

een uitgave van uw sociaal secretariaat

SSE bestaat 10 jaar!

Dit jaar bestaat SSE het erkend sociaal secretariaat van Groep Easy pay 10 jaar. Het ideale moment voor een terug – en vooruitblik.

Het ontstaan van SSE gaat terug tot in 1984 toen het « Sociaal Bureau Easy pay » werd opgericht als niet-erkend sociaal secretariaat van de softwaregroep EASYPAY, actief in de ontwikkeling van softwarepakketten voor loonadministratie, tijdsregistratie en human resources.

De erkenning in 1996 was de aanzet voor een permanente groei. In 1998 werd een eerste kantoor geopend te Brussel en in 2000 werd een kantoor geopend te Hasselt. Eveneens in 2000 werd een participatie genomen in het sociaal secretariaat Handel & Ambacht te Gent.

In 2003 werd onder impuls van SSE het erkend ondernemingsloket EUNOMIA opgericht met enkele partners.

Sedert 2004 is er het samenwerkingsverband met de Groep Steunt Elkander (zie blz. 3) die de opening van een tweede kantoor te Brussel met zich bracht. Deze samenwerking geeft ons de mogelijkheid tot het aanbieden van de diensten van een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen.

In 2005 werden antennes opgericht te Moeskroen en te Tienen zodat SSE ook vanuit die locaties dienst kan verlenen. Verdere uitbreidingen in binnen – en buitenland worden thans voorbereid.

Doorheen de jaren heeft SSE het service-aanbod uitgebreid zodat een alles-omvattende dienstverlening in de sociale administratie, van selecties over opleidingen tot loonberekeningen, sociale audit, enz. thans een feit is. Het aantal op maandbasis verwerkte werknemers is inmiddels gestegen naar 130.000.

Ook in 2006 wensen wij verder te werken aan de groei en de uitbouw van SSE. Wij hopen dit samen met u te kunnen doen en u op deze manier nog beter van dienst te kunnen zijn.

Nikolaas Deloof
Directeur SSE vzw.

Inhoud

blz.

- SSE bestaat 10 jaar 1
- Firmawagens, nieuwe bedragen vanaf 2006 .. 1
- Tewerkstellen buitenlandse werknemers.....2
- Groep steunt elkander stelt zich voor3
- Een werknemer is meer dan 7 dagen arbeidsongeschikt: waarop moet u letten indien u de overeenkomst wenst te beëindigen?3
- Snelberichten4

» Firmawagens : nieuwe bedragen vanaf 2006

S De regelgeving rond de firmawagens is op korte **S** tijd enorm snel geëvolueerd. We zijn na de invoering van het nieuwe systeem van de CO2-taks **E** ondertussen een jaar verder en de eerste indexatie is een feit. Tegelijk zijn ook de bedragen die **L** gebruikt worden voor de fiscale waardering **i** geïndexeerd. Daarom geven we hieronder een **N** kort overzicht van de huidige wetgeving.

Sociaalrechtelijk

Het ter beschikking stellen van een firmawagen door de werkgever aan een werknemer die deze voor privé doeleinden gebruikt, wordt beschouwd als een voordeel in natura. Als uitzondering op de algemene regel is dit voordeel in natura echter niet onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen.

Sinds januari 2005 is er een solidariteitsbijdrage verschuldigd, welke wordt berekend op basis van de CO2-uitstoot van de wagen en het brandstoftype van het voertuig. De CO2-uitstoot vindt u in:

- Het gelijkvormigheidsattest van de wagen
- Het proces-verbaal van gelijkvormigheid
- Op de website www.environment.fgov.be

Vanaf 01.01.2006 ziet de berekeningswijze voor de bijdrage na indexatie er als volgt uit:

- Benzinevoertuigen:
[(CO2-uitstoot x 9) - 768] : 12 x 1,0225
- Dieselveertuigen :
[(CO2-uitstoot x 9) – 600] : 12 x 1,0225
- LPG-voertuigen:
[(CO2-uitstoot x 9) - 990] : 12 x 1,0225

Deze bijdrage moet minstens €21,30 per maand bedragen.

Voor voertuigen waarvan de CO2-uitstoot niet kan worden achterhaald, wordt de CO2-uitstoot bepaald op 182g/km voor benzinevoertuigen en 165 g/km voor dieselveertuigen. Dit houdt vanaf 1 januari 2006 een maandelijkse bijdrage in van €74,13 voor benzinevoertuigen en €75,41 voor dieselveertuigen.

Fiscaalrechtelijk

Wanneer de werknemer de firmawagen mag gebruiken voor woon-werkverplaatsingen en/of privé-verplaatsingen, is deze firmawagen een belastbaar voordeel in natura.

Dit voordeel wordt berekend door het forfaitaire kilometerbedrag overeenkomstig de fiscale pk van de wagen (zie tabel) te vermenigvuldigen met het aantal privé-kilometers op jaarbasis.

Voor werknemers die op 25 kilometer of minder van hun woonplaats werken, wordt het voordeel in natura bepaald op basis van 5000 km. Voor werknemers die 26 of meer km afleggen, wordt het voordeel berekend op basis van 7500 km.

PK	2006	5000 KM	7500 KM
4	0,1617	67,38	101,06
5	0,1898	79,08	118,63
6	0,2097	87,38	131,06
7	0,2320	96,67	145,00
8	0,2531	105,46	158,19
9	0,2753	114,71	172,06
10	0,3046	126,92	190,38
11	0,3339	139,13	208,69
12	0,3539	147,46	221,19
13	0,3761	156,71	235,06
14	0,3902	162,58	243,88
15	0,4066	169,42	254,13
16	0,4183	174,29	261,44
17	0,4265	177,71	266,56
18	0,4370	182,08	273,13
19 en +	0,4452	185,20	278,25

Jurgen Menuet
Jurist



» Tewerkstellen buitenlandse werknemers

SSE-Link Het gebeurt steeds vaker dat buitenlandse arbeidskrachten op de Belgische arbeidsmarkt terechtkomen. Bij het tewerkstellen van deze buitenlandse werknemers moet U als werkgever met een aantal zaken rekening houden. Hieronder worden enkele van deze elementen toegelicht.

1. Internationale sociale documenten

Arbeidsvergunning – werkgever

Een werkgever die een buitenlandse werknemer op Belgisch grondgebied wil tewerkstellen, moet voorafgaand over een arbeidsvergunning beschikken. Dit is een document waarin aan de werkgever de toelating wordt gegeven om een werknemer van vreemde nationaliteit tewerk te stellen gedurende een welbepaalde periode.

Om dit document aan te vragen, moet de werkgever een aanvraag indienen bij het lokale kantoor van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem of BGDA) die bevoegd is voor de plaats waar de kandidaat-werknemer zal worden tewerkgesteld. De arbeidsvergunning wordt in principe toegekend voor een periode van maximum 12 maanden, maar is verlengbaar.

Arbeidskaart – werknemer

Een buitenlandse werknemer die in België in loondienst wil werken, moet voorafgaand over een arbeidskaart beschikken. Er bestaan 3 soorten arbeidskaarten:

- Arbeidskaart A: wordt voor onbepaalde duur toegekend en geldt voor alle bezoldigde beroepen;
- Arbeidskaart B: wordt voor bepaalde duur van maximum 12 maanden toegekend en is beperkt tot de tewerkstelling bij één enkele werkgever;
- Arbeidskaart C: wordt voor een beperkte duur toegekend, maar geldt wel voor alle bezoldigde beroepen.

De arbeidskaart B wordt automatisch afgeleverd door de bevoegde migratiedienst zodra een arbeidsvergunning aan een werkgever werd toegekend. De arbeidskaarten A en C moeten in principe door de kandidaat-werknemer zelf worden aangevraagd bij het lokale bureau van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, BGDA) bevoegd voor de plaats waar de werknemer woont.

Vrijstellingen arbeidsvergunning/arbeidskaart

Op de verplichting om bij het tewerkstellen van buitenlandse werknemers een arbeidsvergunning of arbeidskaart aan te vragen, bestaat een hele reeks vrijstellingen (art. 2 KB 09/06/1999). Deze voorwaarde geldt b.v. niet bij het tewerkstellen van onderdanen van een lidstaat van de EER en voor bepaalde andere categorieën van werknemers.

2. Internationale fiscaliteit

De grensoverschrijdende fiscaliteit wordt geregeld door bilaterale overeenkomsten gesloten tussen België en de verschillende andere landen, de zgn. dubbelbelastingverdragen.

De algemene regel in de dubbelbelastingverdra-

gen stelt dat een werknemer belastbaar is in het land waar hij zijn werkzaamheden uitoefent ('werkstaatprincipe').

Er bestaan echter twee uitzonderingen op deze algemene regeling:

1. 183- dagenregeling (verblijf korter dan 183 dagen in het buitenland);
2. grensarbeidersregeling (enkel nog in het verdrag gesloten tussen België en Frankrijk).

3. Internationale RSZ

Voor buitenlandse werknemers die bij een Belgische werkgever tewerkgesteld worden, dient men op gebied van het toepasselijke sociale zekerheidsstelsel 3 situaties te onderscheiden:

1. Buitenlandse werknemers die wettelijk verblijven in één van de lidstaten van de EER. In dergelijk geval kan men zich beroepen op de EG-verordening 1408/71 om te bepalen welk sociaal zekerheidsstelsel van toepassing is. Als algemeen principe geldt dat een werknemer die beroepsactiviteiten uitoefent op het grondgebied van een bepaalde staat, in principe zal onderworpen zijn aan het sociale zekerheidsstelsel van die staat (i.e. 'werkstaatprincipe'). Hierop zijn echter tal van uitzonderingen bepaald.

2. Buitenlandse werknemers die niet wettelijk verblijven in één van de lidstaten van de EER, maar in een land waarmee België een bilaterale overeenkomst voor de sociale zekerheid heeft gesloten (b.v. Algerije, Australië, Congo, Turkije, V.S.,...).

In deze bilaterale overeenkomsten werd ook telkens geopteerd voor het aanknopingspunt "plaats waar het werk wordt uitgeoefend" om te bepalen welk sociale zekerheidsstelsel van toepassing is. Ook hier dient men voor nadere bepalingen het verdrag na te lezen.

3. Buitenlandse werknemer die niet wettelijk verblijven in één van de lidstaten van de EER, noch in een land waarmee België een bilaterale overeenkomst voor sociale zekerheid heeft gesloten. In deze omstandigheden regelt de nationale sociale zekerheidswetgeving van de verschillende staten de sociale zekerheidsbescherming.

Indien u ter zake nader advies wenst, kunt u contact opnemen met de juridische dienst via uw dossierbeheerder.

Bart Depreitere
Jurist



» Snelberichten...

Indienen vakantieattesten

Traditiegetrouw zal, behoudens tegenbericht van uwentwege, het vakantiegeld voor de bedienden in uw onderneming in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Heeft u een bediende aangeworven in de loop van het jaar 2005 of 2006, dan vragen wij u vriendelijk om de vakantieattesten van hun vorige werkgevers 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 (voor het vakantiegeld als arbeider) op te vragen en ons te bezorgen.

Vergeet tenslotte niet aan te duiden welke jongeren hun studies hebben beëindigd of stopgezet. Zij kunnen eventueel in aanmerking komen voor jeugdvakantiedagen.

Indienen attesten grensarbeid "276 Grens"

Werkgevers die grensarbeiders tewerkstellen, dienen het attest "276 Grens" in te vullen en op te sturen ter attentie van de dossierbeheerder. U kunt dit attest bekomen via uw dossierbeheerder. Dit attest zorgt ervoor dat deze werknemer geen belastingen moet betalen in België. Heeft u nog praktische vragen, aarzel niet om ons te contacteren.

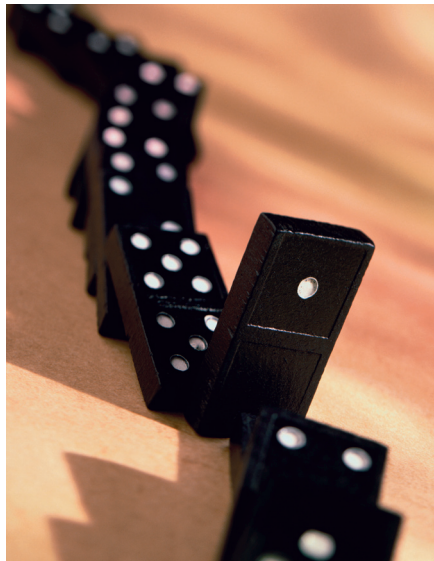
Uitstel Dimona

In de vorige editie van de Link kon u lezen dat vanaf 1 januari 2006 de werkgevers die gelegenhedenarbeiders in de horeca, land- of tuinbouw tewerkstellen, hiervan dagelijks een aangifte moeten doen via Dimona en dat er vanaf dan gebruik moet worden gemaakt van een gelegenhedenformulier. In de ministerraad werd echter op het nippertje beslist om deze verplichtingen opnieuw uit te stellen tot 1 juli 2006. U mag dus nog verder werken met het vertrouwelijke aanwezigheidsregister en met de landbouw- en plukkaarten en u hoeft nog geen Dimona te verrichten. Opgelet! Het uitstel geldt niet voor de werkgevers die reeds vrijwillig zijn ingestapt in het Dimona-systeem.

Provisies vakantiegeld: percentages ongewijzigd t.o.v. vorig jaar

De voorzieningen voor vakantiegeld die in de op 31 december 2005 afgesloten balansen worden geboekt voor de uitbetaling van het vakantiegeld in 2006, mogen worden beschouwd als beroepskosten, in zoverre zij niet meer bedragen dan:

- 18,80% van de vaste en veranderlijke bezoldigingen die in 2005 zijn toegekend aan bedienden die het voordeel van de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers genieten;
- 10,27% van 108/100 van de lonen die in 2005 zijn toegekend aan arbeiders en leerlingen die het voordeel van dezelfde wetgeving genieten. Dit zijn dezelfde percentages als vorig jaar.



Een gesubsidieerd HR-beleid

De ideale kandidaat voor een functie is vaak mannelijk, jong, blank en hoog opgeleid. Het aandeel van mannelijke, jonge, blanke, hoogopgeleiden bedraagt slechts 10% van de werkzoekenden. Het is dan ook niet verwonderlijk dat een aantal vacatures niet ingevuld raken! Een bijkomende vraag die gesteld kan worden, is de vraag of de invulling van een vacature wel afhangt van voorvermelde vereisten?

Specifieke KMO-vereisten m.b.t. persoonlijkheid, kennis en ervaring kunnen worden vastgelegd in objectieve competentieprofielen. Het gevolg van het gebruik van deze profielen is, dat men zich bij een aanwerving minder laat leiden door criteria inzake geslacht, leeftijd, diploma of nationaliteit. Daarnaast zorgt een evaluatie-, opleidings-, en carrièrebeleid ervoor dat de medewerkers goed functioneren en zin hebben om bij te leren en door te groeien binnen de KMO!

Met bovenstaande HR-topics wordt iedere KMO geconfronteerd. Het voeren van een gediversifieerd HR-beleid wordt gestimuleerd door de Federale overheid door middel van de maatregelen binnen het generatiepact. De Vlaamse overheid subsidieert diversiteitsplannen tot 10.000 EUR.

Wenst u informatie over bovenvermelde topics, contacteer Nadine Degrande, nadine.degrande@easypay.be.

Nadine Degrande
Verantwoordelijke divisie diensten

Karolien Van den Perre
Juriste



Sociaal Secretariaat

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



Handel & Ambacht vzw Sociaal Secretariaat

Hoogstraat 13 - 9000 Gent
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: handelambacht@easypay.be



Sociaal Secretariaat

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



Versijnt driemaandlijks

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

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