

# Oktober 2007

## Inhoud

Inhoudstafel	2
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 3/2007	4 – 14
RSZ-aangifte (DmfA -PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten voor kwartaal 3/2007	15 – 16
Overheid	17 – 20
Loonadministratie en fiscaliteit	21 – 23
Wet diverse bepalingen	24 – 27
Easy-Services:	28
Wist u dat ...?	29

**Redactie :** Juridische dienst Sociaal Secretariaat EASYPAY,  
Erkend Sociaal Secretariaat SSE v.z.w. nr. 920-921-922-923-924,  
Erkend Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht nr. 810

Verantwoordelijke Uitgever : D.PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.  
Niets uit deze brochure mag worden veeelvoudigd of openbaar gemaakt worden op eender welke wijze. Wij streven naar een optimale betrouwbaarheid van deze brochure. We kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor de inhoud ervan.  
Afsluitingsdatum: 28.09.2007

# Inhoudstafel

<b>INHOUDSTAFEL .....</b>	<b>2</b>
<b>RSZ-AANGIFTE (DMFA) VOOR KWARTAAL 3/2007 .....</b>	<b>4</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	4
2. DMFA - WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 3/2007 .....	11
3. WIJZIGINGEN VANAF 01.10.2007: NIEUWE BIJDRAGEREGELING BRUGPENSIOEN OPNIEUW UITGESTELD.....	14
<b>RSZ-AANGIFTE VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN VOOR KWARTAAL 3/2007.....</b>	<b>15</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	15
2. DMFA-PPL WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 3/2007 .....	16
<b>OVERHEID .....</b>	<b>17</b>
1. UITVOERING VAN DE TOEKENNING VAN MAALTIJDCHQUES .....	17
2. PLANBUREAU HERZIET INFLATIEVERWACHTINGEN .....	18
3. AANPASSINGEN BEDRAGEN REIS- EN DAGVERGOEDING BUITENLANDSE REIZEN .....	18
4. FEESTDAGEN TIJDENS ZIEKTE OF BEVALLINGSVERLOF .....	18
5. VERSOEPILING HALFTIJDSE VERVROEGDE UITTREDING.....	19
6. INTEGRATIE VAN ADMINISTRATIEVE LOOPBAANEN GELDELIJK STATUUT IN VLAAMS PERSONEELSSTATUUT .....	20
<b>LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT .....</b>	<b>21</b>
1. VRIJSTELLING DOORSTORTING BV VAN 0,25% .....	21
2. BEDRIJFSVOERTUIGEN: TOEPASSING VAN DE 40-DAGENREGEL .....	22
3. VERHOOGING MAXIMUMBEDRAG WERKGEVERSTUSSENK OMST BEDRIJFSRESTAURANT: FISCUS VOLGT RSZ .....	22
4. FISCAAL REGIME BRUGPENSIOEN - CANADA DRY : BEOORDELING LEEFTIJDVOORWAARDE.....	23
<b>WET DIVERSE BEPALINGEN.....</b>	<b>24</b>
1. ALGEMEEN.....	24
2. ELEKTRONISCHE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN.....	25
<b>EASY-SERVICES .....</b>	<b>28</b>

*De Easypay News geeft u een overzicht van de nieuwigheden op sociaal vlak, alsook enkele verduidelijkingen omtrent bepaalde actuele items. De omvang van deze publicatie laat echter niet toe alle onderwerpen in detail te behandelen. Voor een meer uitgebreide toelichting betreffende deze onderwerpen kan u echter terecht op onze opleiding Trimestriële update 3<sup>de</sup> kwartaal 2007. Deze vindt plaats op onderstaande data :*

*Dinsdag 9 oktober 2007  
Van 13u30 tot 17u  
Gebouwen Easypay Group  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(Nederlandstalig)*

*Donderdag 11 oktober 2007  
Van 13u30 tot 17u  
Gebouwen SSE-groupe l'ENTRAIDE  
Rue Colonel Bourg 113  
1140 Bruxelles  
(Franstalig)*

*Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via Easy-Services (Tel 051/48.05.95 of mail [info\\_easyservices @easypay-group.com](mailto:info_easyservices@easypay-group.com)).*

*De programmatuur m.b.t. de wijzigingen beschreven in deze Easypay News wordt u ter beschikking gesteld met de eerstvolgende update. De praktische richtlijnen omtrent de toepassing hiervan in het pakket Easypay zijn opgenomen in de technische brochure van de update "Rel0707 - DmfA 3/2007 - DmfA-PPL 3/2007" (u wordt per mail op de hoogte gebracht van het tijdstip van oplevering).*

# RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 3/2007

## 1. RSZ-bijdragen

In onderstaand hoofdstuk worden volgende RSZ-nieuwigheden van het kwartaal 3/2007 behandeld:

1. Basisbijdragen: ongewijzigd
2. Basisbijdrage Fonds voor Sluiting van Ondernemingen: enkele wijzigingen
3. Horeca: proratisering van de dagforfaits voor werknemers betaald met foaien
4. Sancties: verduidelijking
5. Aanpassing loongrens om onder de wet voor betaalde sportbeoefenaars te vallen
6. Overdracht handelsfonds: twee nieuwe beschermingsmaatregelen ten voordele van de RSZ
7. Innovatiepremies: verlenging tot 31 december 2008
8. Horeca: enkele wijzigingen vanaf 1 juli 2007
9. Startbaanverplichting: jongeren aangeworven in het kader van tewerkstelling van laag-geschoolde jongeren in de non-profit tellen niet mee
10. RSZ-aangifte: overgang van PC 305 naar PC 330, 331 en 332
11. Nieuwe bijdragen FBZ
12. Nieuwe doelgroepvermindering oudere werknemers vanaf 50 jaar: K.B. verschenen
13. Overgangsmaatregelen: niet meer van toepassing vanaf het derde kwartaal 2007

### 1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 3.2.201.

De basisbijdragen zijn niet gewijzigd ten opzichte van het vorige kwartaal. De verhoging naar aanleiding van de

asbestbijdrage sinds het tweede kwartaal 2007 blijft verder gelden.

### 1.2. Basisbijdrage Fonds Sluiting Onderneming: enkele wijzigingen

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 3.3.207.

#### 1.2.1. Effectieve wijzigingen

Tot voor kort was de werkgever die geen enkele werknemer tewerkstelde tijdens het voorgaande kalenderjaar (vb. 2006) geen bijdrage verschuldigd tijdens het volledige kalenderjaar waarin hij personeel (opnieuw) begon tewerk te stellen (vb. 2007). Vanaf het derde kwartaal 2007 is de bijdrage FSO verschuldigd vanaf het

ogenblik dat de bijdrageplichtige werkgever personeel tewerkstelt.

Als gevolg van de nieuwe bepalingen betreffende de sluiting van ondernemingen zijn buitenlandse ondernemingen eveneens de basisbijdrage FSO verschuldigd voor werknemers die niet verbonden zijn aan een Belgische exploitatiezetel, maar wel gewoonlijk in België werken.

### 1.2.2. Toekomstige wijzigingen

Tot nu toe wordt het gemiddeld aantal werknemers in de onderneming bekomen door rekening te houden met het aantal werknemers die tewerkgesteld zijn op het einde van de 4 kwartalen van het vorige kalenderjaar. Deze berekeningswijze zal echter wijzigen. Er zal rekening moeten worden gehouden met het aantal werknemers die gemiddeld worden tewerkgesteld in de loop van de 4 kwartalen die het kwartaal voorafgaan.

Indien mogelijk, zal de berekening gebeuren op basis van de gegevens van DIMONA. In afwachting van definitieve instructies van de RSZ, blijft de huidige berekeningswijze voorlopig nog van toepassing.

Daarnaast zullen ook ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit de bijdrage FSO moeten betalen. De hoogte van deze bijdrage dient evenwel nog te worden bepaald bij K.B.

### 1.3. Horeca: proratisering van de dagforfaits voor werknemers betaald met foaien

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nieuwigheden.
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, tussentijdse instructies.

#### 1.3.1. Toepassingsgebied

Voor handarbeiders die geheel of gedeeltelijk met foaien of bedieningsgeld worden betaald, werden de bijdragen steeds berekend op basis van één forfait per dag ongeacht of het om een voltijder of een deeltijder ging. Vanaf 1 oktober 2007 wordt evenwel een systeem van proratisering van de dagforfaits voor deeltijdse werknemers ingevoerd. Dit systeem zal voorlopig enkel van toepassing zijn op 5 functies: eerste rangkelner(in) restaurant, wijnkelner(in), eerste rangkelner(in) banket, verantwoordelijke barman/barmeid en chef conciërge. Voor de overige functies zal de proratisering pas in werking treden op 1 oktober 2008.

#### 1.3.2. Berekeningswijze

De berekening gebeurt per kalenderweek. Er moet voor de berekening een onderscheid worden gemaakt tussen volledige en onvolledige kalenderweken en tussen handarbeiders die nooit prestaties leveren met onderbroken dienst en handarbeiders die dat wel doen. Voorbeeld van onderbroken dienst: iemand die werkt van 7u tot 9u 's ochtends en van 17u tot 19u 's avonds. Onderstaande regeling geldt niet voor arbeiders die in dienst worden genomen voor een korte periode (van 1 of 2 dagen)

en die tijdens deze periode volledige prestaties leveren.

#### Minstens één onderbroken dienst

Zowel bij volledige als bij onvolledige weken: berekening van de bijdragen op 5 dagforfaits per week; ongeacht het aantal gewerkte dagen.

#### Geen onderbroken dienst

*Volledige week*

- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling  $\leq \frac{1}{2}$  van de werktijdregeling van de conventionele voltijdse handarbeider uit de sector (Q is niet meer dan 19u): berekening bijdragen op 2.5 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling;
- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling  $> \frac{1}{2}$  en  $\leq \frac{3}{4}$  van de werktijdregeling van de conventionele voltijdse handarbeider uit de sector (Q is meer dan 19u en niet meer dan 28,5 u): berekening bijdragen op 3.75 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling;
- De gemiddelde werktijdregeling  $> \frac{3}{4}$  van de werktijdregeling van de conventionele voltijdse handarbeider uit de sector: berekening bijdragen op 5 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.

*Onvolledige week*

Er moet rekening worden gehouden met het aantal uren dat de handarbeider die week moet werken; dit is het aantal voor die week aangegeven arbeidsuren.

- $\leq 19$ : berekening van de bijdragen op 2.5 forfaits;

- 19 en  $\leq$  28,5: berekening bijdragen op 3,75 forfaits;
- > 28,5: berekening bijdragen op 5 forfaits.

#### Voorbeeld

1. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij maandag en dinsdag werkt van 8u tot 12u en één week op drie eveneens de maandagavond van 19u tot 22u. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 9u (< 19), maar er is één onder-

broken dienst. De bijdragen worden berekend op 5 forfaits voor de kalenderweek waarin hij de onderbroken dienst doet en op 2,5 forfaits de andere twee weken.

2. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij drie dagen per week telkens 9u45 werkt (> 28,5). De bijdragen worden berekend op 5 forfaits per week.

Een voltijdse handarbeider in de onderneming werkt vier dagen van 9u45. Voor hem worden de bijdragen berekend op 4 forfaits per week.

## 1.4. Sancties: verduidelijking

#### Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 2.1.304.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van sancties die kunnen opgelegd worden door de RSZ.

Opgelet: het betreft hier **geen nieuwigheid**. Deze sancties zijn reeds

van toepassing vanaf 2006, maar zijn pas in het derde kwartaal 2007 uitdrukkelijk in de RSZ nieuwigheden opgenomen.

#### 1.4.1. De verplichtingen inzake de aangifte

Indien een werkgever de verplichtingen betreffende het binnensturen van de aangiften niet respecteert, zal een for-

faitaire sanctie worden toegepast. Er kunnen drie types van overtredingen onderscheiden worden:

	OVERTREDING	SANCTIE
1.	Gebrek aan aangifte of onvolledige/onjuiste aangifte	Forfaitaire vergoeding van 50 EUR voor ambtshalve opmaak/rechtzetting na interventie Sociale Inspectie of diensten RSZ + vergoeding van 4 EUR per ontbrekende tewerkstellingslijn of per tewerkstellingslijn waarvoor het in aanmerking te nemen bedrag gewijzigd is.
2.	Laattijdig indienen van kwartaalaangifte	Forfaitaire vergoeding van 495,79 EUR + per schijf van 24.789,35 EUR aan bedragen boven de 49.578,70 EUR: 247,89 EUR
3.	Gewoonlijk onvolledig of onjuist indienen van een aangifte; d.i. twee opeenvolgende kwartalen	Forfaitaire vergoeding van 495,79 EUR + per schijf van 24.789,35 EUR aan bedragen boven de 49.578,70 EUR: 247,89 EUR

De sanctie bij laattijdige indiening van een kwartaalaangifte (sanctie 2) en de sanctie bij een gewoonlijk onvolledige of onjuiste aangifte (sanctie 3) kunnen niet gecumuleerd worden.

De nieuwe burgerlijke sancties worden toegepast voor de aangiften vanaf het tweede kwartaal 2006.

De forfaitaire vergoeding voor een laattijdige aangifte zal niet worden toegepast:

- indien de werkgever een driemaandelijke aangifte doorstuurt binnen de twee maanden die volgen op de wettelijke termijn EN
- op voorwaarde dat de werkgever de vorige aangiften gewoonlijk binnen de wettelijke termijn heeft doorgestuurd.

#### 1.4.2. Vermindering van de sancties

Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever een vermindering vragen tot 50% van de forfaitaire vergoeding:

- alle vervallen RSZ-bijdragen zijn voorafgaandelijk betaald;
- werkgever heeft hiervoor een aangifte ingediend;
- de werkgever levert het bewijs van uitzonderlijke omstandigheden die de laattijdige of onvolledige/onjuiste aangifte rechtvaardigen.

Een werkgever die een dwingende reden van billijkheid kan inroepen, heeft zelfs de mogelijkheid om volledige ontheffing van de sanctie te vragen.

#### 1.4.3. De verplichtingen inzake voorschotten: vrijstelling en vermindering van de sancties

Werkgevers die hun verplichtingen inzake de betaling van voorschotten voor een bepaald kwartaal niet of onvoldoende nakomen, kunnen mits het voldoen van een aantal voorwaarden, genieten van een vrijstelling of vermindering van de sancties (in de veronderstelling dat de werkgever zich niet bevindt in de situatie beschreven in 1.4.4).

Een werkgever die bewijst dat er sprake is van behoorlijk bewezen overmacht kan bovendien een volledige vrijstelling van de sanctie bekomen.

Onder uitdrukkelijke voorwaarde dat de werkgever voorafgaandelijk alle vervallen RSZ-bijdragen betaalt, kan de werkgever een vermindering tot 50% van de sancties verkrijgen indien hij het bewijs levert dat de niet-betaling van de voorschotten

binnen de termijnen het gevolg is van uitzonderlijke omstandigheden. Deze vermindering kan in bepaalde omstandigheden tot 100% worden gebracht.

#### 1.4.4. De verplichtingen inzake de betaling

De werkgevers moeten de verschuldigde bijdragen binnen de wettelijke vastgestelde termijnen aan de RSZ betalen. Het niet naleven van deze termijnen geeft in principe aanleiding tot geldelijke sancties:

- bijdrageopslag (10% van het bedrag) indien het verschuldigde bedrag niet binnen de wettelijke termijn is betaald;
- verwijlrent (7% per jaar) die loopt vanaf het verstrijken van de wettelijke termijn tot op de dag van betaling.

Als de werkgever het bewijs levert van het bestaan van overmacht of uitzonderlijke omstandigheden, kan hij een vrijstelling of vermindering van de bijdrageopslagen en verwijlrenten bekomen. Ook het bestaan van dwingende redenen van billijkheid of redenen van economisch belang die beletten dat de werkgever de bijdragen tijdig kan betalen, kunnen onder bepaalde voorwaarden leiden tot een volledige vermindering van de bijdrageopslagen.

#### 1.4.5. Verdubbeling CO2-solidariteitsbijdrage

Het niet of verkeerd aangeven van bedrijfswagens geeft aanleiding tot een forfaitaire sanctie gelijk aan een verdubbeling van de verschuldigde CO2-bijdrage. De sancties verschillen naargelang de wijzigingen gebeuren op initiatief van de inspectie of op initiatief van de werkgever. Daarnaast is ook het tijdstip van het doorvoeren van de wijzigingen bepalend voor de toepasselijke sancties. Voor meer uitgebreide info verwijzen wij u naar de Easy Pay News van januari 2007 (p.8).

## 1.5. Aanpassing loongrens om onder de wet voor betaalde sportbeoefenaars te vallen

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 1.1.204.

### 1.5.1. Betaalde sportbeoefenaars die onder de wet voor betaalde sportbeoefenaars vallen

Sportbeoefenaars met een jaarloon van meer dan 8.175 EUR voor de periode van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2008 (vorig jaar: 8.015 EUR) vallen onder de arbeidsovereenkomstenwet voor betaalde sportbeoefenaars.

Voor deze sportbeoefenaars geldt een onweerlegbaar vermoeden dat zij met een arbeidsovereenkomst voor bedienden zijn tewerkgesteld. Er dient bijgevolg steeds een aangifte bij de RSZ te gebeuren.

### 1.5.2. Betaalde sportbeoefenaars die niet onder de wet voor betaalde sportbeoefenaars vallen

Betaalde sportbeoefenaars die minder dan 8.175 EUR per jaar verdienen, moeten slechts bij de RSZ worden aangegeven indien ze:

- presteren onder gezag van een werkgever;
- voor hun prestaties loon ontvangen dat meer is dan een loutere terugbetaling van kosten.

## 1.6. Overdracht handelsfonds: twee nieuwe beschermingsmaatregelen ten voordele van de RSZ

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 2.1.901.

### 1.6.1. Toepassingsgebied

Voor de toepassing van de nieuwe beschermingsmaatregelen worden volgende overdrachten geïsoleerd:

- alle overdrachten in eigendom of in vruchtgebruik;
- tussen levenden;
- onder bezwarende titel of gratis;
- ongeacht of het gaat om een verkoop, ruiling, schenking, inbreng in een vennootschap.

Het begrip handelsfonds heeft betrekking op een geheel van goederen die voor de uitoefening van een vrij beroep, ambt of post of een industrieel, handels- of landbouwbedrijf worden aangewend. Het geheel van goederen is samengesteld uit onder meer elementen die het behoud van het cliënteel mogelijk maken bv. het uithangbord, de aanwezige voorraad, het klantenbestand, de merken,...

### 1.6.2. Nieuwe verplichtingen ten aanzien van de RSZ

Sinds 23 februari 2007 gelden een aantal nieuwe verplichtingen ten aanzien van de RSZ voor personen die hun handelsfonds overdragen in eigendom of vruchtgebruik:

- de overdrager is verplicht om de RSZ op de hoogte te brengen van de overdracht van een handelsfonds;
- er geldt een hoofdelijke aansprakelijkheid voor de overnemer van het handelsfonds wat de betaling van de RSZ-bijdragen, bijdrageopslagen en verwijlrenten betreft.

Zolang de kennisgeving aan de RSZ niet is gebeurd, is de overdracht niet tegenstelbaar aan hen.

### 1.6.3. Uitzondering: het certificaat

Bovenstaande verplichtingen gelden niet indien de overdrager bij de overdrachtsakte een certificaat voegt. Het certificaat bepaalt dat de overdrager op datum van de aanvraag geen enkele bijdrage

verschuldigd is die een zekere en vaststaande schuld vormt en dat dezelfde persoon niet het voorwerp uitmaakt van een procedure die langs gerechtelijke weg bijdragen invordert. Het certificaat wordt door de RSZ uitgereikt of geweigerd

binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van de aanvraag door de overdrager. Het uitgereikte certificaat heeft een geldigheidsduur van 30 dagen.

## 1.7. Innovatiepremies: verlenging tot 31 december 2008

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, 3.1.328.
- Easypay News Januari 2006, p. 17.

Het systeem van de innovatiepremies is verlengd tot 31 december 2008. Voor

meer informatie verwijzen wij u naar de Easypay News van januari 2006.

## 1.8. Horeca: enkele wijzigingen vanaf 1 juli 2007

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, 3.2.203, 3.2.204, 3.2.304 – 3.2.306 en 3.2.310.

In de Easypay News van juli (p. 13-15), werd reeds een uitvoerig overzicht gegeven van de wijzigingen in de horeca. Hierbij willen wij op enkele gevolgen van deze wijzigingen kort terugkomen.

reëel loon) tellen echter niet mee om te bepalen of de werkgever al dan niet 10 werknemers tewerkstelt. Wanneer de werkgever de bijdrage verschuldigd is, moet hij deze ook betalen voor deze gelegenhedswerknemers.

### 1.8.1. De loonmatigingsbijdrage

Voor een aantal categorieën van werknemers is de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd. Deze vrijstelling geldt vanaf het derde kwartaal 2007 voor gelegenhedswerknemers in de horeca die aangegeven worden met een forfait. Het betreft hier zowel de gelegenhedswerknemers aangegeven met DIMONA Light, als gelegenhedswerknemers aangegeven met een Full DIMONA waarvan het loon geheel of gedeeltelijk uit fooien of bedieningsgeld bestaat.

Opgelet: de loonmatiging is wel verschuldigd op de eindejaarspremie.

### 1.8.2. De werkloosheidsbijdrage van 1,60%

Werkgevers die op 30 juni van het voorafgaande jaar minstens 10 werknemers in dienst hebben, zijn de werkloosheidsbijdrage van 1,60% verschuldigd. De gelegenhedswerknemers in de horeca (zowel de werknemers met een forfaitair loon als de werknemers met een

### 1.8.3. Met fooien bezoldigden: gewijzigde bedragen

Vanaf 1 april 2007 komen nog slechts een beperkt aantal functies in aanmerking voor de berekening van de RSZ-bijdragen op een forfaitair dagloon. Het is de bedoeling dat de forfaitaire daglonen vanaf 1 oktober 2008 minstens even hoog zijn als de conventionele lonen voor dezelfde functies. Vanaf 1 juli 2007 heeft een gefaseerde aanpassing van de dagforfaits een aanvang genomen.

Voor werknemers die geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld worden betaald, zijn op de eindejaarspremie de gewone RSZ-bijdragen verschuldigd.

### 1.8.4. Geen cumulatie meer van gelegheidsarbeiders in de land- en tuinbouw met gelegheids- werknemers in de horeca

Aangezien het systeem van superextra's is afgeschaft vanaf 1 juli 2007, kan er niet

langer sprake zijn van een cumulatie tussen gelegheidsarbeiders in de land-

en tuinbouw en gelegheidsarbeiders in de horeca.

### 1.9. Startbaanverplichting: jongeren aangeworven in het kader van tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit tellen niet mee

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 4.2.1002.*

Werkgevers van ondernemingen met minstens 50 werknemers zijn verplicht om minstens 3% jongeren uitgedrukt in een voltijds equivalent ten opzichte van het tweede kwartaal van het vorige jaar, met een startbaanovereenkomst aan te

werven. Jongeren die in dienst worden genomen in het kader van de bevordering van laaggeschoolde jongeren in de non-profit tellen echter niet mee om aan deze verplichting te voldoen.

### 1.10. RSZ-aangifte: overgang van PC 305 naar PC 330, 331 en 332

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.1.311.*

- *K.B. 9 maart 2003, B.S., 8 april 2003, p. 17735.*

Ter vervanging van PC 305 zijn 3 nieuwe PC's opgericht:

- PC 330: PC voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten;
- PC 331: PC voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector;
- PC 332: PC voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector.

Het is aangeraden om op de RSZ-aangiftes nog de oude paritaire comités te vermelden in afwachting van de

toekenning of mededeling van het nieuwe paritaire comité. Een werkgever die zijn nieuwe paritair comité reeds kreeg toegewezen, kan dit al aanduiden. Voor andere werkgevers wordt het gebruik van het oude paritair comité nog toegelaten tot eind 2007.

Opgelet: Indien een werkgever regularisaties dient te verrichten met betrekking tot vroegere kwartalen (vóór het derde kwartaal 2007), moet de wijzigende aangifte het oude PC 305 vermelden.

### 1.11. Nieuwe bijdragen FBZ

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 7.1.501.*

#### 1.11.1. Betonindustrie

Vanaf het derde kwartaal 2007 wordt voor de arbeiders tewerkgesteld in de betonindustrie een bestaanszekerheidsbijdrage van 2,39% op de lonen geïnd door de RSZ. De code 110 is hier van toepassing.

#### 1.11.2. Betaalde sportbeoefenaars

Sportbeoefenaars die voor de periode van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2008 meer dan 8.175 EUR verdienen, moeten vanaf 1 juli 2007 aangegeven worden met code 070. Voor sportbeoefenaars die deze loongrens niet bereiken blijft de bestaande code 076 van toepassing.

### 1.11.3. Werknemers in de bouwsector ouder dan 58 jaar

58 jaar geldt vanaf 1 juli 2007 een verlaging van de forfaitaire bijdrage FBZ. De berekeningswijze verandert niet.

Voor werknemers in de bouwsector die op het einde van het kwartaal ouder zijn dan

Wijzigingen	Voor tweede kwartaal 2007	Vanaf derde kwartaal 2007 Werknemers > 58 jaar
Forfaitaire bijdrage:		
1) WKG kengetal: 024 en 224	1) 515 EUR	1) 415 EUR
2) WKG kengetal: 026 en 226	2) 430 EUR	2) 330 EUR
3) WKG kengetal 044- 054- 244 en 254	3) 505 EUR	3) 405 EUR

### 1.12. Nieuwe doelgroepvermindering oudere werknemers vanaf 50 jaar: K.B. verschenen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 4.2.401.
- Easypay News april 2007, p. 15.
- Easypay News juli 2007, p. 6.

Op 1 april 2007 is een nieuwe doelgroepvermindering voor bepaalde oudere werknemers vanaf 50 jaar in

werking getreden. Het uitvoerings-K.B. is uiteindelijk op 13 juli 2007 verschenen.

### 1.13. Overgangsmaatregelen: niet meer van toepassing vanaf het derde kwartaal 2007

Vanaf het derde kwartaal 2007 zijn volgende overgangsmaatregelen niet meer van toepassing:

- structurele vermindering;
- plan-plus-één;
- plan-plus-twee-plan-plus-drie;
- collectieve arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2001;
- vierdagenweek vóór 1 oktober 2001;
- vierdagenweek na 1 oktober 2001;
- K.B. 495.

## 2. DmfA - wijzigingen voor kwartaal 3/2007

In deze rubriek worden volgende items op vlak van de DmfA toegelicht:

1. Nieuwe bezoldigingscodes 8 en 9
2. Verantwoording prestaties: richtlijnen voor de aangifte van een variabele arbeidsregeling - verduidelijking
3. Bouw: specifieke vermelding uurloon enkel in het derde kwartaal van het jaar
4. Aanduiding 'uitzendkracht-gelegenheidswerknemer horeca'
5. Maatregelen in de non-profit sector

## 2.1. Nieuwe bezoldigingscodes 8 en 9

### Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.1.403.
- Easypay News juli 2007, p. 5, p. 14.

### 2.1.1. Bezoldigingscode 8

Vanaf 1 juli 2007 geldt een nieuwe bezoldigingscode 8. Deze code dient uitsluitend gebruikt te worden voor gelegenhedswerknemers in de horeca bij betaling van een supplement van:

- 6 EUR voor tewerkstelling op een zaterdag of op de dag vóór een feestdag;
- 12 EUR voor tewerkstelling op een zondag of een feestdag.

Deze supplementen worden toegekend enerzijds aan werknemers aangegeven met Full Dimona die betaald worden met fooien en een specifieke functie uitoefenen (zie RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 7.1.301) en anderzijds aan werknemers aangegeven met Dimona Light met vermelding van beginuur en tijdsblok.

### 2.1.2. Bezoldidingscode 9

Code 9 is van toepassing op statutaire ambtenaren en geldt voor vergoedingen betaald bij ontslag wegens beroepsongeschiktheid met onmiddellijke ingang. Het gaat o.a. om statutaire ambtenaren die definitief beroepsongeschikt worden bevonden indien ze twee opeenvolgende keren de evaluatie 'onvoldoende' kregen en waar werd beslist het ontslag onmiddellijk te laten ingaan mits uitbetaling van een verbrekingsvergoeding. Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden omdat er geen of een te korte opzeg gepresteerd werd. Voorwaarde is dat de vergoedingen worden uitgedrukt in arbeidstijd.

Aangezien deze code reeds langer bestaat, wordt ze retroactief ingevoerd vanaf 1 januari 2004.

## 2.2. Verantwoording prestaties: richtlijnen voor de aangifte van een variabele arbeidsregeling - verduidelijking

### Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.1.509.

Er is een duidelijk onderscheid tussen de aangifte van een variabele arbeidsregeling voor enerzijds werknemers die elke maand betaald worden ongeacht de gepresteerde uren en anderzijds de werknemers die betaald worden per gepresteerd uur.

### 2.2.1. De werknemer wordt elke maand betaald op basis van een contractuele arbeidsduur ongeacht de gepresteerde uren

Het is mogelijk dat een werknemer wordt tewerkgesteld volgens een vastgestelde gemiddelde contractuele arbeidsduur, maar dat hun prestaties geleverd worden op variabele basis zodat deze van kwartaal tot kwartaal sterk kunnen

verschillen. De mogelijkheid bestaat dat de werknemer gedurende een volledig kwartaal geen prestaties levert, maar toch elke maand hetzelfde loon ontvangt op basis van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De RSZ gaat ervan uit dat de werknemer in het kwartaal dat hij geen of minder prestaties levert, dagen recupereert die hij in een ander kwartaal extra presteerde. De werkgever geeft deze dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon aan in het kwartaal dat zij worden opgenomen. In deze situatie mag de zone 'verantwoording dagen' niet worden gebruikt. De werknemer wordt aangegeven met het aantal uren per week bepaald in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op (half)jaarbasis zou werken.

#### Voorbeeld

Een werknemer heeft een vastgestelde contractuele arbeidsduur van 13 uur per week; de prestaties worden op variabele basis geleverd. De werknemer wisselt werkweken van 26 uur af met werkweken waarin niet wordt gepresteerd. In deze situatie zal de werknemer toch (half)jaarlijks 13 uur presteren. Bovendien zal hij op het einde van elke betaalperiode hetzelfde loon ontvangen, ongeacht zijn gepresteerde uren. Bij de aangifte dient geen gebruik te worden gemaakt van de zone 'verantwoording dagen' maar de dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon moeten weergegeven worden in het kwartaal waarin de dagen worden opgenomen.

#### 2.2.2. De werknemer wordt betaald per gepresteerd uur

In de zone 'verantwoording dagen' moet wel een code worden vermeld voor werknemers die tewerkgesteld worden volgens een variabele arbeidsregeling waarbij de prestaties én de bezoldiging van kwartaal tot kwartaal sterk kunnen verschillen. Voor de kwartalen waarin de werknemer geen prestaties levert, dient code 7 te worden gebruikt. In één of meerdere andere kwartalen moet code 1 voor een voltijdse werknemer of code 3 voor een deeltijdse werknemer worden vermeld.

### 2.3. Bouw: specifieke vermelding uurloon enkel in het 3<sup>de</sup> kwartaal van het jaar

#### Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.1.1303.

In de DmfA-aangifte van het derde kwartaal moet jaarlijks het uurloon, dat van toepassing is op het einde van dat kwartaal, worden aangegeven voor alle

arbeiders tewerkgesteld in de bouwsector (PC 124) of tewerkgesteld via uitzendarbeid in de bouw (PC 322).

### 2.4. Aanduiding 'uitzendkracht-gelegenheidswerknemer horeca'

#### Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.1.1302.

Uitzendkrachten die als gelegenheidswerknemer bij een gebruiker in de horeca worden tewerkgesteld, zijn in de RSZ-aangifte niet te onderscheiden van andere werknemers omdat ze aangegeven worden onder het algemene werkgeverskengetal van de uitzendsector. Om dit probleem op te vangen, werd een zone

'uitzendkracht-gelegenheidswerknemer horeca' gecreëerd. De aanduiding 'E' binnen het veld 'informatie tewerkstelling' maakt het mogelijk binnen de DmfA de gelegenheidswerknemers in de horeca tewerkgesteld via een interimkantoor toch te herkennen.

### 2.5. Maatregelen in de non-profit sector

#### Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.1.1304.

Werkgevers uit de non-profit sector moeten code 8 (laaggeschoolde jongere, tewerkgesteld in de non-profit sector in uitvoering van het generatiepact) invullen indien de werknemer aangeworven is in

het kader van de maatregel tot bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit sector. De code 8 wordt retroactief ingevoerd vanaf het eerste kwartaal 2007.

### 3. Wijzigingen vanaf 01.10.2007: nieuwe bijdrageregeling brugpensioenen opnieuw uitgesteld

De inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen betreffende de bijdragen en inhoudingen op brugpensioenen was oorspronkelijk voorzien op 1 januari 2007. De inwerkingtreding werd echter reeds verscheidene malen uitgesteld. Normalerweise zou deze regeling nu finaal in werking treden op 01.10.2007. Dit is nu echter opnieuw uitgesteld en een nieuwe richtdatum voor inwerkingtreding van deze regeling is voorlopig nog niet bekend.

# RSZ-aangifte voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten voor kwartaal 3/2007

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op vlak van DmfA-PPL voor kwartaal 3/2007. Opgelet: deze rubriek is enkel van toepassing op de plaatselijke en provinciale besturen.

## 1. RSZ-bijdragen

### 1.1. Verduidelijking niet-beschermde lokale mandatarissen

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, 3.2.103.

*1.1.1. Werknemers en ambtenaren die volledige loopbaanonderbreking nemen bij een werkgever van de publieke sector*

Werknemers en ambtenaren die volledige loopbaanonderbreking nemen bij een werkgever van de publieke sector hebben geen recht op loon tijdens deze periode. Zij ontvangen wel onderbrekingsuitkeringen van de RVA. Indien deze werknemers of ambtenaren een uitvoerend politiek mandaat uitoefenen bij een lokaal of provinciaal bestuur, blijven zij hun recht op uitkeringen ten laste van de RVA behouden. De onderbrekingsuitkering kan bovendien gecumuleerd worden met de inkomsten uit het politiek mandaat. Daardoor zijn deze werknemers beschermde mandatarissen en vallen zij niet

onder de categorie van de niet-beschermde lokale mandatarissen.

*1.1.2. Werknemers die volledig tijdskrediet nemen bij een werkgever van de privé-sector*

Contractuele werknemers die voltijds tijdskrediet opnemen bij een werkgever van de privé-sector hebben evenmin recht op loon tijdens de schorsingsperiode. Ook zij genieten van een uitkering ten laste van de RVA. In tegenstelling tot hetgeen hierboven werd vermeld, hebben deze werknemers die een politiek mandaat opnemen bij een lokaal of provinciaal bestuur, geen recht meer op uitkeringen van de RVA. De uitkering in het kader van tijdskrediet is niet cumuleerbaar met een politiek mandaat. Deze werknemers zijn bijgevolg niet beschermde mandatarissen.

### 1.2. Activa-Start: opnieuw mogelijk voor werkgevers uit de openbare sector en de non-profit sector vanaf 1 januari 2007

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, 5.2.506.

Vanaf 1 juli 2006 tot 31 december 2006 waren werkgevers uit de openbare sector en uit de social profitsector uitgesloten van het recht op Activa-Start. Sinds 1 januari 2007 zijn deze werkgevers echter weer opgenomen in het toepassingsgebied van

Activa-Start. Dit heeft tot gevolg dat erg laaggeschoolde jongeren, laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst en laaggeschoolde jongeren met een handicap onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een uitkering van de RVA

van hoogstens 350 EUR wanneer zij met een startbaanovereenkomst worden tewerkgesteld. De uitkering wordt toege-

kend vanaf de maand van indiensttreding en de 5 daaropvolgende kalendermaanden.

### 1.3. Bijdrage kinderbijslag en bijdrage beroepsziekten worden samengevoegd

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 4.2.201.

De bijdrage voor de sector gezinsbijslag (5,25%) en de bijdrage voor de sector beroepsziekten (0,17%) is samengevoegd

tot één globale werkgeversbijdrage eigen aan de plaatselijke sector. Deze wijziging geldt vanaf 1 januari 2007.

## 2. DmfA-PPL wijzigingen voor kwartaal 3/2007

### 2.1. Afschaffing werknemerskengetallen 132 en 232 (K.B. nr. 495)

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 6.4.203.

Als gevolg van de opheffing van K.B. 495, worden vanaf 1 juli 2007 de werknemerskengetallen 132 en 232 geschrapt. K.B. 495 voorzag in een stelsel van alternerende tewerkstelling en

opleiding om de inschakeling van jongeren tussen 18 en 25 jaar in het beroepsleven te schakelen. Als gevolg van de invoering van de startbaanovereenkomst type II doofde K.B. 495 geleidelijk uit.

### 2.2. Nieuwe bezoldigingscode 132: verbrekingsvergoeding wegens éézijdige beëindiging van een vastbenoemd personeelslid door de werkgever

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 6.5.305.

Er wordt een nieuwe bezoldigingscode 132 ingevoerd. Deze code dient gebruikt te worden voor de verbrekingsvergoeding wegens de éézijdige beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever van de dienstbetrekking van een vastbenoemd personeelslid. Het betreft de verbrekings-

vergoeding uitbetaald naar aanleiding van een ambtshalve en zonder opzegging beëindiging van de betrekking als vastbenoemd ambtenaar door de werkgever.

### 2.3. Afschaffing verminderingcodes 600 en 3600 en retroactieve toepassing verminderingcode 1142

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 6.9.201.

De verminderingcodes 600 en 3600 in het kader van de overgangsmatregelen herstructurering kunnen niet meer gebruikt worden.

De verminderingcode 1142 in het kader van de sociale inschakelingseconomie, voor arbeidsovereenkomsten afgesloten vóór 1 januari 2004, wordt retroactief ingevoerd.

# Overheid

In deze rubriek worden een aantal onderwerpen behandeld die van belang zijn voor de werkgever uit de publieke sector:

1. Uitvoering van de toekenning van maaltijdcheques
2. Planbureau herzielt inflatieverwachtingen
3. Aanpassing bedragen reis- en dagvergoedingen buitenlandse reizen
4. Feestdagen tijdens ziekte of bevallingsverlof
5. Versoepeling halftijdse vervroegde uittreding
6. Integratie van administratieve loopbaan en geldelijk statuut in Vlaams Personeelsstatuut

## 1. Uitvoering van de toekenning van maaltijdcheques

*Verwijzing:*

- *Omzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/14 dd. 28 juni 2007.*

### 1.1. Inleiding

In afwachting van de aanpassing van het Vlaams Personeelsstatuut, geeft deze omzendbrief reeds uitvoering aan het sectoraal akkoord van 2005-2007 omtrent de toekenning van maaltijdcheques vanaf 1 juli 2007. De omzendbrief is van toepassing op de personeelsleden en

management ondersteunende diensten van de Vlaamse ministeries en van sommige zelfstandige Agentschappen en instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord.

### 1.2. Inhoud omzendbrief

De omzendbrief vermeldt:

- welke personeelsleden recht hebben op maaltijdcheques;
- hoe het aantal maaltijdcheques moet worden berekend;
- wat de invloed is van verloven en dienstvrijstellingen op het recht op maaltijdcheques;
- wat de waarde is van de maaltijdcheque (5 EUR, waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de andere helft door de werknemer);
- wat het effect is van de maaltijdcheque op het bedrag van de maaltijdvergoeding en het zeegeld;
- hoe de maaltijdcheques worden bedeed;
- welke afwijkingen er zijn op de algemene regels (personeelsleden die geen recht hebben op maaltijdcheques, alternatieve berekening van de maaltijdcheque);
- hoe de inhouding gebeurt (inhouding van het nettoloon);
- quid bestaande regelingen;
- cumulatiemogelijkheden.

### 1.3. Datum inwerkingtreding

De omzendbrief treedt in werking op 1 juli 2007.

## 2. Planbureau herziert inflatieverwachtingen

Verwijzing:

- [www.plan.be](http://www.plan.be), rubriek indexcijfers en inflatievooruitzichten.

In de vorige editie van de Easypay News kon u lezen dat het planbureau voorzag dat de spilindex wellicht in oktober 2007 zou worden overschreden. Dit zou tot gevolg hebben dat de sociale uitkeringen vanaf november 2007 zouden stijgen met 2% en dat de lonen van het overheidspersoneel zouden worden geïndexeerd vanaf december 2007.

Het planbureau heeft door de vertragende inflatie een nieuwe raming gemaakt en voorziet nu dat de spilindex wellicht pas in januari 2008 zal worden overschreden. In dat geval zullen de sociale uitkeringen pas worden geïndexeerd vanaf februari 2008 en de overheidslonen vanaf maart 2008.

## 3. Aanpassingen bedragen reis- en dagvergoeding buitenlandse reizen

Verwijzing:

- Omzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/16 dd. 2 juli 2007.

In een omzendbrief, bestemd voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid die vallen onder het Vlaamse Personeelsstatuut van 13 januari 2006, worden de bedragen van de reis- en dagvergoeding voor buitenlandse reizen aangepast. De nieuwe bedragen hebben uitwerking vanaf 1 juli 2007.

Daarnaast wordt verduidelijkt wat moet worden verstaan onder hotelkosten en onder kleine kosten:

- Hotelkosten omvatten alleen de logies en de forfaitaire dagelijkse vergoeding of dagvergoeding. Dit zijn de ontbijtvergoeding, de middagmaal- en avondmaalvergoeding en de kleine kosten.
- Onder kleine kosten wordt verstaan het plaatselijk vervoer in het land van bestemming, drank, lokale telefoongesprekken en fooien.

## 4. Feestdagen tijdens ziekte of bevallingsverlof

Verwijzing:

- [www.wedden.fgov.be](http://www.wedden.fgov.be), rubriek dienstnota's.

De dienst betalingen wedden en pensioenen van de Federale Overheidsdienst Financiën verduidelijkt in een nota wanneer en op welke manier de feestdagen die vallen tijdens een periode

van ziekte of bevallingsverlof moet worden betaald. Daarbij wordt telkens een onderscheid gemaakt tussen statutairen en contractuelen.

### 4.1. Feestdagen tijdens ziekteperiode

#### 4.1.1. Statutairen

De feestdagen worden betaald aan 100% van de op dat moment geldende wedde.

periode van gewaarborgd loon waarin de feestdag valt, wordt niet verlengd. De feestdagen worden betaald volgens de periode waarin zij vallen.

#### 4.1.2. Contractuelen

De feestdagen worden betaald volgens de regels van het gewaarborgd loon. De

Periode	Arbeider	Bediende
1 <sup>ste</sup> t.e.m. 7 <sup>de</sup> kalenderdag	100%	100%
8 <sup>ste</sup> t.e.m. 14 <sup>de</sup> kalenderdag	85,88%	100% (86,93%*)
15 <sup>de</sup> t.e.m. 30 <sup>ste</sup> kalenderdag	25,88% aanvullende vergoeding	100% (26,93% aanvullende vergoeding*)
Vanaf de 31 <sup>ste</sup> kalenderdag	mutualiteit	mutualiteit

\* naargelang het een bediende betreft die zich nog in proef bevindt of een bediende met een contract voor bepaalde duur van minder dan 3 maanden.

## 4.2. Feestdagen tijdens beschikbaarheid wegens ziekte

### 4.2.1. Statutairen

Feestdagen te betalen aan de beschikbaarheidswedde (rekening houdend met de werkkalender bij deeltijdse prestaties).

### 4.2.2. Contractuelen

Niet van toepassing op contractuelen.

## 4.3. Feestdagen tijdens bevallingsverlof

### 4.3.1. Statutairen

Feestdagen te betalen aan 100%.

### 4.3.2. Contractuelen

De werkgever betaalt geen wedde meer voor de feestdagen die vallen in de periode van het bevallingsverlof. Men kan wel aanspraak maken op een moederschapsuitkering betaald door de mutualiteiten.

#### Voorbeeld:

Een contractueel personeelslid is met bevallingsverlof vanaf 4 april 2007 t.e.m. 17 juli 2007.

Voor de volledige periode ontvangt betrokkene geen wedde, ook niet voor 9 april 2007 (paasmaandag) en 1 mei 2007 die allebei tijdens de eerste 30 kalenderdagen bevallingsverlof vallen. Beide feestdagen worden vergoed door de mutualiteit.

## 5. Versoepeling halftijdse vervroegde uittreding

### Verwijzing:

- Wet van 4 juni 2007, B.S., 24 augustus 2007, p. 44115.

- Omzendbrief nr. 575 van 12 juli 2007, B.S., 24 augustus 2007, p. 44308.

### 5.1. Inleiding

Het systeem van de halftijdse vervroegde uittreding geeft aan de ambtenaar de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 55 jaar halftijds te werken. Tot voor kort kon men dit doen voor een maximumperiode

van 5 jaar. Daarna werd men automatisch op pensioen gesteld. De beslissing om halftijds te gaan werken was onherroepelijk.

## 5.2. Versoepeling

De regeling wordt versoepeld zodat de ambtenaar nu maximaal 10 jaar kan genieten van deze maatregel, met name tussen de leeftijd van 55 en 65 jaar.

Voorbeeld: een ambtenaar stapt op 56 jarige leeftijd in het systeem van de halftijdse vervroegde uittreding. Tot voor kort hield dit in dat hij automatisch met pensioen ging vanaf 61 jaar. Door de

versoepeling kan hij nu blijven halftijds werken tot de leeftijd van 65 jaar (niet tot 66 jaar, de maximumperiode van 10 jaar geldt voor de leeftijd van 55 tot 65 jaar).

Bovendien wordt de onherroepelijkheid afgeschaft: het is voortaan mogelijk om terug uit het stelsel te stappen. In dat geval echter is het niet meer mogelijk om opnieuw in te stappen.

## 5.3. Inwerkingtreding

Er is nog geen datum van inwerkingtreding vastgelegd. Toch zullen de aanvragen die voor de inwerkingtreding van de wetswijziging ingediend worden, op dezelfde manier behandeld worden als aanvragen die na de inwerkingtreding ingediend werden.

Opgelet: de arbeidsverdelende maatregelen, zijnde de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding, lopen in principe slechts tot 31 december 2007, tenzij ze verlengd worden.

# 6. Integratie van administratieve loopbaan en geldelijk statuut in Vlaams Personeelsstatuut

*Verwijzing:*

- [personeel.vlaanderen.be/statuten/](http://personeel.vlaanderen.be/statuten/) (rubriek personeelsstatuten).

## 6.1. Inleiding

Het Raamstatuut van 13 januari 2006 werd ingevoerd om de verschillende statuten die van toepassing waren op de personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (VPS), de Vlaamse openbare instellingen (stambesluit VOI) en de Vlaamse weten-

schappelijke instellingen (PSWI) samen te smelten tot één statuut. Daarbij wordt gefaseerd te werk gegaan.

Het raamstatuut legt voor het Vlaamse overheidspersoneel eenvormige arbeidsvoorwaarden vast.

## 6.2. Wijzigend besluit

In een besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 worden de delen die betrekking hebben op de administratieve

loopbaan en het geldelijk statuut geïntegreerd in het raamstatuut.

## 6.3. Vindplaats gecoördineerde versie

De gecoördineerde versie van het raamstatuut is terug te vinden op boven-

genoemde website, onder de rubriek personeelsstatuten.

# Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek worden volgende fiscale items behandeld:

1. Vrijstelling doorstorting BV van 0,25%
2. Bedrijfsvoertuigen: toepassing van de 40-dagen regel
3. Verhoging maximumbedrag werkgeverstussenkomst bedrijfsrestaurant: fiscus volgt RSZ
4. Fiscaal regime brugpensioen - Canada dry: beoordeling leeftijdsvoorwaarde

## 1. Vrijstelling doorstorting BV van 0,25%

*Verwijzing:*

- Easypay News juli 2007, p. 24.
- Wet 17 mei 2007, B.S., 19 juni 2007, p. 33401.
- K.B. 8 juni 2007, B.S., 19 juni 2007, p. 33489.
- K.B. 7 augustus 2007, B.S., 14 augustus 2007, p. 43031.

Zoals aangekondigd in de Easypay News van juli 2007 treedt er een nieuwe vrijstelling van doorstorting BV in werking.

### 1.1. Toepassingsgebied

Deze vrijstelling geldt voor:

- de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (dit is de privé-sector);
- de ondernemingen die erkend zijn voor uitzendarbeid die uitzendkrachten ter beschikking stellen van de in het eerste streepje bedoelde ondernemingen (dus enkel voor uitzendkrachten die ter

beschikking gesteld worden uit de privé sector).

Deze vrijstelling werd oorspronkelijk aangekondigd als een vrijstelling enkel voor de profit sector. Naderhand blijkt uit het toepassingsgebied dat men een ruimer toepassingsgebied beoogt; met name gans de privé sector zowel profit als non-profit. Ook de Fiscus nam ondertussen het standpunt in dat niet enkel de profit sector maar ook de private non-profit sector van deze maatregel kan genieten.

### 1.2. Bedrag vrijstelling

De ingehouden maar niet door te storten bedrijfsvoorheffing bedraagt 0,25 % van het bruto bedrag van de bezoldigingen.

### 1.3. Berekeningsbasis

De vrijstelling wordt berekend op het bruto bedrag van de bezoldigingen vóór inhouding van de persoonlijke sociale

zekerheidsbijdrage. Voor de werknemer wijzigt dit niets aan de in te houden bedrijfsvoorheffing.

### 1.4. Aangifte in bedrijfsvoorheffing

De codering van deze vrijstelling op de aangifte 274 verloopt via de code 46.

## 1.5. Nominatieve lijst

De werkgever moet wel een nominatieve lijst ter beschikking houden van de administratie met voor elke werknemer een vermelding van zijn volledige identi-

teit, nationaal nummer en het bedrag van de bruto bezoldigingen vóór inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen.

## 1.6. Inwerkingtreding

Deze vrijstelling is van toepassing op de vanaf 1 oktober 2007 betaalde of toegekende bezoldigingen.

## 2. Bedrijfsvoertuigen: toepassing van de 40-dagenregel

*Verwijzing:*

- *Verslag overleg FOD Financiën – USS 14 juni 2007.*

De verplaatsingen die een werknemer aflegt tussen de woonplaats en de vaste plaats van tewerkstelling worden beschouwd als privéverplaatsingen. Voor dat privégebruik moet er een belastbaar voordeel worden berekend. In bepaalde gevallen is het echter niet steeds duidelijk wat als vaste plaats van tewerkstelling moet worden beschouwd. Bijvoorbeeld voor handelsvertegenwoordigers die van thuis uit naar klanten toe rijden is er in principe niet steeds een vaste plaats van tewerkstelling.

Sinds kort is er een nieuw toetsingscriterium toegevoegd aan de lijst die gehanteerd wordt om te bepalen wat een vaste plaats van tewerkstelling is.

De plaats waar de werknemer gedurende het belastbare tijdperk (inkomstenjaar) 40 dagen of meer aanwezig is, wordt door de belastingadministratie als een vaste plaats van tewerkstelling aangemerkt. Deze 40

dagen hoeven niet noodzakelijk op elkaar te volgen. Wanneer een werknemer zich verplaatst van zijn woonplaats naar een plaats van tewerkstelling die niet de belangrijkste plaats van zijn beroepsactiviteit is maar waar hij 40 dagen of meer aanwezig is, zal deze plaats van tewerkstelling dus als vast worden beschouwd.

In dat geval zal het voordeel van alle aard berekend moeten worden op basis van de afstand van de woonplaats naar deze als vast te beschouwen tewerkstellingsplaats. Is deze afstand groter dan 25 km, dan moet het voordeel op basis van 7.500 km per jaar in plaats van 5.000 km worden berekend.

Inwerkingtreding: het criterium mag toegepast worden op de aangifte in de bedrijfsvoorheffing van begin juli 2007 en voor hangende geschillen.

## 3. Verhoging maximumbedrag werkgeverstussenkomst bedrijfsrestaurant: fiscus volgt RSZ

*Verwijzing :*

-*Bericht aan de werkgevers, B.S. 17 juli 2007, p. 38690.*

Het is verboden een maaltijdcheque te cumuleren met een voordeel van een maaltijd beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant. De normale kostprijs van een maaltijd wordt geacht overeen te stemmen met het maximumbedrag van de werkgeverstussenkomst in de maaltijd-

cheques. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft, met ingang vanaf 1 januari 2005, beslist dat de kostprijs van een maaltijd moest worden aangepast tot 4,91 EUR.

In navolging van de RSZ, besloot de fiscus om de kostprijs van de maaltijd eveneens

te verhogen naar 4,91 EUR. Tot voor kort bedroeg dit bedrag 4,46 EUR. Door deze verhoging zijn de sociale en fiscale voorwaarden opnieuw gelijklopend.

Deze beslissing vindt toepassing met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2005.

#### 4. Fiscaal regime brugpensioen - Canada dry: beoordeling leeftijdsvoorwaarde

*Verwijzing:*

- *Easypay News juli 2007, p. 25.*

Zoals aangekondigd in de Easypay News van juli 2007 wijzigt het fiscaal regime van de extra aanvullende vergoeding bovenop het brugpensioen of in het kader van Canada Dry. Deze nieuwe fiscale regelgeving geldt voor een ex-werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt.

Nergens werd er bepaald op welk tijdstip deze leeftijdsvoorwaarde moet worden beoordeeld. Volgens de belastingadministratie moet deze leeftijdsvoorwaarde

beoordeeld worden op het moment van betaling of toekenning van de aanvullende vergoeding.

Om praktische redenen en in overeenstemming met de sociale regelgeving zal de voorwaarde maandelijks worden beoordeeld. Het nieuw fiscaal regime van de aanvullende vergoeding kan met ingang van aanslagjaar 2008 slechts van toepassing zijn vanaf de maand waarin de ex-werknemer 50 jaar is geworden.

# Wet diverse bepalingen

Op 23 juli 2007 is een wet houdende diverse bepalingen gepubliceerd.

De belangrijkste wijzigingen worden voor u op een rijtje gezet:

1. Algemeen
2. Elektronische arbeidsovereenkomsten

*Verwijzing:*

- *Wet houdende diverse bepalingen van 3 juni 2007, B.S., 23 juli 2007, p.39313.*

## 1. Algemeen

### 1.1. Vorderingsrecht voor gedetacheerden

Sinds 2 augustus 2007 is het voor een buitenlandse werknemer in België mogelijk om zijn (buitenlandse) werkgever voor de Belgische gerechten te dagvaarden wanneer men een vorm van discriminatie ondervindt (vb. inzake minimumlonen, arbeidsvoorwaarden,...).

Niet alleen de betrokken werknemer kan naar de rechter stappen. Ook de vakbonden en werkgeversorganisaties hebben vanaf nu de mogelijkheid om de buitenlandse firma aan te klagen bij de

arbeidsrechtbank. Hiervoor is geen toestemming vereist van de werknemer; de machtiging van de interprofessionele organisatie waarbij ze zijn aangesloten, volstaat.

Met de invoering van het vorderingsrecht voor gedetacheerden, wordt aan de bestaande internationale verdragen geen afbreuk gedaan. De buitenlandse werkgever kan dus nog steeds worden gedagvaard voor de rechtbanken van zijn eigen land.

### 1.2. Uitzendkrachten tellen mee voor de berekening 'verzwaard risico': nog niet van toepassing

De werkgever bij wie zich meer arbeidsongevallen voordoen dan bij een vergelijkbare onderneming uit de sector (werkgever met een verzwaard risico), moet een aanvullende verzekeringspremie betalen. Voor de berekening van het 'verzwaard risico' tellen voortaan niet enkel de eigen

werknemers mee. Vanaf 2 augustus 2007 moeten ook uitzendkrachten in rekening gebracht worden.

Om de aanvullende verzekeringspremie in werking te laten treden, moeten de uitvoeringsmodaliteiten wel nog bij KB. worden vastgesteld.

### 1.3. Informatieplicht van de werkgever aan de ondernemingsraad

De werkgever moet de ondernemingsraad schriftelijk inlichten over de voordelen betreffende de tewerkstellingsmaatregelen (vb. verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen). Indien er geen ondernemingsraad is, moeten deze gegevens aan de vakbondsafvaardiging meegedeeld worden en bij ontstentenis daarvan, aan

de werknemers op de plaats waar het arbeidsreglement bewaard wordt.

In principe heeft de informatieverplichting van de werkgever betrekking op een boekjaar en omvat ze de vier kwartalen van een kalenderjaar. Hierdoor is het praktisch onmogelijk om rekening te houden met de gegevens betreffende het

4<sup>de</sup> kwartaal (DmfA van het 4<sup>de</sup> kwartaal pas in januari van het jaar era en de RSZ moet deze inlichtingen kunnen verwerken). Daarom werd nu bepaald dat de informatie betrekking moet hebben op de

eerste drie kwartalen van het voorgaande jaar en het vierde kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat. Vanaf 2 augustus 2007 treedt deze regeling in werking.

## 2. Elektronische arbeidsovereenkomsten

Ter bevordering van de administratieve vereenvoudiging, wordt het voortaan

mogelijk om elektronische arbeidsovereenkomsten te sluiten.

### 2.1. Gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten

#### 2.1.1. *Welke arbeidsovereenkomsten kunnen elektronisch ondertekend worden?*

Verscheidene arbeidsovereenkomsten kunnen sinds 2 augustus 2007 elektronisch ondertekend worden:

- gewone arbeidsovereenkomst (o.m. arbeidsovereenkomst voor arbeider, bediende, handelsvertegenwoordiger, huisarbeider, student, bepaalde duur, ...);
- arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheepen;
- arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars;
- overeenkomsten voor uitzendarbeid en tijdelijke overeenkomsten;
- PWA- arbeidsovereenkomst;
- startbaanovereenkomst;
- beroepsinlevingsovereenkomst;
- arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij;
- arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst.

#### 2.1.2. *Principe van de "vrijwilligheid"*

Noch de werkgever, noch de werknemer zijn verplicht om overeenkomsten op elektronische wijze te sluiten. Het sluiten van een elektronische arbeidsovereenkomst berust op een dubbele vrijwilligheid van zowel de werkgever als de werknemer.

#### 2.1.3. *De elektronische handtekening*

De arbeidsovereenkomsten die bij wet schriftelijk opgesteld dienen te worden, kunnen evengoed elektronisch ondertekend worden. De elektronische handtekening is gekoppeld aan de elektronische identiteitskaart (e-ID) of voldoet minimaal aan dezelfde veiligheidswaarborgen. Die veiligheidswaarborgen dienen evenwel nog te worden vastgelegd bij K.B. Een ontwerp-K.B. werd voorgelegd ter advies aan de NAR. Wanneer een leverancier van een dergelijk systeem van elektronische handtekening meent aan alle veiligheidswaarborgen van het nog te verschijnen K.B. te beantwoorden, kan hij dit laten vaststellen. Die vaststelling gebeurt door het beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

#### 2.1.4. *Exemplaar naar de elektronische archiveringsdienst*

Van iedere arbeidsovereenkomst met een elektronische handtekening moet een exemplaar worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst.

#### 2.1.5. *Inspectiediensten*

Inspectiediensten moeten steeds toegang hebben tot de elektronische arbeidsovereenkomsten. De werkgever moet de arbeidsovereenkomsten kunnen voorleggen of ervoor zorgen dat de inspectiediensten onmiddellijk de elektronische archiveringsdiensten kunnen raadplegen.

## 2.2. Het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

### 2.2.1. Welke documenten kunnen elektronisch verstuurd en opgeslaan worden?

Vanaf 2 augustus 2007 kunnen verscheidene sociale documenten elektronisch verstuurd en opgeslaan worden.

- de individuele rekening;
- de maandelijkse staat van prestaties bij flexibele of variabele urenregelingen;
- de loonbrief;
- het attest waarmee de werkgever zijn informatieplicht vervult, ingeval de werknemer minimum één maand in het buitenland gaat werken;
- de documenten bij het einde van een arbeidsovereenkomst: het tewerkstellingsattest en het vakantieattest.

Deze limitatieve lijst kan bij K.B. verder uitgebreid worden. Bovendien kan bij CAO bepaald worden of de documenten die de CAO heeft ingevoerd, elektronisch kunnen verstuurd worden.

### 2.2.2. Principe van de "vrijwilligheid"

De keuze om de sociale documenten al dan niet elektronisch te laten versturen, berust eveneens op de dubbele vrijwilligheid.

### 2.2.3 Exemplaar naar de elektronische archiveringsdienst

De sociale documenten moeten, net als de elektronische arbeidsovereenkomsten, naar een verlener van een elektronische archiveringsdienst gestuurd worden, die op zijn beurt een elektronisch ontvangstbewijs moet terugsturen.

### 2.2.4 Inspectie

Indien de inspectiediensten erom verzoeken en de werkgever niet onmiddellijk eigen elektronisch opgeslagen exemplaren van de elektronische sociale documenten kan voorleggen, dan moet de werkgever onmiddellijk de gevraagde exemplaren, opgeslagen bij de elektronische archiveringsdienst, aan de inspectiediensten kunnen voorleggen.

## 2.3 De elektronische archiveringsdienst

Elektronische arbeidsovereenkomsten en elektronische sociale documenten moeten over een langere termijn bewaard en opgevraagd kunnen worden. Om dit te kunnen waarborgen legt de nieuwe regeling volgende voorwaarden op:

- de elektronische archiveringsdienst is een derde persoon, onafhankelijk van de werkgever en de werknemer;
- de bewaring is kosteloos voor de werknemer;

- de bewaring is gewaarborgd gedurende ten minste 5 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Drie maand voor het verstrijken van die termijn, wordt de werknemer via aangetekend schrijven gevraagd wat er met de documenten moet gebeuren. Op zijn vraag worden de documenten in een leesbare en gebruiksklare vorm overgemaakt aan de vzw SiGeDis;
- de bewaarde exemplaren zijn ten allen tijde toegankelijk voor de werknemer.

## 2.4 Informatie aan de werknemers over de verlener van een elektronische archiveringsdienst

In het arbeidsreglement moet de identiteit van de verlener van de elektronische archiveringsdienst worden opgenomen, evenals de wijze waarop de werknemers toegang hebben tot de elektronische documenten (ook na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst). Let wel, hiervoor dient de werkgever de volledige procedure voor het wijzigen van het arbeidsreglement te volgen, behalve

indien het louter om een wijziging van de gegevens gaat.

Bovendien dient de werkgever, die overweegt om met elektronische overeenkomsten en elektronische sociale documenten te werken, de werknemersvertegenwoordigers in de overlegorganen vooraf te informeren.

# Easy-Services

EASY SERVICES E-LEARNING: anywhere, anytime!

E-learning kent een wereldwijde en forse groei zowel in de academische als in de industriële sector. Kostenvermindering, op-maat trainingsprogramma's en tijdsbesparingen liggen hiervan aan de basis.

E-learning verenigt multimedia en ICT in een pedagogisch onderbouwd en verantwoord leerinstrument waarbij flexibiliteit en efficiëntie centraal staan. Via het creatief gebruik van nieuwe communicatietechnieken kunnen e-learning trainees enigszins zelf het ritme, tijdstip en eventueel plaats mede bepalen waarop ze zich wensen te perfectioneren in de te leren topics. Kennis en competenties worden bijgevolg op flexibele en tevens aangename wijze "aangeleerd".

EASY-SERVICES biedt u – gesterkt door een jarenlange ervaring in HR- en personeelsbeleid – e-HR gerelateerde opleidingstrajecten zodoende het kennismanagement van uw organisatie te optimaliseren. De onmisbare en noodzakelijke kennis van uw personeelsdienst kan – geheel of gedeeltelijk – worden vorm gegeven in interactieve e-learning modules, afgestemd op de specifieke leerbehoeften van uw medewerkers. De juiste informatie, vrij toegankelijk en

beschikbaar voor de juiste personen vormt immers een onmisbare basiscomponent voor het welslagen van uw bedrijfsdoelstellingen.

EASY-SERVICES gaat dan ook graag samen met u op zoek naar de meest resultaat-gerichte en budgetvriendelijke mix van opleidingsvormen en leermodaliteiten. Een boeiende integratie van zowel klassikaal-, afstands- als elektronisch leren is hierbij belangrijk evenals de opvolging en content up-date van de aangeboden opleiding. Onze opleidingsoplossingen zijn aldus perfect afgesteld op uw steeds evoluerende & gedigitaliseerde bedrijfscontext. Kennisverspreiding wordt via een EASY-SERVICES learning-solution vergemakkelijkt en aangespoord zodoende uw ondernemingsstrategie kracht bij te zetten.

Omdat duurzaam ondernemingssucces komt uit de kennis van uw mensen helpen wij u graag!

Wenst u meer info? Aarzel niet om ons vrijblijvend te contacteren via [info\\_easyservices@easypay-group.com](mailto:info_easyservices@easypay-group.com) of 051 / 48 05 95.

## Wist u dat ... ?

*Wist u dat ...* EASYTIME de succesvolle TIMEWEB module voor gepersonaliseerde tijdsregistratie t.b.v. medewerkers en diensthoofden later dit jaar verder uitbouwt met nieuwe functionaliteiten ?

Zo zullen ondermeer de aanvragen tot goedkeuring van overuren elektronisch kunnen verlopen tussen medewerker en diensthoofd, en zal tevens een HR - mailbox systeem tussen personeelsdienst en medewerkers voorzien zijn.

Meer informatie ? Neem dan rechtstreeks contact op met Fries Vandendriessche, of onze sales dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be).

---

*Wist u dat ...* EASYPAY beschikt over de tool EASYARCHIVE. Deze biedt de mogelijkheid om de elektronisch aangemaakte documenten te archiveren en op te zoeken. Om deze toepassing zo efficiënt mogelijk te maken werd gekozen voor de bestaande webtechnologie.

Graag meer informatie? Neem hiervoor contact op met onze commerciële dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be) .

*Wist u dat ...* EASYPAY beschikt over de optie eID. Deze biedt de mogelijkheid om de vaste werknemersgegevens op te halen van op de elektronische identiteitskaart. Tevens biedt deze module de mogelijkheid om documenten (PDF-documenten) elektronisch te ondertekenen. Gekoppeld met versturing van documenten per mail, vormt dit de basis van elektronisch beheer van documenten.

Graag meer informatie? Neem hiervoor contact op met onze commerciële dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be) .

*Wist u dat ...* de EASYPAY GROUP een volledig vernieuwde website heeft. U kunt er uitgebreide informatie vinden van de divisies, producten en diensten van onze EASYPAY GROUP.

De nieuwe website biedt heel wat meer mogelijkheden. Het is onze bedoeling om via de website een betere informatiedoorstroming te bewerkstelligen.( [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com))

---

*Wist u dat ...* het Sociaal Secretariaat SSE vanaf 1 januari 2008 haar kantorennetwerk uitbreidt met 2 nieuwe kantoren:

- nieuw kantoor gelegen te Oudenaarde, Residentie Droesbeke, langsheen de Minderbroederstraat (meer info te bekomen bij Jurgen Menue op het nummer 09/265.95.17)
- nieuw kantoor gelegen te Mol, Platanenlaan 4 (meer info te bekomen bij Nikolaas Deloof op het nummer 051/48.01.80).

Op deze manier wil SSE haar klanten in deze regio's een nog meer gepersonaliseerde service van nabij aanbieden.