

een uitgave van uw sociaal secretariaat

Beste Lezer,

Hierbij vindt u onze nieuwste editie van SSE-Link. Binnen het kader van het langer aan het werk houden van werknemers werden belangrijke maatregelen genomen ten voordele van werkgevers die oudere werknemers aanwerven. Gezien de huidige schaarste op de arbeidsmarkt kan dit voor u als werkgever mogelijk een overweging in uw aanwervingsbeleid zijn. U leest de beknopte informatie in deze newsletter. Meer praktische info kan u bekomen bij uw persoonlijke dossierbeheerder. Wij staan verder oa. ook even stil bij de nieuwe wijzigingen aan de reglementering rond tijdskrediet. Hierin noteren we enerzijds een versoepeling van de mogelijkheden voor bepaalde categorieën werknemers, en anderzijds een terugschroeven van het recht op uitkeringen. Via dit voorwoord deel ik u ook graag mee dat SSE sedert april gestart is met een vestiging te Frankrijk (Rijsel). Hebt u werknemers die volgens de franse reglementering dienen verloond te worden? Dan kan u steeds met ondergetekende contact nemen op 051/480.180.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
Directeur SSE vzw.

» Tijdskrediet: wat is nieuw sinds 1 juni 2007?

S Sedert 1 juni is de reglementering rond het tijdskrediet op een aantal punten gewijzigd. **S** Enerzijds is er een versoepeling inzake het tijdskrediet voor oudere werknemers en het organiseren van 1/5 tijdskrediet. **S** Anderzijds wordt het recht op onderbrekingsuitkeringen bij voltijds tijdskrediet teruggeschroefd.

1. Recht op 1/5 tijdskrediet voor alle 55-plussers

In een onderneming mag slechts 5% van de werknemers op hetzelfde moment tijdskrediet opnemen. Sinds 1 juni 2007 mogen werknemers ouder dan 55 jaar steeds 1/5 tijdskrediet opnemen, zelfs wanneer reeds 5% van het personeel in tijdskrediet is.

Eenzijds tellen zij dus niet langer mee bij de berekening van het aantal mensen dat tegelijk in tijdskrediet is. Anderzijds worden werknemers ouder dan 55 jaar die 1/5 tijdskrediet opnemen, ook niet langer meer meegeteld in het personeelsbestand waarop de 5% berekend wordt.

De werkgever kan de aanvangsdatum van het tijdskrediet voor werknemers met "sleutelfuncties" met maximum 12 maanden uitstellen. Wat precies begrepen wordt onder "sleutelfunctie" kan zowel op sectoraal als op ondernemingsniveau gedetailleerder omschreven worden.

2. Tijdskrediet voor 50-plussers: anciënniteitsvoorwaarde versoepeld

Werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsduur wensen te verminderen met 1/5 of die halftijds tijdskrediet willen opnemen, moeten sinds 1 juni 2007 slechts 3 in plaats van 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Werkgever en werknemer kunnen onderling een nog kortere anciënniteitsvoorwaarde overeenkomen van:

- Minimum 2 jaar voor nieuw aangeworven werknemers van minstens 50 jaar.
- Minimum 1 jaar voor nieuw aangeworven werknemers van minstens 55 jaar.

Deze soepelere anciënniteitsvoorwaarde geldt zowel voor de gewone loopbaanvermindering met 1/5, als voor het specifieke stelsel van vermindering van de arbeid tot een halftijdse baan en 1/5 loopbaanvermindering voor 50-plussers.

3. Soepeler organisatie van 1/5 tijdskrediet

Vóór 1 juni 2007 kon 1/5 tijdskrediet slechts opgenomen worden per volledige of per halve dag. Deze mogelijkheid blijft behouden, maar sinds 1 juni kan er voor een periode van maximum 12 maanden ook voorzien worden in een gelijkwaardige alternatieve regeling.

In principe wordt deze gelijkwaardige regeling vastgelegd in een CAO. Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming, kan de regeling echter ook vastgelegd worden in het arbeidsreglement en moet er over de regeling een schriftelijk akkoord bestaan tussen de werkgever en de betrokken werknemer(s).

Deze versoepeling maakt het voor de werknemer bv. mogelijk om dagelijks wat vroeger te stoppen of om 1 volledige week op 5 thuis te zijn of...

4. Het recht op onderbrekingsuitkeringen bij voltijds tijdskrediet teruggeschroefd tot 1 jaar

Het recht op uitkeringen bij voltijds tijdskrediet wordt vanaf 1 juni 2007 beperkt tot 1 jaar in plaats van tot 5 jaar.

Het recht op tijdskrediet op zich zal via een sector- of ondernemings-CAO wel nog steeds kunnen uitgebreid worden van 1 jaar tot 5 jaar, maar zonder dat daar echter uitkeringen zullen tegenover staan.

In volgende gevallen zal men toch nog gedurende maximum 5 jaar onderbrekingsuitkeringen kunnen genieten:

- Tijdskrediet voor de opvoeding van een kind tot 8 jaar;
- Tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorgen, van bijstand aan een zwaar ziek familielid of van zorg aan een inwonend en thuisverzorgd gehandicapt kind ouder dan 8 jaar;
- Tijdskrediet voor het volgen van bepaalde bijscholingen.

Deze beperking geldt voor alle nieuwe aanvragen of aanvragen tot verlenging vanaf 1 juni 2007.

Isabel De Smet
Juriste

Inhoud

	<i>blz.</i>
• Beste lezer	1
• Tijdskrediet: wat is nieuw sinds 1 juni 2007	1
• Oudere werknemers in uw bedrijf: niets dan voordelen!	2
• Wist u dat u via ons sociaal secretariaat een goedkope lening kunt krijgen voor startende zelfstandigen?	3
• Gratis hulp van vrienden, familieleden, buren, ... in Uw zaak?	3
• Snelberichten	4

SSE-Link » Oudere werknemers in uw bedrijf: niets dan voordelen!

Het aanwerven van oudere werknemers kan voor u als werkgever heel wat voordelen opleveren. Een overzicht van de belangrijkste maatregelen bij de aanwerving van een oudere werknemer worden hierna voor u op een rij gezet.

1. Tewerkstellingspremie voor 50+

Indien een werkgever uit het Vlaamse Gewest een 50-plusser aanwerft met een contract van onbepaalde duur, kan hij in aanmerking komen voor een vermindering van zijn loonkost voor een periode van maximum 4 kwartalen (**tabel 1**).

Afhankelijk van het bedrag van het werkelijk betaald brutoloon, ontvangt de werkgever per kwartaal een tegemoetkoming van de VDAB:

Brutoloon per kwartaal	Tewerkstellingspremie per kwartaal
2.400 – 6000 EUR	1.200 EUR
6.000 – 10.500 EUR	2.100 EUR
Vanaf 10.500 EUR	3.000 EUR

2. Versterkte RSZ-doelgroepvermindering: activa voor 45+

Door de toekenning van een RSZ-vermindering aan de werkgever en een werkuitkering aan de werknemer, wordt de herinschakeling van werkzoekenden op de arbeidsmarkt gestimuleerd (**tabel 2**).

Indien bovenstaande voorwaarden voldaan zijn, kan u als werkgever genieten van volgende voordelen:

Vermindering werkgeversbijdragen RSZ (indien de werknemer gedurende een volledig kwartaal voltijds werkt)	Vermindering per kwartaal
(1)	1.000 EUR van kwartaal 1 tot 5 400 EUR van kwartaal 6 tot 21
(2)	1.000 EUR van kwartaal 1 tot 21

3. Twee RSZ-doelgroepverminderingen voor oudere werknemers: voor werknemers respectievelijk vanaf 50 jaar of 57 jaar

3.1. RSZ-doelgroepvermindering oudere werknemers vanaf 50 jaar (**tabel 3**)

3.2. RSZ-doelgroepvermindering oudere werknemers vanaf 57 jaar (**tabel 4**)

Opmerking: de doelgroepvermindering activa kan niet worden gecumuleerd met de doelgroepvermindering voor oudere werknemers. De twee doelgroepverminderingen voor oudere werknemers kunnen wel worden gecumuleerd, doch er geldt een aparte berekeningsformule.

Eline Verfaillie
Juriste

Tabel 1

Voorwaarden in hoofde van WERKGEVER	Voorwaarden in hoofde van WERKNEMER
1. Werkgever van een privé-onderneming	1. 50 jaar of ouder zijn
2. Exploitatietzel in het Vlaamse Gewest	2. Gedurende 14 dagen voorafgaand aan indiensttreding ingeschreven zijn bij VDAB als niet werkende werkzoekende
3. De geldende loon- en arbeidsvoorwaarden naleven	3. Aangeworven met een contract voor onbepaalde duur
4. Uw loonkosten werden gedurende het jaar voorafgaand aan de aanvraag niet voor meer dan 50% gefinancierd met subsidies door de federale of Vlaamse overheid	4. In de 6 maanden vóór de indiensttreding niet gewerkt hebben bij dezelfde of bij een andere onderneming van dezelfde T.B.E.
	5. Minstens 5 opeenvolgende kwartalen tewerkgesteld worden in de onderneming

Tabel 2

WERKGEVER	WERKNEMER
U bent ofwel:	De werknemer is ofwel:
- werkgever uit de privé-sector	1. - Minstens 45 jaar
- werkgever van een autonoom overheidsbedrijf, openbare K.I., openbaar uitzendbureau, openbare maatschappij voor personenvervoer, provincie/gemeente en u neemt contractueel personeel in dienst	- Ingeschreven als niet werkend werkzoekende en levert het bewijs dat hij was ingeschreven als niet werkend werkzoekende gedurende:
- werkgever van een onderwijsinstelling en u neemt contractueel onderhouds-, administratief of ondersteunend personeel in dienst	- 156 dagen in de loop van de maand en 9 kalendermaanden voorafgaand (1) OF
	- 312 dagen in de loop van de maand en 18 kalendermaand voorafgaand (2).
	2. - Minstens 45 jaar
	- Ingeschreven als niet werkend werkzoekende en levert het bewijs dat hij was ingeschreven als niet werkend werkzoekende gedurende 468 dagen in de loop van de maand en 27 kalendermaand voorafgaand (2)
	- Uitkeringsgerechtigde volledige werkloze*
	3. - Minstens 45 jaar
	- Ingeschreven als niet werkend werkzoekende en levert het bewijs dat hij was ingeschreven als niet werkend werkzoekende gedurende 468 dagen in de loop van de maand en de 27 voorafgaande kalendermaanden (2)
	- GEEN uitkeringsgerechtigde volledige werkloze

* In het tweede geval kan de werknemer genieten van een werkuitkering. Deze bedraagt 500 EUR per maand (van kalendermaand 1 tot 30) en wordt betaald door de RVA. De werkgever mag de werkuitkering in mindering brengen van het nettoloon van de werknemer.

Tabel 3

Voorwaarden werkgever	Voorwaarden werknemer	RSZ-verminderingbedrag
Werknemer tewerkstellen die onderworpen is aan alle takken van RSZ	1. Onderworpen aan alle takken van RSZ	Percentage van 400 EUR Het bedrag verhoogt bij stijging van de leeftijd
	2. Minstens 50 jaar op de laatste dag van het betrokken kwartaal	
	3. Brutoreferteloon < 12.000 EUR per kwartaal	
	4. Behoren tot categorie 1 van de structurele vermindering	

Tabel 4

Voorwaarden werkgever	Voorwaarden werknemer	RSZ-verminderingbedrag
Werknemer tewerkstellen die onderworpen is aan alle takken van RSZ	1. Minstens 57 jaar op de laatste dag van het betrokken kwartaal	Percentage van 400 EUR Het bedrag verhoogt bij stijging van de leeftijd
	2. Behoren tot categorie 1 van de structurele vermindering	

» Wist u dat u via ons sociaal secretariaat een goedkope lening kunt krijgen voor startende zelfstandigen?



S Inderdaad, zowel ons sociaal secretariaat SSE als de "Koninklijke Unie van de Middenstand" (KUM), partner van de EASYPAY GROUP, zijn erkend als steunpunt van het Participatiefonds. Deze laatste is een financiële instelling van de federale overheid die het ondernemerschap ondersteunt en stimuleert.
S
S
E
L
i
N
K Ter informatie, zowel KUM als EASYPAY GROUP behoren tot de oprichters van het ondernemingsloket "Eunomia".

1. Soorten leningen

U kunt bij ons terecht voor drie soorten leningen:

1.1. Startlening

U kunt maximum 30.000 EUR lenen tegen een rentevoet van 3% tot 4%. Als voorwaarde geldt dat je, alvorens je de zelfstandige activiteit opstart, sedert minstens drie maand ingeschreven moet zijn als niet-werkende werkzoekende.

1.2. Plan Jonge Zelfstandigen

Voor hen geldt dezelfde lening als hierboven, maar daar komt 375 EUR/maand bovenop (in de voorbereidingsfase) en 4.500 EUR renteloze lening ter voorziening van het levensonderhoud. Als voorwaarde geldt hier dat je jonger moet zijn dan 30 jaar en sedert minstens drie maand ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende.

1.3. Impulseo

Dit betreft een specifiek pakket aan leningen (gelijkaardig aan de startlening) en premies voor startende huisartsen.

2. Informatie

Voor meer info kunt U terecht bij:
Dhr. Yves Vandewal
Koninklijke Unie van de Middenstand vzw
Fr.Rooseveltpaan 235, 9000 Gent
09/265 95 14
yves.vandewal@kum.be

» Gratis hulp van vrienden, familieleden, burenen,... in Uw zaak?

S Vele ondernemers kampen met onverwachte omstandigheden, seizoens- of dagpieken,...
S waardoor men wel eens arbeidskrachten te kort
E komt. Mag men dan zomaar vrienden, familie,
L burenen... inschakelen om te helpen? Zij zijn mis-
i schien zelfs bereid om gratis een handje toe te
N steken? Mag men hen echter zonder formalitei-
K ten laten helpen?

1. Helpen bij een zelfstandig familielid, vriend, buur, kennis

Van zodra iemand een zelfstandige met een zekere regelmaat helpt, moet deze zich in regel stellen met de sociale zekerheid. Dan zijn er twee mogelijkheden:

1. ofwel werkt die "hulp" onder het gezag van de werkgever en moet deze hem inschrijven als werknemer (vb. dimona, sociale bijdragen,...);
2. ofwel is er helemaal geen sprake van enige gezagsrelatie waardoor men spreekt van een zelfstandig helper. In de praktijk zullen de controlediensten in geval van familieleden gemakkelijker aanvaarden dat er geen gezagsrelatie bestaat.

Ook zo'n zelfstandige helper moet zich aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds en bijdragen betalen volgens zijn inkomen. Sommige helpers moeten dit evenwel NIET doen:

a) Help(st)ers jonger dan 20 jaar:

Help(st)ers jonger dan 20 jaar dienen zich pas aan te sluiten bij een sociaal verzeke-

ringsfonds vanaf 1 januari van het jaar waarin zij 20 jaar worden. Wanneer zij echter vóór hun 20 jaar huwen, dan geldt voor hen, vanaf hun huwelijksdatum, wel het sociaal statuut.

b) Help(st)ers die minder dan 90 dagen per jaar werken:

Help(st)ers die minder dan 90 dagen per jaar werken, moeten zich niet aansluiten wanneer hun activiteit niet regelmatig is. Onder een regelmatige bezigheid verstaat men een zelfde bezigheid die gedurende verschillende jaren tijdens een of meerdere zelfde periodes van het jaar wordt uitgeoefend.

Ook de echtgenoot-hulp(st)er kan onder deze categorie vallen in zoverre men hoogstens toevallig helpt. Deze zal hiertoe een verklaring op erewoord moeten toesturen naar het socialeverzekeringsfonds van de zelfstandige partner. Zoniet kunt U onder het wettelijk vermoeden van meewerkende echtgenoot ressorteren en dient U zich verplicht aan te sluiten.

c) Student die recht geven op kinderbijslag:

In bepaalde gevallen (vb. teveel gepresteerde arbeidsuren,...) kan het recht op kinderbijslag immers verloren gaan.

De sociale inspectie aanvaardt in principe dat bepaalde familieleden gratis kunnen komen helpen als zelfstandig helper zonder dat U hen moet inschrijven. De sociale inspectie zal het daarentegen veel moeilijker hebben met de veelvuldige hulp van vrienden en burenen.

Veel zal afhangen van de feitelijke situatie.

2. Helpen in de vennootschap van een familielid, vriend, buur, kennis

Zodra uw zaak in een vennootschapsvorm wordt uitgbaat is geen hulp van vrienden, kennissen,...mogelijk. Juridisch gezien heeft de vennootschap immers geen familie of vrienden. Gratis hulp is hier dus uitgesloten.

3. Helpen als vrijwilliger bij een zelfstandig familielid, vriend, buur, kennis of in de vennootschap van een familielid, vriend, buur, kennis

Het statuut van vrijwilligers is tegenwoordig strikt omschreven. Hulp aan familie of vrienden vallen niet onder dit wettelijk statuut.

Depreitere Bart
Jurist



» Snelberichten...

Wist u dat ...

... de juridische dienst van EASYPAY GROUP u abonnementsformules voor juridische dienstverlening op maat van uw onderneming aanbiedt? Daarbij wordt het b.v. mogelijk om rechtstreeks de juristen te contacteren, zonder de tussenkomst van de hotline of uw dossierbeheerder, om ook tijdens het verlof van uw ervaren personeelsmedewerker antwoorden te krijgen op uw sociaal-juridische vragen,...

Indien u meer informatie wenst, kunt u daarvoor contact opnemen met Isabel De Smet op het telefoonnummer 051/48.69.68 of via e-mail op juridische-dienst@easypay.be

10de feestdag 2008

Volgend jaar vallen 1 mei en Hemelvaartdag samen. Dit heeft tot gevolg dat één van de 10 wettelijke feestdagen verloren zou gaan. Daarom heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) op vraag van de minister van Werk, Peter Van Velthoven, een advies uitgebracht om één van de feestdagen op zondag 10 augustus te plaatsen. Op die manier kunnen de bedrijven naar eigen keuze een vervangende feestdag vastleggen.

De minister volgt echter dit advies niet en roept 2 mei 2008 uit tot 10de feestdag. De minister argumenteert de keuze als zijnde ideaal voor de gezinnen: "Mensen krijgen de kans om 4 dagen samen te zijn met hun gezin. Het is dan bovendien de periode van de lente- en communiefeesten. Voor vele gezinnen is een extra dagje verlof dan ook welkom." Aangezien dit reeds tot heel wat reacties heeft geleid is het nog maar de vraag of dit ook effectief zal worden toegepast. Wordt vervolgd!!

Barema's per leeftijd niet meer toegelaten?

De sociale partners vragen aan de sectoren om zich te engageren om de bestaande lonen op

basis van leeftijden te toetsen aan de Europese wetgeving. Deze voorziet immers in een verbod om een verschillend loon voor een verschillende leeftijd toe te passen. Er moet door de sectoren uiterlijk begin 2009 afspraken gemaakt worden. Er werd reeds een werkgroep samengesteld met deskundigen van de sociale partners en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Zij hebben reeds een checklist en een begeleidende tekst uitgebracht om de sociale partners te helpen in dit project. Meer informatie hierover kunt u vinden op de website www.werk.belgie.be onder de rubriek NIEUWS checklist Seksneutraliteit en functieclassificaties.

Ter herinnering: wat met werknemers met onvoldoende vakantierechten tijdens de collectieve sluiting van uw onderneming?

Werknemers kunnen tijdelijk werkloos gesteld worden voor de dagen die niet gedekt worden door vakantiegeld, wanneer zij niet of niet voldoende openstaande vakantiedagen meer hebben om de volledige periode van collectieve sluiting te kunnen overbruggen. Zij kunnen onmiddellijk werkloosheidsuitkeringen genieten, zonder dat zij eerst een wachttijd moeten doorlopen. Wel moeten zij eerst alle wettelijke vakantiedagen waar ze recht op hadden, opgenomen hebben.

Als werkgever moet U vóór de aanvang van de sluitingsperiode een controleformulier C3.2A overhandigen aan de werknemer, die dit steeds in zijn bezit moet hebben. De werknemer duidt op dit formulier de dagen die hij werkt aan. Op het einde van de maand tijdelijke werkloosheid overhandigt U een formulier C3.2-werkgever dat voor de werknemer dienst doet als betaalformulier. Dit geldt zowel voor arbeiders als voor bedienden.

Karolien Van den Perre
Juriste



Sociaal Secretariaat

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48 01 80
Fax 051/48 01 82
E-mail: info@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw Sociaal Secretariaat

F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: handelenambacht@easypay.be



Sociaal Secretariaat

Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel
Tel. 02/743 05 35
Fax 02/734 26 06



Verschijnt driemaandelijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menue
Isabel De Smet
Steven Naessens
Karolien Van den Perre
Bart Depreitere
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie

Juridische dienst SSE vzw
erkend sociaal secretariaat nr. 920-921

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.

Vormgeving & Realisatie

Proprint - Wingene