

Beste lezer,

We bevinden ons in tijden van economische crisis. Dat blijkt uit de dagelijkse persberichten met ontslagen, reorganisaties, herstructureringen ... Dat blijkt ook uit de nieuwe wetgeving die "slaat en zalft". Enerzijds worden bijkomende inkomsten gezocht, anderzijds worden steunmaatregelen gecreëerd. U heeft er alle belang bij van die nieuwigheden te kennen. U kunt er immers uw voordeel mee doen! Zo zijn er de gewijzigde bijdragen voor CO₂-uitstoot van bedrijfswagens. Hoe 'groener' de wagen, hoe goedkoper de bijdrage. Verder in deze SSE - Link leest u er alles over. Eveneens nieuw is het Win-Win plan! In de media werden hieromtrent stoere verklaringen afgelegd (en dito verwachtingen gecreëerd). Wij zetten voor u alles op een overzichtelijk rijtje. Zo komt u precies te weten welke categorieën (jonge en oudere) werkzoekenden u recht geven op deze aanwervings-tegemoetkomingen. Nog nieuw is de aanpassing van de (lang aangekondigde) nieuwe bijdrageregeling brugpensioenen. Enerzijds is dit bedoeld als een vereenvoudiging van het systeem. Anderzijds is dit de voorbode van een maatschappelijk debat over de toekenningscriteria tot brugpensioenen ... In de snelberichten wijzen wij nog even op uw (nieuwe) verplichting tot het invoeren van een alcohol- en drugsbeleid voor 1 april 2010. U kan hiervoor de expertise van ons juridisch team inroepen.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR
SSE VZW

● Inhoud

Voorwoord	1
Aan de slag met goedkope(re) werkkrachten: het WIN-WIN plan!	1
Groene(re) bedrijfswagens: een nieuwe trend	2
Vervangende ondernemers gezocht	3
Kinderbijslag: verschillende types	3
Snelberichten	4

● Aan de slag met goedkope(re) werkkrachten: het WIN-WIN plan!

Werknemers aanwerven kost (veel) geld, zeker in tijden van economische crisis. Om hieraan tegemoet te komen, heeft de federale regering een aantal nieuwe maatregelen gelanceerd: het win-win aanwervingsplan!

In december 2009 heeft de federale regering haar nieuw aanwervingsplan voor jonge en oudere werkzoekenden voorgesteld: het win-win plan. Dit plan is voornamelijk gericht op drie doelgroepen: werkzoekenden jonger dan 26 jaar, uitkeringsgerechtigde werklozen die minstens 50 jaar zijn en uitkeringsgerechtigde werklozen die minimum 1 tot maximum 2 jaar werkzoekend zijn. De maatregelen hebben tot doel de aanwervingskost voor werkgevers tijdens de crisisperiode te verlagen en hierdoor de indienstneming van bepaalde werknemers te stimuleren. Dit wordt gerealiseerd via de activering van de werkloosheidsuitkering: de werkzoekende die in het kader van het win-win

plan wordt aangeworven, blijft tijdens zijn tewerkstelling recht hebben op een uitkering ten laste van de RVA (maximum 1.100 EUR per maand). De werkgever mag het bedrag van deze werkuiterkering aftrekken van het nettoloon dat hij dient te betalen aan de werknemer. Daarenboven kan de werkgever in een aantal gevallen genieten van een vermindering of zelfs van een vrijstelling van zijn RSZ-bijdragen. Het loont dus zeker de moeite om te overwegen om een werknemer uit één van de doelgroepen aan te werven!

Hieronder vindt u een schematisch overzicht van de voordelige maatregelen voor de periode 2010-2011. De maatregelen zijn in werking getreden op 1 januari 2010.

Voor bijkomende informatie verwijzen we u naar de website www.winwinplan.be.

Eline Verfaillie
JURISTE

Leeftijd werknemer	Duur inschrijving als werkzoekende	RSZ-vermindering bedrag en duur*	Werkuitkering bedrag en duur*
< 26 jaar	3 mnd in 4 kalendermnd Geen diploma / getuigschrift HSO	Geen	Tijdens de maand van indienstneming en de 23 volgende maanden 1.100 EUR
< 26 jaar	6 mnd in 9 kalendermnd Hoogstens diploma / getuigschrift HSO	Geen	Tijdens de maand van indienstneming en de 23 volgende maanden 1.000 EUR
< 26 jaar	12 mnd in 18 kalendermnd	1.000 EUR/kwartaal 1 tot 5	Tijdens de maand van indienstneming en de 15 volgende maanden 500 EUR
< 45 jaar	12 mnd in 18 kalendermnd	1.000 EUR/kwartaal 1 tot 5	Tijdens de maand van indienstneming en de 11 volgende maanden 750 EUR en daarna gedurende 16 maanden 500 EUR
< 45 jaar	24 mnd in 36 kalendermnd	1.000 EUR/kwartaal 1 tot 9	Tijdens de maand van indienstneming en de 15 volgende maanden 500 EUR
< 45 jaar	36 mnd in 54 kalendermnd	1.000 EUR/kwartaal 1 tot 9 en 400 EUR/kwartaal 10 tot 13	Tijdens de maand van indienstneming en de 23 volgende maanden 500 EUR
< 45 jaar	60 mnd in 90 kalendermnd	1.000 EUR/kwartaal 1 tot 9 en 400 EUR/kwartaal 10 tot 21	Tijdens de maand van indienstneming en de 29 volgende maanden 500 EUR
≥ 45 jaar en < 50 jaar	6 mnd in 9 kalendermnd	1.000 EUR/kwartaal 1 tot 5 en 400 EUR/kwartaal 6 tot 21 indien voltijds*	Geen
≥ 45 jaar	12 mnd in 18 kalendermnd	1.000 EUR/kwartaal 1 tot 21	Tijdens de maand van indienstneming en 11 volgende maanden 750 EUR en daarna gedurende 16 maanden 500 EUR
≥ 45 jaar	18 mnd in 27 kalendermnd	1.000 EUR/kwartaal 1 tot 21	Tijdens de maand van indienstneming en de 29 volgende maanden 500 EUR
≥ 50 jaar	6 mnd in 9 kalendermnd	1.000 EUR/kwartaal 1 tot 5 en 400 EUR/kwartaal 6 tot 21	Tijdens de maand van indienstneming en de 23 volgende maanden 1.000 EUR

* De bedragen in het schema zijn van toepassing op voltijders die een volledig kwartaal gewerkt hebben. Bij deeltijdse tewerkstelling en/of onvoldedige prestaties wordt de maatregel pro rata toegepast.

○ Groene(re) bedrijfswagens : een nieuwe trend

Je leest het overal: groene(re) bedrijfswagens zijn in! Goed voor het milieu is voortaan ook goed voor de portemonnee van de werkgever. De regering heeft hiertoe een eerste aanzet gegeven in 2005 door de RSZ-werkgeversbijdrage te koppelen aan de CO2-uitstoot van de wagen. Nu gaat men een stap verder door vanaf 2010 de berekening van het fiscale voordeel alle aard op de bedrijfswagens te koppelen aan diezelfde CO2-uitstoot. Hoe groen is uw wagenpark en hoe ziet de nieuwe berekeningswijze van het voordeel er uit?

1. Op sociaal vlak

Sinds 1 januari 2005 betaalt de werkgever een bijzondere RSZ-werkgeversbijdrage ("solidariteitsbijdrage") wanneer de werknemer voor privé doeleinden gebruik maakt van een bedrijfswagen. Met "privé doeleinden" worden zowel het woon-werkverkeer als de zuivere privé verplaatsingen bedoeld. Deze bijdrage wordt forfaitair berekend op basis van de CO2-uitstoot van de bedrijfswagen.

1.1. CO2-uitstoot

U kunt als werkgever de CO2-uitstoot voor de bedrijfswagens van uw voertuigenpark raadplegen:

- op het gelijkvormigheidsattest van het voertuig;
- in het proces-verbaal van gelijkvormigheid van het voertuig;
- in de databank van de Dienst inschrijvingen van de voertuigen (DIV);
- op de website www.energievereters.be/auto (klikken op "de CO2-gids van de auto bestellen").

1.2. Formule

De berekening van de solidariteitsbijdrage gebeurt aan de hand van een formule, die verschilt naargelang het brandstoftype van het voertuig (diesel, benzine of LPG). Het bedrag van de bijdrage is per maand verschuldigd en wordt vanaf 1 januari 2010 als volgt berekend:

- Dieselvoertuigen (D): $(((\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 600) : 12) \times 125,67/114,08$
- Benzinevoertuigen (B): $(((\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 768) : 12) \times 125,67/114,08$
- LPG-voertuigen (L): $(((\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 990) : 12) \times 125,67/114,08$

U kunt het bedrag van de maandelijkse solidariteitsbijdrage per betrokken werknemer berekenen aan de hand van een calculator (Excel-rekenblad) die terug te vinden is op de website van Easypay Group www.easypay-group.com (rubriek juridische info / sleutelcijfers).

2. Op fiscaal vlak

Sinds 1 januari 2010 werd de berekening van het belastbaar voordeel van alle aard, welke geldt in geval van kosteloos gebruik van een firmawagen voor privé doeleinden door de werknemer, aangepast.

2.1. Formule

Dit voordeel wordt als volgt berekend: Forfaitaire kilometers per jaar vermenigvuldigd met de CO2-uitstoot en de CO2-coëfficiënt.

2.2. Forfaitaire kilometers

De huidige forfaitaire kilometers voor persoonlijk gebruik van een bedrijfswagen blijven behouden. De huidige forfaitaire kilometers zijn 5000 of 7500 km op jaarbasis wanneer de afstand woon-werk minder dan 25 km bedraagt dan wel minstens 25 km bedraagt.

2.3. CO2-uitstoot en CO2-coëfficiënt

De CO2-uitstoot van de wagen moet worden geraadpleegd zoals hierboven omschreven.

De CO2-coëfficiënt bedraagt:

- 0,00210 EUR per gram CO2 voor voertuigen met een benzine-, LPG- of aardgasmotor;
- 0,00230 EUR per gram CO2 voor voertuigen met dieselmotor.

2.4. Minimum voordeel

Voor de vaststelling van het voordeel:

- mag het aantal kilometers voor een jaar evenwel niet lager zijn dan 5000 km;
- en per weerhouden kilometer mag het voordeel niet lager zijn dan 0,10 EUR.

2.5. Voorbeeld

Een werknemer krijgt een Peugeot 206, 5 deuren, 1,4 HDI+ (diesel) ter beschikking gesteld van zijn werkgever. Volgens de CO2-gids (zie website FOD Volksgezondheid <https://portal.health.fgov.be/>) heeft deze wagen een CO2-uitstoot van 110 gram per kilometer. De afstand woon-werk bedraagt voor de betrokken werknemer 30 kilometer. Hierdoor zal het forfait van 7500 km worden toegepast.

Berekening voordeel alle aard:

$110 \times 0,0023 \text{ EUR per gram CO2} \times 7.500 \text{ km} = 1.897,50 \text{ EUR op jaarbasis en } 158,13 \text{ EUR op maandbasis.}$

2.6. Vermindering voordeel

Indien de begunstigde werknemer een eigen bijdrage betaalt voor het privé-gebruik van een bedrijfswagen, wordt het belastbaar voordeel met het bedrag van deze eigen bijdrage verminderd.

Karolien Van den Perre

JURISTE



☉ Vervangende ondernemers gezocht

Minister van Middenstand Sabine Laruelle bereidt een wetsontwerp voor om een systeem van vervangende ondernemers in te voeren, uiterlijk tegen midden dit jaar.

De idee is eenvoudig. Soms kan (moet) een ondernemer tijdelijk zijn beroepsactiviteit opschorten, bijvoorbeeld wegens ziekte of omdat hij een tijdlang in het buitenland is. In het belang van de continuïteit van de zaak kan het aangewezen zijn een tijdelijke vervangende bedrijfsleider te zoeken, iemand uit de vertrouwde omgeving of iemand die vreemd is aan de onderneming maar die u aanzoekt om zijn beroepsbekwaamheid.

De Minister wil vraag en aanbod samenbrengen. Door het aanleggen van een nieuw "register van vervangende ondernemers", dat consulteerbaar zal zijn via een speciale website, kunnen mensen die zich kandidaat stellen om ergens in te springen en ondernemers die op zoek zijn naar een tijdelijke vervanger, elkaar vinden. Opzoekingen zullen mogelijk zijn op naam, beroepsactiviteit en plaats.

Indien beide partijen tot een akkoord komen, kan een vervangingscontract gesloten worden tussen de ondernemer die tijdelijk wenst vervangen te worden en de kandidaat die ingeschreven staat op het voormelde register. Het vervangingscontract is per definitie van bepaalde duur. Een ondernemer kan zich maximaal 30 kalenderdagen per jaar laten vervangen via zo'n contract, maar deze termijn is verlengbaar met de periodes van arbeidsongeschiktheid, invaliditeit of moederschapsrust.

Wie zich kandidaat wil stellen als vervangende ondernemer moet zich tot een erkend ondernemingsloket wenden om zich te laten inschrijven op het register. Indien de kandidaat op dat ogenblik nog niet zelfstandig is of een andere zelfstandige beroepsactiviteit uitoefent dan deze waarvoor hij zich kandidaat wenst te stellen, zal het ondernemingsloket vooraf nagaan of de kandidaat voldoet aan de gebeurlijke vestigingsvoorwaarden.

Op het ogenblik dat een kandidaat effectief in een vervangingscontract treedt, wordt zijn inschrijving in de Kruispuntbank op actief ge-

plaatst en wordt hij onderworpen aan het sociaal statuut van zelfstandige.

Een kandidaat kan zich ook laten uitschrijven uit het register. Wie langer dan één jaar op het register ingeschreven staat, zal gevraagd worden of hij/zij wenst ingeschreven te blijven, zoniet wordt zijn naam uit het register verwijderd. Zo wordt maximaal gewaarborgd dat de kandidaten nog effectief bereid zijn een ondernemer tijdelijk te vervangen.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA



☉ Kinderbijslag : verschillende types

U kunt als werkgever vragen krijgen over de geboortepremie of over het soort kinderbijslag waarop uw werknemers recht hebben. De wetgever voorziet verschillende soorten kinderbijslag met specifieke bedragen. We zetten ze voor u even op een rij :

1. Kraamgeld

Het kraamgeld voor een eerste kind, voor een volgend kind of voor meerlingen kan aangevraagd worden vanaf de zesde maand zwangerschap, bij voorkeur met het formulier Model E, terug te vinden op onze website. Het kraamgeld kan betaald worden ten vroegste twee maand vóór de voorziene bevallingsdatum.

2. Basisbijslag

Er bestaat een onvoorwaardelijk recht op basis-kinderbijslag voor elk kind tot en met de maand augustus van het jaar waarin het kind 18 wordt. Daarna is het recht op kinderbijslag afhankelijk van het statuut van het kind (student, werkzoekende schoolverlater, mindervalide...).

3. Leeftijdsubijslag

Aan elk kind wordt bij het bereiken van de leeftijd van 6, 12 of 18 jaar een leeftijdstoelage toegekend vanaf de maand volgend op de verjaardag. Het bedrag is afhankelijk van de leeftijd, de gezinssituatie en/of het mogelijk recht op een toeslag op de kinderbijslag wegens de beroepssituatie van de ouders.

4. Wezenbijslag

Wanneer een ouder overlijdt, is er recht op wezenbijslag. Woont de overlevende ouder samen of herhuwt hij/zij, dan is het bedrag van de wezenbijslag gelijk aan de basisbijslag. Is hij/zij alleenstaande, dan wordt de verhoogde wezenbijslag uitbetaald.

5. Toeslag voor gehandicapte kinderen

De toeslag wordt toegekend bovenop de basisbijslag of de wezenbijslag wanneer het kind door de FOD Sociale Zekerheid erkend is als mindervalide. Afhankelijk van de leeftijd van het kind wordt er geëvalueerd volgens de graad van zelfredzaamheid (oude wetgeving) of volgens de ernst van de gevolgen van de aandoening (nieuwe wetgeving).

6. De sociale toeslagen

De toeslagen op de basiskinderbijslag worden toegekend volgens de sociale categorie van de rechthebbende of bijslagtrekkende en voor zover er voldaan is aan de inkomensvoorwaarden.

We onderscheiden:

- de toeslag voor kinderen van gepensioneerden, van rechthebbenden die reeds langer dan 6 maanden een werkloosheidsuitkering krijgen en van alleenstaande ouders;
- de toeslag voor kinderen van rechthebbenden die reeds langer dan 6 maanden een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid krijgen.

De soorten bijslag en alle bijhorende bedragen kunnen nagelezen worden op onze website.

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 ...

Alcohol- en drugsbeleid

De sociale partners hebben beslist dat een preventief alcohol- en drugsbeleid in elke onderneming absoluut noodzakelijk is. Uiterlijk op 31 maart 2010 dient elke werkgever over een uitgewerkt beleid te beschikken. De opmaak van een beleids- of intentieverklaring (eerste fase) is verplicht voor alle werkgevers. In een tweede facultatieve fase kan de werkgever eventuele maatregelen die in de beleidsverklaring staan verder uitwerken. Verschillende modeldocumenten zijn hiervoor gratis terug te vinden op de website van de Easypay Group (www.easypay-group.com, rubriek modeldocumenten). U kunt ook een cursus bestellen omtrent dit onderwerp via onze website.



Nieuwe bijdrageregeling brugpensioen

De sociale bijdragen inzake brugpensioen zullen vanaf 1 april 2010 aangepast worden. De bestaande forfaitaire bijzondere werkgeversbijdragen brugpensioen bestemd voor RVA en RVP worden vervangen door een procentuele bijdrage. De werknemersinhouingen RVP en RVA worden samengevoegd tot één enkele inhouding. De verschillende bedragen worden ook aangepast. Door de centralisatie van de bijdragen en inhoudingen bij één enkele instelling (RSZ) neigt men naar een vereenvoudiging van het systeem.

Indienen vakantieattesten

Voor klanten van het sociaal secretariaat 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 2009 of 2010, 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.

Provisies vakantiegeld ongewijzigd

De bedragen die in de eindejaarsbalansen geboekt worden als provisie voor de uitbetaling van het vakantiegeld van het volgend jaar, worden als beroepskosten beschouwd. Deze bedragen zijn echter beperkt tot een bepaald percentage van de vaste en variabele bezoldigingen die aan de werknemers zijn toegekend.

- **18,80 %** van de vaste en veranderlijke bezoldigingen die in 2009 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 2009 zijn toegekend aan arbeiders en leerlingen die het voordeel van dezelfde wetgeving genieten.

Dit zijn dezelfde percentages als vorig jaar.

Deborah Petit
JURISTE



▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw



Colofon

VERSCIJNT 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
Aanje Kints
Deborah Petit
Yves Vandewal

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