

Beste lezer,

Hierbij informeer ik u graag over enkele recente ontwikkelingen binnen onze sociale secretariaten. EASYPAY GROUP blijft verder investeren in de verdere uitbouw van haar dienstverlening. Op 3 september 2013 werd het sociaal secretariaat RSS (Randstad Sociaal Secretariaat) binnen de EASYPAY dienstengroep opgenomen. Voor EASYPAY GROUP is dit een strategische overname waarbij meer schaalgrootte wordt bereikt en EASYPAY actiever wordt in enkele bijkomende regio's o.a. Vlaams Brabant, Namen, ...

In de maand september wordt tevens ons nieuwe softwareproduct EASY online gelanceerd. Het betreft een zeer toegankelijke web-ingavetool waarbij wij het werkgevers nog eenvoudiger maken om hun volledige personeelsdossiers op 1 (virtuele) plaats te bewaren met toegankelijkheid 24u op 24u, waar de gebruiker zich ook bevindt. Via het gebruik van gebruiksvriendelijke sjablonen en wizards wordt lonen en prestaties beheren kinderspel! Deze unieke tool is een echte 'must have' voor iedere KMO en middelgrote onderneming. Het is hét communicatie-instrument bij uitstek met de persoonlijke dossierbeheerder.

Verder blijven wij ook investeren in onze mensen. Ondermeer zetten wij hoog in op de opleiding en begeleiding van de medewerkers via permanente vorming en voorzien wij nog enkele aanwervingen in ons kantorennetwerk om de bestaande equipages te versterken.

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

☉ Inhoud

Voorwoord	1
Ga voorbereid naar het einde van het jaar	1
Spelregels educatief verlof	2
Is uw onderneming wel correct ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen?	3
Zelfstandig bijberoep in de lift	3
Snelberichten	4

☉ Ga voorbereid naar het einde van het jaar

Het einde van het jaar nadert met rasse schreden. Dit betekent dat sommige werknemers alsnog aangezet moeten worden om hun vakantiedagen of de vrij te kiezen feestdagen op te nemen. Ook moeten alle overuren weggewerkt zijn door het toekennen van inhaalrust. Aangezien u nu nog enkele maanden de tijd hebt om alles op punt te zetten, lichten wij een aantal aandachtspunten toe met het oog op een vlotte jaarovergang.

Verplicht opnemen van wettelijke vakantiedagen

Een werknemer moet al zijn wettelijke vakantiedagen opnemen vóór het einde van het jaar. Ze zijn dus niet overdraagbaar naar volgend jaar. Als werkgever moet u het nodige doen (bv. bericht op intranet) opdat alle werknemers hun vakantie opnemen, zoniet riskeert u sancties. Enkel indien een bediende in de onmogelijkheid was om zijn vakantiedagen op te nemen omwille van redenen onafhankelijk van zijn wil (bv. ziekte bij het einde van het jaar), heeft hij recht op de betaling van de nog resterende vakantiedagen. Een arbeider is er niet toe gehouden de niet-opgenomen vakantiedagen terug te betalen aan de vakantiekas. Voor *extralegale vakantiedagen* moet in de sector of in de onderneming gekeken worden of deze al dan niet overdraagbaar of betaalbaar zijn bij niet-opname voor het einde van het jaar.

Verplicht opnemen van (vervangings)feestdagen

Men heeft recht op 10 wettelijke feestdagen per jaar (of minder naargelang het arbeidsstelsel). Voor het einde van het jaar moeten alle feestdagen of vervangingsdagen opgenomen worden, zoniet riskeert u als werkgever sancties. Heeft de werknemer prestaties geleverd op een feestdag, dan heeft hij recht op betaalde inhaalrust.

Deze inhaalrust moet binnen de 6 weken worden opgenomen en dus niet noodzakelijk vóór het einde van het jaar.

Arbeidsduurverminderingdag (ADV-dagen)

De wet bepaalt niets met betrekking tot de ADV-dagen. Daarom is het steeds aangeraden om de modaliteiten inzake de toekenning en opname ervan vast te leggen. Zo kan in het arbeidsreglement vastgelegd worden dat de ADV-dagen opgenomen moeten worden voor het einde van het kalenderjaar. Zoniet bestaat het risico dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden.



Overuren en inhaalrust

Overuren zijn slechts mogelijk in uitzonderlijke omstandigheden. Worden toch overuren gepresteerd, dan moet binnen de referentieperiode (bv. trimester of jaar) inhaalrust worden toegekend. Ook wanneer overuren op het einde van het jaar worden gepresteerd, moet de inhaalrust tijdig opgenomen worden. Op 1 januari 2014 moeten werknemers in principe zonder overuren starten. Slechts in uitzonderlijke omstandigheden kunnen overuren nog niet ingehaald zijn op 31 december 2013:

- Overuren omwille van overwerk bij de eigen werkgever om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval of omwille van dringende arbeid aan machines of materiaal: moeten niet ingehaald worden;
- Overuren omwille van buitengewone vermeerdering van werk of bij werkzaamheden

voor rekening van derden omwille van een ongeval of een dringende herstelling aan machines of materiaal: ten belope van 65 uren in te halen tijdens het eerste trimester van 2014;

- Overuren naar aanleiding van de opmaak van inventarissen en balansen: te recuperen binnen de 13 weken (volgend op het einde van de referentieperiode);
- Overuren ten gevolge van een buitengewone vermeerdering van werk en bij onvoorziene noodzakelijkheid: werknemer kan verzaken aan inhaalrust en kiezen voor betaling van het normale loon én de overloontoeslag.

Een bijzondere situatie ontstaat wanneer een werknemer geen inhaalrust kan opnemen omwille van arbeidsongeschiktheid: de inhaalrust moet binnen de drie maanden na de werkherhvatting opgenomen worden. Duurt de on-

geschiktheid langer dan zes maanden, dan worden de overuren uitbetaald.

Opmerking: Op het einde van het jaar moet er ook gedacht worden aan volgende verplichtingen: de decemberafrekening voor werknemers die tijdens het jaar overgestapt zijn naar een arbeidsregime van minder uren, de (eventuele) betaling van een eindejaarspremie en de evaluatie van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers

Nele Vangheluwe

JURISTE

● Spelregels educatief verlof

Het nieuwe schooljaar 2013-2014 gaat telkens gepaard met heel wat aanvragen tot opname van educatief verlof. Hieronder staan we dan ook nog even kort stil bij wie in aanmerking komt voor educatief verlof, op welke wijze het educatief verlof dient aangevraagd te worden en gaan we na of het al dan niet betaald moet worden.

Wie kan educatief verlof opnemen?

Enerzijds staat de mogelijkheid om educatief verlof te kunnen nemen open voor **werknemers die voltijds tewerkgesteld zijn in de privésector** of contractueel werknemer zijn bij een autonoom overheidsbedrijf en die een in de wet opgesomde algemene opleiding of beroepsopleiding volgen.

Anderzijds kunnen ook **bepaalde werknemers die deeltijds tewerkgesteld zijn** educatief verlof opnemen, met name indien zij aan één van volgende voorwaarden voldoen:

- minstens tewerkgesteld zijn in een arbeidsregime van 4/5 van de normale arbeidsduur en een beroepsopleiding of algemene opleiding volgen;
- deeltijds werken (minimaal ten belope van 1/3) met een variabel werkrooster en een beroepsopleiding of een algemene opleiding volgen tijdens of buiten het normale arbeidsrooster;
- met een vast werkrooster ten minste halftijds (en minder dan 4/5) werken en tijdens de arbeidsuren een beroepsopleiding volgen.

Welke opleidingen komen in aanmerking voor educatief verlof?

De opleiding die gevolgd wordt, dient te voldoen aan een aantal voorwaarden, met name de opleiding:

- dient uitdrukkelijk in de wet opgesomd te zijn;
- wordt in België gegeven;
- heeft een duurtijd van minstens 32 uren (deze verplichting geldt niet voor de opleiding tot mentors die in aanmerking komt voor de doelgroepvermindering van mentors).

Wanneer dient men een aanvraag tot educatief verlof in te dienen?

De werknemer dient **ten laatste op 31 oktober van elk schooljaar** een aanvraag tot educatief verlof in te dienen bij de werkgever.

Indien men zich laattijdig inschrijft met name na 31 oktober of bij inschrijving voor een opleiding die aanvangt na 31 oktober, of in geval van verandering van werkgever tijdens een zelfde schooljaar, moet de aanvraag ten laatste gebeuren binnen de vijftien dagen vanaf de inschrijving of vanaf de verandering van werkgever.

Indien de werknemer **laattijdig een aanvraag tot educatief verlof indient**, kan u als werkgever het aantal uren betaald educatief verlof beperken in functie van de laattijdige verwittiging. *Stel dat een voltijdse bediende een opleiding volgt van 10 maanden (van september tot juni) die recht geeft op maximum 50 uren educatief verlof en deze pas zijn aanvraag tot educatief verlof indient in maart. In dit geval kan de duur van het educatief verlof beperkt worden tot $(50 \times 4) / 10 = 20$ uren.*

De werknemer dient dan ook rekening te houden met de planning die in het bedrijf al opgemaakt werd.

Betaling dagen educatief verlof

Als werknemer heeft men recht op betaling van het normale loon op het gewone tijdstip voor het opgenomen educatief verlof. Het bedrag is evenwel beperkt. Op de webpagina van Easypay group, onder de rubriek 'sleutelcijfers' vindt u de meest actuele bedragen terug. Dit bedrag dient geproratisiseerd te worden voor deeltijdse werknemers.

Terugbetaling dagen educatief verlof

U kan als werkgever een aanvraag tot terugbetaling indienen bij de Dienst betaald educatief verlof van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vanaf het einde van het schooljaar. Deze aanvraag dient betrekking te hebben op alle werknemers van de onderneming die gebruik gemaakt hebben van het recht op educatief verlof en dient te gebeuren door het indienen van enerzijds een aangifte van schuldvordering en anderzijds een individuele steekkaart.

Indien uw aanvraag betrekking heeft op een dossier van het schooljaar 2012-2013 kan u deze aanvraag indienen tot 30 juni 2014.

De werkgever ontvangt een forfait per goedgekeurd uur betaald educatief verlof.

Arian Roelens

JURISTE

☉ Is uw onderneming wel correct ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen?

De Koninklijke Unie van de Middenstand benadrukt met klem het belang van een correcte inschrijving van uw onderneming in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO).

Naast de algemene verplichting van elke onderneming om zich in te schrijven in de KBO is het van groot belang om de correcte activiteiten van de onderneming te laten registreren.

Indien dit niet het geval is, loopt de onderneming immers het risico dat haar vorderingen bij betwisting niet-ontvankelijk worden ver-

klaard door de rechtbank (art. 14, Wet van 16 januari 2003, BS 5 februari 2003).

Ook verzekeringstechnisch moet hiermee omzichtig worden omgegaan.

We raden dan ook aan te controleren of alle activiteiten van uw onderneming daadwerkelijk zijn geregistreerd bij de KBO en of deze passen binnen het maatschappelijk doel van uw statuten.

Vele ondernemingen bieden immers nu diensten aan die destijds niet werden geregistreerd.

Uw vertrouwde sociaal secretariaat werkt nauw samen met het ondernemingsloket Economia en kan dit op uw eenvoudig verzoek nagaan en desgevallend aanpassen.

Yves Vandewal
DIRECTEUR VAN DE KONINKLIJKE UNIE VAN DE MIDDENSTAND

WWW.KUM.BE

☉ Zelfstandig bijberoep in de lift

Van het totaal aantal zelfstandigen in België is bijna 25% actief als zelfstandige in bijberoep en dat aantal blijft stijgen.

De EasyPay Group kan dit populaire fenomeen niet ongemerkt voorbij laten gaan en heeft dan ook een dienstverlening voor deze doelgroep op poten gezet via de “**Unie voor Zelfstandigen in Bijberoep**”, afgekort **UniZeb**.

Studies hebben uitgewezen dat het zelfstandig bijberoep een ideale opstap is naar het zelfstandig hoofdberoep en de kans op succes aanzienlijk verhoogt!

UniZeb duidt en begeleidt deze starters en zelfstandigen in bijberoep doorheen de talrijke administratieve en praktische fases.

Bezoek eens onze website – www.unizeb.be en contacteer ons bij verdere vragen.

Yves Vandewal
DIRECTEUR UNIZEB



● Snelberichten ...

BV schoolverlaters

U wenst jonge werknemers in dienst te nemen in het najaar? Onder bepaalde voorwaarden kunnen jongeren genieten van een vrijstelling van inhouding bedrijfsvoorheffing tijdens de maanden oktober, november en december:

- Het bedrag van de bezoldiging mag 2.650 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 wachttuitkering);
- De tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst moet aanvangen tijdens de maanden oktober, november en/of december 2013.



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 2013-2014 gelden onderstaande grenzen:

- Het loonplafond bedraagt voor dit schooljaar 2.760 EUR;
- De terugbetaling aan de werkgever van het forfaitair bedrag blijft beperkt tot 22,09 EUR per uur.

Eenheidsstatuut

Het eenheidsstatuut heeft het afgelopen jaar reeds heel wat stof doen opwaaien. Met de gelijkschakeling van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden en de afschaffing van de carensdag werd een eerste stap in de goede richting gezet.

Een overzichtelijke beschrijving van de nieuwe maatregelen en een stand van zaken vindt u terug op onze website in onze informatienota: www.easypay-group.com > Juridische info > Juridische dossiers > Het eenheidsstatuut.

Collectieve feestdagen 2014

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. Wanneer de vervangingsdag van de feestdag collectief in de onderneming wordt vastgelegd, moet deze in de onderneming worden bekendgemaakt **vóór 15 december 2013**. Een model kan u terugvinden op onze website onder de rubriek 'modeldocumenten'.

Werkgelegenheidsplan oudere werknemers

Sinds begin dit jaar moeten ondernemingen met meer dan 20 werknemers jaarlijks een werkgelegenheidsplan opstellen dat maatregelen bevat om werknemers van 45 jaar en ouder in dienst te nemen of in dienst te houden. Dit plan moet jaarlijks geëvalueerd worden.

Op het einde van het jaar, na afloop van het werkgelegenheidsplan, moet de werkgever de betrokken organen informeren over de resultaten van de voorziene maatregelen. Ook als er in het plan meerjarenmaatregelen zijn opgenomen, moet de werkgever ieder jaar een verslag over de voortgang van de maatregelen voorleggen.

Meer informatie omtrent het werkgelegenheidsplan kan u terugvinden op onze website > my.easypay-group.com/nl_BE/news/overview/message/?id=3041

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
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