

Beste lezer,

Zoals u weet verandert ons sociaal landschap vrij fundamenteel tengevolge van de invoering van het nieuwe eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. Inmiddels wordt stilaan duidelijker wat dit nieuwe statuut zal betekenen voor u als werkgever. Het is duidelijk dat dit veel ondernemingen beroert, gezien de talrijke opkomst op de infosessies die EASYPAY GROUP de voorbije periode aan het thema wijdde. In deze SSE Link vindt u nog eens beknopt de headlines van de wijzigingen vanaf 01.01.2014. EASYPAY GROUP en uw dossierbeheerder volgen voor u de reglementering op, maar het is belangrijk dat u ook de impact voor uw bedrijf inschat. Wij verwijzen hierbij naar onze mailing-actie betreffende de aanpassing van het arbeidsreglement. In de snelberichten herinneren wij ook even aan een aantal verplichtingen die u dient te vervullen vanaf 01.01.2014. Ondermeer het opstellen van een werkgelegenheidsplan voor werknemers van 45 jaar en ouder behoort daartoe. Intussen wens ik u veel leesplezier en alvast een prettig eindejaar!

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

☉ Inhoud

Voorwoord	1
Het eenheidsstatuut in een notendop	1
Outplacement vanaf 2014: wat wijzigt er?	2
Het ondernemingsloket is uw onder- neming op vele momenten dienstig!	3
De gevolgen bij laattijdige betaling van uw sociale bijdragen voor zelfstandigen	3
Snelberichten	4

☉ Het eenheidsstatuut in een notendop

Vanaf 1 januari 2014 is het zover. Het statuut "arbeider" en "bediende" verdwijnt, althans voor het bepalen van de opzegtermijnen en voor de afschaffing van de carensdag. Andere verschilpunten (zoals het vakantiegeld, de economische werkloosheid, de betaling van het loon, enz.) zullen later weggewerkt worden.

1. De nieuwe ontslagregeling

Het eenheidsstatuut beperkt zich niet enkel tot het vastleggen van de nieuwe opzegtermijnen. Ook andere ontslagmodaliteiten komen aan bod, zoals het ontslag bij arbeidsongeschiktheid of bij pensionering en de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of een bepaald werk. Voor een uitgebreide bespreking, verwijzen wij naar onze nota's inzake het eenheidsstatuut op onze website www.easypay-group.com.

1.1. De aanvang van de opzegtermijnen

Elke opzeg betekend vanaf 1 januari 2014 zal uitwerking hebben op de eerste maandag waarin de opzeg ter kennis wordt gebracht, volgens de bestaande modaliteiten.

1.2. De nieuwe opzegtermijnen en de overgangsregeling

De nieuwe opzegtermijnen zijn vanaf 1 januari 2014 zonder onderscheid van toepassing op "elke werknemer". Er gelden vaste termijnen in geval van ontslag door de werkgever, door de werknemer of bij tegenopzeg door de werknemer. Afwijkingen zijn de uitzondering. Voor de reeds lopende arbeidsovereenkomsten wordt er rekening gehouden met het verleden.

Op 31 december 2013 wordt er een "foto" genomen van de verworven anciënniteit en de opzegtermijn wordt vastgelegd op basis van de vroegere regels voor arbeiders en bedienden. Teneinde discussies te vermijden, wordt er voor deze berekening echter wel voorzien in vaste forfaitaire opzegtermijnen voor bedienden.

Concreet: Als een lopende arbeidsovereenkomst vanaf 2014 wordt beëindigd, moet er voor de berekening van de totale opzeg dus rekening worden gehouden met de vroegere ontslagregels tot 31 december 2013 en daarbovenop de nieuwe regels vanaf 1 januari 2014 (alsof de werknemer op dat ogenblik 0 jaar



anciënniteit had). Deze totale opzegtermijn wordt voor arbeiders aangevuld met een ontslagcompensatievergoeding of een ontslaguitkering ten laste van de RVA.

1.3. De afschaffing van het proefbeding

Gelet op de kortere opzegtermijnen, wordt het proefbeding afgeschaft voor alle nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014.

1.4. Activering van de ontslagen werknemer

De bedoeling is om de ontslagen werknemer zo vlug mogelijk terug aan de slag te krijgen. Zo zal 1/3 van de opzegtermijn of -vergoeding

besteed moeten worden aan door de sectoren te bepalen maatregelen van inzetbaarheid. Verder wordt - naast het bestaande stelsel van outplacement vanaf de leeftijd van 45 jaar - het outplacement uitgebreid tot alle werknemers die ontslagen worden met een opzegtermijn of -vergoeding van minstens 30 weken.

1.5. Compensatie voor de hogere ontslagkost

Er worden maatregelen uitgewerkt om de hogere ontslagkost voor ondernemingen te milderen, zoals het aanwenden van de sectorale aanvullingen van de bestaanszekerheid voor het ontslag, het aanleggen van een sociaal passief, enz.

2. De afschaffing van de carensdag

Vanaf 1 januari 2014 wordt de carensdag afgeschaft. Bijgevolg zal de periode gewaarborgd loon voor alle werknemers aanvangen op de eerste kalenderdag van de arbeidsongeschiktheid. Deze afwezigheid wordt strenger gecontroleerd door duidelijke sancties en de mogelijkheid om vast te leggen wanneer de werknemer verplicht thuis moet zijn voor de controlearts.

Nele Vangheluwe
JURISTE

☉ Outplacement vanaf 2014: wat wijzigt er?

Vanaf 1 januari 2014 wordt voorzien in twee regelingen in het kader van outplacementbegeleiding: een algemene regeling en een bijzondere regeling. De nieuwe algemene regeling outplacement geldt voor werknemers die ontslagen worden met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een opzeggingvergoeding die overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken. De bijzondere regeling is de regeling zoals we ze kennen voor de 45-plussers.

De bestaande regeling outplacement ondergaat enkele belangrijke wijzigingen in 2014. Er wordt namelijk een **nieuwe algemene regeling** outplacementbegeleiding ingevoerd die geldt voor werknemers die door de werkgever ontslagen worden met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een opzeggingvergoeding die overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken. Hierbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen ontslag met een te presteren opzeggingstermijn en ontslag waarbij een opzeggingvergoeding wordt uitbetaald:

1. Ontslag met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Een werknemer die ontslagen wordt en als gevolg daarvan een opzeggingstermijn moet presteren, kan aanspraak maken op een ontslagpakket dat bestaat uit een outplacementbegeleiding van 60 uren en een opzeggingstermijn van ten minste 30 weken. De outplacementbegeleiding wordt in deze situatie verrekend met het betaald sollicitatieverlof dat de werknemer kan opnemen gedurende zijn opzeggingstermijn.

De werkgever dient het outplacementaanbod te doen binnen de 4 weken die volgen op de aanvang van de opzeggingstermijn.

2. Ontslag met een opzeggingvergoeding die overeenstemt met minstens 30 weken

Een werknemer die ontslagen wordt met een opzeggingvergoeding van ten minste 30 weken, heeft recht op een ontslagpakket bestaande uit enerzijds een outplacementbegeleiding van 60 uren en anderzijds een opzeggingvergoeding waarvan 4 weken loon (dit is de waarde waarop de outplacementbegeleiding wordt geschat) in mindering gebracht worden. De waarde van de begeleiding wordt geraamd op 4 weken loon en wordt dus in mindering gebracht van de totale opzeggingvergoeding die de werkgever moet betalen.

Het outplacement moet schriftelijk aangeboden worden door de werkgever binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer *herwint* het recht op een volledige opzeggingvergoeding indien de werkgever geen (geldig) outplacementaanbod doet of geen effectieve uitvoering geeft aan zijn (correct uitgevoerd) aanbod. In deze situatie wordt dus de opzeggingvergoeding niet verminderd met 4 weken loon.

Indien een werknemer het aanbod van de werkgever *weigert*, zal hij eveneens zijn gewone (volledige) opzeggingvergoeding ontvangen. Deze bepaling zal gelden tot en met 31 december 2015. Vanaf 1 januari 2016 zal de opzeggingvergoeding echter steeds verminderd worden met 4 weken loon, ongeacht of de werknemer het outplacementaanbod aanvaardt of niet.

3. Gemeenschappelijke bepalingen

Zowel bij ontslag met een opzeggingstermijn als bij ontslag met een opzeggingvergoeding, heeft de werknemer 4 weken de tijd om het outplacementaanbod al dan niet te aanvaarden. Daarnaast heeft een werknemer in beide situaties het recht om de outplacementbegeleiding alsnog aan te vatten of te hervatten indien hij een

nieuwe job heeft gevonden, maar deze opnieuw verliest binnen de 3 maanden. De begeleiding eindigt in elk geval binnen de 12 maanden na de aanvang van de begeleiding.

De bestaande regeling outplacement op basis van CAO nr.82 blijft bestaan en wordt vanaf 2014 de **bijzondere regeling outplacement**. Dit betekent dat deze regeling slechts van toepassing zal zijn indien de ontslagen werknemer niet voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de algemene regeling outplacement, maar wel aan de voorwaarden voorgesteld in de oude regeling. Het gaat hier dus om werknemers die een opzeggingstermijn of -vergoeding hebben die minder is dan 30 weken, maar die wel minstens 45 jaar zijn en een anciënniteit van minstens 1 jaar hebben.

Werknemers die ontslagen worden in het kader van een activerend beleid bij herstructureringen of om dringende redenen zijn uitgesloten van zowel het algemeen als het bijzonder recht op outplacement.

Nieuw is dat ook de publieke sector vanaf 2014 onderworpen is aan de bepalingen inzake de algemene regeling outplacement!

Voor een uitgebreide uiteenzetting omtrent de nieuwe bepalingen inzake outplacement verwijzen wij graag naar de nota eenheidsstatuut op www.easypay-group.com.

EASY-HR kan de volledige outplacementbegeleiding voor uw werknemers verzorgen! Hiervoor kan u steeds een mail sturen naar info_easyHR@easypay-group.com.

Eline Verfaillie
JURISTE

☉ Het ondernemingsloket is uw onderneming op vele momenten dienstig!

Het ondernemingsloket is er niet alleen wanneer u een nieuwe onderneming opricht. Op vele momenten is het ook dienstig voor bestaande ondernemingen.

1. Het ondernemingsloket kijkt na of uw onderneming correct ingeschreven staat in de KBO.

Het ondernemingsloket gaat na of de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO) de juiste informatie heeft over uw bedrijf: de naam, het adres, de activiteiten, de vestigingseenheden, enz.

2. Het ondernemingsloket corrigeert de fouten in de KBO.

Indien u vaststelt dat de KBO foutieve gegevens bevat van uw onderneming, die nochtans oorspronkelijk correct waren doorgegeven aan de overheid (bv. aan het vroegere Handelsregister), dan hebt u recht op een correctie. Eunomia zet de anomalie snel weer recht.

3. Het ondernemingsloket voert alle wijzigingen door in de KBO.

Het ondernemingsloket past uw nieuwe gegevens aan: een nieuwe commerciële naam, vestigingseenheid, adres, activiteit, bankrekening, enz. Ook wanneer u nieuwe gegevens vergeten was aan te geven bij de KBO, kan het ondernemingsloket de wijziging nog retroactief invoeren.

4. Het ondernemingsloket schrijft de stopzetting van uw zaak in.

Ook wanneer u slechts een vestigingseenheid of enkel één of meerdere van uw activiteiten stopzet, komt u verplicht bij een ondernemingsloket terecht.

5. Ook vrije beroepen moeten zich inschrijven.

Ook niet-commerciële activiteiten moeten zich inschrijven in de KBO via een erkend ondernemingsloket.

6. Het ondernemingsloket signaleert alle bedrijfsgegevens aan de BTW-administratie.

Via een elektronische link kan Eunomia snel de verplichte inschrijving bij de BTW in orde maken van nieuwe ondernemingen, en van alle wijzigingen en stopzettingen.

7. Het ondernemingsloket vraagt uw vergunningen aan.

Leurkaarten, foorkaarten en beroepskaarten voor vreemdelingen moeten verplicht via een ondernemingsloket aangevraagd worden. Maar Eunomia zorgt desgewenst ook voor de aanvraag van alle andere nodige vergunningen, bij de bevoegde overheidsdiensten.

8. Eunomia zorgt voor alle nodige publicaties in het Belgisch Staatsblad.

Eunomia zorgt voor de publicatie in het Staatsblad van de statuten van uw vennootschap,

wijziging van statuten, wijziging van zetel, benoemingen, ontslagen, enz.

Voor alle inlichtingen omtrent de dienstverlening van het ondernemingsloket EUNOMIA kan u via uw dossierbeheerder, in contact gebracht worden met een Eunomia-medewerker.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA



☉ De gevolgen bij laattijdige betaling van uw sociale bijdragen voor zelfstandigen

De sociale verzekeringsbijdrage moet uiterlijk de laatste werkdag van het kwartaal op de rekening van uw sociaal verzekeringsfonds staan. Het niet betalen van uw bijdragen heeft als gevolg dat uw rechten op pensioen en ziekte- en invaliditeitsverzekering niet verder gevrijwaard worden. Uw sociaal verzekeringsfonds zal ook verplicht zijn een verhoging aan te rekenen van 3% op het verschuldigd saldo op het einde van elk kwartaal. Een bijkomende éénmalige verhoging van 7% wordt toegepast op het einde van een kalenderjaar indien de bijdragen die voor het eerst in de loop van dit zelfde jaar aangerekend werden, niet volledig betaald zijn. Het onbetaald saldo op 31 december 2013 zal dus op 01/01/2014 verhoogd worden met 3% + 7% = 10%.

Een aanvraag voor annulatie van deze verhogingen kan via uw sociaal verzekeringsfonds worden ingediend indien de hoofdsom volledig betaald is en op basis van een gemotiveerde aanvraag. Het niet ontvangen van het vervalddagbericht kan niet ingeroepen worden als geldige reden van laattijdige betaling. Een éénmalige automatische verzaking kan worden toegestaan voor een eerste laattijdige betaling van slechts één kwartaal en die max. 8 kalenderdagen te laat betaald is.

Om al deze problemen te vermijden kan u de betalingen verrichten via bankdomiciliëring. Voor de onderschrijving van de verplichte Europese domiciliëring SEPA DD dient u contact op te nemen met uw sociaal verzekeringsfonds (en niet met uw bank zoals voorheen het geval was) voor het bekomen van een mandaat dat

ingevuld en ondertekend dient teruggestuurd te worden.

Door de ondertekening van dit mandaat geeft u de toestemming uw rekening te debiteren op de vooropgestelde datum en bent u zeker dat er nooit verhogingen zullen aangerekend worden, op voorwaarde natuurlijk dat uw rekening voldoende is aangezuiverd op de datum dat de betaling wordt uitgevoerd.

Greta Dewaer
DIENSTVERANTWOORDELIJKE STEUNT ELKANDER

Snelberichten ...

Feestdagen 2014

De 10 wettelijke feestdagen in 2014 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Woensdag 1 januari 2014
Paasmaandag	Maandag 21 april 2014
Feest van de Arbeid	Donderdag 1 mei 2014
Onze-Lieve-Heer Hemelvaart	Donderdag 29 mei 2014
Pinkstermaandag	Maandag 9 juni 2014
Nationale Feestdag	Maandag 21 juli 2014
Onze-Lieve-Vrouw Hemelvaart	Vrijdag 15 augustus 2014
Allerheiligen	Zaterdag 1 november 2014
Wapenstilstand	Dinsdag 11 november 2014
Kerstmis	Donderdag 25 december 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. De enige te vervangen feestdag in 2014 (in een 5-dagen-week) is zaterdag 1 november 2014.

Aangepaste bedragen 2014

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2014 tal van bedragen geïndexeerd en aangepast. Deze bedragen kan u steeds consulteren op het juridisch luik van de website van Easy Pay Group onder de rubriek "sleutelcijfers" (www.easypay-group.com).

Loopbaanvoorwaarde voor recht op SWT (brugpensioen) lange loopbaan verzwart in bepaalde gevallen

Vanaf 1 januari 2014 wordt de loopbaanvoorwaarde verhoogd voor SWT lange loopbaan voor de CAO's op sector of ondernemingsvlak die al bestonden op 31 december 2011 en de verlengingen ervan. Zowel mannen als vrouwen moeten vanaf dan een loopbaanvoorwaarde van 38 jaar vervullen. Daarnaast moeten ze ook ten minste 58 jaar oud zijn.

Voor de nieuwe CAO's (met name CAO's die gesloten zijn vanaf 1 januari 2012) wordt vanaf 1 januari 2014 de loopbaanvoorwaarde opgetrokken van 35 jaar naar 38 jaar voor vrouwen. Mannen moeten daarentegen een loopbaan van 40 jaar hebben. Daarnaast dient men ten minste 60 jaar te zijn.

Maak werk van uw werkgelegenheidsplan oudere werknemers

Wanneer een **werkgever** op 2 januari 2013 meer dan twintig werknemers tewerkstelde, is deze verplicht om een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers op te stellen. Dit kan door het opstellen van een jaarlijks plan gedurende vier jaar of door een meerjarenplan op te maken.

Stelt een werkgever daarentegen 20 of minder werknemers tewerk, dan is hij van deze verplichting vrijgesteld en dit gedurende vier jaar.

Voor een **werkgever die in de loop van 2013 met een onderneming startte**, zal op de eerste werkdag van het volgende kalenderjaar, in casu op 2 januari 2014, gekeken worden naar het aantal tewerkgestelde werknemers om te bepalen of hij al dan niet het werkgelegenheidsplan moet opmaken.

In dit plan wordt onder meer vermeld welke maatregelen men zal nemen om de tewerkstelling van werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen en wat de actiegebieden zijn waarop ingezet zal worden.

Alhoewel geen uitdrukkelijke datum vooropgesteld wordt om dit werkgelegenheidsplan op te stellen, wordt aangeraden om een ontwerp van werkgelegenheidsplan op te stellen in de loop van februari tot maart. Een procedure dient doorlopen te worden voor het opstellen van het werkgelegenheidsplan.

Het niet opmaken van het werkgelegenheidsplan kan gesanctioneerd worden.

Arian Roelens

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