

Januari 2008

Inhoud

Voorwoord	2
Inhoudstafel	3
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 4/2007	5 – 13
RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO) voor kwartaal 4/2007	14 – 16
Overheid	17 – 18
Loonadministratie en fiscaliteit	19 – 23
Nieuwe loongrenzen vanaf 2008	24 – 27
Nieuwe regeling brugpensioen vanaf 2008	28 – 32
Enkele aandachtspunten en vooruitblik op 2008	33 – 36
Easy-Services:	37
Wist u dat ...?	38

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 vervoelvoudigd 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: 31.12.2007

VOORWOORD

Geachte,

Via dit voorwoord willen wij ons tot U richten en U onze beste wensen overmaken voor het nieuwe jaar 2008 !

Het jaar 2007 kenmerkte zich terug met diverse wijzigingen op vlak van sociaal recht. Meerdere ingevoerde of voorziene maatregelen zijn bestemd tot bevordering van het ondernemingsklimaat : een verdere versoepeling van de BV regeling op overuren, een gunstigere bonusregeling, een verstrakking van het brugpensioen, ...

Anderzijds door het lang uitblijven van een regering bleven bepaalde maatregelen niet uitgevoerd : verdere uitvoering van het generatiepact, drempel sociale verkiezingen, ...

Easypay Group volgt alle wijzigingen voor U op de voet met de intentie u hiervan tijdig te informeren via onze diverse brochures en opleidingsessies en deze wijzigingen volledig en correct te implementeren in onze software.

Bij dit alles blijft de Easypay Group dus niet stil zitten. Om de service naar onze talrijke klanten nog te verhogen en te verfijnen werden in 2007 nieuwe kantoren van het sociaal secretariaat SSE geopend te Oudenaarde, Doornik en Lommel.

Het is en blijft onze ambitie om U een feilloze personeelsadministratie te garanderen via ons uitgebreid diensten –en productaanbod dat U vindt op onze site www.easypay-group.com :

- loonadministratie
- tijdsregistratie
- personeelsplanning
- competentiebeheer
- erkend opleidingscentrum
- selectie en recrutering
- erkend sociaal secretariaat (België en Frankrijk)
- Oracle implementatie
- ondernemingsloket
- begeleiding sociale verkiezingen
- on site service
- enz. ...

Wij wensen u dan ook terug een boeiend jaar 2008 toe en hopen Uw doelstellingen mee te kunnen helpen realiseren.

Namens de voltallige Easypay Group wensen wij U een gelukkig en voorspoedig 2008 !

Alle Easypay medewerkers

Dirk Pareit

Inhoudstafel

VOORWOORD	2
INHOUDSTAFEL	3
RSZ-AANGIFTE (DMFA) VOOR KWARTAAL 4/2007	5
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	5
2. DMFA - WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 4/2007	8
3. WIJZIGINGEN VANAF 01.01.2008	11
RSZ-AANGIFTE (DMFA-PPL) VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN VOOR KWARTAAL 4/2007	14
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	14
2. DMFA-PPL WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 4/2007.....	15
OVERHEID	17
1. BIJDRAGEN FONDS VOOR OVERLEVINGSPENSIOENEN (FOP).....	17
2. Overschrijding spilindexcijfer in december 2007	17
3. AFSPRAKEN VLAAMS SECTORAAL AKKOORD OPGENOMEN IN VLAAMS PERSONEELSSTATUUT (VPS)	17
4. NIEUWE RECHTSPOSITIEREGELING VOOR HET GEMEENTE- EN PROVINCIEPERSONEEL	18
LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT	19
1. BEDRIJFSVOORHEFFING: NIEUWE SCHALEN VANAF 2008	19
2. FISCALE VRIJSTELLING VOOR BIJKOMEND PERSONEEL	20
3. VRIJSTELLING DOORSTORTING BV BETAALDE SPORTBEOEFENAARS	21
4. FISCAAL REGIME BRUGPENSIOEN – CANADA DRY: WIJZIGING PERCENTAGE BV	22
NIEUWE LOONGRENZEN VANAF 01.01.2008	24
1. WET BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN.....	24
2. LOONBESLAG: GEÏNDEXEERDE INKOMSTENGRENZEN VANAF 01.01.2008	24
3. MINIMUMVERGOEDINGEN MIDDENSTANDSLEERLINGEN IN 2008	25
4. LOONPLAFOND PREMIE ARBEIDSONGEVALLEN 2007	25
5. BRUGPENSIOEN VANAF 01.01.2008.....	26
NIEUWE REGELING BRUGPENSIOEN VANAF 01.01.2008	28
1. TOEPASSINGSGEBIED.....	28
2. NIEUWE LEEFTIJD- EN ANCIËNNITEITSVOORWAARDEN	28
3. GELIJKGESTELDE PERIODE	30
4. NIEUWE BIJDRAGEREGELING OP BRUGPENSIOEN: VOORLOPIG GEEN VERDERE INWERKINGSDATUM BEKEND	32
ENKELE AANDACHTSPUNTEN EN VOORUITBLIK OP 2008	33
1. AANPASSING VAN LEEFTIJDGERICHT VERLONEN EN BAREMA'S.....	33
2. HET VOORDELIG BONUSSYSTEEM.....	33
3. DE OPMARS VAN DE ELEKTRONISCHE DOCUMENTEN	34
4. ONTSLAG OMWILLE VAN DEFINITIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	34
5. WIJZIGINGEN BIJ OUTPLACEMENT	35
6. SOCIALE VERKIEZINGEN	35
EASY-SERVICES	37

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 4^{de} kwartaal 2007. Deze vindt plaats op onderstaande data :

*10 januari 2008
Van 9u tot 12u30
Gebouwen Easypay Group
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
(Nederlandstalig)*

*15 januari 2008
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)

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 "Rel0801 - DmfA 4/2007 - DmfA-PPL 4/2007" (u wordt per mail op de hoogte gebracht van het tijdstip van oplevering).

RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 4/2007

1. RSZ-bijdragen

In onderstaand hoofdstuk worden volgende RSZ-nieuwigheden van het kwartaal 4/2007 behandeld:

1. Basisbijdragen: verhoging van de werkgeversbijdrage educatief verlof
2. Bijdrage voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen
3. Wijzigingen horeca
4. Bijzondere compenserende bijdrage brugpensioen: verlenging van de maatregel voor 2007-2008
5. Huwelijkspremie: enkel RSZ op bedrag > 200 EUR
6. Binnenkort: onderwerping enkel vakantiegeld voor niet-opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar.

1.1. Basisbijdragen: verhoging van de werkgeversbijdrage educatief verlof

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 3.2.201.

Vanaf het 4^{de} kwartaal 2007 wordt de werkgeversbijdrage educatief verlof verhoogd van 0,04% naar 0,08% op de brutolonen van de werknemers (aan 108% voor de arbeiders).

Volgende totale percentages van RSZ-basisbijdragen zijn van toepassing in het 4^{de} kwartaal 2007:

Werknemers vanaf 1/1 jaar waarin 19 j.	ARBEIDSOVEREENKOMST		LEEROVEREENKOMST	
	Handarbeider	Bediende	Leerling-handarbeider	Leerling-bediende
RSZ-werknemerscode	015	495	015	495
RSZ-werknemersbijdragen	13,07%	13,07%	13,07%	13,07%
RSZ-werkgeversbijdragen	30,91%	24,91%	30,91%	24,91%

1.2. Bijdrage voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 3.3.242 en 3.2.247.

De percentages voor de berekening van de bijdrage worden voor 2007-2008 bepaald op:

- 0,10% ten behoeve van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen;
- 0,05% voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

De bijdrage voor de risicogroepen moet enkel betaald worden in de ondernemingen en sectoren waar hieromtrent geen specifieke CAO werd afgesloten. Hieronder vindt u onder voorbehoud een lijst met de paritaire comités waar een CAO met betrekking tot de bijdrage voor de risicogroepen werd

afgesloten en waarvoor bijgevolg geen worden betaald.
afzonderlijke bijdrage aan de RSZ moet

Overzicht sectoren vrijgesteld tijdens periode 2007:

102.01	112	124	140.01	149.03	221	307	323
102.02	113	125.01	140.02	149.04	222	308	324
102.03	113.01	125.02	140.03	201	223	309	325
102.04	113.02	125.03	140.04	202.01	224	310	326
102.05	113.03	126	140.05	202	226	311	327
102.06	113.04	127	140.06	203	227	312	329
102.08	114	127.02	140.08	204	301.01	313	330
102.09	115	128.01	140.09	207	301.02	314	331
104	116	128.02	142.01	210	301.04	316	332
105	117	128.03	142.02	211	301.05	318.01	
106.02	118	128.06	142.03	214	302	318.02	
106.03	119	129	142.04	215	305	319	
107	120	130	144	216	305.01	319.01	
109	120.01	133	145	218	305.02	320	
110	120.02	136	149.01	219	305.03	322	
111	120.03	139	149.02	220	306	322.01	

1.3. Wijzigingen horeca

1.3.1. Proratisering van de forfaitaire daglonen voor deeltijdse werknemers betaald met foaien

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 3.2.307.

Voor handarbeiders die geheel of gedeeltelijk met foaien of bedieningsgeld worden betaald, werden de bijdragen voorheen 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 forfaitaire daglonen 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.

Voor meer info inzake de berekeningswijze van deze forfaitaire daglonen willen wij verwijzen naar de EP News oktober 2007 p. 5.

1.3.2. Aanpassing van de forfaitaire daglonen voor werknemers betaald met foaien

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 7.1.301-401-501

Voor werknemers, geheel of gedeeltelijk met foaien of bedieningsgeld betaald, worden de bijdragen in bepaalde gevallen berekend op forfaitaire daglonen. Vanaf het 2de kwartaal 2007 wordt in de aangifte forfaitaire daglonen horeca rekening gehouden met het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI).

Vanaf het 3de kwartaal 2007 wordt voor een aantal functies ook rekening gehouden met de overeenkomstige conventionele lonen zoals voorzien op sectoraal vlak in de horeca. Vanaf het 4de kwartaal 2007 worden een aantal forfaitaire daglonen in de horeca voor de met foaien betaalden, eveneens verhoogd als gevolg van de

vooropgestelde gelijkschakeling van de forfaitaire daglonen voor bepaalde functies met de conventionele minimumlonen voor deze functies in de sector. Deze gelijkschakeling zal in verscheidene fases worden uitgevoerd. Deze verhogingen hebben evenwel geen betrekking op de forfaitaire daglonen voor de leeftijdscategorie 15- tot en met 17-jarigen. Voor deze leeftijdscategorieën blijven de forfaits gelden van het 3de kwartaal 2007.

De forfaitaire daglonen van volgende functies verschillen ten opzichte van het 3de kwartaal 2007, maar dan enkel voor de 18-jarigen en ouder:

- ½ Rijleid(st)er restaurant
- Kelner(in) restaurant
- Rangkelner(in) restaurant

- Assistent(e) oberkelner(in) restaurant
- Banketkelner(in)
- ½ Rijleid(st)er banket
- Rijleid(st)er banket
- Assistent(e) oberkelner(in) banket
- Kelner(in) brasserie, taverne, bistro
- Kelner café
- Barman
- Conciërge
- Etage-kelner(in)
- Assistent(e) oberkelner(in) roomservice

Een volledig overzicht van de actuele bedragen voor het 4^{de} kwartaal 2007 kunt U terugvinden op de website van de Sociale Zekerheid www.socialezekerheid.be.

1.4. Bijzondere compenserende bijdrage brugpensioen: verlenging van de maatregel voor 2007-2008

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 3.3.234.

1.4.1. Welke werkgevers?

Het gaat om werkgevers:

- die werknemers tewerkstellen in de bouwsector die beschikken over een medisch attest waaruit blijkt dat zij ongeschikt zijn om verder te werken of;
- die werknemers tewerkstellen die minstens 20 jaar nachtarbeid kunnen aantonen.

Deze werknemers kunnen vroeger op brugpensioen gaan, nl. vanaf de leeftijd van 56 jaar.

1.4.2. Welke bijdragen?

Voor deze werknemers zal de werkgever gehouden zijn tot het betalen van een bijzondere compenserende bijdrage voor het brugpensioen tot en met de maand waarin de bruggepensioneerde 58 jaar wordt. Deze bijdrage bedraagt:

- 50% op de aanvullende vergoeding brugpensioen indien de vervanger van de bruggepensioneerde bij indiensttreding minder dan 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos was of;
- 33% op de aanvullende vergoeding brugpensioen indien de vervanger van de bruggepensioneerde meer dan 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos was.

1.5. Huwelijkspremie: enkel RSZ op bedrag > 200 EUR

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 3.1.324.

Naar aanleiding van een wetswijziging zou vanaf 1 oktober 2007 een huwelijkspremie die meer bedraagt dan 200 EUR volledig onderworpen worden aan RSZ-bijdragen.

Deze wetswijziging strookt echter niet met het standpunt bij de RSZ. Voor de RSZ verandert er dan ook niets met als gevolg dat ook tijdens het 4^{de} kwartaal 2007 enkel

het bedrag boven de 200 EUR onderworpen.
huwelijkspremie aan RSZ-bijdragen wordt

1.6. Binnenkort: onderwerping enkel vakantiegeld voor niet-opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nieuwigheden.*

Een werkgever is verplicht ten laatste op 31 december van het vakantiejaar het vakantiegeld uit te betalen aan de bediende:

- wanneer het onmogelijk was zijn vakantie geheel of gedeeltelijk te nemen ingevolge ziekte, arbeidsongeval, moederschapsrust, enz.
- wanneer het niet mogelijk is geweest alle of een deel van de vakantiedagen op te nemen ingevolge voltijds ouderschapsverlof, voltijds verlof medische bijstand, voltijds onbetaald verlof, enz.

Dit enkel vakantiegeld voor de niet opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar kan voorlopig nog steeds vrij van RSZ bijdragen worden uitbetaald.

De RSZ meldt echter wel dat hiervoor een wetswijziging voorzien wordt waardoor dit enkel vakantiegeld wel aan RSZ bijdragen zou onderworpen worden. Zolang er echter geen definitieve wetswijziging gepubliceerd is, blijft dit enkel vakantiegeld vrij van RSZ. Deze wetswijziging wordt niet meer verwacht voor einde 2007.

2. DmfA - wijzigingen voor kwartaal 4/2007

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

1. Bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioen: gekapitaliseerde aanvullingen
2. Maatregelen herorganisatie arbeidstijd: verduidelijking
3. Bezoldigingscode 6: vergoedingen voor beschikbaarheidstijd
4. Verantwoording prestaties: aangifte variabele arbeidsregeling
5. Aangifte van werknemers die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of beroepsziekte: enkel private wetgeving
6. Controle begindatum tewerkstellingslijn met aansluiting werkgever bij RSZ: procentuele fout.

2.1. Bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioen: bijkomend veld DmfA voor gekapitaliseerde aanvullingen

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 3.3.234.*

Door de RSZ werd retroactief een bijkomend veld gecreëerd waarin de werkgever kan aanduiden of de aanvullingen bij het pseudo-brugpensioen al dan niet als kapitaal worden uitbetaald.

Enkel in het geval van een gekapitaliseerde aangifte kan de

werkgever meer dan 3 maanden opgeven. Het is dus niet langer noodzakelijk in geval van gekapitaliseerde aanvullingen de gegevens door te sturen naar de RSZ-dossierbeheerder om de aangifte mogelijk te maken.

2.2. Maatregelen herorganisatie van de arbeidstijd: verduidelijking

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3^{de} kwartaal 2007, nr. 5.1.315.*

De codes 3 en 4 dienen resp. voor het aangeven van periode volledige of gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan mits een tussenkomst van de RVA wordt voorzien.

heeft op deze tussenkomst voortvloeiend uit de feitelijke omstandigheden (bijvoorbeeld cumulaties).

De RSZ verduidelijkt nu dat deze codes 3 en 4 ook van toepassing zijn voor:

- een systeem van onderbreking van de loopbaan waar in principe een tussenkomst RVA voor voorzien is, maar de werknemer toch geen recht

- een systeem van loopbaanonderbreking waarvoor initieel wel een tussenkomst voor voorzien is, maar niet voor de volledige periode van onderbreking.

2.3. Bezoldigingscode 6: vergoedingen voor 'beschikbaarheidstijd'

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 5.1.403.*

Een aantal sectoren voorzien in een vergoeding voor beschikbaarheidstijd. Tot voor kort kon deze vergoeding enkel voor welbepaalde categorieën werkgevers (vb. transportsector) worden aangegeven onder bezoldigingscode 6 bij de DmfA. Vanaf het 4^{de} kwartaal wordt dit ook

mogelijk voor een ruimer aantal werkgevers zoals Bouw (kengetallen 024, 026, 044, 054, 224, 226, 244, 254) en Openbare autobusdiensten (kengetal 085).

2.4. Verantwoording prestaties: verduidelijking aangifte variabele arbeidsregeling

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 5.1.1509.

Het arbeidsstelsel van werknemers die werken in een variabele arbeidsregeling is gelijk aan het gemiddeld aantal dagen per week dat de werknemer geacht worden te werken. Dit gemiddelde aantal wordt vastgesteld door rekening te houden met de te werken dagen tijdens het geheel van de arbeidscyclus.

- Gaat het om een werknemer die in een variabele regeling met een cyclus werkt (bv. drie achtereenvolgende weken waarin vijf dagen gewerkt wordt, terwijl

de vierde week slechts vier dagen beslaat), dan is het een getal met twee decimalen (in het voorbeeld 4,75 nl. (5+5+5+4) gedeeld door 4).

- Gaat het om een werknemer die in een variabele regeling zonder cyclus werkt (= geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), wordt elk kwartaal het gemiddeld aantal dagen opnieuw berekend.

2.4.1. Aangifte van een variabele arbeidsregeling MET cyclus EN variabele bezoldiging : de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

Wanneer als gevolg van de cyclus het verschil tussen het aantal aan te geven dagen en het arbeidsstelsel te groot wordt, moet in de zone verantwoording prestaties soms wel een code worden vermeld.

- Voor de kwartalen waarin de werknemer te veel prestaties levert t.o.v. het voorziene arbeidsstelsel, dient de code 1 of 3 (voltijdse/deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime) te worden gebruikt.
- Voor de kwartalen waarin de werknemer te weinig prestaties levert

t.o.v. het voorziene arbeidsstelsel, dient de code 2 of 4 (voltijdse/deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime) te worden gebruikt.

- In geval van een tewerkstellingslijn waarbij de werknemer gedurende het ganse kwartaal geen prestaties heeft geleverd, dient de code 7 (een werknemer die tijdens het kwartaal of de periode van het kwartaal dat men in dienst was geen prestaties moest leveren) te worden gebruikt.

2.4.2. Aangifte van een variabele arbeidsregeling ZONDER cyclus EN variabele bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

Aangezien elk kwartaal het gemiddeld aantal dagen per week van het arbeidsstelsel opnieuw moet worden berekend, mogen de codes 1, 2, 3 of 4 niet worden gebruikt.

In het geval waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd, bedraagt het arbeidsstelsel '0' en dient de code 7 te worden gebruikt.

2.5. Aangifte van werknemers die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of beroepsziekte: enkel voor werknemers die vallen onder private wetgeving arbeidsongevallen en beroepsziekten

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 5.1.1101.

De werknemers die recht hebben op een vergoeding ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte, en die op het ogenblik van het ongeval of het ogenblik van de laatste blootstelling aan het beroepsrisico, bij de RSZ werden aangegeven omdat zij geheel of gedeeltelijk onder toepassing van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vielen, blijven verplicht aan de RSZ de bijdragen te betalen die hen door die wet zijn opgelegd.

Deze verplichting geldt alleen voor de werknemers die op het ogenblik van het ongeval of van de laatste blootstelling, onder de private wetgeving vielen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten.

De meeste personeelsleden uit de openbare sector vallen onder de specifieke regeling arbeidsongevallen en beroepsziekten van de overheidsector (wet van 3 juli 1967) en vallen dus niet onder deze verplichting.

2.6. Controle begindatum tewerkstellingslijn met aansluiting werkgever bij RSZ: procentuele fout

Vanaf het 4^{de} kwartaal 2007 krijgt men op de DmfA-aangifte een foutmelding indien de begindatum van een tewerkstelling vóór de datum van aansluiting van de werkgever bij de RSZ valt. Deze fout is procentueel voor de RSZ, maar blokkerend voor de RSZ-PPO.

Deze foutmelding lijkt logisch maar toch kan een werkgever hier mee worden geconfronteerd. Mogelijke oorzaken kunnen o.a. zijn dat het stamnummer en / of ondernemingsnummer is gewijzigd door de oprichting van een nieuwe firma, een fusie, een splitsing, enz...

Strikt genomen moet voor dergelijke werkgevers en hun werknemers een

'Dimona uit dienst' worden uitgevoerd voor de ene firma en een 'Dimona in dienst' voor de andere, opdat de tewerkstellingslijnen van de werknemers voor de "nieuwe" firma zouden starten met een begindatum die overeenstemt met de datum van aansluiting van het nieuwe stamnummer bij de RSZ.

De werkgever kan de correcte aansluitingsdatum opzoeken in het werkgeversrepertorium op de site van de sociale zekerheid https://www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/empdir/index.htm.

3. Wijzigingen vanaf 01.01.2008

In deze rubriek worden enkele wijzigingen vanaf 2008 toegelicht:

1. Betaalde sportbeoefenaars: wijziging in de bijdrageberekening
2. Aangepaste bedragen vanaf 01.01.2008

3.1. Betaalde sportbeoefenaars: wijziging bijdrageberekening

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nieuwigheden.

De RSZ-bijdragen voor betaalde sportbeoefenaars worden niet berekend op het werkelijke loon, maar op forfaitaire bedragen. Dit forfaitair bedrag is gelijk aan

het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Momenteel kunnen zich volgende situaties voordoen:

Maandelijke brutobezoldiging sportbeoefenaar	Berekeningsbasis RSZ tot 31.12.2007
Maandloon sportbeoefenaar \geq 1.283,91 EUR	RSZ wordt berekend op 1.283,91 EUR
Maandloon sportbeoefenaar < 1.283,91 EUR 1. Verzekeringplicht dekt hele maand 2. Verzekeringplicht dekt niet hele maand	1) RSZ wordt berekend op de helft van 1.283,91 EUR, i.e; 641,96 EUR per maand 2) RSZ wordt berekend op 1/25 van de helft van 1.283,91 EUR, i.e. 25,68 EUR per activiteitsdag
Maandloon sportbeoefenaar is lager dan de hierboven vermelde forfaitaire bedragen, m.n. - 641,96 EUR per maand OF; - 25,68 EUR per dag.	RSZ wordt berekend op het werkelijke loon

Vanaf 1 januari 2008 wordt er een nieuwe berekeningsbasis gehanteerd. De RSZ-bijdragen zullen worden berekend op het maximumbedrag dat in aanmerking komt voor de berekening van de werkloosheidsuitkeringen. Dit forfait bedraagt momenteel 1.796,52

EUR/maand (Opmerking: op 1 januari 2008 wordt dit bedrag aangepast tot 1.832,49 EUR).

Indien men minder dan dit forfait verdient, worden zijn RSZ-bijdragen op zijn werkelijke loon berekend.

Maandelijke brutobezoldiging sportbeoefenaar	Berekeningsbasis RSZ vanaf 01.01.2008
Maandloon sportbeoefenaar \geq 1.832,49 EUR	RSZ wordt berekend op 1.832,49 EUR
Maandloon sportbeoefenaar < 1.832,49 EUR	RSZ wordt berekend op het werkelijke loon

3.2. Aangepaste bedragen vanaf 01.01.2008

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2006, nr. 1.2.208, 3.3.270, 1.2.209.

Onderstaand wordt een kort overzicht gegeven van de bedragen die worden aangepast vanaf 2008. U vindt deze nieuwe bedragen en bijkomende info terug

op onze website www.easypay-group.com, rubriek Easydoc.

3.2.1. Grensbedragen vrijwilligers

Vanaf 2008 mag een vrijwilliger 29,05 EUR per dag en 1.161,82 EUR per jaar als kostenvergoedingen ontvangen, zonder dat deze bedragen onderworpen zijn aan sociale bijdragen en belastingen.

Ter herinnering:

Brandstoftype voertuigen	CO2-bijdrage
Dieselveertuigen	$((\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 600):12$
Benzinevoertuigen	$((\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 768):12$
LPG-voertuigen	$((\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 990):12$

Vanaf 1 januari 2008 moet het resultaat van de formule vermenigvuldigd worden met 120,27/114,08.

3.2.2. Indexatie CO2-bijdragen

De berekening van de CO2-bijdrage gebeurt aan de hand van een formule die verschilt naargelang het brandstoftype en de CO2-uitstoot van het bedrijfsvoertuig.

3.2.3. Kunstenaars

Vanaf 1 januari 2008 zijn deze vergoedingen vrijgesteld van RSZ-bijdragen wanneer zij niet groter zijn dan 106,94 EUR per dag en 2.138,70 EUR per jaar.

RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten voor kwartaal 4/2007

In deze rubriek vindt U een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op vlak van de DmfA-PPL voor kwartaal 4/2007. Deze rubriek is enkel van toepassing voor de plaatselijke en provinciale besturen.

1. RSZ-bijdragen

1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd

De percentages van de basisbijdragen van de RSZPPO zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van vorig kwartaal.

1.2. Betaling van pensioenbijdragen voor pool 1 of 2 door voorzorginstelling

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 1.3.901.*

Sinds 1 januari 2007 kunnen besturen die aangesloten zijn bij pool 1 en pool 2 en waarvoor de PDOS instaat voor de uitbetaling van de pensioenen aan vastbenoemde personeelsleden, de betaling van de pensioenbijdragen toevertrouwen aan een voorzorginstelling (= pool 1bis en pool 2bis).

Deze voorzorginstelling zal de bijdragen betalen aan de RSZPPO. De RSZPPO zal vervolgens de geïnde pensioenbijdragen overmaken aan de PDOS met het oog op de uitbetaling van de pensioenen ten laste van pool 1 en pool 2.

Indien de bij pool 2 aangesloten besturen de voorzorginstelling ook belast hebben met de uitbetaling van de pensioenen, dan blijven de verschuldigde pensioenbijdragen bij de voorzorginstelling en worden zij niet materieel overgemaakt aan de RSZPPO (= pool 2ter).

De voorzorginstelling gebruikt de gelden voor het uitbetalen van de pensioenen van de gewezen vastbenoemde personeelsleden van dat bestuur, die ten laste zijn van pool 2.

1.3. Huwelijkspremie: bij overschrijding 200 EUR – RSZ op totaal bedrag

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 4.1.107.*

Geschenkcheques kunnen voor maximaal 200 EUR vrij van RSZ-bijdragen toegekend worden ter gelegenheid van een huwelijk of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning. Wordt het bedrag van 200 EUR

overschreden, dan zullen er RSZ-bijdragen verschuldigd zijn op het volledige bedrag.

In tegenstelling tot de RSZ is de RSZPPO van mening dat zolang de wetgeving niet

is aangepast, er bij overschrijding van het bedrag van 200 EUR RSZ-bijdragen

verschuldigd zijn op het totale bedrag van de premie.

1.4. Gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen: nu ook in de autonome gemeentebedrijven van het Vlaams en het Waals Gewest

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 5.3.302.

Autonome gemeentebedrijven van het Vlaams en het Waals Gewest kunnen sedert 1 juli 2007 gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen (GECO's) tewerkstellen. Tot voor kort

waren de autonome gemeentebedrijven niet opgenomen in de lijst van werkgevers die in aanmerking komen voor de tewerkstelling van GECO's. Dit is nu gewijzigd.

2. DmfA-PPL wijzigingen voor kwartaal 4/2007

2.1. Melding van elke creatie, wijziging, schrapping van een vestigingseenheid aan RSZPPO via specifiek formulier R7

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 2.1.301 en nr. 6.4.207.

De identificatienummers van de vestigingseenheid moeten vermeld worden in de DmfA-PPL. Een vestigingseenheid is een plaats die men geografisch kan lokaliseren op een postadres. Een bestuur heeft minstens één, maar meestal meerdere vestigingseenheden. Van hieruit wordt er door het bestuur minstens één hoofd- of nevenactiviteit uitgeoefend.

Vanaf het 4^{de} kwartaal 2007 moet elke creatie, elke wijziging en elke schrapping van een vestigingseenheid met een formulier R7 aan de RSZPPO gemeld worden. Dit formulier is te raadplegen op de website: <http://www.rszppo.fgov.be>.

Indien een werknemer tewerkgesteld wordt op één permanente plaats van tewerkstelling, dan wordt het nummer van de vestigingseenheid van deze locatie vermeld. Indien deze plaats van tewerkstelling wijzigt in de loop van het kwartaal, dan wordt het nummer van de vestigingseenheid opgegeven dat verbonden is met de plaats waar de werknemer op de laatste dag van het kwartaal werkt. Werkt een werknemer tijdens het kwartaal op verschillende plaatsen, dan moet het nummer van de vestigingseenheid waar hij het meest aanwezig is, vermeld worden.

2.2. Vermelding personeelsleden die tijdens het kwartaal geen prestaties en geen bezoldigingen ontvingen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 6.4.101.

Personeelsleden die tijdens het kwartaal noch prestaties geleverd hebben, noch bezoldigingen ontvangen hebben, moeten toch vermeld worden op de DmfA-PPL.

Voorbeeld: vrijwillige brandweerlieden die tijdens een kwartaal geen enkele oproep kregen, moeten bijgevolg toch vermeld worden op de aangifte DmfA-PPL van het betreffende kwartaal.

2.3. Maatregelen herorganisatie van de arbeidstijd: verduidelijking

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 6.4.307.*

Voor de bepalingen betreffende maatregelen inzake herorganisatie van de arbeidstijd verwijzen wij integraal naar de

DmfA-wijzigingen van het 4^{de} kwartaal (p.7).

2.4. Nieuwe bezoldigingscode 976: competentieontwikkelingstoelage politiepersoneel (nieuw statuut)

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 6.5.309.*

Er wordt een nieuwe bezoldigingscode 976 ingevoerd. Deze code is van toepassing op het politiepersoneel (nieuw statuut) dat een

competentieontwikkelingstoelage ontvangt. Voor vastbenoemde personeelsleden is deze toelage onderworpen aan pensioenbijdragen.

2.5. Aanduiding ter beschikking gestelde personeelsleden in nieuwe zone blok 'tewerkstelling – inlichtingen'

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2007, nr. 6.12.401.*

Een personeelslid kan op twee verschillende manieren ter beschikking worden gesteld.

Ten eerste kan een personeelslid door een lokaal of provinciaal bestuur ter beschikking gesteld worden bij een andere werkgever (bv. een vastbenoemde geneesheer wordt door het OCMW gedetacheerd naar een privé-ziekenhuis). Dit personeelslid zal zijn loon verder blijven ontvangen van het lokaal of provinciaal bestuur en moet als gedetacheerd personeelslid vermeld worden op de RSZ-aangifte.

Daarnaast kan een personeelslid door een andere werkgever ter beschikking gesteld worden bij een lokaal of provinciaal

bestuur. Het gedetacheerd personeelslid moet dan enkel worden aangegeven indien een bijkomende premie wordt betaald. Indien een ambtenaar van de provincie bijvoorbeeld gedetacheerd wordt naar een autonoom provinciebedrijf en geen bijkomende premie ontvangt van dit autonoom provinciebedrijf, dan moet hij niet vermeld worden op de RSZ-aangifte.

In de DmfA-PPL moeten ter beschikking gestelde personen als volgt worden aangeduid in de nieuwe zone:

- 1 = personeelslid, gedetacheerd NAAR een andere werkgever;
- 2 = personeelslid, gedetacheerd DOOR een andere werkgever.

2.6. Controle begindatum tewerkstellingslijn met aansluiting werkgever bij RSZ-PPO: blokkerende fout

Hiervoor wordt verwezen naar Titel 2.6. DmfA-wijzigingen voor kwartaal 4/2007, p. 9.

Overheid

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

1. Bijdragen Fonds voor Overlevingspensioenen (FOP)
2. Overschrijding spilindexcijfer in december 2007
3. Afspraken Vlaams sectoraal akkoord opgenomen in Vlaams Personeelsstatuut (VPS)
4. Nieuwe rechtspositieregeling voor het gemeente- en provinciepersoneel

1. Bijdragen Fonds voor Overlevingspensioenen (FOP)

Verwijzing:

- *Bericht van de Pensioendienst voor de overheidssector van 3 december 2007.*

Instellingen van openbaar nut die aangesloten zijn bij de Pool der Parastatalen moeten maandelijks een percentage op de maandlonen betalen als

bijdrage voor het Fonds der Overlevingspensioenen (FOP). Voor het jaar 2008 wordt dit percentage verhoogd tot 27% (voorheen: 25%).

2. Overschrijding spilindexcijfer in december 2007

Verwijzing:

- *www.plan.be, rubriek indexcijfers en inflatievooruitzichten.*

In de twee vorige edities van de EasyPay News kwam de overschrijding van het spilindexcijfer reeds aan bod. De verwachte overschrijdingen in oktober 2007 en januari 2008 hebben niet plaatsgevonden. De spilindex werd namelijk in december 2007 overschreden.

Dit heeft tot gevolg dat de sociale uitkeringen in januari 2008 en de wedden van het overheidspersoneel in februari 2008 met 2% zullen stijgen. Het Planbureau verwacht dat de volgende overschrijding van de spilindex reeds in oktober 2008 zal plaatsvinden.

3. Afspraken Vlaams sectoraal akkoord opgenomen in Vlaams Personeelsstatuut (VPS)

Verwijzing:

- *Snelfin 2007/53 van 26 oktober 2007, www2.vlaanderen.be.*

Een aantal nieuwe bepalingen uit het sectoraal akkoord 2005-2007 worden opgenomen in het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) van 13 januari 2006.

Hieronder vindt u een overzicht van enkele van de opgenomen bepalingen:

- er komt een eindeloopbaanverlof;
- er worden maaltijdcheques ingevoerd;
- de gelijkwaardigheid van niveau B en C wordt herzien;

- een jongerenstage kan worden meegenomen bij de berekening van de geldelijke anciënniteit;
- contractuele arbeiders hebben recht op een betaalde carensdag;
- de eindejaarstoelage wordt verhoogd;
- de toelage voor nachtwerk wordt verhoogd van 2,00 EUR naar 3,00 EUR per uur;
- de kilometervergoeding voor de reis tussen woon- en standplaats wordt verhoogd;

- personeelsleden van rang A1 kunnen een toelage voor zaterdagwerk krijgen;
- ...

Naast de wijzigingen die voortvloeien uit het sectoraal akkoord, zijn er nog een aantal andere aanpassingen in het VPS:

- vastleggen van de gevolgen van het verlies van politieke en burgerlijke rechten;

- stopzetting van de betaling van forfaitaire vergoedingen bij langdurige afwezigheid;
- invoering van een regeling voor de uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen;
- opname van de gevolgen van unanimititeit van een beslissing van de raad van beroep;
- ...

4. Nieuwe rechtspositieregeling voor het gemeente- en provinciepersoneel

Verwijzing:

- <http://www.binnenland.vlaanderen.be/regelgeving/wetgeving.htm>.

Op 7 december 2007 werd het besluit over de rechtspositie van het gemeente- en provinciepersoneel definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2008. Er wordt evenwel voorzien in een termijn van 1 jaar om de nieuwe bepalingen om te zetten door de gemeenten en provincies (uiterlijk tegen 1 januari 2009).

De belangrijkste krachtlijnen uit de nieuwe rechtspositieregeling zijn:

- lokaal maatwerk: lokale besturen krijgen een ruime vrijheid wat de invulling van de rechtspositie betreft;
- er wordt gestreefd naar een maximale gelijkstelling tussen statutairen en contractuelen;
- open toegang tot alle betrekkingen;
- sturen op competenties: alle ervaring in de openbare sector komt in aanmerking voor de opbouw van geldelijke

anciënniteit, eenvoudigere evaluatie met betere opvolging;

- ruimte voor mobiliteit: o.a. waarneming hogere functie wordt ook mogelijk voor contractuelen
- mogelijkheid om te werken met mandaten;
- inbedding decretale graden;
- verloven en afwezigheden: vrijheid om bepaalde verloven al dan niet toe te kennen bv. verlof voor opdracht, bepaling van een minimum en maximum aantal vakantiedagen;
- discriminatie deeltijders weggewerkt;
- betere loon- en arbeidsvoorwaarden: mogelijk om extralegale voordelen toe te kennen (bv. geschenkcheques), bepaalde toelagen kunnen facultatief worden ingevoerd (bv. functioneringstoelage);
- ...

Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek worden volgende fiscale items behandeld:

1. Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen vanaf 2008
2. Fiscale vrijstelling voor bijkomend personeel
3. Vrijstelling doorstorting BV betaalde sportbeoefenaars
4. Fiscaal regime brugpensioen - Canada dry: wijziging percentage BV

1. Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen vanaf 2008

Verwijzing:

- Koninklijk besluit tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de bedrijfsvoorheffing en de Vlaamse forfaitaire vermindering van de bedrijfsvoorheffing, B.S. 17 december 2007, p. 61736.

1.1. Inleiding

De nieuwe schalen voor de toepassing van de bedrijfsvoorheffing zijn inmiddels bekend. Ze zijn van toepassing op de bezoldigingen, pensioenen en brugpensioenen betaald of toegekend vanaf 1 januari 2008. Voor een volledige toelichting verwijzen wij naar de officiële

toepassingsregels van de fiscus die gepubliceerd worden op de website www.fiscus.fgov.be.

Hieronder volgt een beknopt overzicht van enkele belangrijke wijzigingen vanaf inkomstenjaar 2008 (= aanslagjaar 2009)

1.2. Indexering bedragen

Als gevolg van de jaarlijkse indexering worden de bedragen voor de toepassing van de bedrijfsvoorheffing als volgt bepaald:

- verhoging van de Vlaamse forfaitaire vermindering tot 12,50 EUR (voorheen 10,40 EUR). De vermindering wordt toegekend wanneer het jaarbedrag van de normale bruto-bezoldigingen voor werknemers minstens 6.940 EUR en maximum 24.810 EUR bedraagt en voor bedrijfsleiders minstens 5.790 EUR en maximum 23.685 EUR bedraagt.
- verhoging van de verminderingen van bedrijfsvoorheffing voor kinderen ten laste (30 EUR voor 1 kind, 80 EUR voor 2 kinderen,...).
- verhoging van de extra vermindering voor werknemers die een niet-hertrouwde weduwnaar (weduwe) of een ongehuwde vader (moeder) zijn en die één of meer kinderen ten laste hebben tot 30 EUR (voorheen 29 EUR).
- verhoging van de extra vermindering voor werknemers die gehandicapt zijn tot 30 EUR (voorheen 29 EUR).
- verhoging van de extra vermindering bedrijfsvoorheffing voor personen ten laste van meer dan 65 jaar, tot 60 EUR per maand (voorheen 59 EUR).
- verhoging van de extra vermindering voor werknemers van wie de echtgeno(o)t(e) andere inkomsten heeft die niet meer bedragen dan 186 EUR netto per maand, tot 93 EUR per maand (voorheen 91,50 EUR).
- verhoging van de extra vermindering voor werknemers van wie de echtgeno(o)t(e) enkel een pensioen of rente geniet die niet meer bedraagt dan 372 EUR netto per maand, tot 186 EUR per maand. (voorheen 183 EUR).
- aanpassing van de referentiebedragen van de belastbare jaarbezoldiging voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing op vakantiegeld, exceptionele vergoedingen (vb. premies) en van de

vrijstelling voor kinderlast. De toepasselijke percentages blijven ongewijzigd.

- voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing op achterstallen: aanpassing van de referentiebedragen en van de vrijstelling wegens kinderlast. De toepasselijke percentages veranderen niet.
- voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing op

opzeggingsvergoedingen: er moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de opzeggingsvergoeding bruto meer of minder dan 810 EUR bedraagt:

- indien belastbaar bedrag van de opzeggingsvergoeding \leq 810 EUR => maandelijkse BV (voorheen 800 EUR)
- indien belastbaar bedrag van de opzeggingsvergoeding $>$ 810 EUR => BV achterstallen (voorheen 800 EUR).

1.3. Wijzigingen

- Er wordt uitdrukkelijk ingevoerd dat de bedrijfsvoorheffing op inschakelingvergoedingen berekend wordt volgens de tarieven die gelden voor de achterstallen. De referentiebezoldiging die in aanmerking dient genomen te worden, is de bezoldiging die de werknemer heeft ontvangen tijdens de laatste periode van normale activiteit in dienst van de werkgever die de inschakelingvergoeding uitbetaalt.
- Aanpassing van de bedrijfsvoorheffing op de extrawettelijke aanvullende vergoedingen die uitbetaald worden bij brugpensioenen. Dit onderdeel zal verder uitvoeriger worden behandeld (cfr. 4. Fiscaal regime brugpensioenen – Canada Dry: wijziging percentage BV).
- Er werd een verduidelijking ingevoegd voor wat betreft Inwoners die niet gedurende het volledige belastbare tijdperk hun tehuis in België hebben.

Vanaf het aanslagjaar 2009 (inkomstenjaar 2008) wordt uitdrukkelijk bepaald dat de arbeidsprestaties ten minste 75 % van de wettelijke voorziene arbeidsduur per overeenkomst moeten bedragen.

- Voor deeltijdse werknemers die een wettelijke onderbrekingsuitkering krijgen, wordt het tarief van 17,15 % verhoogd tot 35 % op voorwaarde dat de werknemer 1/5^{de} loopbaanvermindering opneemt vanaf 1 juni 2007. Indien de werknemer die 1/5^{de} loopbaanvermindering neemt samenwoont met één of meerdere kinderen, die ten laste zijn, zal de verhoging niet worden toegepast.
- De percentages voor de vermindering van bedrijfsvoorheffing bij het presteren van overuren werden reeds in april 2007 aangepast en worden nu opgenomen in de BV schalen.

2. Fiscale vrijstelling voor bijkomend personeel

Verwijzing:

- *Circulaire nr. Ci.RH. 242/516.233 (AOIF 27/2003) dd. 29 oktober 2003.*
- *Circulaire nr. Ci.RH. 242/568.417 (AOIF 7/2005) dd. 1 maart 2005.*

Werkgevers uit de profit-sector met minder dan 11 werknemers in dienst, kunnen onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling van hun belastbare winst genieten voor elke bijkomende tewerkstelling in vergelijking met het vorige kalenderjaar.

Het maximumbedrag van het uur- en dagloon dat de bijkomend tewerkgestelde persoon mag verdienen wijzigt niet. Het dagloon bedraagt nog steeds 90,32 EUR; het uurloon 11,88 EUR.

Schematisch:

Voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) bedraagt de vrijstelling 4.840 EUR per in België bijkomend tewerkgesteld personeelslid.

Vrijstelling	4.840 EUR
Max. uurloon	11,88 EUR
Max. dagloon	90,32 EUR

3. Vrijstelling doorstorting BV betaalde sportbeoefenaars

Verwijzing:

- Wet 4 mei 2007, B.S., 15 mei 2007, p. 26331
- Wet 15 mei 2007, B.S., 30 augustus 2007, 44982.
- K.B. 8 juni 2007, B.S., 19 juni 2007, 33489.
- K.B. 20 december 2007, B.S., 31 december 2007, 66271.
- Easypay News Juli 2007, p. 23-24.

Op 1 januari 2008 (inkomsten 2008, aanslagjaar 2009) zal een nieuw fiscaal statuut van toepassing worden op de beroepsinkomsten van bezoldigde sportbeoefenaars, die al dan niet rijksinwoner zijn.

Werkgevers van betaalde sportbeoefenaars kunnen vanaf 1 januari 2008 onder bepaalde voorwaarden genieten van een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing.

3.1. Welke sportbeoefenaars en bezoldigingen?

De vrijstelling geldt voor de bezoldigingen betaald of toegekend aan:

- sportbeoefenaars die de leeftijd van 26 jaar niet hebben bereikt op 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de vrijstelling wordt gevraagd;
- sportbeoefenaars > 26 jaar op voorwaarde dat de helft van het bedrag dat niet moet worden doorgestort, besteed wordt aan de opleiding van jonge sportbeoefenaars die minstens 12 jaar en jonger dan 23 jaar zijn. Deze voorwaarde moet voldaan zijn ten laatste op 31 december van het jaar dat volgt op het jaar waarin de vrijstelling wordt gevraagd.

Met bedragen die worden besteed aan de opleiding van jonge sportbeoefenaars worden bedoeld: de betaling van lonen aan deze jonge sportbeoefenaars of aan personen belast met de opleiding, begeleiding of ondersteuning van deze jongeren.

De besteding van deze bedragen kan plaatsvinden binnen de club of een andere sportieve eenheid die zou beschikken over jonge amateursportbeoefenaars begeleid door personen die voor deze activiteit een loon ontvangen.

3.2. Bedrag van de vrijstelling

De werkgever moet 80% van de ingehouden bedrijfsvoorheffing niet doorstorten naar de fiscale administratie.

3.3. Aangifte BV (document 274)

Werkgevers die kunnen genieten van bovenstaande vrijstelling, moeten twee aangiftes invullen. De tweede aangifte betreft enkel de bezoldigingen van werknemers waarvoor een deel van de

bedrijfsvoorheffing niet moet worden doorgestort. In het vak 'aard der inkomsten' moeten volgende overeenstemmende codes worden ingevuld:

41	Sportbeoefenaar < 26 jaar op 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de vrijstelling wordt gevraagd
42	Andere sportbeoefenaars

3.4. Nominatieve lijst

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

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

3.5. Bewijs

Schuldenaars die vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing genieten, moeten een dubbel bewijs ter beschikking van de Administratie houden:

- het bewijs dat de begunstigden aan de voorwaarden voldoen tijdens de hele

periode waarop de vrijstelling betrekking heeft en;

- het bewijs dat de bedragen werkelijk aan de opleiding van deze jonge sportbeoefenaars werden besteed.

3.6. Sanctie

De bedragen die niet aan de opleiding van jonge sportbeoefenaars worden besteed,

moeten aan de Schatkist worden gestort, verhoogd met nalatigheidinteressen.

3.7. Inwerkingtreding

Deze vrijstelling is van toepassing op de inkomsten betaald of toegekend vanaf 1 januari 2008.

4. Fiscaal regime brugpensioen – Canada Dry: wijziging percentage BV

Verwijzing:

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

Vanaf 1 januari 2008 moet de werkgever die de vergoeding toekent in de CAO of individuele overeenkomst uitdrukkelijk de verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting van de ex-werknemer vermelden. Indien deze verbintenis niet wordt opgenomen, bedraagt de BV 26,75% van de aanvullende vergoeding.

Dit betekent bijgevolg in welbepaalde gevallen een verhoging van 10,09% naar 26,75% op 1 januari 2008.

Indien men deze verbintenis wel vermeldt, bedraagt de BV 10,09% van de aanvullende vergoeding.

Hieronder geven we U een schematisch overzicht van de toepasselijke bedragen.

4.1. Fiscaal regime inzake de extra wettelijke aanvullende vergoeding brugpensioen

BV	VOORWAARDEN
26,75% BV op aanvullende vergoeding	leeftijd < 50 jaar* * in principe is brugpensioen voor werknemers -50 jaar niet meer mogelijk
10,09% BV op aanvullende vergoeding	leeftijd \geq 50 jaar EN In de periode vanaf 01.01.2008 is er in de CAO of individuele overeenkomst WEL een verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting
26,75% BV op aanvullende vergoeding	leeftijd \geq 50 jaar EN In de periode vanaf 01.01.2008 is er in de CAO of individuele overeenkomst GEEN verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting

4.2. Fiscaal regime inzake Canada Dry

BV	VOORWAARDEN
10,09% BV op aanvullende vergoeding	1. leeftijd < 50 jaar 2. leeftijd \geq 50 jaar maar aanvullende vergoeding <u>wordt toegekend</u> op basis van een sectorale CAO afgesloten vóór 01.10.2005 of een sectorale CAO die een dergelijke CAO zonder onderbreking verlengt
10,09% BV op aanvullende vergoeding	leeftijd \geq 50 jaar maar aanvullende vergoeding <u>wordt NIET toegekend</u> op basis van een sectorale CAO afgesloten vóór 01.10.2005 of een sectorale CAO die een dergelijke CAO zonder onderbreking verlengt EN In de periode vanaf 01.01.2008 is er in de CAO of individuele overeenkomst WEL een verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting
26,75% BV op aanvullende vergoeding	leeftijd \geq 50 jaar maar aanvullende vergoeding <u>wordt NIET toegekend</u> op basis van een sectorale CAO afgesloten vóór 01.10.2005 of een sectorale CAO die een dergelijke CAO zonder onderbreking verlengt EN In de periode vanaf 01.01.2008 is er in de CAO of individuele overeenkomst GEEN verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting

Nieuwe loongrenzen vanaf 01.01.2008

Zoals ieder jaar worden een aantal loongrensbetragten verhoogd vanaf 1 januari 2008, nl.

1. Arbeidsovereenkomsten (wet van 3 juli 1978)
2. Loonbeslag en loonoverdracht
3. Minimumvergoedingen voor middenstandsléerlingen
4. Loonplafond premie arbeidsongevallen 2008
5. Bruggpensioén

1. Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Verwijzing:

- *Bericht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, B.S., 30 november 2007, p. 59690.*

Vanaf 1 januari 2008 zijn de volgende bruto jaarloonbedragen van kracht:

Basisbedragen (1985)	2007	Nieuw vanaf 01.01.2008
16.100 EUR	28.093 EUR	28.580 EUR
19.300 EUR	33.677 EUR	34.261 EUR
32.200 EUR	56.187 EUR	57.162 EUR

Deze loongrenzen worden gebruikt voor de toelaatbaarheid van het niet-concurrentiebeding, de maximum toegelaten proefperiode, de opzeggingstermijn voor bedienden en voor het bepalen van sollicitatieverlof tijdens de opzegtermijn.

De nieuwe bedragen kunnen geraadpleegd worden op onze website www.easypay-group.com, door in te loggen op my.easypay-group (rubriek documenten, subrubriek sleutelcijfers). U vindt er ook de details voor de concrete toepassing van deze cijfers.

2. Loonbeslag: geïndexeerde inkomstengrenzen vanaf 01.01.2008

Verwijzing:

- *K.B. 11 december 2007, B.S. 17 december 2007, p. 61728.*

Zoals bij het begin van elk kalenderjaar worden vanaf 1 januari 2008 de inkomstengrenzen voor de berekening van

het beslagbaar of overdraagbaar gedeelte van het loon geïndexeerd.

Vanaf 1 januari 2008 gelden volgende grenzen:

Nettoloon per maand	Beslagbaar gedeelte	Maximale inhouding
< 944 EUR	Geen	0
> 944 EUR - ≤ 1.014 EUR	20 %	14 EUR
> 1.014 EUR - ≤ 1.119 EUR	30 %	31,5 EUR
> 1.119 EUR - ≤ 1.224 EUR	40 %	42 EUR
> 1.224 EUR	Onbeperkt	Onbeperkt

Het voor beslag of overdracht vatbare bedrag kan vanaf 1 januari 2008 en onder

bepaalde voorwaarden verminderd worden met 58 EUR per kind ten laste.

3. Minimumvergoedingen middenstandsl leerlingen in 2008

Per 1 januari 2008 worden ook de minimumvergoedingen voor de jongeren met een middenstandsl leercontract geïndexeerd. Voorlopig zijn nog geen geïndexeerde cijfers bekend. Zodra deze ons bekend gemaakt worden, kan U deze

raadplegen op onze website door in te loggen op my.easypay-group. Zowel de cijfers voor de Nederlandstalige, Franstalige en Duitstalige Gemeenschap zijn op de site terug te vinden.

4. Loonplafond premie arbeidsongevallen 2007

Verwijzing:

- *Programmawet (I) 27 december 2006, B.S. 28 december 2006, p. 75233.*

- *Wet 17 mei 2007, B.S. 13 juni 2007, p. 32254.*

4.1. Privé sector

Voor de berekening van de premie voor de arbeidsongevallenverzekering moeten de verzekeraars jaarlijks kunnen beschikken over de loongrenzen van het voorbije jaar.

Voor de berekening van de premie wordt rekening gehouden met een basisloon

waarvan het plafond voor 2007 wordt vastgelegd op 34.411,60 EUR.

4.2. Openbare sector

Voor de berekening van de premie voor de arbeidsongevallenverzekering in de openbare sector, wordt voor 2007 rekening gehouden met een basisloon waarvan het plafond 34.069,78 EUR bedraagt.

5. Brugpensioen vanaf 01.01.2008

5.1. Aanpassing van de aanvullende vergoeding

Op 1 januari 2008 worden de aanvullende vergoedingen verhoogd met een herwaarderingscoëfficiënt van 1,002 (+ 0,2%).

De effectief toe te passen coëfficiënt is afhankelijk van het moment waarop de werknemer in brugpensioen is gegaan.

Dit blijkt uit de volgende tabel:

Maand waarvan het loon in aanmerking wordt genomen als referentieloon om de aanvullende vergoeding te berekenen (= in principe de laatst gepresteerde maand)	Herwaarderingscoëfficiënt (vorige bedragen x ...)
vóór januari 2007	1,002
januari, februari, maart 2007	1,0015
april, mei, juni 2007	1,0010
juli, augustus, september 2007	1,0005

Deze herwaarderingscoëfficiënt moet ook worden toegepast voor de aanvullende

vergoeding betaald in het kader van halftijds brugpensioen.

5.2. Aanpassing van het loonplafond

Het maandelijks brutoloonplafond dat in aanmerking komt voor de berekening van de aanvullende uitkering wordt verhoogd.

Dit geïndexeerd maximum bruto referentemaandloon bedraagt vanaf 1 januari 2008:

Voltijds brugpensioen		Halftijds brugpensioen	
OUD	NIEUW	OUD	NIEUW
3.253,42 EUR	3.325,20 EUR	1.626,71 EUR	1.662,60 EUR

5.3. Wijziging drempelbedragen

De inhoudingen van 3,5% (uit te voeren door de werkgever) en 3% (of 1%) (uit te voeren door de RVA) mogen niet tot gevolg hebben dat het brugpensioen daalt onder bepaalde drempelbedragen.

Deze drempelbedragen worden vanaf 1 januari 2008 eveneens gewijzigd. Hierna vindt u een overzicht van de bedragen:

	Voltijds brugpensioen		Halftijds brugpensioen	
	OUD	NIEUW	OUD	NIEUW
Zonder gezinslast	1.169,54 EUR	1.195,35 EUR	584,77 EUR	597,68 EUR
Met gezinslast	1.408,73 EUR	1.439,83 EUR	704,37 EUR	719,92 EUR

Ter herinnering: aanvullende uitkering bij voltijds brugpensioen =

$$\frac{(\text{begrensd brutoloon} - \text{RSZ} - \text{BV}) (*)}{2} - \text{werkloosheidsuitkering}$$

Dat begrensd brutoloon is dus beperkt tot 3.325,20 EUR.

(*) netto-referteloon: afgerond naar de hogere EUR.

5.4. Werkloosheidsuitkering

De aanvullende vergoeding wordt berekend aan de hand van de werkloosheidsuitkering.

In onderstaande tabel vindt u een overzicht van de maximum bedragen.

	Voltijds brugpensioen		Vanaf 01.01.2007	Halftijds brugpensioen
	Vóór 01.01.2002	Vanaf 01.01.2002		Alle halftijds bruggepensioneerden
Dagvergoeding	39,75 EUR	41,87 EUR	42,29 EUR	13,77 EUR
Maandvergoeding	1.033,50 EUR	1.088,62 EUR	1.099,54 EUR	358,02 EUR

Nieuwe regeling brugpensioen vanaf 01.01.2008

Brugpensioen wordt vanaf 1 januari 2008 in een nieuw kleedje gestopt. Hierbij valt vnl. op dat de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden om op brugpensioen te gaan, worden verstrengd. Gezien de langere anciënniteitsvoorwaarden, worden ook de loopbaanvereisten steeds belangrijker. Deze maatregelen kaderen in de doelstelling van het Generatiepact om werknemers langer aan het werk te houden. In dit hoofdstuk worden deze items nader toegelicht.

Verwijzing:

- K.B. van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, B.S. 8 juni 2007, p. 31230.

1. Toepassingsgebied

De nieuwe regeling brugpensioen geldt voor het brugpensioen dat ingaat na 31 december 2007 en waarvan het ontslag werd betekend na 31 maart 2007.

De oude regeling brugpensioen op basis van het K.B. van 7 december 1992 blijft echter van toepassing op volgende categorieën:

1. Werknemers ontslagen na 31 maart 2007 maar vóór 1 januari 2008 en die ten

laatste op 31 december 2007 voldoen aan de vroegere leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden;

2. Werknemers van een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd vóór 31 maart 2006 en die vóór 1 april 2007 werd erkend;

3. Werknemers tewerkgesteld onder het PC voor het stads- en streekvervoer (PC 328).

2. Nieuwe leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden

Hieronder vindt U een schematisch overzicht van de nieuwe leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden:

Leeftijd	Voorwaarden	Loopbaanvoorwaarden	
60 jaar	CAO nr. 17, CAO sector of onderneming	Mannen: - 2008 : 30 jaar - 2012 : 35 jaar	Vrouwen: - 2008 : 26 jaar - 2012 : 28 jaar - 2016 : 30 jaar - 2020 : 32 jaar - 2024 : 34 jaar - 2028 : 35 jaar
58 jaar	CAO sector of onderneming	Mannen: - 2008 : 35 jaar - 2010 : 37 jaar - 2012 : 38 jaar	Vrouwen: - 2008 : 30 jaar - 2010 : 33 jaar - 2012 : 35 jaar - 2014 : 38 jaar
58 jaar voor werknemer met zwaar beroep	- CAO sector of onderneming - Gedurende bepaalde termijn in zwaar beroep gewerkt hebben: ▪ minstens 5 jaar in de loop van de 10	35 jaar Deze regeling treedt slechts in werking vanaf 2010.	

	<p>laatste kalenderjaren voor einde arbeidsovereenkomst OF,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ minstens 7 jaar in de loop van de 15 laatste kalenderjaren voor einde arbeidsovereenkomst <p>- Als zwaar beroep wordt beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ werk in wisselende ploegen op voorwaarde dat werknemer van ploeg verwisselt ▪ permanent (≠ occasioneel) werk in onderbroken diensten, waarbij begin- en eindtijd van prestaties min. 11 uur uit elkaar liggen met onderbreking van min. 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. ▪ ploegenarbeid 's nachts 	
58 jaar voor mindervalide werknemer	<p>- Deze mogelijkheid moet ingevoerd zijn door een CAO van de Nationale Arbeidsraad (NAR), onder volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAO van NAR moet vóór 01.01.2008 gesloten worden EN, ▪ CAO van NAR kan ten vroegste ingaan op 01.01.2010 EN, ▪ CAO van NAR geldt voor bepaalde tijd van max. 3 jaar <p>- Werknemer moet erkend zijn</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ als mindervalide OF; ▪ als werknemer met ernstige lichamelijke problemen <p>Deze CAO zoals hierboven vermeld werd heel recent ingevoerd door middel van CAO nr. 91 van de Nationale Arbeidsraad.</p>	35 jaar
57 jaar	<p>- Leeftijdsvoorwaarde van min. 57 jaar is voorzien in sector- of ondernemings- CAO die voldoet aan volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAO ten laatste op 31.08.1987 neergelegd op FOD Werkgelegenheid, Arbeid & Sociaal overleg (FOD WASO) EN, ▪ CAO ononderbroken verlengd tot 31.12.2007 EN, ▪ CAO kan na 31.12.2007 verlengd worden tot max. 31.12.2014 	38 jaar tot max. 31.12.2014
56 jaar CAO NAR	<p>Deze mogelijkheid moet ingevoerd zijn door een CAO van de NAR. Dit is eveneens heel recent gebeurd door middel van CAO nr.92 van de Nationale Arbeidsraad.</p>	40 jaar
56 jaar Nacht/ Bouw	<p>- Mogelijkheid moet ingevoerd zijn door een CAO afgesloten volgens modaliteiten en voorwaarden vastgelegd door CAO van NAR of in het 2-jaarlijks Interprofessioneel Akkoord (IPA) EN,</p> <p>- Minstens 20 jaar gewerkt hebben in regime met ploegenarbeid 's nachts</p> <p>OF</p> <p>- Tewerkgesteld zijn in sector van de bouw (PC 124) en beschikken over attest arbeidsgeneesheer dat arbeidsongeschiktheid tot verderzetten beroepsactiviteit vaststelt</p>	33 jaar
55 jaar	<p>- Leeftijdsvoorwaarde van min. 55 jaar is voorzien in sector- of ondernemings- CAO die voldoet aan volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAO ten laatste op 31.05.1986 neergelegd op FOD WASO EN, ▪ CAO van kracht op 01.09.1986 EN, 	38 jaar tot max. 31.12.2014

56 jaar vanaf 01.01.2011	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAO ononderbroken verlengd tot 31.12.2007 EN, ▪ CAO kan na 31.12.2007 verlengd worden tot max. 31.12.2010 	
57 jaar vanaf 01.01.2013	<ul style="list-style-type: none"> - CAO kan na 31.12.2010 verlengd worden tot max. 31.12.2012, indien leeftijdsvoorwaarde 56 jaar is of wordt - CAO kan na 31.12.2012 verlengd worden tot max. 31.12.2014, indien leeftijdsvoorwaarde 57 jaar is of wordt 	
50 jaar	Ondernemings- CAO voor ondernemingen met erkenning in moeilijkheden of herstructurering	20 jaar of 10 jaar in de sector tijdens laatste 15 jaar.

3. Gelijkgestelde periode

Voor de berekening van de beroepsloopbaan van de werknemer die op brugpensioen wenst te gaan, worden een aantal 'inactiviteitsperiodes'

gelijkgesteld. Deze zijn afhankelijk van de leeftijd waarop men met brugpensioen gaat.

Brugpensioen leeftijd	Gelijkgestelde periode	Gelijkgstellingen
Alle brugpensioen-stelsels	Geen beperking	<ul style="list-style-type: none"> - een opleidingsprogramma georganiseerd door het paritair leercomité; - een middenstandsleerovereenkomst; - een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling, erkend door de Gemeenschappen of Gewesten in het kader van secundair onderwijs met beperkt leerplan; - de beroepsinlevingsovereenkomst; - het stelsel van het leerlingenwezen in de diamantnijverheid en –handel en de zeevisserij; - de arbeidsprestaties verricht in een overheidsdienst of in een onderwijsinstelling op voorwaarde dat de werknemer 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen waarvan 5 jaar onmiddellijk voor de werkloosheidsaanvraag; - de periode van actieve dienst als dienstplichtige en als gewetensbezwaarde.

60 jaar	5 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - de dagen van vergoede volledige werkloosheid; - de dagen van loopbaanonderbreking met uitkeringen met uitzondering van de dagen loopbaanonderbreking als 50-plusser; - de periodes van onderbreking van de loopbaan zonder uitkeringen met uitzondering van de periodes dat een zelfstandige activiteit of een tewerkstelling bij de overheid of in het onderwijs wordt uitgeoefend (Opmerking: Deze periodes moeten gelegen zijn na ofwel de eerste dag dat de werknemer een werkloosheidsuitkering geniet ofwel het eerste kalenderjaar waarin de werknemer 78 arbeids- of gelijkgestelde dagen voor de werkloosheid heeft bewezen. Deze periodes worden bovendien slechts gelijkgesteld indien ze niet onmiddellijk gevolgd worden door een activiteit als zelfstandige of een tewerkstelling bij de overheid of in het onderwijs); - de periodes van deeltijdse arbeid met uitzondering van de periodes waarvoor de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten.
	936 dagen	<ul style="list-style-type: none"> - de dagen van vergoede volledige werkloosheid; - de dagen van loopbaanonderbreking met uitkeringen; - de periodes van onderbreking van de loopbaan zonder uitkeringen met uitzondering van de periodes dat een zelfstandige activiteit of een tewerkstelling bij de overheid of in het onderwijs wordt uitgeoefend (Opmerking: Deze periodes moeten gelegen zijn na ofwel de eerste dag dat de werknemer een werkloosheidsuitkering geniet ofwel het eerste kalenderjaar waarin de werknemer 78 arbeids- of gelijkgestelde dagen voor de werkloosheid heeft bewezen. Deze periodes worden bovendien slechts gelijkgesteld indien ze niet onmiddellijk gevolgd worden door een activiteit als zelfstandige of een tewerkstelling bij de overheid of in het onderwijs); - de periodes van deeltijdse arbeid niet bedoeld in de vorige punten.
	624 dagen (vanaf 2009)	<ul style="list-style-type: none"> - de periodes van deeltijdse tewerkstelling voor 1 januari 1985.
58 jaar	3 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - Idem als brugpensioen op 60 jaar / zie gelijkstelling 5 jaar.
	936 dagen	<ul style="list-style-type: none"> - Idem als brugpensioen op 60 jaar / zie gelijkstelling 936 dagen.
	936 dagen (vanaf 2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Idem als brugpensioen op 60 jaar / zie gelijkstelling 624 dagen.
55, 56 of 57 jaar met 38 jaar	10 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - de dagen van vergoede volledige werkloosheid.

beroepsverleden	3 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - de dagen van vergoede volledige werkloosheid; - de dagen van loopbaanonderbreking met uitkeringen; - de periodes van onderbreking van de loopbaan zonder uitkeringen om een kind jonger dan 6 jaar op te voeden.
	3 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - de periodes van onderbreking van de loopbaan zonder uitkeringen om een tweede of een volgend kind jonger dan 6 jaar op te voeden.
56 jaar Nacht / Bouw	5 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - de dagen van vergoede volledige werkloosheid.
	3 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - de dagen van loopbaanonderbreking met uitkeringen; - de periodes van onderbreking van de loopbaan zonder uitkeringen om een kind jonger dan 6 jaar op te voeden.
	3 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - de periodes van onderbreking van de loopbaan zonder uitkeringen om een tweede of een volgend kind jonger dan 6 jaar op te voeden.
NIET gelijkgesteld voor alle brugpensioenstelsels	Geen beperking	<ul style="list-style-type: none"> - Periodes van voltijds tijdskrediet met uitkeringen aangevat na 31 mei 2007 worden NIET gelijkgesteld, tenzij een volledige schorsing omwille van: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zorg voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar; ▪ het verlenen van palliatieve verzorging; ▪ het verlenen van medische bijstand of verzorging van een zwaar ziek familielid; ▪ zorg voor een inwonend en thuis verzorgd gehandicapt gezinslid; ▪ het volgen van bijscholing.

4. Nieuwe bijdrageregeling op brugpensioen: voorlopig geen verdere inwerkingsdatum bekend

De inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen betreffende de bijdragen en inhoudingen op brugpensioen was oorspronkelijk voorzien op 1 januari 2007. De inwerkingtreding werd echter reeds

verscheidene malen uitgesteld. Een nieuwe richtdatum voor inwerkingtreding van deze regeling is voorlopig nog niet bekend.

Enkele aandachtspunten en vooruitblik op 2008

We willen in deze rubriek de aandacht vestigen op een aantal aandachtspunten, hot items en wijzigingen.

1. Aanpassing van leeftijdsgericht verlonen en barema's
2. Het voordelig bonussysteem
3. De opmars van elektronische documenten
4. Ontslag omwille van definitieve arbeidsongeschiktheid
5. Outplacement
6. Sociale verkiezingen

1. Aanpassing van leeftijdsgericht verlonen en barema's

Verwijzing:

- *Easypay Flash 11.10.2007.*
- *Europese richtlijn 2000 / 78 / EG.*

De Europese richtlijn van 27 november 2007 stelt dat elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, ras en filosofische overtuiging verboden is, behalve als het onderscheid een legitiem doel nastreeft. Elke vorm van ongelijke behandeling is bijgevolg discriminerend.

Aangezien de leeftijdsbarema's, die momenteel voor de verloning van zowel arbeiders als bedienden gehanteerd worden, geen legitiem doel nastreven, wordt er gesteld dat de leeftijdsbarema's discriminerend en dus onwettig zijn.

Omdat het niet mogelijk is om onmiddellijk een alternatief te bieden voor de leeftijdsbarema's, wordt 2008 een 'overgangsjaar', waarin alles in gereedheid gebracht wordt om tegen 1 januari 2009

een alternatief te voorzien. De 'overgangsbepaling' verandert echter niets aan de onwettigheid van de nu nog bestaande leeftijdsbarema's.

De uitweg zal een 'leeftijdsneutrale' salarisstructuur moeten worden. Een mogelijkheid hiertoe is de invoering van een anciënniteitbarema aangevuld met variabele vergoedingen volgens de persoonlijke competenties en vaardigheden van de werknemer.

Momenteel buigen reeds verschillende werkgroepen (op het niveau van de paritaire comités) zich over de omvorming van de barema's. Het resultaat hiervan dient ten laatste op 1 januari 2009 in werking te treden.

2. Het voordelig bonussysteem

Verwijzing:

- *Gemeenschappelijke verklaring vanwege de sociale partners van de Groep van 10.*
- *CAO nr. 90 Nationale Arbeidsraad.*

Er is een akkoord tussen de sociale partners betreffende de invoering van een nieuw resultaatsgericht bonussysteem

vanaf 2008. Dit bonussysteem zal fungeren als eenvoudiger alternatief, naast de huidige participatiewet van 2001.

De bonus zal toegekend worden indien de vooraf bepaalde, objectief meetbare en collectieve doelstellingen behaald worden.

De maximumbonus bedraagt 2.200 EUR netto per werknemer en per jaar. Het bedrag wordt niet als loon beschouwd en is bijgevolg vrij van RSZ. Op fiscaal vlak zal de werkgever een bijdrage van 33% dienen te betalen, weliswaar integraal aftrekbaar in de vennootschapsbelasting.

Het voordeel toegekend met deze bonusregeling mag in geen geval reeds

bestaande voordelen vervangen, behalve andere resultaatsgebonden systemen.

Het initiatiefrecht voor de invoering van het bonussysteem ligt bij de werkgever. Voor de werkelijke invoering zal een ondernemings-CAO of toetredingsakte noodzakelijk zijn.

De nadere modaliteiten ter uitvoering van dit voordelig bonussysteem werden vastgelegd in de CAO nr. 90 in de Nationale Arbeidsraad (N.A.R.). De integrale tekst hiervan kunt U consulteren via de website van de Nationale Arbeidsraad www.cnt-nar.be.

3. De opmars van de elektronische documenten

Verwijzing:

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

Zoals reeds aangehaald in de vorige Easypay News, winnen de elektronische arbeidsovereenkomsten en de elektronische sociale documenten steeds meer aan belang.

Deze evolutie wordt versterkt met de lancering van ZOOM-IT, de elektronische loonbrief. Via ZOOM-IT kunnen werknemers, als de werkgever in dit systeem instapt, hun loonbrief samen met het loon vinden tijdens het internetbankieren.

De EASYPAY GROUP biedt aan alle werkgevers de mogelijkheid hun loonbrieven met ZOOM-IT elektronisch beschikbaar te stellen in de internetbankingtoepassing van hun werknemers. Dit zal een belangrijke stap betekenen in de optimalisatie en de automatisering van de HR-processen. Zodra de software hiervoor beschikbaar is, zullen we u berichten.

4. Ontslag omwille van definitieve arbeidsongeschiktheid

Verwijzing:

- Easypay News juli 2007.
- Wet houdende diverse bepalingen van 25 en 27 april 2007, B.S., 8 mei 2007, p. 25103 & 25151.

In de Easypay News van juli 2007 werd reeds vermeld dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht voortaan strenger geregeld wordt.

Een medisch attest van de behandelende geneesheer die de werknemer definitief ongeschikt verklaart, zal in geen enkel geval meer volstaan om de overeenkomst te beëindigen wegens overmacht. De vaststelling van de behandelende geneesheer moet immers ook door de

preventieadviseur-geneesheer bevestigd worden.

Bovendien is er de verplichting voor de werkgever om de werknemer, die definitief arbeidsongeschikt is verklaard, te blijven tewerkstellen volgens de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Dit kan vb. door aangepast of ander werk te verschaffen.

Pas wanneer de poging tot herinschakeling mislukt, kan worden overgegaan tot beëindiging wegens

medische overmacht, op voorwaarde dat de definitieve arbeidsongeschiktheid door de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt geattesteerd. De termijn

waarbinnen deze attestatie van de geneesheer-sociaal inspecteur moet gebeuren en de nadere modaliteiten moeten nog bij K.B. worden vastgelegd.

De datum van inwerkingtreding moet nog bij K.B. bepaald worden.

5. Wijzigingen bij outplacement

Verwijzing:

- *Easypay Flash 30.11.2007.*
- *CAO nr. 82 bis Nationale Arbeidsraad.*

Vanaf 1 december 2007 komt het initiatief tot outplacement volledig bij de werkgever te liggen. Het is voortaan onvoldoende om alleen maar aan de kennisgevingsplicht te voldoen. De werkgever moet tevens een concreet schriftelijk outplacementaanbod over maken aan de ontslagen werknemer. Dit dient te gebeuren binnen een termijn van 15 dagen na het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Indien het gaat om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging, wordt de termijn van 1 maand verlengd tot 9 maanden. Indien de werkgever nalaat dit te doen, kan de werknemer de werkgever binnen de maand in gebreke stellen.

meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt, vb. een bruggepensioneerde.

Wanneer bovengenoemde werknemers echter uitdrukkelijk om outplacement verzoeken, dan is de werkgever toch verplicht om de begeleiding aan te bieden.

De duur van de begeleiding bedraagt nog steeds 12 maanden, verdeeld over 3 fasen. De overgang van de ene fase naar de andere moet voortaan niet meer gebeuren via het indienen van een verzoek, maar zal automatisch verlopen.

De verplichting om een concreet outplacementaanbod aan de werknemer over te maken, geldt niet in de volgende twee gevallen:

- indien het gaat om een deeltijdse werknemer die minder dan de helft van prestaties van een voltijder levert;
- indien de werknemer; mocht hij een werkloosheidsuitkering ontvangen, niet

Bij het niet nakomen van de outplacementverplichting, zal de werkgever veroordeeld worden tot het betalen van 1.800 EUR. De werknemer riskeert een uitsluiting van zijn recht op werkloosheidsuitkering, indien hij zijn verplichtingen tot aanvraag van het outplacement niet naleeft.

6. Sociale verkiezingen

Verwijzing:

- *Easypay Flash 29.11.2007.*
- *De wet betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008.*
- *De wet tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen van het jaar 2008.*

De sociale verkiezingen vinden plaats tussen 5 en 18 mei 2008. Er zullen dan voor de ondernemingen met gemiddeld 50 werknemers een comité voor preventie en bescherming op het werk worden

opgericht en voor de ondernemingen met gemiddeld 100 werknemers een ondernemingsraad.

De sociale verkiezingen lopen over een termijn van 6 maanden en kennen een strikt op te volgen procedure. Deze procedure is ondertussen beginnen lopen. Afhankelijk van de gekozen verkiezingsdatum, werd het startschot van de sociale verkiezingen (X - 60) gegeven tussen 7 en 20 december 2007. De beschermingsprocedure voor de werknemers die zich kandidaat stellen

voor de sociale verkiezingen vangt aan tussen 6 en 19 januari (X - 30), hoewel pas 65 dagen later (x + 35) de kandidatenlijsten neergelegd moeten worden. Hierdoor ontstaat een 'occulte periode' van 65 dagen, waarin elke werknemer mogelijks ontslagbescherming geniet.

Easy-Services

De “vergrijzing” van de workforce: groeiend probleem – of prachtkans voor wie er vlug op inspeelt.

Zowel de algemene als de HR vakmedia spelen gretig op dit onderwerp in: overal verschijnen artikels die de vergrijzing en haar effecten bespreken, met steeds hardere vragen rond oplossingen voor deze socio-economische uitdaging. We vragen ons echter frequent af in welke mate het hier over een reëel probleem gaat – althans wanneer de kwestie bekeken wordt vanuit het standpunt tewerkstelling.

Het toenemende aantal 50-plussers en het tewerk- of weder tewerkstellen van deze doelgroep blijft echter een heikel punt voor werkgevers... niettegenstaande dat veel van diezelfde werkgevers blijven klagen over een nijpend tekort aan competente sollicitanten.

Volgens recent wetenschappelijk onderzoek in eigen land houdt een deel van die terughoudendheid bij werkgevers verband met het idee dat de investering verbonden aan het inwerken van oudere medewerkers ... niet lang genoeg zal renderen. Onze eigen ervaring op het terrein van werving en selectie illustreert echter dat sollicitanten en werknemers uit de leeftijdscategorie die het meest gegeerd is – de 27 tot 35-jarigen – precies vanwege hun populariteit veel vlugger van de ene firma naar de andere hoppen dan hun oudere collega's, dikwijls na amper 2 of 3 jaar tewerkstelling.

Oudere werknemers die aan “den lijve” ondervonden hebben hoe weinig kansen ze nog krijgen, zijn daarentegen veel

standvastiger en blijven meestal nog 8 of 12 jaar trouw aan de slag bij diezelfde organisatie, veelal tot aan hun pensioenleeftijd. Gezien elke organisatie ernaar streeft om competente medewerkers te behouden of hoopt vlug nieuwe medewerkers te vinden, zou het element loyaliteit toch voor iets moeten meetellen.

Een ander veel gehoord bezwaar, meer bepaald het vooroordeel dat oudere werknemers steevast een stuk duurder zijn, gaat trouwens ook niet altijd op. In die context zijn er immers niet alleen een aantal interessante (financiële) tussenkomsten gekoppeld aan de aanwerving van een 50-plusser. We stevenen bovendien in volle vaart af op een omwenteling qua loonbeleid, waarbij het nakende verbod op de courante leeftijdsgebonden verloning plaats maakt voor een meer competentiegerichte denkwijze.

EASY SERVICES kan zich samen met uw organisatie buigen over de meest interessante werkwijze om uw loonbeleid op een competitieve toekomst af te stemmen en om U, dankzij een efficiënte en competentiegebonden verloningsstrategie, optimaal te laten inspelen op het overschot aan ervaring dat oudere werknemers aanbieden.

Wenst u meer info? Aarzel niet om ons vrijblijvend te contacteren via info_easyservices@easypay-group.com of 051 / 48 05 95.

Wist u dat ... ?

Wist u dat ... EASYPAY een praktische ondersteuning kan bieden bij de wijzigende regelgeving betreffende de nietigheid van leeftijdsgebonden loonbarema's. Met onze nieuwe optie 'Barema 2009' is het mogelijk om uw leeftijdsgebonden barema's om te switchen naar anciënniteit gerelateerde barema's aangevuld met variabele competentie- en vaardigheidsvergoedingen.

Deze Easypay tool laat u toe uitgebreide simulaties te maken zodoende zonder verrassingen een nieuwe barema-structuur op te zetten.

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.

Wist u dat ... EASYPAY een tool kan bieden om loonstroken op een elektronische manier aan de werknemer te bezorgen. Met onze nieuwe optie Easypay Post en/of in combinatie met zoom-it is het mogelijk om documenten elektronisch ter beschikking te stellen van de werknemer. Op basis van deze tool kunnen de opmaakkosten, verdelingskosten en portkosten drastisch worden verminderd.

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.

Wist u dat ... EASY SERVICES opleidingskalender 2008 on-line staat. Via een praktijk gericht en tailor-made opleidingsaanbod bieden we u dé nodige know-how om van 2008 een resultaat-gericht en succesvol human resources jaar te maken. Interesse? Surf naar http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES.

Wist u dat ... EASYPAY GROUP dit jaar wederom actief deelneemt aan de beurs "Solutions Ressources Humaines" te Parijs van 19 tot 21 februari 2008. EASYPAY GROUP benadrukt hierbij z'n motivatie om het steeds evoluerende producten- en dienstenaanbod gericht uit te breiden naar Frankrijk.

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 Lommel, L. Pasteurstraat 1 (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.

Wist u dat ... de planning binnen een tijdsregistratie fundamenteel is voor een vlotte verwerking van de gegevens. De flexibele werktijden maken het niet altijd eenvoudig om correcte planningen op te stellen. Om u nog beter wegwijs te maken in het plannen van werknemers organiseert EASYTIME extra opleidings sessies met betrekking tot dit onderwerp. Noteer nu alvast in uw agenda : 18 maart Franstalige opleiding te Brussel, 20 maart Nederlandstalige opleiding te Meulebeke.

Meer inlichtingen bekomen en inschrijven kan via de website : http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/fr_BE/training_calendar/ of http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/nl_BE/training_calendar/