



Chris Verleye
Bedrijfsleider

in dit nummer

Sociale inspectie **P.1**

Nieuwe ontslagregeling **P.2**

Studentenarbeid **P.3**

Sociale inspectie? U hebt meer in de hand dan u denkt!

U kent het: 'Een sociaal controleur moet altijd wel iets vinden.' Toch ronden wij regelmatig sociale controles af zonder regularisaties. Een sociaal controleur vindt dus niet altijd iets.

Er zijn diverse inspectiediensten met telkens een verschillend toepassingsgebied. Een inspecteur van Toezicht Sociale Wetten controleert arbeidsduur, arbeidswetgeving, cao-wetgeving, arbeidsreglement e.d. Sociale inspectie en inspecteurs van de RSZ kijken toe op de correcte aangifte van sociale bijdragen. De meeste discussies gaan over onkostenvergoedingen en allerlei voordelen zoals auto, gsm of groepsverzekering. Nochtans kunnen een degelijke dossieropvolging en een grondige voorbereiding van de controle veel ellende voorkomen.

Zo is bijvoorbeeld de bijzondere bijdrage voor aanvullende pensioenverzekeringen (o.a. groepsverzekering) onbetwistbaar. Door een bijzondere opvolging en rechtstreekse communicatie met de verzekeringsmaatschappijen zijn de verplichte aangiften hiervan sluitend. Is dit niet het geval, dan lukt u vroeg of laat een controle uit. De databank van Sigedis helpt de overheid hierbij.

In de verantwoording van onkostenvergoedingen wordt nogal snel gegrepen naar creatieve verhalen of zelfs overeenkomsten. Enkel een degelijke structuur van deze vergoedingen, gebaseerd op de juiste functieprofielen, maakt een overtuigende indruk.

Over de voordelen alle aard mag men niet naïef denken dat een mooi verhaal de zaak kan redden. Een oprechte aangifte zorgt voor een verhoogde geloofwaardigheid en een positieve perceptie van uw dossier. Geen privégebruik van een gsm? En wat als de gsm-rekening gecontroleerd wordt op telefoongesprekken op feestdagen, of buiten de arbeidsuren? Ook mooi beletterde voertuigen met kinderzitjes of een mountainbike achterop zijn voor een inspecteur argumenten om privégebruik van een firmawagen aan te tonen.

Kortom, een duidelijk, transparant beleid voorkomt veel ellende. U zal overigens versteld staan hoe vlot controles dan verlopen en wat er finaal wel verdedigbaar wordt. Onze medewerkers bereiden samen met u elke controle minutieus voor en wij staan u effectief bij wanneer een inspecteur langskomt!



Nieuwe ontslagregeling 2012: formule Claeys met uitsterven bedreigd?

Vanaf 2012 wordt de ontslagregeling volledig hervormd voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten met aanvang vanaf 01.01.2012. We spreken niet van een nieuwe arbeidsovereenkomst indien de werknemer voordien reeds verbonden was met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever en indien de onderbreking tussen beide overeenkomsten niet langer is dan 7 kalenderdagen. In geval van ontslag vanuit de werkgever wordt er voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 01.01.2012 ook rekening gehouden met de verworven anciënniteit als uitzendkracht bij de gebruiker (die vervolgens de werkgever is geworden) t.b.v. maximum 1 jaar. De aanwerving, in dezelfde functie, gebeurt binnen de 7 dagen na de periode als uitzendkracht en de periode als uitzendkracht moet ononderbroken zijn.

Bedienden

Lagere bedienden: jaarloon \leq € 31.467,00 bruto (bedrag 2012)

Voor de bedienden met een jaarloon van € 31.467,00 of minder verandert er niets.

Hogere bedienden: jaarloon $>$ € 31.467,00 bruto (bedrag 2012)

De opzeggingstermijnen voor de nieuwe contracten vanaf 01.01.2012 worden wettelijk bepaald voor de bedienden met een jaarloon dat € 31.467,00 bruto overschrijdt. Van deze regeling kan niet afgeweken worden (ook niet op sectorniveau of in onderling akkoord). Aangezien de opzeggingstermijn met ingang van 01.01.2012 wordt uitgedrukt in dagen, zal het maandloon van een bediende moeten omgezet worden naar een dagloon (= maandloon x 3/91) ingeval de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.

Quid formule Claeys?

De formule Claeys blijft van toepassing voor contracten die gesloten zijn volgens de oude regeling, met een aanvangsdatum voor 01.01.2012, maar zal na verloop van tijd uiteraard wel verdwijnen. Het is momenteel nog onzeker of deze nieuwe ontslagregeling vanaf 2012 een argument zal zijn in de rechtbank om de formule Claeys niet meer te volgen. Evoluties in de rechtspraak zullen hier meer duidelijkheid over brengen. Voorlopig is het nog afwachten...

Opzeg door de werkgever

<i>Anciënniteit Bediende</i>	<i>Betekening opzeg 01.01.2012</i>	<i>Betekening opzeg 01.01.2014</i>
< 3 jaar	91 kalenderdagen	91 kalenderdagen
3 - 4 jaar	120 kalenderdagen	116 kalenderdagen
4 - 5 jaar	150 kalenderdagen	145 kalenderdagen
5 - 6 jaar	182 kalenderdagen	182 kalenderdagen
Minstens 6 jaar	30 kalenderdagen per begonnen jaar anc.	29 kalenderdagen per begonnen jaar anc.

Opzeg door de bediende

<i>Anciënniteit Bediende</i>	<i>Opzeggingstermijn</i>
< 5 jaar	45 kalenderdagen
5 - 10 jaar	90 kalenderdagen
minstens 10 jaar	135 kalenderdagen
Minstens 15 jaar en jaarloon $>$ € 61.071,00 bruto	180 kalenderdagen

Hoogste bedienden: jaarloon $>$ € 62.934,00 bruto (bedrag 2012)

De mogelijkheid om de opzeggingstermijn bij overeenkomst vast te stellen (ten laatste op het ogenblik van indiensttreding) blijft bestaan.



Arbeiders

Ook voor de arbeiders worden er wijzigingen doorgevoerd voor de nieuwe contracten vanaf 01.01.2012. Indien het ontslag uitgaat van de werknemer, wijzigen de opzeggingstermijnen niet. Indien het ontslag uitgaat van de werkgever, worden de huidige opzeggingstermijnen van cao 75 verhoogd met 15%. Sectoren mogen bij koninklijk besluit wel afwijken van onderstaande termijnen.

Anciënniteit arbeider	Huidige opzeggingstermijn cao 75 (- 31.12.2011)	Nieuwe opzeggingstermijn vanaf 01.01.2012
< 6 maanden (*)	28 kalenderdagen	28 kalenderdagen
6 maanden - 5 jaar	35 kalenderdagen	40 kalenderdagen
5 jaar - 10 jaar	42 kalenderdagen	48 kalenderdagen
10 jaar - 15 jaar	56 kalenderdagen	64 kalenderdagen
15 jaar - 20 jaar	84 kalenderdagen	97 kalenderdagen
20 jaar en meer	112 kalenderdagen	129 kalenderdagen



Nieuwe spelregels studentenarbeid

Vanaf 1 januari 2012 wordt het systeem van studentenarbeid grondig hervormd en vereenvoudigd.

Uitbreiding contingent tot 50 arbeidsdagen per student

Vanaf 1 januari 2012 mogen studenten 50 arbeidsdagen per jaar werken. Deze dagen zijn vrij te kiezen, gespreid over het hele jaar. De telling dient niet meer per kwartaal te gebeuren, maar per kalenderjaar.

Sanctie bij overschrijding 50 arbeidsdagen

Wanneer een student meer dan 50 arbeidsdagen werkt per kalenderjaar (al dan niet bij dezelfde werkgever) dient geen retroactieve regularisering van bijdragen te gebeuren indien de werkgever steeds een correcte aangifte indient. Vanaf dag 51 dient men aangifte te doen als gewone werknemer in plaats van als student. Voor de eerste 50 dagen behoudt men de solidariteitsbijdrage in het kader van studentenarbeid, maar vanaf de 51e dag zijn de normale sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd. Indien men geen correcte aangifte indient en meer dan 50 dagen aangeeft als studentenarbeid, zal RSZ de gewone sociale zekerheidsbijdragen aanrekenen op alle gewerkte dagen (dus ook de eerste 50)

Lees verder op [pagina 4](#)

V: Mag mijn werknemer zijn niet-opgenomen vakantiedagen van 2011 overdragen naar 2012?

Neen. Wettelijke vakantiedagen moeten voor 31 december van het betreffende jaar worden opgenomen. Het is niet toegestaan de nog niet-opgenomen vakantiedagen naar het volgende jaar over te dragen. Als de werknemer recht heeft op uitbetaling van het vakantiegeld voor deze dagen, moet de uitbetaling tijdens het vakantiedienstjaar gebeuren, uiterlijk op 31 december.

V: Heeft iedere werknemer recht op een eindejaarspremie?

Alhoewel er geen wettelijke bepaling bestaat die een algemeen recht op een eindejaarspremie invoert, dienen de meeste werkgevers toch een eindejaarspremie toe te kennen aan de werknemers. Het recht op een eindejaarspremie kan voortvloeien uit een cao in de sector of onderneming, een individuele overeenkomst, het arbeidsreglement of een bestaand gebruik. Om aanspraak te kunnen maken op een eindejaarspremie dienen we rekening te houden met de geldende reglementering die van toepassing is, zoals o.m. een anciënniteitsvoorwaarde.

Vereenvoudiging via een globale sociale zekerheidsbijdrage

In de regeling van toepassing tot en met eind 2011 is een afzonderlijke sociale zekerheidsbijdrage van toepassing op prestaties in het 1e, 2e of 4e kwartaal en prestaties in het 3e kwartaal. Deze regeling wordt vervangen door een globale solidariteitsbijdrage voor het volledige contingent ten belope van 8,13 %. De werkgever neemt hiervan 5,42 % voor zijn rekening, de student 2,71 %.

Transparantie door multi-Dimona-aangifte

Voor de tewerkstelling van studenten vanaf 2012 dient elke werkgever een multi-Dimona-aangifte te doen. Deze gegevens vormen de basis van een nieuwe 'teller studentenarbeid'. Deze teller kan via de RSZ-website op ieder moment door de werkgever en de student geraadpleegd worden. Het al dan niet overschrijden van het contingent van 50 arbeidsdagen kan zo door alle partijen worden opgevolgd.

Optrekken maximumduur arbeidsovereenkomst

Een werkgever kan dezelfde student gedurende maximum 12 maanden tewerkstellen via een studentenovereenkomst. In de regeling van toepassing tot en met eind 2011 was dit maximum gedurende 6 maanden mogelijk.

Zoekt u meer informatie?

Salar stelde een nota samen waarin de belangrijkste items worden toegelicht, toegespitst op de praktijk. Deze nota is raadpleegbaar via info.salar.be.

Regeling tot en met 31.12.2011	Regeling vanaf 01.01.2012
Tewerkstelling 2 x 23 arbeidsdagen per jaar	Tewerkstelling 50 arbeidsdagen per jaar
Verskillende sociale zekerheidsbijdrage naargelang tewerkstelling tijdens het 3e kwartaal (7,5 %), dan wel tijdens het 1e, 2e of 4e kwartaal (12,5 %)	Globale sociale zekerheidsbijdrage (8,13 %)
Dimona-aangifte en verklaring op eer van werknemer over aantal dagen studentenarbeid	Multi-Dimona-aangifte door alle partijen consulteerbaar
Maximumduur studentenovereenkomst 6 maanden	Maximumduur studentenovereenkomst 12 maanden



Salar, sociaal secretariaat

Turnhoutsebaan 190 - 2460 Kasterlee

T.: 014 28 23 00 - F.: 014 28 24 00

BTW BE 0466 854 664

Salar
sociaal secretariaat