993 de grondwettigheid van het onderscheid arbeiders-bedienden aan het Arbitragehof werd voorgelegd). In het arrest van 7 juli 2011 kwam het Grondwettelijk Hof tot de conclusie dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden wat betreft de opzeggings-

termijnen én carensdag in strijd is met het beginsel van gelijkheid (art. 10) en niet-discriminatie (art. 11) van de Grondwet. Het Grondwettelijk Hof heeft hierbij tevens een ultimatum aan de wetgever opgelegd: het verschil in behandeling tussen de arbeiders en de bedienden moet, minstens op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carensdag, uiterlijk op **8 juli 2013** zijn weggewerkt.

2. Vakbonden en werkgeversfederaties voorlopig nog lijnrecht tegenover elkaar

De vakbondsorganisaties (ACV, ABVV, ACLVB,..) houden er elk hun eigen voorstellen op na, maar de voorstellen wijzen allen in dezelfde richting: de bedienden moeten minstens soortgelijke rechten kunnen behouden als de rechten waarop ze momenteel aanspraak kunnen maken. De rechten van de arbeiders moeten daarentegen opgetrokken worden tot het niveau van de bedienden.

Op vlak van de **opzeggingstermijnen** zou dit betekenen dat arbeiders nagenoeg dezelfde opzeggingstermijnen zouden kunnen genieten als de huidige (lagere) bedienden. Zo stelt het



ACV een opzeg van 1 maand per begonnen jaar voorop; het ABVV ijvert dan weer voor een opzeg van 3 maanden opzeg per 5 gewerkte jaren en het ACLVB opteert voor een combinatie van voorgaande voorstellen (m.n. 3 maanden opzeg bij anciënniteit < 5 jaar; 6 maanden bij anciënniteit van 5 tot 7 jaar en 1 bijkomende maand opzeg voor elk jaar anciënniteit boven de 8 jaar dienst). Wat de **carensdag** betreft zijn de vakbondsorganisaties allen voorstander om deze af te schaffen.

Aan werkgeverszijde (VBO, Unizo,...) worden de vakbondsvoorstellen als financieel onrealistisch bestempeld met een zeer negatieve impact o.m. op het vlak van werkgelegenheid, loonkosthandicap en algemene welvaart. Inzake de **opzeggingstermijnen** stellen zij voor

dat de wetgever een interprofessionele ondergrens (bv. maximum het Europees gemiddelde) en bovengrens (bv. maximum tot het dubbele van dat Europees gemiddelde) vastlegt voor de opzeggingstermijnen. Op sectoraal vlak kan dan verder worden afgesproken om, rekening houdend met deze algemene onder- en bovengrens, te bepalen hoe lang de opzeggingstermijnen effectief worden, met dien verstande dat de nieuwe termijnen dezelfde zijn voor arbeiders én bedienden. Daarnaast zou voorrang worden gegeven aan de piste van financiële steun bij wedertewerkstelling van ontslagen werknemers ('veralgemeend outplacement'), die integraal deel uitmaakt van de opzeggingvergoeding. Voor de **carensdag** zijn er twee opties mogelijk, m.n. ofwel invoeren voor iedereen, ofwel schrappen voor iedereen, gekoppeld aan een betere controle op het absentisme.

3. Wat als de regelgeving niet is aangepast tegen 8 juli 2013?

Vanaf 8 juli 2013 is het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden voor de opzeggingstermijnen en carensdag **ongrondwettelijk**. Als de wetgever de regelgeving dan niet heeft aangepast, zou een arbeider bijvoorbeeld gerechtelijke stappen kunnen ondernemen om de meer gunstige regels voor bedienden te laten toevoeren inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag.

Via onze nieuwsflash-berichten houden we u op de hoogte inzake het verder verloop van dit dossier.

Depreitere Bart
JURISTE

Loonnorm 0 % – What's in a name?

Op 2 mei 2013 is het koninklijk besluit in het Belgisch Staatsblad verschenen waarin wordt bepaald dat de loonnorm 0 % bedraagt voor de periode 2013-2014.

Hieronder gaan we kort in op wat begrepen dient te worden onder een loonnorm van 0 % en de mogelijkheden waarover u beschikt om een loonbeleid in uw onderneming te voeren.

1. Betekenis van de loonnorm van 0 %

De loonnorm legt vast wat de maximumgrens is voor de evolutie van onze lonen. Dit wordt berekend aan de hand van de loonkostontwikkeling in Duitsland, Frankrijk en Nederland.

Voor 2013-2014 werd bijvoorbeeld een loonnorm van 0 % vastgelegd. Dit betekent dat de **gemiddelde loonkost voor de werkgever op 31 december 2014 niet gestegen mag zijn ten opzichte van 31 december 2012**. Indexaties, baremieke verhogingen en enkele andere uitgesloten voordelen worden buiten beschouwing gelaten.

Deze loonnorm mag niet overschreden worden door "overeenkomsten op intersectoraal, sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau". Het betreffen dus bijvoorbeeld bepalingen in het arbeidsreglement, CAO's,...

2. Wat dient nu in aanmerking genomen te worden bij het bepalen van de loonkost?

De loonkost heeft betrekking op alle voordelen die aan de werknemers kunnen worden toegekend en die de loonkost verhogen:

- Zowel in geld (verhogingen, premies, bonussen, aanvullende vergoedingen, overloon, commissielonen...);
- Als in cheques (werkgeversaandeel in de

- maaltijdcheques, ecocheques,...);
- Als in natura (bedrijfswagen, hospitalisatieverzekering, GSM,...);
- Als onrechtstreeks (een arbeidsduurvermindering zonder loonsvermindering,...).

Volgende elementen worden NIET meegerekend bij de controle van de evolutie van de loonkost:

- Loonindexaties;
- Baremieke verhogingen (verhogingen van het loon ingevolge een functiewijziging of ingevolge de stijging van de anciënniteit of ervaring binnen de onderneming of sector);
- Winstdeelnemingen, alsook de uitkeringen in speciën of in aandelen of deelbewijzen die aan de werknemers worden toegekend overeenkomstig de wet betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen;
- Verhogingen van de loonmassa die voortvloeien uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten;
- De bijdragen gestort in het kader van sectorale sociale pensioenstelsels;
- De eenmalige innovatiepremie's.

Daarnaast valt de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (loonbonus: CAO nr. 90) evenmin onder de loonnorm.

3. Kan u als werkgever nog een loonbeleid voeren?

De bewering dat individuele loonsverhogingen onmogelijk en verboden zouden zijn, is niet correct. U kan als werkgever nog altijd een loonsverhoging toekennen aan bepaalde werknemers op voorwaarde dat de gemiddelde loonkost niet stijgt voor de periode 2013-2014. Dit kan bijvoorbeeld

het geval zijn indien een oudere persoon met een hoog loon op pensioen gaat en vervangen wordt door een jonge werknemer met een lager loon. Een andere mogelijkheid bestaat in een loonsverhoging die toegekend wordt na een positieve evaluatie waardoor je in een nieuw barema terecht komt of bij een andere functieomschrijving. Als werkgever kan u daarnaast opteren voor het invoeren van het systeem van de niet-recurrente bonus (loonbonus), deze bonus wordt immers niet in aanmerking genomen voor het bepalen van de loonkost.

4. Inwerkingtreding

Het koninklijk besluit dat de loonnorm vaststelt treedt in werking op 2 mei 2013. In dit KB wordt echter vermeld dat "de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2013 en 2014 op 0 % wordt vastgelegd (...)". Ten gevolge hiervan zal men bij het controleren of de loonnorm voor 2013-2014 nageleefd werd, waarschijnlijk toch rekening houden met de periode vanaf 1 januari 2013.

5. Sanctie bij overschrijding loonnorm?

Het niet naleven van de loonnorm kan gesanctioneerd worden door een administratieve geldboete. Over de geldigheid van het opleggen van een administratieve geldboete bestaat echter heel wat twijfel omwille van het niet opnemen van deze sanctie in het Sociaal Strafwetboek. De Minister van werk heeft bij het vaststellen van de loonnorm voor de periode 2011-2012 echter uitdrukkelijk gesteld dat de verplichtingen dienen nageleefd te worden op straffe van administratieve geldboete.

Arian Roelens
JURISTE

☉ Kinderbijslag : verschillende types

U kunt als werkgever vragen krijgen over de geboortepremie of over het soort kinderbijslag waar uw werknemers recht op hebben. De wetgever voorziet verschillende soorten kinderbijslag met specifieke bedragen. We zetten ze voor u even op een rij:

1. Kraamgeld

Het kraamgeld voor een eerste kind, voor een volgend kind of voor meerlingen kan aangevraagd worden vanaf de zesde maand zwangerschap, bij voorkeur met het formulier Model E, te vinden op onze website. Het kraamgeld kan worden betaald ten vroegste twee maanden voor de voorziene bevallingsdatum.

2. Basisbijslag

Er bestaat een onvoorwaardelijk recht op basisbijslag voor elk kind tot en met de maand augustus van het jaar waarin het kind 18 jaar wordt. Daarna is het recht op kinderbijslag afhankelijk van het statuut van het kind (student, werkzoekende schoolverlater, mindervalide,..).

3. Leeftijdsbijslag

Aan elk kind wordt bij het bereiken van de leeftijd 6,12 en 18 jaar een leeftijdsbijslag toegekend vanaf de maand volgend op de verjaardag. Het bedrag is afhankelijk van de leeftijd, de gezinsituatie en/of het mogelijk recht op een toeslag op de kinderbijslag wegens de beroepssituatie van de ouders.

4. Wezenbijslag

Wanneer een ouder overlijdt, is er recht op wezenbijslag. Woont de overlevende ouder samen of herhuwt hij, dan is het bedrag van de wezenbijslag gelijk aan de basisbijslag. Is hij alleenstaande, dan wordt de verhoogde wezenbijslag uitbetaald.

5. Toeslag voor gehandicapte kinderen

De toeslag wordt toegekend bovenop de basisbijslag of de wezenbijslag wanneer het kind door de FOD Sociale Zekerheid erkend is als mindervalide. Afhankelijk van de leeftijd van het kind wordt er geëvalueerd volgens de graad van zelfredzaamheid (oude wetgeving) of volgens de ernst van de gevolgen van de aandoening (nieuwe wetgeving).

6. De sociale toeslagen

De toeslagen op de basiskinderbijslag worden toegekend volgens de sociale categorie van de rechthebbende of bijslagtrekkende en voor zover er voldaan is aan de inkomensvoorwaarden.

We onderscheiden:

- de toeslag voor kinderen van gepensioneerden, van rechthebbenden die reeds langer dan 6 maanden een werkloosheidsuitkering krijgen en van alleenstaande ouders;
- de toeslag voor kinderen van rechthebbende die reeds langer dan 6 maanden een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid krijgen.

De soorten bijslag en alle bijhorende bedragen kunnen nagelezen worden op onze website.

Uiteraard kunnen werkgevers en werknemers met specifieke vragen terecht bij Horizon Het Gezin op 050/44.93.00 of via info@horizonhetgezin.be.

Bezoek ook onze website:
www.horizonhetgezin.be.

Véronique Van Iseghem
DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW



☉ Ons ondernemingsloket Eunomia bezorgt u uw nieuwe beveiligde leurkaart

Sinds 1 april 2013 heeft de overheid een nieuw systeem ingevoerd voor de kaarten ambulante handel. Omdat in de praktijk vaak fraude werd vastgesteld met de papieren leurkaarten heeft de sector zelf gevraagd om voortaan beveiligde plastic kaarten te gebruiken. Zij bevatten een chip met de gegevens van de onderneming die in de Kruispuntbank voor Ondernemingen zijn opgenomen en zijn niet meer vervalsbaar.

Wie na 1 april 2013 met een nieuwe ambulante activiteit van start gaat, krijgt de beveiligde leurkaart via het ondernemingsloket Eunomia. Na aanvraag van de nieuwe kaart bij het loket, wordt ze bij een gespecialiseerde firma aangemaakt en uiterlijk één week later door het loket

aan de starter bezorgd. Dezelfde wettelijke tarieven als voorheen blijven van kracht.

Wie op 31 maart 2013 een ambulante kaart had die nog geldig is, krijgt een jaar de tijd, tot uiterlijk 31 maart 2014, om ze te komen omruilen voor een plastic beveiligde kaart. Het ondernemingsloket Eunomia doet het nodige om de beveiligde kaart aan te maken, en bezorgt ze u uiterlijk een week later. Op het ogenblik dat u de nieuwe kaart krijgt, moet u de oude papieren kaart bij het loket indienen. Voor deze omruiling heeft de overheid een wettelijk tarief van 13 EUR vastgelegd.

Wie zich niet gemakkelijk kan verplaatsen, kan contact opnemen met één van de kantoren van Eunomia en de nieuwe kaart per aangetekende

post laten versturen. We rekenen in dat geval 10 EUR extra aan voor de administratieve kosten.

Wanneer u uw bestaande kaart komt omruilen, maakt Eunomia van de gelegenheid gebruik om na te zien of alle gegevens van uw onderneming nog correct staan ingeschreven in de KBO en/of op uw leurkaart. Indien dit niet het geval is, raden wij u aan de nodige aanpassingen onmiddellijk door Eunomia te laten uitvoeren om problemen met de overheid te vermijden.

M. Frederickx
DIENSTVERANTWOORDELIJKE

● Snelberichten ...

Dienstverplaatsingen met eigen wagen: nieuw bedrag vanaf 1 juli 2013

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever zijn eigen wagen gebruikt voor dienstverplaatsingen, dan kan deze aan de werknemer een bedrag terugbetalen dat onder bepaalde voorwaarden als een kostenvergoeding (m.a.w. vrij van RSZ en belastingen) wordt beschouwd.

Het maximumbedrag wordt elk jaar op 1 juli aangepast en bedraagt 0,3461 EUR per kilometer voor de periode van 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2014 (voorheen: 0,3456 EUR per kilometer).

De werkgever mag uiteraard altijd een lagere forfaitaire kilometervergoeding betalen. Enkel op voorwaarde dat de werkelijk gemaakte kosten worden bewezen, kan door de werkgever een hogere vergoeding die met die werkelijke kosten overeenstemt, worden betaald.

Aangepaste procedure Limosa-aangifte vanaf 1 juli 2013

Sinds 1 april 2007 geldt een voorafgaande meldingsplicht voor buitenlandse werknemers en zelfstandigen die gedeeltelijk of tijdelijk een activiteit in België komen verrichten.

Vanaf 1 juli 2013 worden een aantal wijzigingen aangebracht aan de Limosa-aangifte.

Een eerste wijziging houdt in dat het aantal verplicht mee te delen gegevens wordt verminderd. Het soort diensten dat wordt verricht in het kader van de detachering (1) en de wekelijkse arbeidsduur (2) van de gedetacheerde werknemer dienen namelijk niet langer meegedeeld te worden. Voor gedetacheerde zelfstandigen moeten het soort diensten dat verricht wordt (1), de voorziene duur van de detachering (2) en de identificatiegegevens van de lasthebber (3) niet meer gemeld worden.

Daarnaast wordt de "vereenvoudigde melding" afgeschaft. Voor gedetacheerde werknemers of zelfstandigen die regelmatig werkzaamheden uitoefenen in België en in 1 of meerdere landen, wordt de mogelijkheid behouden tot een éénmalige melding voor 12 maanden (telkens verlengbaar met 12 maanden). De bouw- en interimsector kunnen evenwel geen gebruik maken van deze 1-malige melding.

Een derde wijziging bestaat in het niet langer beperken van de mogelijkheid tot annuleren van de detachering tot het einde van de eerste kalenderdag die overeenkomt met de begindatum van detachering.

Deze wijzigingen treden in werking vanaf 1 juli 2013.

Uitzendarbeid: voorziene wijzigingen vanaf 1 september 2013

De sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad hebben een akkoord gesloten betreffende de modernisering van de uitzendarbeid dat resulteerde in een ontwerp CAO. Op 8 april 2013 heeft de federale regering vervolgens een wetsontwerp in dit kader ingediend.

Dit akkoord kan onderverdeeld worden in 4 grote pijlers: een aanpassing van de regeling betreffende informatieverstrekking en controle op uitzendarbeid (pijl 1), een betere omkadering van de opeenvolgende dagcontracten (pijl 2), de invoering van het motief instroom (pijl 3) en de afschaffing van de 48-urenregel (pijl 4). Volgens de laatste stand van zaken zouden de wijzigingen in werking treden op 1 september 2013. De afschaffing van de 48-urenregel zal gefaseerd verlopen; de eerste fase zou eind 2014 voltooid moeten zijn.

Eline Verfaillie
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

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
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

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
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