

Beste lezer,

De voorbije weken en maanden werd geregeld in de media gedebatteerd over fiscale fraude. Het weze duidelijk dat er op dat vlak een tendens is ingezet. Strengere regels, strengere controles. Ook op sociaal vlak komt er een dergelijke verstrenging. Zo is er ondermeer sedert 16 april 2012 een wijziging in de reglementering voor deeltijdse arbeid: bij tewerkstelling buiten de aangeplakte uurroosters zonder registratie van de afwijking is er een (weerlegbaar) vermoeden van voltijdse arbeid. Voor werkgevers houdt dit een belangrijke implicatie in! Bij vaststelling van een overtreding kan de deeltijdse tewerkstelling geherkwalificeerd worden naar een voltijdse tewerkstelling met alle kosten voor gevolg. U leest er meer over verder in deze SSE-Link. Het is belangrijk dat systematische fraude wordt aangepakt. Maar hopelijk blijft er voldoende ruimte voor flexibiliteit. Verder beginnen we in het sociale landschap geleidelijk de crisismaatregelen te ondervinden. Na de pensioenmaatregelen zijn er nu ook aanpassingen op het tijdskrediet. Ook op dit vlak worden de mogelijkheden beperkt. Positiever nieuws, al langer bekend, maar wij brengen het nog even in herinnering zijn de uitgebreidere mogelijkheden op vlak van de tewerkstelling van jobstudenten. Die zijn ruimer geworden. Daarentegen stellen wij in de praktijk vast dat veel werkgevers (en studenten) niet precies weten hoe het in elkaar steekt. Wij herhalen nog even de principes in deze SSE-Link. Aarzel ook niet van uw dossierbeheerder te contacteren. Er kan veel van af hangen! Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof  
DIRECTEUR SSE

## ☉ Inhoud

Voorwoord .....	1
Hoed u voor strengere regels deeltijdse arbeid! .....	1
Tijdskrediet: wat wijzigt er in 2012? .....	2
Kinderbijslag voor een werknemer van wie het gezin in het buitenland verblijft .....	3
Een regelmatige screening van uw verzekeringsportefeuille. Zéér belangrijk! .....	3
Snelberichten .....	4

## ☉ Hoed u voor strengere regels deeltijdse arbeid!

**De sociale inspectiediensten ontdekten de laatste jaren een nieuwe vorm van fraude bij deeltijdse arbeid. Het systeem bestond erin dat de werkgever een "fictief" werkrooster aanplakte, maar in werkelijkheid de deeltijdse arbeidskracht(en) meer uren liet presteren dan voorzien, zonder de afwijkingen te registreren. De werkgever gaf enkel het "fictief" werkrooster aan.**

Overeenkomstig de vroegere regelgeving werd de deeltijdse werknemer, bij gebrek aan geregistreerde afwijkingen, vermoed te hebben gewerkt conform het "fictief" deeltijds werkrooster. Hoewel het vermoeden volgens de rechtspraak weerlegbaar was, konden de inspectiediensten bijna onmogelijk de werkelijke prestaties reconstrueren, net omwille van het gebrek aan registratie van de afwijkende prestaties. Enkel de prestaties die buiten het uurrooster werden gepresteerd op het moment van controle konden worden rechtgezet.

Ter illustratie:

	ma	di	woe	do	vrij	Totaal	
"fictief" rooster	4u	4u	4u	4u	/	16u	16 uren werden aangegeven
werkelijke prestaties	8u	8u	8u	8u	/	32u	16 meeruren werden noch geregistreerd noch aangegeven. De inspectie kon die uren bijna onmogelijk bewijzen.

De wetgever wil deze praktijk een halt toeroepen en grijpt met de Programmawet van 29 maart 2012 in aan de hand van twee weerlegbare vermoedens.

### 1. Sanctie bij niet-registratie van afwijkingen op het deeltijds rooster

*Voortaan zal een deeltijdse werknemer vermoed worden, op weerlegbare wijze, voltijdse prestaties te hebben verricht, wanneer een werkgever een deeltijdse werknemer tewerkstelt waarvoor hij een werkrooster aanplakt zonder evenwel de afwijkingen op dit werkrooster te registreren.*

Er is m.a.w. niet langer een toepassing van het "fictief" bekendgemaakt deeltijds werkrooster. De werknemer wordt vermoed voltijds te hebben gewerkt.

### 2. Sanctie bij niet-openbaarmaking van de deeltijdse rooster

Heeft de werkgever het deeltijdse rooster niet openbaar gemaakt (bv. door aanplakking) dan geldt een vermoeden van voltijdse tewerkstelling voor betrokken werknemer(s). In het verleden bestond discussie of het al dan niet om een weerlegbaar vermoeden gaat.

*De Programmawet verduidelijkt dat het vermoeden van voltijdse tewerkstelling bij afwezigheid van openbaarmaking van deeltijdse werkroosters weerlegbaar is. Dit wil zeggen dat de werkgever de mogelijkheid heeft om te bewijzen dat betrokken werknemer(s) niet voltijds hebben gewerkt.*

### Samengevat

Voortaan geldt een weerlegbaar vermoeden van voltijdse tewerkstelling wanneer:

- Het deeltijdse uurrooster niet wordt openbaar gemaakt;
- De afwijkingen op het aangeplakte rooster niet worden geregistreerd.

Let er als werkgever dus bijzonder goed op dat u steeds deze verplichtingen nakomt. De inspectiediensten zullen hieraan immers bijzondere aandacht besteden.

Stijn Loosvelt  
JURIST

## ☉ Tijdscrediet: wat wijzigt er in 2012?

**De regering Di Rupo heeft een aantal wijzigingen aangebracht aan de betaling van de uitkeringen in het stelsel van tijdscrediet vanaf 2012. Hieronder zetten we de aanpassingen voor u op een rijtje!**

Het stelsel van tijdscrediet werd destijds hoofdzakelijk ingevoerd om aan werknemers de mogelijkheid te bieden een beter evenwicht te vinden tussen de combinatie werk en gezin. De laatste jaren echter werd het stelsel van tijdscrediet meer en meer gebruikt voor allerlei andere doeleinden dan deze waarvoor het oorspronkelijk werd ingevoerd. We denken hier bijvoorbeeld aan het nemen van een sabbatjaar, het maken van een wereldreis, het afbouwen van de loopbaan vanaf 50 jaar. Premier Di Rupo en zijn regering hebben eind 2011 een aantal wijzigingen aangebracht aan het recht op de uitkeringen in het bestaande stelsel van tijdscrediet. Het recht op tijdscrediet zelf werd niet gewijzigd, maar wel de vraag of men recht zal hebben op uitkeringen van de RVA tijdens de opname van het tijdscrediet. Het kan dus zijn dat iemand beantwoordt aan alle voorwaarden om tijdscrediet op te nemen bij de werkgever, maar dat hij hiervoor geen uitkeringen ontvangt.

### 1. Tijdscrediet in de enge zin

#### 1.1 Beperking in de tijd van het recht op uitkeringen

Voortaan wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen het recht op uitkeringen bij tijdscrediet zonder motief en tijdscrediet met motief.

##### 1.1.1 Tijdscrediet zonder motief

Een werknemer die instapt in het systeem van tijdscrediet, kan de onderbrekingsuitkering genieten voor een maximumduur van 12 maanden voltijdse schorsing. Deze duur van 12 maanden stemt overeen met 24 maanden indien de werknemer opteert voor de vermindering van zijn loopbaan tot een halftijdse baan en met 60 maanden in het systeem van 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering. Daarnaast kan een werknemer kiezen voor een combinatie van meerdere systemen beperkt tot een voltijds equivalent van 12 maanden.

##### 1.1.2 Tijdscrediet met motief

De duur van het tijdscrediet met motief is afhankelijk van de reden van opname:

- Zorgverlening aan een kind jonger dan 8 jaar, verlening van palliatieve zorgen, verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2<sup>de</sup> graad, het volgen van een erkende opleiding: maximum 36 maanden;
- Zorgverlening aan kind met een handicap tot

de leeftijd van 21 jaar, verlenen van zorg of bijstand aan zijn zwaar ziek kind of aan een zwaar ziek kind dat deel uitmaakt van het gezin: maximum 48 maanden.

De periode van maximum 36 of 48 maanden wordt uitgedrukt in kalendermaanden en niet in periodes van voltijds equivalent. Opteert een werknemer bijvoorbeeld om tijdscrediet

### 2. Tijdscrediet einde loopbaan: beperking van het recht op uitkeringen

De verhoogde onderbrekingsuitkeringen voor werknemers in het stelsel tijdscrediet einde loopbaan kunnen vanaf 2012 pas ontvangen worden vanaf het ogenblik dat een werknemer 55 jaar is. Bovendien moet de werknemer een



met motief op te nemen voor het zorgen van zijn kind jonger dan 8 jaar onder de vorm van halftijds tijdscrediet, dan bedraagt de maximumduur dus ook 36 maanden.

#### 1.2 Wijziging loopbaan- en anciënniteitsvoorwaarden

Om onderbrekingsuitkeringen in het kader van tijdscrediet zonder motief te kunnen genieten, dient de werkgever op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever een anciënniteit van minstens 2 jaar bij zijn werkgever te hebben. Daarnaast moet hij een beroepsloopbaan van minstens 5 jaar kunnen aantonen. Deze anciënniteitsvoorwaarden gelden evenwel niet indien een werknemer uitkeringen aanvraagt voor tijdscrediet zonder motief onmiddellijk nadat hij zijn recht op ouderschapsverlof heeft uitgeput.

Bij de opname van tijdscrediet met motief dient de werknemer op het ogenblik van zijn schriftelijke aanvraag geen loopbaan van 5 jaar als werknemer te hebben; een anciënniteit van 2 jaar bij zijn huidige werkgever is wel vereist.

beroepsloopbaan van minstens 25 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor werknemers met een zwaar beroep indien dit zwaar beroep voorkomt op de lijst van knelpuntberoepen. Deze werknemers kunnen aanspraak maken op de verhoogde uitkeringen vanaf 50 jaar.

De oude voorwaarden tijdscrediet einde loopbaan blijven evenwel van toepassing op de werknemers van minstens 50 jaar die reeds in het stelsel zitten en dit niet aangevraagd hadden tot aan de pensioenleeftijd. Als overgangsregel is het mogelijk om het bestaande tijdscrediet nog eenmaal te verlengen onder de oude regels. Deze werknemers kunnen verder genieten van het oude systeem indien zij een nieuw aanvraagformulier met de pensioenleeftijd als einddatum indienen.

Een volledig overzicht van de bepalingen inzake tijdscrediet kan geraadpleegd worden op de website van de RVA.

Eline Verfaillie  
JURISTE

## ⦿ Kinderbijslag voor een werknemer van wie het gezin in het buitenland verblijft

**Indien u als werkgever buitenlandse werknemers tewerkstelt van wie de gezinnen in het thuisland blijven wonen, kan u vragen krijgen met betrekking tot het recht op Belgische kinderbijslag. We geven hierbij graag enkele verduidelijkingen.**

Het recht op kinderbijslag voor die werknemers hangt eerst en vooral af van het land waar hun gezin woont:

- Indien het gezin woont in een land waar de Europese sociale verordeningen van toepassing zijn, is er mogelijk recht op de gewone Belgische kinderbijslag alsook op de verhoogde kinderbijslag. Indien er recht is op de kinderbijslag in het land van woonst, kan het verschil bijbetaald worden (in hoofdzaak landen van de Europese Unie).

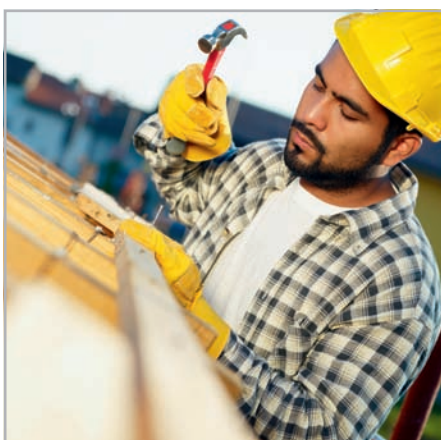
- België sloot ook bilaterale overeenkomsten met een aantal niet-Europese landen. Dit betekent dat een werknemer afkomstig uit dergelijk land ook recht op kinderbijslag kan openen voor zijn kinderen. Het bedrag van de kinderbijslag is vastgelegd in die overeenkomsten.

De landen met deze bilaterale overeenkomst

zijn: Algerije, de landen van ex-Joegoslavië, Marokko, Tunesië, Turkije.

- Voor werknemers uit landen die niet onder de voorgaande categorieën vallen kan er een afwijking aangevraagd worden aan de FOD Sociale Zekerheid.

Het onderzoek naar het recht op kinderbijslag voor kinderen die in het buitenland wonen, moet gestart worden met het invullen van een aanvraag om kinderbijslag. Deze moet



bezorgd worden aan het kinderbijslagfonds waar de werkgever is aangesloten.

Afhankelijk van het woonland, worden vervolgens de nodige formulieren verstuurd, indien mogelijk in de correcte taal.

De wetgeving inzake kinderbijslag voor grensarbeiders is heel complex. Het is onmogelijk om hier gedetailleerd alle regels weer te geven. Het spreekt vanzelf dat u of uw werknemers altijd terecht kunnen op onze site [www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be) om de kinderbijslag te berekenen. U kunt ons uw vraag ook mailen naar [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be) of neem telefonisch contact op via 050/449300.

Véronique van Iseghem

DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW

## ⦿ Een regelmatige screening van uw verzekeringsportefeuille. Zéér belangrijk!

**Als ondernemer of privé-persoon, hebt u er alle belang bij op regelmatige basis uw verzekeringsportefeuille aan een doorlichting te onderwerpen. Uw onderneming, evenals uw privésituatie, is immers een dynamisch gegeven. Uw verzekeringsportefeuille dient dus mee te evolueren. Maar al te vaak stellen wij vast dat dit niet het geval is met soms zeer onaangename gevolgen vandiens...**

Enkele veel voorkomende situaties:

- Dubbele dekking: er blijken bv. 2 identieke polissen onderschreven te zijn bij verschillende maatschappijen;
- Voorziene waarborgen zijn niet meer aangepast aan de huidige situatie met onderen/of oververzekering tot gevolg;
- Te hoge premies;
- Onvoldoende fiscale optimalisatie.

Als onafhankelijk makelaar zijn wij goed geplaatst om uw verzekeringsportefeuille te toetsen aan uw huidige situatie. Maak ons uw dossier over, wij zorgen voor een professionele doorlichting en bezorgen u een transparant auditrapport en maken graag, indien aangevraagd, een tegenofferte op.

We streven altijd naar een evenwichtig opgebouwde verzekeringsportefeuille met oog voor optimale bescherming en dit zowel beroeps- als privématig.

Vul het contactformulier in op de website van de Koninklijke Unie van de Middenstand [www.kum.be](http://www.kum.be) of stuur een mail via [info@kum.be](mailto:info@kum.be). We nemen zo snel mogelijk contact met u op.

Yves Vandewal

DIRECTEUR KUM



