

# April 2006

## Inhoud

Inhoudstafel	2 – 4
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 1/2006	5 – 11
RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO)	12 – 13
Loonadministratie en fiscaliteit	14 – 16
Generatiepact : stand van zaken	17 – 20
Overheid	21 – 26
Vakantiegeld	27 – 30
Studentenarbeid	31 – 32
Easy-Services : Het outsourcen van HR-beheer?!	33
Wist u dat ...?	34

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 veeleevoudigd 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: 31.03.2006

# Inhoudstafel

<b>INHOUDSTAFEL</b> .....	<b>2</b>
<b>RSZ-AANGIFTE (DMFA) VOOR KWARTAAL 1/2006</b> .....	<b>5</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	5
1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd .....	5
1.2. Bijdrage voor opleiding en tewerkstelling van risicogroepen (code 852) .....	5
1.3. Bijdrage voor de actieve begeleiding en opvolging van werklozen (code 854).....	6
1.4. Kunstenaars: indexering bedragen kleine vergoedingen .....	6
1.5. Vrijwilligers .....	7
1.6. PC-privé-plan: indexatie bedrag .....	7
1.7. Structurele vermindering: wijziging bovenste loongrens van het lagelonencomponent voor beschutte werkplaatsen .....	8
1.8. CO2-bijdrage: wijzigingen.....	8
1.9. Werkbonus: verbreding van de loongrenzen sedert 01.01.2006.....	10
2. RSZ-BIJDRAGEN AFHANKELIJK VAN HET AANTAL WERKNEMERS IN DIENST VORIG JAAR: EVENTUEEL AAN TE PASSEN 11	
2.1. Gewone bijdrage Fonds voor Sluiting van de Ondernemingen (code 809).....	11
2.2. Werkloosheidsbijdrage van 1,60% (1,69% met loonmatiging) (code 855).....	11
<b>RSZ-AANGIFTE (DMFA-PPL) VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN</b> .....	<b>12</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	12
1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd .....	12
2. DMFA-WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 1/2006 .....	12
2.1. Werknemerskengetal "inhouding op winstparticipaties" geschrapt .....	12
2.2. Stagiair met beroepsinlevings-overeenkomst.....	12
2.3. Onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst.....	12
2.4. Schraping bezoldigingscode winstparticipaties .....	12
2.5. Wijzigingen in aangifte bijdrage niet gebonden aan natuurlijk persoon .....	13
2.6. Nieuwe zone: ziekteperiode vastbenoemd personeelslid.....	13
<b>LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT</b> .....	<b>14</b>
1. VERSOEPILING PC-PRIVÉ-PLAN EN VRIJGESTELD GEDEELTE 2006.....	14
2. BEREKENING BV OP AANVULLEND PENSIOENKAPITAAL GEWIJZIGD .....	14
3. MOBILITEITSVERGOEDINGEN : UITBREIDING FISCAAL GUNSTREGIME TOT ANDERE SECTOREN DAN BOUW PC 124 15	
4. NIEUWE FISCALE REGELING AANVULLENDE VERGOEDING BRUGPENSIOEN EN PSEUDO-BRUGPENSIOENEN ('CANADA DRY') VANAF 01.01.2006 .....	15
4.1. Fiscaal regime: gelijkstelling met vervangingsinkomsten of belastbare bezoldigingen... 15	
4.2. Bedrijfsvoorheffing .....	16
<b>GENERATIEPACT : STAND VAN ZAKEN</b> .....	<b>17</b>
1. VOORZIENE MAATREGELEN VANAF 01.01.2006 (OF VROEGER).....	17
1.1. Meer jongeren aan het werk (art. 10) .....	17
1.2. Wijziging startbanen (art. 62-64).....	17
1.3. Nieuwe fiscale regeling aanvullende vergoeding brug-pensioen en pseudo-brugpensioenen ('Canada Dry') (art. 93-100) .....	17
1.4. Nieuw fiscaal gunstregime voor aanvullende pensioenen (art. 101-105).....	17

2. VOORZIENE MAATREGELEN VANAF 01.04.2006 .....	18
2.1. IBO-systeem uitgebreid en aangepast (art. 18-19) .....	18
2.2. Bestaande doelgroepverminderende-ring laaggeschoolde jongeren versterkt .....	18
2.3. Uitbreiding bevoegdheid RVA tot werkhervattingstoelage (art. 65) .....	18
2.4. Sociale bijdragen en inhoudingen op vergoedingen Canada Dry en aanvullende vergoedingen bij tijdskrediet (art. 47-53) .....	18
3. VOORZIENE MAATREGELEN VANAF 01.07.2006 .....	19
3.1. Nieuw forfait doelgroepverminderingen (art. 74-75) .....	19
3.2. Nieuwe doelgroepvermindering jongeren (art. 77) .....	19
3.3. Tewerkstelling van jongeren in de socialprofitsector (art. 79-87) .....	19
3.4. Wijzigingen startbanenstelsel (art. 62-64) .....	19
4. ANDERE MAATREGELEN OP KORTE TERMIJN .....	20
4.1. Activerend beleid bij herstructurering (art. 31-41) .....	20
4.2. Wijziging wet tot sluiting van ondernemingen (art. 42-45) .....	20
<b>OVERHEID .....</b>	<b>21</b>
1. DREMPELBEDRAGEN PUBLIEKE MANDATARISSEN .....	21
2. BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMSTEN .....	22
2.1. Toepassingsgebied .....	22
2.2. Modaliteiten .....	22
2.3. RSZ-bijdragen .....	23
2.4. Inwerkingtreding .....	23
3. BBB: RAAMSTATUUT GOEDGEKEURD EN VERSCHILLENDE ENTITEITEN REEDS IN WERKING GETREDEN .....	23
3.1. Inleiding .....	24
3.2. Toepassingsgebied .....	24
3.3. Gefaseerde inwerkingtreding .....	24
3.4. Nieuwe entiteiten in werking getreden .....	24
3.5. Website BBB .....	24
4. WIJZIGINGEN IN STAMBESLUIT VOI, VPS EN PSWI .....	24
4.1. Bescherming na indiening klacht bij Vlaamse ombudsman .....	25
4.2. Vereenvoudiging van bepaalde contractuele indienstnemen .....	25
4.3. Verlengd bevallingsverlof wordt bezoldigd .....	25
4.4. Hoger ambt .....	25
4.5. Pensioenleeftijd .....	25
4.6. Dienstreis met trein in tweede klasse .....	25
5. VERSOEPELING OUDERSCHAPSVERLOF EN ZORGVERLOF VOOR AMBTENAREN OP KOMST .....	25
6. WET TOT oprichting PENSIOENEN VAN DE OVERHEIDSECTOR .....	26
<b>VAKANTIEGELD .....</b>	<b>27</b>
1. PRIVÉ-SECTOR .....	27
1.1. Inleiding .....	27
1.2. Recht op vakantie .....	27
1.3. Vakantiegeld arbeiders .....	27
1.4. Vakantiegeld bedienden .....	27
2. OVERHEIDSECTOR .....	28
2.1. Federale overheid .....	28
2.2. Vlaamse Openbare Instellingen .....	28
2.3. Gemeente- en provincie-personeel Vlaanderen .....	29
2.4. Openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest .....	29
2.5. Gemeente- en provinciepersoneel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest .....	29
2.6. Waalse openbare instellingen .....	29
2.7. Gemeente- en provincie-personeel Waals Gewest .....	30

<b>STUDENTENARBEID .....</b>	<b>31</b>
1. ONDER WELKE VOORWAARDEN IS HET GUNSTIG RSZ-REGIME VAN TOEPASSING ? .....	31
2. IS ER BEDRIJFSVOORHEFFING IN TE HOUDEN OP HET LOON VAN DE STUDENT? .....	32
3. HOEVEEL MAG DE JOBSTUDENT VERDIENEN OM NOG FISCAAL TEN LASTE VAN ZIJN OUDERS TE ZIJN ? ..	32
4. ONDER WELKE VOORWAARDEN BLIJFT HET RECHT OP KINDERBIJSLAG BEHOUDEN VOOR JOBSTUDENTEN? .....	32
<b>EASY-SERVICES: HET OUTSOURCEN VAN HR-BEHEER?! .....</b>	<b>33</b>
1. WAT IS OUTSOURCEN? .....	33
2. WAAROM OUTSOURCEN? .....	33
2.1. Inleiding .....	33
2.2. HR-beheer outsourcen .....	33
2.3. Voorbeeld .....	33
3. EASYPAY GROUP, UW PARTNER .....	33
<b>WIST U DAT ... ? .....</b>	<b>34</b>

# RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 1/2006

## 1. RSZ-bijdragen

### 1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd

Deze bijdragepercentages zijn NIET gewijzigd.

*Verwijzing :*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 3.2.201.*

De percentages van de RSZ-bijdragen blijven ongewijzigd in vergelijking met het vorige kwartaal.

### 1.2. Bijdrage voor opleiding en tewerkstelling van risicogroepen (code 852)

In het eerste kwartaal van 2006 bedraagt de bijdrage ten behoeve van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen 0,10% van de lonen.

*Verwijzing :*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 3.3.245.*

Ook voor 2006 blijft de bijdrage ten behoeve van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen bepaald op 0,10%.

Deze bijdrage moet enkel betaald worden in ondernemingen en sectoren waar hieromtrent geen specifieke CAO werd afgesloten.

Hieronder vindt U de meest recente lijst van de Federale Overheidsdienst Werkgelegen-

heid, Arbeid en Sociaal Overleg met aanduiding van de sectoren (paritaire comités) waar een CAO ten behoeve van de risicogroepen werd afgesloten voor de periode (2005-)2006 en die bijgevolg vrijgesteld zijn van deze bijzondere RSZ-bijdrage.

### Overzicht sectoren vrijgesteld tijdens periode 2006:

102.01	110	120.03	136	144	214	302	315.02
102.02	111	124	139	145	215	305	316
102.03	112	125.02	139.01	149.01	216	305	317.01
102.04	113	125.03	140.01	149.02	218	305.01	318.01
102.05	113.04	126	140.02	149.03	219	305.02	319
102.06	114	127	140.03	149.04	220	306	319.01
102.08	115	127.02	140.04	150	221	307	319.02
102.09	116	128.01	140.05	201	222	308	322
104	117	128.02	140.08	202.01	223	309	322.01
105	118	128.03	140.09	202	224	310	323
106.01	119	128.06	142.01	203	226	311	324
106.02	120	129	142.02	207	227	312	326
106.03	120.01	130	142.03	210	301.01	313	327
109	120.02	133	142.04	211	301.02	314.02	329

### 1.3. Bijdrage voor de actieve begeleiding en opvolging van werklozen (code 854)

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 3.3.247.

De bijzondere begeleidingsbijdrage voor jongeren die een inschakelingsparcours volgen, opgenomen onder de code 854,

bedraagt voor de vier kwartalen van 2006 0,05% van de brutolonen.

### 1.4. Kunstenaars: indexering bedragen kleine vergoedingen

Kleine vergoedingen betaald aan kunstenaars zijn geïndexeerd voor het jaar 2006. Volgende limieten gelden vanaf 01.01.2006:

- het dagbedrag is voortaan 103,72 euro (voorheen: 101,43 euro)
- het jaarbedrag is voortaan 2.074 euro (voorheen: 2.028,63 euro)

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 1.2.209.

Kleine vergoedingen betaald aan kunstenaars voor artistieke prestaties worden geacht onkostenvergoedingen te zijn waarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

- 103,72 euro per dag
- 2.074 euro per jaar
- 30 dagen per kalenderjaar, waarvan ten hoogste 7 opeenvolgende dagen bij één opdrachtgever.

Om in 2006 als onkostenvergoeding te worden beschouwd, is de kleine vergoeding beperkt tot :

## 1.5. Vrijwilligers

1. De dag- en jaargrens voor RSZ-vrije vergoedingen toegekend aan vrijwilligers worden verhoogd voor 2006 tot respectievelijk 27,92 euro (voorheen: 27,37 euro) en 1.116,71 euro (voorheen: 1.094,79 euro)
2. De kwartaalgrens wordt uitgesteld tot augustus 2006.

### Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 1.2.208.*

Vergoedingen toegekend aan vrijwilligers zijn niet onderworpen aan RSZ-bijdragen indien aan een aantal voorwaarden is voldaan. Eén van de voorwaarden is dat de vergoedingen bepaalde grenzen niet mogen overschrijden.

### 1.5.1. Dag- en jaargrens verhoogd voor 2006

Voor het jaar 2006 zijn de bedragen, die maximum toegekend kunnen worden aan vrijwilligers zonder dat er RSZ-bijdragen op verschuldigd zijn, verhoogd:

- Daggrens: 27,92 euro (voorheen: 27,37 euro)
- Jaargrens: 1.116,71 euro (voorheen: 1.094,79 euro)

### 1.5.2. Kwartaalgrens uitgesteld tot augustus 2006

In de EasyPay News van januari 2006 werd signaleerd dat er vanaf februari 2006 ook rekening zou moeten gehouden worden met een kwartaalbedrag van 600 euro.

Dit kwartaalbedrag werd ingevoerd door de Wet op de Vrijwilligers van 3 juli 2005. Gezien de inwerkingtreding van deze wet nu is uitgesteld tot augustus 2006, hoeft er met dit kwartaalbedrag nog geen rekening gehouden te worden.

Dit werd ons schriftelijk bevestigd door de RSZ.

## 1.6. PC-privé-plan: indexatie bedrag

De maximum tussenkomst van de werkgever in het kader van een PC-privé-plan bedraagt voor 2006 1.600 euro (voorheen: 1.550 euro)

### Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 3.1.326.*

In het kader van een PC-privé-plan kunnen werkgevers tussenkomen in de prijs voor de aankoop van een PC, randapparatuur en printer, internetaansluiting en -abonnement en software nuttig voor de bedrijfsvoering.

Deze tussenkomst is onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van belastingen en van RSZ-bijdragen. De maximumtussenkomst van de werkgever werd geïndexeerd en bedraagt 1.600 euro per aanbod sinds 1 januari 2006.

## 1.7. Structurele vermindering: wijziging bovenste loongrens van het lagelonencomponent voor beschutte werkplaatsen

Het forfaitaire bedrag van de structurele vermindering wordt verhoogd indien het refertekwaartaalloon lager is dan een vastgestelde loongrens. Voor beschutte werkplaatsen werd deze loongrens vanaf 1 januari 2006 vastgesteld op 6.157,78 euro (voorheen: 5.988,12 euro). Niettegenstaande dit bedrag nog niet gepubliceerd is in het Belgisch Staatsblad, laat de RSZ weten hier toch reeds rekening mee te houden.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, rubriek "nieuwigheden".
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, 4.2.201.

Rekening houdend met bovenstaande, betekent dit dat de RSZ-werkgeversbijdragevermindering "structurele vermindering"

vanaf het eerste kwartaal 2006 als volgt berekend wordt (*wijzigingen cursief gemarkeerd*):

Categorie tewerkstelling werknemer	Kwartaalloon (in euro)	Structurele vermindering Basisbedrag (in euro)
Categorie 1 (arbeiders + bedienden privésector)	Refertekwartaalloon S < 5.870,71	400 + 0,1444 x (5870,71 – S)
	Refertekwartaalloon S = > 5.870,71	400
	Aangegeven kwartaalloon W >12.000	400 + 0,0600 x (W -12.000)
Categorie 2 (sociale maribel)	Refertekwartaalloon S < 5.870,71	0 + 0,2266 x (5.870,71 – S)
	Refertekwartaalloon S = > 5.870,71	0
	Aangegeven kwartaalloon W >12.000	0+ 0,0600 x (W – 12.000)
Categorie 3 ( PC 327 beschutte werkplaatsen)	Refertekwartaalloon S < 6.157,78	471 + 0,1444 x (6.157,78 – S)
	Refertekwartaalloon S = >6.157,78	471
	Aangegeven kwartaalloon W >12.000	471 + 0,0600 x (W-12.000)

## 1.8. CO2-bijdrage: wijzigingen

Sedert 1 januari 2006 is de CO2-bijdrage die moet worden betaald aan de RSZ bij het privé-gebruik voor de bedrijfswagens geïndexeerd met 1,0225.

In de programmawet werd bovendien ook het begrip "voertuig ter beschikking gesteld aan de werknemer voor andere dan loutere beroepsdoeleinden" ruimer geïnterpreteerd en dit met terugwerkende kracht vanaf 01.01.2005. Om billijkheidsredenen zal de RSZ deze ruimere interpretatie echter niet retroactief toepassen, zodat er geen regularisaties moeten worden uitgevoerd.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, rubriek "nieuwigheden".
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, 3.3.270.

### 1.8.1. Indexering CO2-bijdrage

Het bedrag van de bijdrage wordt vanaf 1 januari 2006 als volgt berekend:

Dieselveertuigen (D):	$(((\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ euro}) - 600) : 12) \times 116,65/114,08$
Benzinevoertuigen (B):	$(((\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ euro}) - 768) : 12) \times 116,65/114,08$
LPG-voertuigen (L):	$(((\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ euro}) - 990) : 12) \times 116,65/114,08$

Het resultaat van de berekening wordt afgerond op 2 cijfers na de komma.

- *Minimumbijdrage*: De solidariteitsbijdrage bedraagt in elk geval minstens 21,30 euro per maand.
- *Elektrisch aangedreven voertuigen (E)*: De minimumbijdrage van 21,30 euro per maand wordt toegepast.
- *CO2-uitstootgehalte niet bekend*: Voor voertuigen waarvan de CO2-uitstoot niet

kan worden achterhaald, wordt de CO2-uitstoot bepaald op 182 gr/km voor benzinevoertuigen en op 165 gr/km voor dieselveertuigen. Dit resulteert dus in een maandelijkse solidariteitsbijdrage van momenteel 74,13 euro voor benzinevoertuigen en 75,41 euro voor dieselveertuigen.

### 1.8.2. CO2-bijdrage ook voor voertuigen voor collectief gebruik

Zoals vermeld in de Easypay News van januari 2006 heeft de programmawet van 27 december 2005 verduidelijkt dat de CO2-bijdrage ook verschuldigd is voor voertuigen ter beschikking gesteld voor het collectief vervoer van werknemers, tenzij

- er gebruik gemaakt wordt van een voertuig behorend tot categorie N1 ("gebruikswagens");
- EN er naast de bestuurder minstens 2 andere werknemers van de onderneming aanwezig zijn gedurende minstens 80% van het

afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur;

- EN de werkgever bewijst dat er geen ander privé-gebruik gemaakt wordt van dit voertuig.

Niettegenstaande deze bepaling met terugwerkende kracht sedert 1 januari 2005 in werking is getreden, heeft de RSZ laten weten dat zij om billijkheidsredenen niet zal overgaan tot regularisaties voor de kwartalen vóór het eerste kwartaal van 2006.

## 1.9. Werkbonus: verbreding van de loongrenzen sedert 01.01.2006

Sedert 1 januari 2006 gelden nieuwe bedragen voor de berekening van de werkbonus.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 4.3.106.
- KB van 10 augustus 2005, B.S. 16 september 2005, 40253.
- KB van 10 oktober 2005, B.S. 12 december 2005, 53500-53501.

### 1.9.1. Privé-sector

De bedragen welke van toepassing zijn voor de berekening van de werkbonus zijn gewijzigd sedert **01.01.2006**. De werkbonus wordt voor die werknemers als volgt berekend:

<b>S = referetemaandloon aan 100 %</b>	<b>WERKBONUS vanaf 01.01.2006: basisbedrag R (in euro)</b>
≤ 1.234,23 euro	140,00 (bedienden) 151,20 (arbeiders)
> 1.234,23 en ≤ 2.035,96 euro	140,00 - [0,1746 x (S - 1.234,23)] (bedienden) 151,20 - [0,1886 x (S - 1.234,23)] (arbeiders)
> 2.035,96 euro	0

Opmerkingen :

- (1) Nieuwe bedragen *cursief* weergegeven
- (2) R wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eenheid (eurocent; 0,005 wordt 0,01)
- (3) Per werknemer mag het totaalbedrag van de werkbonus niet meer bedragen dan 1.680 euro per jaar (vanaf 2006).

### 1.9.2. Publieke sector

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de privé- en de publieke sector wat de berekening van de werkbonus betreft. Volgende bedragen gelden in de publieke sector **sedert 01.08.2005** en blijven, in tegenstelling tot de privé-sector, ongewijzigd.

<b>S = referetemaandloon aan 100 %</b>	<b>WERKBONUS vanaf 01.08.2005: basisbedrag R (in euro)</b>
≤ 1.234,23 euro	125,00 (bedienden) 135,00 (arbeiders)
> 1.234,23 en ≤ 1.703,42 euro	125,00 - [0,2664 x (S - 1.234,23)] (bedienden) 135,00 - [0,2877 x (S - 1.234,23)] (arbeiders)
> 1.703,42 euro	0

Opmerkingen :

- (1) R wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eenheid (eurocent; 0,005 wordt 0,01)
- (2) Per werknemer mag het totaalbedrag van de werkbonus niet meer bedragen dan 1.680 euro per jaar (vanaf 2006).

## 2. RSZ-bijdragen afhankelijk van het aantal werknemers in dienst vorig jaar: eventueel aan te passen

Bepaalde patronale RSZ-bijdragen zijn afhankelijk van het aantal werknemers dat de werkgever in dienst heeft gehad tijdens het vorig kalenderjaar. Met het oog op een correcte berekening van de bijdragen in het jaar 2006 zal het aantal werknemers in de loop van 2005 moeten geverifieerd worden en zondig zullen een aantal velden in de werkgeverssignalitiek moeten aangepast worden. Hierna volgt een overzicht van deze patronale bijdragen.

### Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 3.3.206.
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 3.3.212.

### 2.1. Gewone bijdrage Fonds voor Sluiting van de Ondernemingen (code 809)

Het bedrag van deze bijdrage verschilt naargelang de werkgever tijdens het voorgaande jaar 20 of meer, dan wel minder dan 20 werknemers in dienst heeft gehad:

- 20 of meer werknemers: 0,29% (0,31% met loonmatiging)
- Minder dan 20 werknemers: 0,25% (0,26% met loonmatiging)

Dit gemiddeld aantal werknemers wordt bekomen door het aantal werknemers aangegeven op het einde van elk kwartaal op te tellen en te delen door het aantal kwartalen waarvoor men een RSZ-aangifte heeft ingediend.

Opmerking: tijdens het kalenderjaar waarin men voor het eerst personeel in dienst neemt, moet deze bijdrage niet betaald worden.

### 2.2. Werkloosheidsbijdrage van 1,60% (1,69% met loonmatiging) (code 855)

Deze bijdrage is slechts verschuldigd voor werkgevers die op 30.06 van het voorgaande kalenderjaar (in casu op 30.06.2005) minstens 10 werknemers tewerkstelden. Voor werkgevers die pas na 30.06.2005 voor het eerst

personeel in dienst namen, neemt men als eerste referentiedatum de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor een RSZ-aangifte werd opgemaakt.

# RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op het vlak van de DmfA-PPL voor het kwartaal 1/2006. Deze rubriek is **enkel** van toepassing voor de plaatselijke en provinciale overheidsdiensten.

## 1. RSZ-bijdragen

### 1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd

De percentages van de basisbijdragen van de RSZ-PPO zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het vorige kwartaal.

## 2. DmfA-wijzigingen voor kwartaal 1/2006

### 2.1. Werknemerskengetal "inhouding op winstparticipaties" geschrap

Het werknemerskengetal "bijdragen 861 - inhoudingen op de winstparticipaties" werd geschrap vanaf dit kwartaal.

### 2.3. Onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst

Bij het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon moet steeds 38 uren vermeld worden. De maatman wordt immers steeds verondersteld 38 uren per week te presteren.

### 2.2. Stagiair met beroepsinlevings-overeenkomst

Vanaf nu is het mogelijk om een stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst aan te geven. Bij "type leerling" werd een nieuwe waarde 5 toegevoegd. Deze code mag enkel worden gebruikt bij werknemerskengetallen 133 en 233 (tot en met het vierde kwartaal van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt) en de werknemerskengetallen 101 en 201 (vanaf het eerste kwartaal van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt).

### 2.4. Schraping bezoldigingscode winstparticipaties

De bezoldigingscode 780 "winstparticipaties" wordt vanaf dit kwartaal geschrap.

## 2.5. Wijzigingen in aangifte bijdrage niet gebonden aan natuurlijk persoon

### 2.5.1. *Winstparticipaties*

De winstparticipaties kunnen sinds dit kwartaal niet meer aangegeven worden in het blok "bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon".

### 2.5.2. *Niet individualiseerbare groepsverzekering*

De vergoeding die een werkgever betaalt voor een niet individualiseerbare groepsverzekering kan sinds dit kwartaal aangegeven worden in het blok "bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon". Dit

gebeurt met het werknemerskengetal bijdragen 851.

## 2.6. Nieuwe zone: ziekteperiode vastbenoemd personeelslid

Indien de rechthebbende op kinderbijslag een vastbenoemd personeelslid is dat meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte, geniet het rechtgevend kind van een verhoogde kinderbijslag vanaf de zevende maand. Dit voordeel geldt ongeacht het feit of het statutaire personeelslid gebruik maakt van zijn ziektekrediet of in disponibiliteit is.

In een nieuwe zone wordt de datum vermeld vanaf wanneer het benoemd personeelslid meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte. De in te vullen datum is niet de eerste dag ziekte, maar de eerste dag na de periode van zes maanden afwezigheid wegens ziekte.

# Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek worden volgende fiscale items behandeld:

1. Versoepeling PC-privé-plan en vrijgesteld gedeelte 2006
2. Berekening BV op aanvullend pensioenkapitaal gewijzigd
3. Mobiliteitsvergoedingen: uitbreiding fiscaal gunstregime tot andere sectoren dan Bouw PC 124.

## 1. Versoepeling PC-privé-plan en vrijgesteld gedeelte 2006

*Verwijzing :*

- *K.B. van 22 februari, B.S. 3 maart 2006, p. 12775.*

Voor werknemers die via hun werkgever de mogelijkheid krijgen tot aankoop van computerapparatuur (PC, randapparatuur, printer, internetaansluiting en -abonnement en software), geldt onder bepaalde voorwaarden een belastingvrijstelling. Deze vrijstelling wordt enkel verleend indien de aankoop door de werknemer is gebeurd in het kader van een door de werkgever georganiseerd plan, i.e. het PC-privé-plan.

Dit PC-privé-plan moet beantwoorden aan bepaalde voorwaarden. Eén van deze voorwaarden is dat het PC-privé-plan onder dezelfde voorwaarden moet openstaan voor alle werknemers.

Deze voorwaarde wordt nu versoepeld. De werkgever moet niet meer alle werknemers in

het PC-privé-plan betrekken. Hij kan zich ook beperken tot een bijzondere categorie ervan.

De tussenkomst van de werkgever in het kader van het PC-privé-plan is begrensd tot 60% van de aankoopprijs (excl. BTW) die door de werknemers wordt betaald.

Tevens mag deze werkgeverstussenkomst een bepaald max. bedrag niet overschrijden. Dit max. bedrag werd geïndexeerd en bedraagt vanaf 1 januari 2006 1.600 euro (1.550 euro in 2005).

Inwerkingtreding:

Beide maatregelen treden in werking op 1 januari 2006.

## 2. Berekening BV op aanvullend pensioenkapitaal gewijzigd

*Verwijzing :*

- *Wet 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, B.S. 30 december 2005, p. 57266.*

Tot en met 31.12.2005 waren pensioenkapitalen, die door werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming gevormd werden, belastbaar aan 16,5%.

Pensioenkapitalen, gevormd door werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming en uitgekeerd vanaf 01.01.2006 zijn voortaan nog slechts belastbaar aan 10% op voorwaarde dat ze ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

worden uitgekeerd en dat de begunstigde minstens tot aan de wettelijke pensioenleeftijd actief gebleven is.

In dat geval is de in te houden BV 10,09% i.p.v. 16,66% vroeger.

Inwerkingtreding:

Deze wijziging geldt voor de pensioenkapitalen uitgekeerd vanaf 01.01.2006.

### 3. Mobiliteitsvergoedingen : uitbreiding fiscaal gunstregime tot andere sectoren dan Bouw PC 124

*Verwijzing :*

- *Bericht aan de werkgevers en aan de andere schuldenaars van aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen inkomsten, B.S. 21 februari 2006, p. 9068.*

De mobiliteitsvergoeding is een forfaitaire terugbetaling van verplaatsingskosten in bedrijfstakken waar de werkplaats niet vast is bepaald.

Voor de Bouwsector (PC 124) geldt er voor de mobiliteitsvergoeding onder bepaalde strikte voorwaarden sedert enkele jaren een fiscaal gunstregime. Voor werknemers wiens werkplaats zich op ten minste 5 km van de woonplaats bevindt, moet slechts 50% van het bedrag van de mobiliteitsvergoeding als een belastbare bezoldiging worden beschouwd indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan :

- De forfaitaire regeling van terugbetaling en die vergoedingen moeten worden omschreven bij CAO, gesloten in de schoot van een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij KB;
- Het bedrag van de vergoeding mag de som van 0,0744 euro/km tussen woon- en werkplaats (heen en terug) niet overschrijden;

- Het vrijgestelde deel wordt beschouwd als kost eigen aan de werkgever. Het vrijgesteld deel mag echter niet lager zijn dan 12,39 euro per effectief gepresteerde maand. Elke fractie van een maand wordt voor een volledige maand meegeteld.

Tot voor kort gold dit systeem enkel voor de bouwsector (PC 124).

Vanaf inkomstenjaar 2005 wordt dit regime uitgebreid naar volgende sectoren :

- PC 106.02: PSC voor de cement-agglomeraten,
- PC 121: PC voor de schoonmaak- en de ontsmettingsondernemingen,
- PC 145: PC voor het tuinbouwbedrijf,
- PC 149.01: PSC voor de elektriciens: installatie en distributie.

Inwerkingtreding:

Dit fiscaal gunstregime geldt voor de betrokken sectoren vanaf inkomstenjaar 2005.

### 4. Nieuwe fiscale regeling aanvullende vergoeding brugpensioen en pseudo-brugpensioenen ('Canada Dry') vanaf 01.01.2006

*Verwijzing :*

- *Wet 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, B.S. 30 december 2005, p. 57266.*

#### 4.1. Fiscaal regime: gelijkstelling met vervangingsinkomsten of belastbare bezoldigingen

De Wet van 23.12.2005 voert voor de vanaf 01.01.2006 betaalde of toegekende aanvullende vergoedingen brugpensioen EN Canada Dry-vergoedingen (i.e. aanvullende werkloosheidsvergoedingen bij volledige werkloosheid) een nieuwe fiscale regeling in.

Tot vóór 01.01.2006 werden deze vergoedingen fiscaal beschouwd als vervangingsinkomsten. Hierdoor genoten zij een voordelig fiscaal regime. Voor de vanaf 01.01.2006 betaalde of toegekende aanvullende vergoedingen brugpensioen en Canada Dry moet er echter

een onderscheid worden gemaakt. Deze vergoedingen zullen worden belast als :

- **Vervangingsinkomsten:** op voorwaarde dat de ex-werkgever zich er WEL toe verbindt de aanvullende vergoeding verder te blijven betalen in geval van werkhervatting.
- **Belastbare bezoldiging :** indien de ex-werkgever zich er NIET toe

verbindt deze aanvullende vergoeding verder te blijven betalen in geval van werkhervatting.

Bij de invoering van dit nieuwe fiscale regime moet echter ook rekening worden gehouden met een overgangsregeling t.e.m. 31.12.2007.

Schematisch ziet deze regeling er als volgt uit:

Fiscaal regime	Periode 01.01.2006 – 31.12.2007	Periode vanaf 01.01.2008
1. Vervangingsinkomen	In de CAO of de individuele overeenkomst wordt NIET expliciet vermeld dat de betaling van de aanvullende vergoeding stopt bij werkhervatting	In de CAO of de individuele overeenkomst wordt WEL expliciet vermeld dat de aanvullende vergoeding wordt doorbetaald in geval van werkhervatting
2. Belastbare bezoldiging	In de CAO of de individuele overeenkomst wordt WEL expliciet vermeld dat de betaling van de aanvullende vergoeding stopt bij werkhervatting	In de CAO of de individuele overeenkomst wordt NIET expliciet vermeld dat de aanvullende vergoeding wordt doorbetaald in geval van werkhervatting

## 4.2. Bedrijfsvoorheffing

Wat betreft de Canada Dry vergoedingen werd tot nu toe een BV percentage ingehouden van 10,09%. Voorlopig moet er geen BV op gewoon loon ingehouden worden en mag het percentage van 10,09% verder toegepast worden. De fiscus zal hier nog een procentueel tarief moeten bepalen.

Wat betreft de aanvullende vergoeding bovenop brugpensioen werd tot nu toe de BV berekend op de totaliteit van de brugpensioenvergoeding (werkloosheid, aanvullende vergoeding, extra aanvullende vergoeding,...). Vanaf 01.01.2006 zou er een onderscheid gemaakt moeten worden tussen verschillende situaties (onder voorbehoud van publicatie).

Schematisch zou deze regeling er dan als volgt uitzien:

BV	Periode 01.01.2006 – 31.12.2007	Periode vanaf 01.01.2008
1. BV op totaliteit brugpensioenvergoeding	- Niet expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting - Bruggepensioneerde hervat het werk niet	- Wel verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting - Bruggepensioneerde hervat het werk niet
2. 26,75% BV op aanvullende vergoeding brugpensioen	- Niet expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting - Bruggepensioneerde hervat het werk wel	- Wel verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting - Bruggepensioneerde hervat het werk wel
3. Exceptionele BV op aanvullende vergoeding brugpensioen	- Wel expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting - Bruggepensioneerde hervat het werk niet	- Geen verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting - Bruggepensioneerde hervat het werk wel

# Generatiepact : stand van zaken

De Generatiepactwet legt de basis om de maatregelen die gebundeld zijn in het Generatiepact uit te voeren. Bepaalde van de in deze wet vooropgestelde maatregelen hebben geen verdere uitwerking meer nodig, maar de grote meerderheid moet nog verder worden gepreciseerd aan de hand van uitvoeringsbesluiten.

In de uiteenzetting hieronder wordt een beknopt overzicht gegeven van de relevante maatregelen die op korte termijn worden vooropgesteld door het Generatiepact. Deze uiteenzetting geldt echter onder voorbehoud gezien de data van inwerkingtreding van bepaalde van deze maatregelen in de uitvoeringsbesluiten worden bekendgemaakt en bijgevolg vooralsnog onzeker zijn.

## Verwijzing :

- *Wet 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, B.S. 30 december 2005, p. 57266.*
- *K.B. van 9 maart 2006 tot wijziging van de werkloosheidsreglementering wat de werkhervattings-toeslag betreft, B.S. 17 maart 2006, p. 15870.*

## 1. Voorziene maatregelen vanaf 01.01.2006 (of vroeger)

### 1.1. Meer jongeren aan het werk (art. 10)

Jongeren met een leer- of een stage-overeenkomst of een overeenkomst voor socio-professionele inpassing kunnen voortaan pensioenrechten opbouwen vanaf 1 januari van het jaar volgend op dat waarin ze 18 jaar worden.

#### Uitvoering:

Deze maatregel wordt met retroactieve kracht ingevoerd vanaf 01.01.2004.

### 1.2. Wijziging startbanen (art. 62-64)

Vanaf 01.01.2006 wordt naast de bestaande categorie "laaggeschoolde jongeren" een categorie "erg laaggeschoolde jongeren" in het leven geroepen. Dit zijn jongeren die maximaal een getuigschrift van de 2<sup>o</sup> graad van het secundair onderwijs of hoogstens een getuigschrift van het deeltijds technisch en beroepssecundair onderwijs bezitten.

Voor deze bijkomende categorie erg laaggeschoolde jongeren worden in de toekomst versterkte maatregelen vooropgesteld.

#### Uitvoering:

Deze bijkomende categorie erg laaggeschoolde jongeren treedt in werking op 1 januari 2006.

### 1.3. Nieuwe fiscale regeling aanvullende vergoeding brugpensioen en pseudo-brugpensioenen ('Canada Dry') (art. 93-100)

Voor uitvoerige bespreking zie Loonadministratie en fiscaliteit - Titel 4.

### 1.4. Nieuw fiscaal gunstregime voor aanvullende pensioenen (art. 101-105)

Voor uitvoerige bespreking zie Loonadministratie en fiscaliteit - Titel 2.

## 2. Voorziene maatregelen vanaf 01.04.2006

### 2.1. IBO-systeem uitgebreid en aangepast (art. 18-19)

Het huidige systeem van wachtuitkeringen voor individuele beroepsopleidingen in een onderneming wordt vervangen en uitgebreid met een nieuw systeem van:

- Opleidingsuitkeringen voor werkzoekenden tijdens een IBO;
- Stage-uitkeringen voor jonge laaggeschoolden tijdens een instapstage;
- Vestigingsuitkeringen voor jonge beginnende zelfstandigen tijdens de voorbereidingsperiode.

Daarnaast wordt het IBO-systeem uitgebreid met enkele nieuwe categorieën van werkzoekenden.

#### Uitvoering:

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

### 2.2. Bestaande doelgroepvermindering laaggeschoolde jongeren versterkt

De bestaande doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren met een startbaan blijft bestaan, maar wordt versterkt vanaf 01.04.2006.

Deze versterking zou bestaan in een langere toekenning van het hoge forfait van de doelgroepvermindering laaggeschoolde jongeren voor de nieuwe categorie 'erg laaggeschoolde jongeren'.

#### Uitvoering:

Deze regeling zit vevat in ontwerpbesluiten, dewelke nog moeten worden gepubliceerd in B.S.

### 2.3. Uitbreiding bevoegdheid RVA tot werkhervattingstoeslag (art. 65)

De bevoegdheid van de RVA om een werkhervattingstoeslag uit te betalen, wordt t.g.v. het Generatiepact uitgebreid tot oudere werklozen die het werk hervatten als zelfstandige.

#### Uitvoering:

Het uitvoeringsbesluit werd gepubliceerd in B.S. 17.03.2006.

### 2.4. Sociale bijdragen en inhoudingen op vergoedingen Canada Dry en aanvullende vergoedingen bij tijdskrediet (art. 47-53)

Tot op heden zijn de aanvullende vergoedingen die de werkgever betaalt in het kader van Canada Dry en van tijdskrediet niet onderworpen aan bijzondere patronale bijdragen, noch aan de inhoudingen cfr. brugpensioen bestemd voor de RVA (3%) en RVP (3,5%).

Het Generatiepact wil vanaf 1 april 2006 de patronale bijdragen en inhoudingen (cfr. brugpensioen) op deze vergoedingen definitief doorvoeren.

Daarnaast wordt ook voorzien dat deze bijzondere patronale bijdragen niet verschuldigd zijn indien de ex-werkgever deze vergoeding blijft betalen in geval van werkhervatting. Ook hier is sprake van een overgangsregeling tot 31.12.2007 (cfr. fiscaal regime).

#### Uitvoering:

Uitvoeringsbesluiten nog niet gepubliceerd in B.S.

### 3. Voorziene maatregelen vanaf 01.07.2006

#### 3.1. Nieuw forfait doelgroepverminderingen (art. 74-75)

Vanaf 01.07.2006 wordt een nieuw forfaitair verminderingsbedrag G3 van 300 euro/kwartaal van toepassing in de reglementering van de doelgroepverminderingen.

##### Uitvoering:

De nadere bepalingen waarvoor dit nieuwe forfait zal kunnen worden toegepast, moeten nog verder worden uitgewerkt bij uitvoeringsbesluit.

#### 3.2. Nieuwe doelgroepvermindering jongeren (art. 77)

Vanaf 01.07.2006 wordt een nieuwe doelgroepvermindering ingevoerd voor jonge werknemers tussen 19 en 29 jaar en met een referentekwartaalloon lager dan de lage loongrens van de structurele lastenvermindering (5.870,71 euro/kwartaal voor werknemers van categorie 1).

De bijkomende bijdragevermindering geldt niet voor werkgevers uit de private en openbare socialprofitsector. Werknemers tewerkgesteld door de Staat, de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de aan de provincies ondergeschikte instellingen, de gemeenten, de aan de gemeenten ondergeschikte instellingen, de verenigingen van gemeenten en instellingen van openbaar nut worden ook uitgesloten.

Het bedrag van de doelgroepvermindering wordt pro rata toegekend volgens de leeftijd van de werknemer.

Deze nieuwe doelgroepvermindering voor jongeren zal voor dezelfde werknemer en tewerkstelling gecumuleerd kunnen worden met de bestaande doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren met een startbaanovereenkomst.

Voor de nieuwe doelgroepvermindering jongeren en de bestaande doelgroepvermindering voor laaggeschoolde startbaners, geldt bovendien geen beperking tot het bedrag van de verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen voor de tewerkstelling van de betrokken werknemer.

##### Uitvoering:

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

#### 3.3. Tewerkstelling van jongeren in de socialprofitsector (art. 79-87)

Gezien werkgevers van laaggeschoolde jongeren in de socialprofitsector niet kunnen genieten van bovenstaande doelgroepvermindering, wordt in een apart systeem voorzien ter bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de socialprofitsector.

Dit systeem zou bestaan in een enveloppemechanisme, waarbij de overheid een globaal bedrag ter beschikking stelt van de sector.

##### Uitvoering:

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

#### 3.4. Wijzigingen startbanenstelsel (art. 62-64)

Vanaf 1 juli 2006 worden jongeren tewerkgesteld met een SBO en jonge werknemers in het algemeen voor het naleven van de startbaanverplichting slechts in aanmerking genomen t.e.m. het kwartaal van hun 25<sup>ste</sup> verjaardag (vroeger : 26 jaar).

(Opmerking: De leeftijd van 25 jaar kan per gewest op advies van de bevoegde Gewestregering bij KB met één jaar worden verhoogd of verlaagd).

##### Uitvoering:

Deze maatregel hoeft geen verdere uitwerking bij uitvoeringsbesluit en treedt in werking op 1 juli 2006.

## 4. Andere maatregelen op korte termijn

### 4.1. Activerend beleid bij herstructurering (art. 31-41)

Ondernemingen in herstructurering hebben de mogelijkheid om werknemers op lage leeftijd (vanaf 50, 52 of 55 jaar) op brugpensioen te sturen. Deze mogelijkheid wordt niet afgeschaft, maar verscherpt. Zo zullen deze ondernemingen onder bepaalde voorwaarden en modaliteiten :

- Meer aandacht moeten besteden aan hun herstructureringsplan;
- Een tewerkstellingscel moeten oprichten die de ontslagen 45-plussers begeleidt bij het zoeken naar een nieuw werk;
- Een inschakelingsvergoeding moeten betalen aan de ontslagen 45-plussers, ingeschreven in de tewerkstellingscel.

#### Uitvoering:

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

### 4.2. Wijziging wet tot sluiting van ondernemingen (art. 42-45)

De Generatiepactwet voorziet in een uitbreiding van de taken van het Sluitingsfonds. Het Sluitingsfonds zal met name belast worden om onder bepaalde voorwaarden de aanvullende vergoeding brugpensioen te betalen in geval van werkhervatting.

Nadere bepalingen worden bij uitvoeringsbesluit uitgewerkt.

#### Uitvoering:

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

# Overheid

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

1. Drempelbedragen publieke mandatarissen
2. Beroepsinlevingsovereenkomsten
3. BBB: raamstatuut goedgekeurd
4. Wijzigingen in stambesluit VOI, VPS en PSWI
5. Versoepeling ouderschapsverlof ambtenaren op komst
6. Wet tot oprichting pensioenen van de overheidssector

## 1. Drempelbedragen publieke mandatarissen

Sinds vorig jaar is de instelling waar een persoon zijn publiek mandaat uitoefent, verplicht om zich aan te sluiten bij de RSVZ en bijdragen te betalen. Op de eerste 200 euro die de publieke mandataris verdient, moet geen bijdrage worden betaald.

*Verwijzing :*

- *Wet van 13 juli 2005, B.S. 29 juli 2005, p. 33547 – 33550.*
- *K.B. van 10 augustus 2005, B.S. 17 augustus 2005, p. 36163.*
- *Artikel 72 en 73 van wet van 27 december 2005 houdende diverse bepalingen, B.S. 30 december 2005, p. 57359.*
- *Easypay news oktober 2005, p. 20-21.*

Voor de bedragen die boven de eerste 200 euro worden verdiend, moet de instelling een bijdrage betalen van 20% op de lonen die de 200 euro overschrijden. Ook voor 2006 blijft het grensbedrag hoogstwaarschijnlijk bepaald op 200 euro.

Op het ogenblik van het afsluiten van de redactie van de Easypay News, is het resultaat van de berekening van het geïndexeerd bedrag nog niet officieel bekend gemaakt. Van zodra dit gebeurt, wordt U hiervan op de hoogte gebracht.

Opmerking: op dit moment is het nog niet mogelijk om de aangifte voor inkomstenjaar 2005 te doen. De programmatuur van het RSVZ staat immers nog niet op punt. De instellingen die zich hebben ingeschreven, zullen per brief worden verwittigd van het nieuwe grensbedrag en van de datum vanaf wanneer het mogelijk zal zijn om de aangifte te doen.

## 2. Beroepsinlevingsovereenkomsten

De beroepsinlevingsovereenkomst werd in september 2002 ingevoerd om een wettelijk kader te bieden voor de arbeidsprestaties die plaatsvinden tijdens een stage in een onderneming en die niet kaderen binnen de bestaande stagesystemen en -formules, zoals de leerovereenkomst en stages binnen een opleiding. Het gaat om personen die vrijwillig een stageovereenkomst hebben afgesloten met een onderneming met als doel zich te vormen of praktische ervaring te verwerven. Deze stage is onbezoldigd: men krijgt geen loon, maar wel een vergoeding.

### Verwijzing :

- Artikel 104 - 112 van Programmawet van 2 augustus 2002, B.S. 29 augustus 2002, p. 38408.
- KB van 11 maart 2003, B.S. 18 april 2003, p. 19854.
- Besluit van Vlaamse Regering van 2 september 2005, B.S. 23 september 2005, p. 41363.
- Decreet van 15 juli 2005, B.S. 12 augustus 2005, p. 35817.
- Omzendbrief van 2 september 2005, B.S. 10 oktober 2005, p. 43472.
- Besluit van Vlaamse Regering van 16 september 2005, B.S. 12 januari 2006, p. 2156.

### 2.1. Toepassingsgebied

#### 2.1.1. Vlaamse Gemeenschap

De Vlaamse Regering heeft tot uitvoering van de maatregel een aantal modaliteiten vastgelegd met betrekking tot de beroepsinlevingsovereenkomsten. Deze modaliteiten worden hier kort op een rij gezet en zijn van toepassing op het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, de departementen en intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid die in het kader van het Beter Bestuurlijk Beleid worden opgericht. De lijnmanagers van deze diensten of instellingen kunnen met personen die alternerend leren binnen het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs beroepsinlevingsovereenkomsten afsluiten.

#### 2.1.2. Provinciale en plaatselijke besturen

Ook de provinciale en lokale besturen (PPO) werden via een omzendbrief van de minister van Binnenlands Bestuur aangemoedigd om beroepsinlevingsovereenkomsten in te voeren. Deze besturen moeten zelf de noodzakelijke regelgeving hieromtrent goedkeuren. In de omzendbrief worden de modaliteiten van de Vlaamse Regering overgenomen.

### 2.2. Modaliteiten

#### 2.2.1. Geschrift

Uiterlijk op het moment dat de stage aanvangt, moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld tussen de stagegever en de stagiair. Dit geschrift bevat een aantal verplichte vermeldingen (zoals identiteit van de partijen, plaats van uitvoering, voorwerp en duur van de overeenkomst, ...).

#### 2.2.2. Vergoeding

De stagiair heeft recht op een minimumvergoeding.

De stagiair ontvangt vakantiegeld zoals de regeling die geldt voor het contractueel personeel van de dienst.

#### 2.2.3. Prestaties en verloven

De stagiair loopt stage gedurende 3 dagen per week, met een dagelijkse prestatie van 7uur en 36 minuten.

De stagiair heeft recht op jaarlijks verlof, feestdagen, compensatieverlof, voorbehoudend verlof en compensatieverlof voor extra prestaties.

#### 2.2.4. Einde

Zowel de stagegever als de stagiair kan eenzijdig een einde maken aan de beroepsinlevingsovereenkomst, zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

#### 2.2.5. Verzekering, Dimona en DmfA

De stagiair is gedurende de looptijd van de beroepsinlevingsovereenkomst verzekerd tegen arbeidsongevallen, arbeidswegongevallen en beroepsziekten.

Ook voor deze "leerlingen" moet een Dimona-aangifte gebeuren. Bovendien moeten zij worden aangegeven aan de DmfA en DmfAPPL.

### 2.3. RSZ-bijdragen

#### 2.3.1. RSZ-DmfA

In afwachting van de publicatie van het Koninklijk Besluit dat de onderwerping van de stagiairs met een beroepsinlevingsovereenkomst moet regelen, aanvaardt de RSZ dat de beroepsinlevingsovereenkomsten worden aangegeven zoals de andere stage- of leerovereenkomsten.

#### 2.3.2. RSZ-PPO - DmfAPPL

Ook de RSZ-PPO stelt in afwachting van de wettelijke regeling van de onderwerpingsplicht van de beroepsinlevingsovereenkomsten de stagiairs gelijk met de andere categorieën van leerlingen.

Opmerking: Dit houdt in dat de stagiair volledig onderworpen is aan de socialezekerheidsbijdragen in alle takken van de sociale zekerheid vanaf 1 januari van het jaar waarin hij 19 jaar wordt. Wel kan deze werknemer eventueel genieten van de doelgroepvermindering jonge werknemers als hij laaggeschoold is.

### 2.4. Inwerkingtreding

Het besluit van de Vlaamse Regering trad in werking op 1 september 2005.

Voor de Vlaamse Openbare Instellingen was het tot voor kort echter niet mogelijk om beroepsinlevingsovereenkomsten aan te geven via DmfA. Dit werd nu met terugwerkende kracht mogelijk gemaakt vanaf 2005/3. Instellingen die deze personen nog niet hadden aangegeven of deze reeds hadden aangegeven met een andere werknemerscode, zullen de aangiften moeten regulariseren.

Voor de PPO-ondernemingen voorziet de RSZ-PPO in de aangiftemogelijkheid vanaf 2006/1.

## 3. BBB: raamstatuut goedgekeurd en verschillende entiteiten reeds in werking getreden

In het kader van het Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) dat van start ging op 1 januari 2006, heeft de Vlaamse Regering op 13 januari 2006 beslist om het raamstatuut, dat de rechtspositie regelt van een groot deel van het personeel van de Vlaamse overheid, definitief goed te keuren.

Verwijzing :

- Website BBB: [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be), rubriek BBB.

### 3.1. Inleiding

De vernieuwingsoperatie BBB wil ervoor zorgen dat ongelijkheden tussen de verschillende statuten (VPS, VWI's en stambesluit VOI's) worden weggewerkt. Om dit te bekomen, was het noodzakelijk dat een nieuw personeelsstatuut werd opgesteld: het raamstatuut.

De datum van inwerkingtreding van het raamstatuut wordt principieel vastgelegd op 1 januari 2006. Zolang het raamstatuut nog niet van kracht is, gelden de bepalingen van de oude personeelsstatuten (stambesluit VOI's, het VPS en het personeelstatuut van de VWI's).

### 3.2. Toepassingsgebied

Het raamstatuut geldt voor de hele Vlaamse overheid, met uitzondering van:

- De privaatrechtelijke EVA's;
- Instellingen zoals VITO, Vlopera, VRT en VVM-De Lijn;
- Het instructiepersoneel van de VDAB;
- Het personeel van de SERV.

### 3.3. Gefaseerde inwerkingtreding

Aangezien het raamstatuut heel omvangrijk is, werd beslist om het opstellen ervan in verschillende fasen aan te pakken. De hoofdstukken met betrekking tot de administratieve en geldelijke bepalingen zijn

nog niet opgenomen. Dit houdt in dat de bepalingen uit de oude personeelsstatuten nog van kracht zijn.

### 3.4. Nieuwe entiteiten in werking getreden

Naast het goedkeuren van het raamstatuut, heeft de Vlaamse Regering op 17 februari en op 10 maart 2006 een aantal beslissingen genomen met betrekking tot de juridische inwerkingtreding van de organisatiestructuur in volgende beleidsdomeinen:

- Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid
- Werk en Sociale Economie
- Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
- Cultuur, Jeugd, Sport en Media
- Mobiliteit en Openbare Werken
- Internationaal Vlaanderen

### 3.5. Website BBB

Gezien de omvang van de bepalingen met betrekking tot het Beter Bestuurlijk Beleid verwijzen wij graag naar de website BBB. Op de website [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be) kunt u doorklikken op de rubriek "Beter Bestuurlijk Beleid".

Daar vindt u het raamstatuut met bijlagen, nieuwsbrieven, FAQ's, de verschillende beleidsdomeinen, besluiten van de Vlaamse regering en andere interessante informatie.

## 4. Wijzigingen in stambesluit VOI, VPS en PSWI

Op 27 januari 2006 werd door de Vlaamse Regering een aantal wijzigingen goedgekeurd met betrekking tot de personeelsstatuten, zijnde het Vlaams personeelsstatuut (VPS), het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijk instellingen (PSWI) en het stambesluit van de Vlaamse Openbare Instellingen (VOI's).

De wijzigingen in de drie statuten zijn gelijklopend. Ze worden hierna kort toegelicht.

*Verwijzing :*

- *Besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2006, B.S. 20 februari 2006, p. 8830.*
- *Besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2006, B.S. 9 maart 2006, p. 14391.*
- *Besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2006, B.S. 10 maart 2006, p. 14575.*

#### 4.1. Bescherming na indiening klacht bij Vlaamse ombudsman

Sinds 15 juni 2005 kunnen de personeelsleden die een onregelmatigheid melden bij de Vlaamse Ombudsman beschermd worden tegen tuchtstraffen of andere sancties. Deze bescherming begint vanaf de eerste melding van de onregelmatigheid en neemt een einde twee jaar na het afsluiten van het onderzoek naar de gemelde onregelmatigheid.

#### 4.2. Vereenvoudiging van bepaalde contractuele indienstnemeningen

Voor sommige contractuele indienstnemeningen zal het niet langer verplicht zijn om de procedure van aanwerving te combineren met andere procedures zoals bijvoorbeeld het bekendmaken van de vacature op de interne arbeidsmarkt. Dit is onder meer het geval bij de vervanging van afwezige personeelsleden.

#### 4.3. Verlengd bevallingsverlof wordt bezoldigd

De verlenging van de postnatale rustperiode van de moeder bij opname van de pasgeborene in een verplegingsinrichting, werd tot en met 30 juni 2004 niet bezoldigd. Ambtenaren waarvan het bevallingsverlof om

die reden sinds 1 juli 2004 werd verlengd, zullen nu met terugwerkende kracht een bezoldiging ontvangen voor deze periode.

Voor de contractuelen is een supplement op de moederschapsuitkering voorzien.

#### 4.4. Hoger ambt

De duur waarvoor een hoger ambt is toegekend, wordt verlengd tot de herplaatsing van de leidend ambtenaren in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid rond is.

#### 4.5. Pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd wordt officieel vastgelegd op 65 jaar. In uitzonderlijke omstandigheden kan een ambtenaar na zijn 65<sup>ste</sup> verjaardag nog in dienst worden gehouden. Dit kan voor maximaal 6 maanden worden toegestaan. Er is geen mogelijkheid tot verlenging.

#### 4.6. Dienstreis met trein in tweede klasse

De ambtenaar die een dienstreis maakt per spoor reist vanaf 1 januari 2006 in tweede klasse. De meerkost voor een eerste klasse biljet staat door de modernisering van de treinen niet meer in verhouding tot het extra comfort.

### 5. Versoepeling ouderschapsverlof en zorgverlof voor ambtenaren op komst

Naar analogie met de privé-sector zullen de ambtenaren van de publieke sector binnenkort kunnen genieten van een versoepeling in de reglementering van het ouderschapsverlof en het zorgverlof. De ministerraad keurde hierover vijf ontwerpen van Koninklijke Besluiten goed. Het is nu wachten op het advies van de sociale partners van de overheidssector. We lichten al kort even toe welke wijzigingen op til zijn.

*Verwijzing :*

- *Persbericht van de Ministerraad van 24 februari 2006.*

De versoepeling van de reglementering met betrekking tot het ouderschapsverlof zal volgende wijzigingen inhouden:

- De leeftijdsgrens van het kind wordt opgetrokken van 4 tot 6 jaar;
- Er worden nieuwe minimumperiodes voorzien voor de opname van het ouderschapverlof;
- Sommige periodes kunnen worden opgedeeld;

- Er wordt voorzien in de mogelijkheid om over te stappen van het ene naar het andere stelsel.

Met betrekking tot het zorgverlof, zal de duur van het verlof voor éénooudergezinnen met zorg voor een ziek kind, tot de leeftijd van 16 jaar, worden verdubbeld.

## 6. Wet tot oprichting Pensioenen van de Overheidssector

Op 1 januari 2006 is de Administratie der Pensioenen veranderd van naam. Het heet nu de "Pensioendienst voor de overheidssector" (PDOS). De wet die deze wijzigingen officieel maakt, is begin februari 2006 verschenen in het Belgisch Staatsblad.

*Verwijzing :*

- *Wet van 12 januari 2006 tot oprichting van de "Pensioenen van de Overheidssector", B.S. 3 februari 2006, 6063.*
- [www.pdos.fgov.be](http://www.pdos.fgov.be).

Tot voor kort was de Administratie der Pensioenen (AP) een federale administratie die deel uitmaakte van het ministerie van Financiën. Zij bestond uit drie organieke fondsen, nl. het Fonds voor Overlevingspensioen (FOP), het Fonds voor het evenwicht van de Pensioenstelsels en de Pool der Parastatalen.

Sinds 1 januari 2006 is de AP een autonome instelling geworden (parastatale A). Daardoor paste zij niet meer in het kader van de organieke fondsen. Nu valt zij onder de Minister van Pensioenen.

Onder meer daarom hebben zijn de rekeningnummers waarop de overheidswerkgevers hun bijdragen voor het pensioen storten, gewijzigd.

Intern verandert dus één en ander voor de Pensioendienst. Voor de overheidswerkgever echter verandert er bijna niets. Elk bestuur heeft een brief ontvangen waarin men wordt verzocht om de nieuwe praktische richtlijnen te volgen.

# Vakantiegeld

## 1. Privé-sector

De meeste werkgevers zullen binnenkort weer volop vakantiegeld uitbetalen. Daarom worden de basisprincipes in verband met het vakantiegeld hierna nog eens kort geschetst. Voor een uitgebreide toelichting over vakantiegeld in de privé-sector, verwijzen wij graag naar de opleidingssessie "vakantiegeld" die zal plaatsvinden op 20 april 2006 en waarvoor u in bijlage een inschrijvingsfiche kunt vinden.

### Verwijzing :

- *Gecoördineerde wetten van 28 juni 1971, B.S. 30 september 1971.*
- *K.B. van 30 maart 1967, B.S. 6 april 1967.*

### 1.1. Inleiding

De regels omtrent het vakantiegeld in de privé-sector worden grotendeels geregeld door de gecoördineerde wetten van 1971 en het uitvoeringsbesluit van 1967. Contractuelen tewerkgesteld in de publieke sector vallen vaak ook onder deze privé-regeling.

### 1.2. Recht op vakantie

Het recht op vakantie wordt in de privé-sector bepaald op basis van de prestaties geleverd tijdens het jaar voordien, het vakantiedienstjaar. Sommige dagen waarop niet wordt gepresteerd, worden toch gelijkgesteld voor de opbouw van uw vakantie-rechten. Voorbeelden hiervan zijn feestdagen, ziekte-dagen, dagen klein verlet, vakantiedagen, enz. Andere afwezigheden echter worden niet gelijkgesteld zoals onbetaald verlof, tijdskrediet, verlof om dwingende reden, enz.

### 1.3. Vakantiegeld arbeiders

Het vakantiegeld van de arbeiders wordt berekend en betaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een Vakantiefonds.

### 1.4. Vakantiegeld bedienden

Het vakantiegeld van de bedienden wordt betaald door de werkgever en bestaat uit drie delen:

- Het enkel vakantiegeld: dit is het brutomaandloon dat betaald wordt terwijl de bediende vakantie opneemt;
- Het dubbel vakantiegeld: dit is  $1/12^{de}$  per gewerkte/gelijkgestelde maand van 85% van het brutomaandloon;
- Het aanvullende vakantiegeld: dit is  $1/12^{de}$  per gewerkte/gelijkgestelde maand van 7% van het brutomaandloon.

## 2. Overheidssector

In de overheidssector hangen het bedrag en de modaliteiten van de jaarlijkse vakantie af van de overheid waartoe de werkgever behoort. Enerzijds is er de regeling van de federale overheid. Anderzijds bestaan er aparte regelingen voor de Vlaamse openbare instellingen, de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Waalse openbare instellingen. Tot slot bepalen de provinciale en plaatselijke besturen zelf hun regels omtrent vakantie en vakantiegeld.

### 2.1. Federale overheid

*Verwijzing :*

- *Omzendbrief nr.553 van 23 februari 2005, B.S. 3 maart 2005, p. 8566.*

Zoals vorig jaar bestaat het vakantiegeld van de federale ambtenaren uit een forfaitair deel en een veranderlijk deel.

- Het forfaitaire deel werd dit jaar vastgelegd op **980,7174\*** euro.
- Het veranderlijk deel van het vakantiegeld 2006 bedraagt 1,1% van de jaarlijkse brutowedde, inclusief de haard- en standplaatsvergoeding van de maand maart 2006.

De statutaire en contractuele personeelsleden die behoren tot het federaal administratief openbaar ambt en tot bepaalde instellingen van openbaar nut en die behoren tot de niveaus D (of 4 of 3), C (of 2), B (of 2+) en A (of 1) hebben bovendien recht op de Copernicuspremie. Dit geldt echter niet voor de houders van een managementfunctie of een staffunctie.

Deze premie zorgt ervoor dat iedereen vakantiegeld ontvangt ten belope van 92% van zijn brutomaandwedde.

Copernicuspremie = 92% van de brutomaandwedde van maand maart (incl. haard- en standplaatstoelage) – vast en variabel bedrag van vakantiegeld.

Vergeet niet dat de RSZ een bijdrage (de zogenaamde “egalisatiebijdrage”) int op het vakantiegeld van de contractuele werknemers in de federale overheid. Een uitgebreide toelichting hieromtrent vindt u terug in de

editie van de Easypay News van januari op bladzijde 10.

Een gelijkaardige inning voor de statutaire ambtenaren gebeurt door het Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels. De werkgevers die gehouden zijn deze egalisatiebijdrage te betalen, hebben vorig jaar van dit Fonds een brief ontvangen met o.a. het rekeningnummer waarop deze bijdrage moet worden gestort.

Het vakantiegeld is onderworpen aan bedrijfsvoorheffing.

\* Onder voorbehoud van publicatie van de omzendbrief van 2006 in het Belgisch Staatsblad.

### 2.2. Vlaamse Openbare Instellingen

*Verwijzing :*

- *Personeelsstatuut Vlaamse Openbare Instellingen van 30.06.2000.*

Net zoals vorig jaar, bedraagt het vakantiegeld bij de Vlaamse openbare instellingen 92% van het brutomaandsalaris van de maand april. Het vakantiegeld wordt uitbetaald in de maand mei. Met salaris wordt bedoeld de basiswedde inclusief de haard- en standplaatstoelage.

Er wordt zowel bij de contractuelen als bij de vastbenoemden 13,07% ingehouden op het vakantiegeld tot beloop van 85% van het brutomaandsalaris. Op het gedeelte erboven, nl. de overige 7% gebeurt geen inhouding.

### 2.3. Gemeente- en provinciepersoneel Vlaanderen

*Verwijzing :*

- *Besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003, B.S. 12 november 2003, p. 54662.*

Tot vorig jaar bestond het vakantiegeld voor de personeelsleden van niveau A en B uit een forfaitair gedeelte en uit een veranderlijk gedeelte. Voor de personeelsleden van niveau C, D en E bedroeg het vakantiegeld reeds 92% van 1/12<sup>de</sup> van het jaarsalaris, met refertemaand maart.

Vanaf 2006 ontvangen de personeelsleden van alle niveaus een vakantiegeld ten belope van 92% van 1/12<sup>de</sup> van hun jaarsalaris. Het vakantiegeld wordt uitbetaald tussen 1 mei en 30 juni.

De RSZ-PPO int sinds 2005 een bijdrage van 13,07% op het volledige bedrag van het vakantiegeld.

### 2.4. Openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

*Verwijzing :*

- *Besluit van 26 september 2002 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, B.S. 26 november 2002, p. 52523 - 52599.*
- *Besluit van 9 mei 1995 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, B.S. 24 juni 1995.*

Tot vorig jaar ontvingen de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het BHG jaarlijks vakantiegeld ten belope van 80% van 1/12<sup>de</sup> van de jaarlijkse wedde, gebaseerd op de refertewedde van de maand maart. Vanaf 2006 zou dit percentage worden verhoogd naar 92%, zoals bij de federale ambtenaren. Op het moment van afsluiting van de redactie is echter nog geen definitieve beslissing hieromtrent genomen door de bevoegde diensten.

Het vakantiegeld wordt uitbetaald in de maand mei. Op het vakantiegeld wordt een inhouding van 13,07% uitgevoerd.

Het contractuele personeel heeft recht op een vakantiegeld onder dezelfde voorwaarden als het statutaire personeel van het Gewest.

### 2.5. Gemeente- en provinciepersoneel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Elk bestuur beslist autonoom over het te betalen vakantiegeld aan zijn personeel. In tegenstelling tot Vlaanderen, is er geen besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering waarop men zich dient te baseren. Sommige besturen baseren zich op de omzendbrief van de federale overheid (zie hierboven), maar dit is geenszins verplicht.

### 2.6. Waalse openbare instellingen

*Verwijzing :*

- *Besluit van 18 december 2003 van de Waalse Regering, B.S. 31 december 2003, p. 62672 - 62766.*
- *Besluit van 18 december 2003 van de Waalse Regering, B.S. 31 december 2003, p. 62415 - 62418.*

Het vakantiegeld voor de personeelsleden van de diensten van de Waalse Regering of van instellingen van openbaar nut die onder het Waalse Gewest ressorteren, bedraagt 92% van 1/12<sup>de</sup> van het jaarsalaris, berekend op de refertemaand maart.

De ambtenaren van niveau 2+ en 2 ontvingen vorig jaar nog een afwijkend bedrag van 81% van bovenvermelde formule. Voor de ambtenaren van niveau 1 is voor het jaar 2006 nog een afwijkend percentage voorzien van 68% (in 2005 was dit 61%).

Het vakantiegeld wordt uitbetaald in de maand mei.

Voor de berekening van het vakantiegeld wordt rekening gehouden met de inhoudingen die op die datum van kracht zijn.

Deze bepalingen zijn eveneens van toepassing op de contractuele personeelsleden.

## 2.7. Gemeente- en provincie- personeel Waals Gewest

*Verwijzing :*

- *KB van 7 juli 2002, B.S. 18 juli 2002, p.32415.*

De personeelsleden van de lokale besturen hebben recht op vakantiegeld zoals het personeel van de ministeries. Bijgevolg is bovenstaand KB dat het vakantiegeld van de federale overheid regelt, ook op hen van

toepassing. Er is wel een overgangstermijn van toepassing, gedurende dewelke elk lokaal bestuur kan onderhandelen over het vakantiegeld.

Tussen 2002 en 2009 moet het vakantiegeld minimum 65% en maximum 92% van het maandloon bedragen.

Werd door het lokaal bestuur hieromtrent nog geen beslissing genomen, dan wordt het vakantiegeld berekend overeenkomstig de omzendbrief die van toepassing is op de federale overheid.

# Studentenarbeid

Heel wat werkgevers doen beroep op jobstudenten. Studenten kunnen onder bepaalde voorwaarden onder een gunstig RSZ-regime tewerkgesteld worden.

Hieronder vindt U een korte beschrijving van:

1. De voorwaarden om van een gunstig RSZ-regime te kunnen genieten.
2. Is er bedrijfsvoorheffing in te houden op het loon van de student?
3. Hoeveel mag een jobstudent maximaal verdienen om nog als fiscaal ten laste van zijn ouders beschouwd te worden?
4. De voorwaarden om het recht op kinderbijslag te behouden.

De volledige regeling van de studentenarbeid wordt toegelicht in een opleidingssessie op 11 mei en 6 juni 2006. Een inschrijvingsfiche voor deze opleiding vindt u in bijlage.

## 1. Onder welke voorwaarden is het gunstig RSZ-regime van toepassing ?

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2006, nr. 1.2.205.*

Er is geen RSZ verschuldigd indien de volgende voorwaarden samen vervuld zijn:

1) De student wordt tewerkgesteld via een schriftelijke studentenovereenkomst.

2) De tewerkstelling mag gedurende het kalenderjaar niet langer duren dan 46 werkdagen en wordt als volgt verdeeld:

- Maximum 23 werkdagen in de loop van de maanden juli, augustus en september
- Maximum 23 werkdagen gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen tijdens het eerste, tweede en vierde kwartaal.

3) Opmerkingen:

a) De student die reeds **minstens** 6 maanden onafgebroken bij dezelfde werkgever werkt, wordt voor zijn tewerkstelling bij deze werkgever als gewone werknemer beschouwd. M.a.w. hij zal onderworpen worden aan de normale RSZ-bijdragen en kan dus niet genieten van het voordelige systeem van solidariteitsbijdragen (ook niet tijdens de zomermaanden).

Men kan dit probleem omzeilen door de student steeds met kortere overeenkomsten tewerk te stellen, b.v. (bij dezelfde werkgever) een arbeidsovereenkomst voor de maand april, een arbeidsovereenkomst voor de maand juli en een arbeidsovereenkomst voor de maand december. Bij dit voorbeeld moet men wel bijkomend in acht nemen dat de grenzen van 2 x 23 werkdagen niet worden overschreden (zie vorige voorwaarde 2).

b) Wanneer een werkgever een studentenovereenkomst kan afsluiten, dan mag hij geen gewone arbeidsovereenkomst afsluiten!

Voor de studenten die aan de hoger vermelde voorwaarden voldoen, is er echter wel een speciale solidariteitsbijdrage verschuldigd aan de RSZ:

1) Voor de tewerkstelling tijdens de zomermaanden:

- 5 % ten laste van de werkgever
- 2,5 % ten laste van de werknemer.

2) Voor de tewerkstelling tijdens de andere maanden:

- 8 % ten laste van de werkgever
- 4,5 % ten laste van de werknemer.

## 2. Is er bedrijfsvoorheffing in te houden op het loon van de student?

Indien aan dezelfde voorwaarden voldaan is als deze die gelden om van het gunstig RSZ-regime te genieten, moet er geen bedrijfsvoor-

heffing ingehouden worden op het loon van de student.

## 3. Hoeveel mag de jobstudent verdienen om nog fiscaal ten laste van zijn ouders te zijn ?

Een student blijft in 2006 fiscaal ten laste van zijn ouders indien hij op 1 januari 2006 deel uitmaakt van het gezin en indien zijn

jaarinkomen een bepaald bedrag niet overschrijdt.

Geïndexeerd maximum jaarinkomen inkomstenjaar 2006	NETTO		BELASTBAAR (vóór de aftrek van 20% kosten)	
	2005	2006	2005	2006
Algemeen	4.236 euro	<b>4.346 euro</b>	5.295 euro	<b>5.432,5 euro</b>
Ten laste van alleenstaande	5.366 euro	<b>5.506 euro</b>	6.707,5 euro	<b>6.882,5 euro</b>
Gehandicapte ten laste van alleenstaande	6.346 euro	<b>6.516 euro</b>	7.932,5 euro	<b>8.145 euro</b>

## 4. Onder welke voorwaarden blijft het recht op kinderbijslag behouden voor jobstudenten?

De student die een winstgevende activiteit uitoefent, behoudt maximum tot de leeftijd van 25 jaar het recht op kinderbijslag in de volgende situaties :

- indien de activiteit wordt uitgeoefend in het eerste, tweede en vierde kwartaal: tijdens deze kwartalen die grotendeels samenvallen met het school- of academiejaar (inclusief de kerst- en paasvakantie), mag de

student maximaal 240 u per kwartaal werken, zowel als zelfstandige, als met een studentenovereenkomst, als met een gewone arbeidsovereenkomst.

- indien de activiteit wordt uitgeoefend in het derde kwartaal (dat dus grotendeels samenvalt met de zomervakantie) zijn er geen beperkingen opgelegd.

# Easy-services: Het outsourcen van HR-beheer?!

Het outsourcen of uitbesteden van activiteiten is geen nieuwe trend. Al geruime tijd wordt het outsourcen van catering-, transport-, schoonmaak- en bewakingsactiviteiten als "vanzelfsprekend" gevonden. Geleidelijk aan worden ook meer strategische componenten uitbesteed zoals het IT-beheer, het financieel beheer en ook ... het HR-beheer!

## 1. Wat is outsourcen?

Het outsourcen van activiteiten kan omschreven worden als het geheel of gedeeltelijk laten uitvoeren van één of meerdere niet-kernactiviteiten door een externe organisatie.

## 2. Waarom outsourcen?

### 2.1. Inleiding

Het outsourcen van activiteiten is economisch gezien een mogelijke component om de kostenstructuur van een organisatie te beheersen. De ge-outsourcete activiteit kan beschouwd worden als een variabele kost die ten allen tijde aanpasbaar is aan het economische klimaat.

Tegenwoordig betekent outsourcing wel meer dan louter kostenbeheersing. Outsourcing houdt in dat de niet-kernactiviteiten uitgevoerd worden door partners. Partners die juist deze activiteiten als hun eigen kernactiviteit beschouwen. Bijgevolg worden de ge-outsourcete activiteiten efficiënt, doelmatig en met kennis van zaken uitgevoerd. Outsourcing kan dus gezien worden als een concurrentieel voordeel!

We kunnen stellen dat een organisatie bij het outsourcen de volgende doelstellingen centraal stelt:

- Kostenbeheersing en kostenverlaging
- Toegang tot gespecialiseerde kennis
- Toename kwaliteit van de aangeboden dienstverlening.
- Flexibiliteit
- risicospreiding en risicovermindering

### 2.2. HR-beheer outsourcen

Ook in HR zijn er domeinen waarin outsourcing meer en meer toegepast wordt. Hierbij denken we in eerste instantie voornamelijk aan de loonadministratie. Door de druk op de HR-afdeling om bij te dragen aan kostenreductie en door de toenemende complexiteit van de regelgeving rond HRM worden steeds meer activiteiten zoals het wervings- & selectiemanagement, het opleidingsmanagement en het evaluatiemanagement aan bekwame externe partners overgelaten.

### 2.3. Voorbeeld

Wist U dat U aan het invullen van een vacature ongeveer 25 uur besteedt? Tijd die U ongetwijfeld liever aan uw kernactiviteiten had besteed! Wist U dat een externe partner die instaat voor uw ge-outsourcete wervings- & selectieactiviteiten, dit kan in 15 uur?

## 3. EASYPAY Group, uw partner

De EASYPAY Group, uw sociale dienstverstrekker, kan u bijstaan in uw outsourcingplannen met betrekking tot:

- Loonadministratie
- Wervings- & selectiemanagement
- Opleidingsmanagement
- Evaluatiemanagement

Wenst u meer inlichtingen over outsourcingmogelijkheden voor uw organisatie? Contacteer Mevrouw Nadine Degrande, 051/48.69.68, [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

## Wist u dat ... ?

*Wist u dat . . .* Easypay een optie 'Rapportering' heeft ontwikkeld. Met deze software kunnen verschillende lijsten/rapporten worden opgemaakt van velden die bewaard worden in het pakket Easypay. Deze lijsten kunnen via externe programma's (Microsoft Excel, Word, ...) worden binnengelezen.

Wenst u verdere informatie hierover ? Contacteer 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...* U dit voorjaar met de oplossingen van EASYTIME voor tijdsregistratie, verlofaanvragen en planningsbeheer kunt kennis maken op 19 en 20 April op de bedrijven -contactdagen in Gent, en op het jaarlijkse symposium voor integratie van tijdsregistratie en toegangscontrole op 18 Mei

Meer informatie vindt u alvast op onze website [www.easypay.be](http://www.easypay.be), onder "Easytime-Evenementen".

U kan ook steeds rechtstreeks contact opnemen met Fries Vandendriessche, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be).

---

*Wist u dat ...* SSE u een vlugge en accurate oplossing kan aanbieden wanneer u de tijdelijke afwezigheid van één van uw medewerkers van de personeelsdienst dient op te vangen. Door een beroep te doen op de diensten van een ervaren dossierbeheerder van ons sociaal secretariaat, die bovendien vertrouwd is met het loonpakket EASYPAY, wordt de continue werking van uw personeelsdienst verder gegarandeerd. Voor meer informatie kunt u zich wenden tot de commerciële dienst op het nummer 051/48.69.68, of via e-mail op [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).