

Beste lezer,

In deze SSE – Link zijn een aantal belangrijke wijzigingen opgenomen die voor iedere onderneming met personeel van belang kunnen zijn. Zo is er bijv. een belangrijke uitbreiding van de doelgroepvermindering voor de eerste werknemers. Deze vermindering wordt nu uitgebreid tot de vierde en de vijfde aanwerving (voorheen slechts eerste, tweede en derde). Binnen hetzelfde kader van doelgroepverminderingen wordt de plaats van tewerkstelling in de toekomst bepalend(er). Als criterium hiertoe is het van belang dat de onderneming zijn vestigingseenheden correct registreert. Om hier maximaal aan te kunnen voldoen, bieden wij u vanuit EASYPAY GROUP een specifieke service. U leest het verder in deze bijdrage. Tot slot vestig ik ook graag de aandacht op de (nieuwe) motiveringsplicht bij ontslag, die werd ingevoerd tengevolge van het nieuwe eenheidsstatuut.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

● Inhoud

Voorwoord	1
Elk ontslag moet gemotiveerd worden vanaf 1 april 2014	1
Werf uw eerste 5 werknemers voordelig aan!	2
Wij verifiëren uw vestigingseenheden zodat u geen RSZ-verminderingen verliest!	3
Straks één enkele gezinsbijslagregeling voor werknemers, zelfstandigen en overheidspersoneel!	3
Snelberichten	4

● Elk ontslag moet gemotiveerd worden vanaf 1 april 2014

Op maandag 10 februari 2014 bereikten de sociale partners in de Groep van 10 een akkoord over de ontslagmotivering. Dit akkoord werd omgezet in de CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag.

Motivering door de werkgever als de werknemer hierom verzoekt

Na 6 maanden tewerkstelling moet de werkgever het ontslag **schriftelijk motiveren indien de werknemer (arbeider of bediende) daarom verzoekt**.

De werknemer moet dit vragen conform de voorgeschreven procedure en voorwaarden. Het verzoek moet bij aangetekende brief gericht worden aan de werkgever binnen een termijn van 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Ingeval van een beëindiging met het presteren van een opzeggingstermijn, moet de werknemer zijn verzoek doen binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzeg (ingeval van een aangetekende brief gebeurt de betekening op de derde werkdag na de datum van verzending), zonder evenwel 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden. De postdatum van het verzoek is bepalend.

De werkgever moet de concrete redenen die geleid hebben tot het ontslag meedelen bij aangetekende brief binnen de 2 maanden na ontvangst van het verzoek van de werknemer. Deze termijn vangt aan de derde werkdag na de datum van verzending van het verzoek van de werknemer. Ook hier is de postdatum van het antwoord van de werkgever bepalend.

Als de werkgever weigert in te gaan op het verzoek of niet alle concrete redenen meedeelt bij de vrijwillige motivering, dan is de werkgever een forfaitaire burgerlijke boete van **2 weken loon** verschuldigd.

Als de werknemer de ontslagmotivering van de werkgever succesvol betwist voor de arbeidsrechtbank, kan de rechtbank aan de werkgever een schadevergoeding opleggen van **minimum 3 tot maximaal 17 weken loon** omwille van een kennelijk onredelijk ontslag. De arbeidsrechtbank mag enkel de kennelijke onredelijkheid van het ontslag toetsen en niet de opportuniteit van het ontslag zelf. De werkgever heeft nog steeds de beleidsvrijheid om al dan niet over te gaan tot ontslag.

Voortaan is er wel een **gedeelde bewijslast** tussen de werkgever en de werknemer.

Uitzonderingen op de motiveringsplicht

Bij een ontslag tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling moet de werkgever het ontslag niet motiveren. Voor de berekening



van de periode van 6 maanden tewerkstelling, worden de voorafgaande en aaneensluitende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever meegeteld.

Er geldt geen motiveringsplicht ingeval van uitzendarbeid, studentenovereenkomst, brugpensioen (SWT), pensioen, de stopzetting van de activiteit, sluiting en collectief ontslag.

Deze CAO zal evenmin van toepassing zijn op werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bij-

zondere ontslagprocedure moet naleven (zoals voorgeschreven in de wet, de sector of een ondernemingsCAO) of ingeval van een meervoudig ontslag bij herstructurering. Het betreft bijvoorbeeld de ontslagprocedure van de werknemersvertegenwoordigers in de Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of de niet-verkozen kandidaten voor deze organen bij de sociale verkiezingen of de ontslagprocedure voor de preventieadviseur.

De bepalingen van deze CAO zijn niet van toepassing ingeval van een ontslag om dringende reden. De bestaande bepalingen van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet blijven ongewijzigd van toepassing.

Inwerkingtreding?

De nieuwe CAO treedt in werking op **1 april 2014 voor de ontslagen gegeven of betekend vanaf die datum.**

Afwijkingen voor bepaalde sectoren!

Voor de arbeiders die vallen onder de tijdelijke afwijking op de nieuwe opzegtermijnen (i.e. arbeiders behorende tot sectoren waarvoor afwijkende kortere opzeggingstermijnen gelden tot uiterlijk 31 december 2017) zullen de nieuwe bepalingen inzake de motiveringsplicht pas van toepassing zijn vanaf 1 januari 2016. Voor deze arbeiders blijven de bepalingen inzake het willekeurig ontslag van toepassing.

Nele Vangheluwe
JURISTE

☉ Werf uw eerste 5 werknemers voordelig aan!

Startende werkgevers uit de privésector kunnen gedurende een aantal kwartalen genieten van een RSZ-vermindering voor de eerste aanwervingen. Tot eind 2013 bestond deze doelgroepvermindering voor de eerste, tweede en derde aanwerving. Vanaf 1 januari 2014 werd deze maatregel uitgebreid tot de vierde en vijfde aanwerving.

Een nieuwe werkgever heeft recht op een doelgroepvermindering voor zijn eerste 5 werknemers. Deze werkgever kan in een periode van 20 kwartalen nadat hij deze eerste, tweede, derde, vierde of vijfde werknemer in dienst heeft genomen, gedurende een aantal kwartalen aanspraak maken op een bijdragevermindering. Het aantal kwartalen en het verminderingsbedrag zullen verschillen naargelang het gaat om de aanwerving van de eerste, tweede, derde, vierde of vijfde werknemer.

1. Welke werkgever?

Werkgevers uit de privésector die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan de RSZ-wet kunnen een beroep doen op de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor zover zij als "nieuwe werkgever" beschouwd worden. Een 'nieuwe werkgever' is de werkgever die voor de eerste maal personeel aanwerft of gedurende 4 opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming van een werknemer geen, één, twee, drie of vier werknemers gelijktijdig tewerkstelt. De eerste, tweede, derde, vierde of vijfde werknemer mag bovendien geen werknemer vervangen die in dezelfde technische bedrijfseenheid tewerkgesteld was in de loop van de 4 opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van de indienstneming.

2. Toepassing

De werkgever mag vrij (gedurende een periode van 20 kwartalen na indiensttreding) de kwartalen kiezen waarvoor hij de vermindering wenst te ontvangen. Bovendien is de vermindering niet gebonden aan één bepaalde werknemer. De werkgever kan dus kiezen in welk kwartaal én voor welke werknemer hij de vermindering wil toepassen.

Alle werknemers die onderworpen zijn aan de RSZ-wet komen in aanmerking. In tegenstelling tot de voorwaarden die gesteld worden voor de toepassing van andere doelgroepverminderingen, moeten de werknemers bij deze vermindering aan geen specifieke voorwaarden voldoen.

3. Van de eerste 3 naar de eerste 5 werknemers vanaf 1 januari 2014

Tot eind 2013 kon de doelgroepvermindering toegepast worden bij de aanwerving van de eerste 3 werknemers. Vanaf 1 januari 2014 werd de doelgroepvermindering uitgebreid tot 5 werknemers. De vermindering vierde en vijfde werknemer kan toegepast worden indien de werkgever voor het kwartaal van de aanwerving gedurende 4 opeen-

volgende kwartalen niet onderworpen is geweest aan de RSZ-wet wegens de tewerkstelling van meer dan 3 (aanwerving vierde werknemer) of meer dan 4 (aanwerving vijfde werknemer) werknemers. Gelegenheidswerknemers, dienstboden, leerlingen en deeltijds leerplichtigen worden hierbij niet in beschouwing genomen. Uit onderstaand overzicht zal blijken dat voor de aanwerving van de vierde en vijfde werknemer hetzelfde voordeel geldt als voor de aanwerving van de derde werknemer.

4. Overzicht

Hieronder vindt u een schematisch overzicht van het verminderingsbedrag en het aantal kwartalen waarvoor de vermindering toegepast kan worden.

Voor een volledig overzicht van de maatregelen waarop een werkgever aanspraak kan maken bij de aanwerving van bepaalde werknemers, verwijzen wij graag naar www.aandeslag.be.

Eline Verfaillie
JURISTE

Aanwerving	Bedrag vermindering	Kwartalen met vermindering	Periode
Eerste aanwerving	1.500 EUR	5 kwartalen	13 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van de eerste aanwerving
	1.000 EUR	4 kwartalen	
	400 EUR	4 kwartalen	
Tweede aanwerving	1.000 EUR	5 kwartalen	13 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van de tweede aanwerving
	400 EUR	8 kwartalen	
Derde aanwerving	1.000 EUR	5 kwartalen	9 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van de derde aanwerving
	400 EUR	4 kwartalen	
Vierde aanwerving	1.000 EUR	5 kwartalen	9 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van de vierde aanwerving
	400 EUR	4 kwartalen	
Vijfde aanwerving	1.000 EUR	5 kwartalen	9 kwartalen in een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van de vijfde aanwerving
	400 EUR	4 kwartalen	

☉ Wij verifiëren uw vestigingseenheden zodat u geen RSZ-verminderingen verliest!

Ten gevolge van de 6^{de} Staatshervorming worden vanaf 1 juli 2014 de bevoegdheden en de middelen voor (bepaalde) RSZ-doelgroepverminderingen overgedragen aan de Gewesten.

Dit betekent dat elk Gewest een eigen beleid kan gaan voeren bij toekenning van deze RSZ-doelgroepverminderingen. Zo kan het bv. gebeuren dat er na 1 juli 2014 andere voorwaarden gelden om een RSZ-doelgroepvermindering te genieten in het Vlaamse, Brusselse of Waalse Gewest. Door deze regionalisering wordt de plaats van tewerkstelling van uw werknemers een cruciaal element om te bepalen welke regionale vermindering van toepassing is. Deze plaats van tewerkstelling zal worden bepaald aan de hand van de vestigingseenheid.

Het is daarom van groot belang dat alle vestigingseenheden waar u personeel tewerkstelt, correct genoteerd staan in de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO). De overheid stelt vast dat vandaag méér dan 10.000 werkgevers geen enkele vestigingseenheid hebben staan in de KBO, los van het feit dat talloze vestigingseenheden wellicht niet (meer) op het juiste adres staan, of dat sommige vestigingseenheden kunnen ontbreken in de KBO.

Om problemen te voorkomen met uw RSZ-verminderingen vanaf het derde kwartaal 2014, biedt SSE haar klanten een speciale service aan.

Indien u wenst dat wij uw vestigingseenheden checken in de KBO, en zo nodig aanvullen en/of verbeteren, gelieve u via volgende link te willen registreren: www.easypay-group.com/acties/vestigingseenheden.

Wij doen automatisch het nodige voor uw onderneming. Het voordeel is bovendien dat ook alle andere overheden uw juiste gegevens kennen via KBO.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA

☉ Straks één enkele gezinsbijslagregeling voor werknemers, zelfstandigen en overheidspersoneel!

Vanaf 1 juli 2014 zou de bevoegdheid voor de gezinsbijslag worden overgedragen naar de gemeenschappen, en voor Brussel naar de gemeenschappelijke gemeenschapscommissie. Om deze bevoegdheidsoverdracht vlot te laten verlopen, worden de gezinsbijslagregelingen voor werknemers en zelfstandigen geharmoniseerd. De Kinderbijslagwet Werknemers wordt omgevormd tot de Algemene Kinderbijslagwet, waarin de kinderbijslagregeling van de zelfstandigen wordt geïntegreerd. Ook de bedragen van de kinderbijslag voor zelfstandigen en werknemers worden gelijk. De socio-professionele opdeling tussen de sectoren van werknemers en zelfstandigen blijft echter behouden, zodat men met de eigenheid van de sectoren rekening kan houden.

De vereenvoudiging die de Algemene Kinderbijslagwet inhoudt, geldt ook voor de toekenning van de gezinsbijslag in de openbare sector, aangezien de wet ook voor de contractuele en statutaire personeelsleden van toepassing is.

Concreet betekent de vereenvoudiging ook dat alle kinderbijslagen worden uitbetaald door de kinderbijslagfondsen. De taken van de

socialeverzekeringsfondsen op dit vlak worden door de kinderbijslagfondsen overgenomen.

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



● 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 2013 of 2014, 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 2013 voor werknemers die in de loop van 2013 hun arbeidsprestaties verminderd hebben, moet verrekend worden met het vakantiegeld 2014. Ook voor de werknemers die in 2013 genoten hebben van (Europese) aanvullende vakantie, moet er een verrekening gebeuren met het vakantiegeld 2014.



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.

Versterking fiscale werkbonus vanaf 1 april 2014

Werknemers die recht hebben op een 'sociale werkbonus' (vermindering van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen die toegekend wordt aan werknemers met een laag loon) kunnen in principe tevens aanspraak maken op een fiscale werkbonus, m.n. door toepassing van een vermindering van de bedrijfsvoorheffing in hoofde van de werknemer.

Vanaf 1 april 2014 wordt de vermindering bedrijfsvoorheffing via de fiscale werkbonus verhoogd van 8,95 % tot 14,40 % van de toegekende sociale werkbonus.

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

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

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