

# Januari 2007

## Inhoud

Voorwoord	2
Inhoudstafel	3 – 6
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 4/2006	7 – 11
RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO) voor kwartaal 4/2006	12 – 13
Loonadministratie en fiscaliteit	14 – 16
Generatiepact: stand van zaken	17 – 18
Nieuwe loongrenzen vanaf 2007	19 – 20
Brugpensioen vanaf 01.01.2007	21 – 22
Overheid	23 – 25
Wet houdende diverse sociale bepalingen	26 – 33
Programmawet	34 – 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 veeelvoudigd of openbaar gemaakt worden op eender welke wijze. Wij streven naar een optimale betrouwbaarheid van deze brochure. We kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor de inhoud ervan.

Afsluitingsdatum: 31.12.2006

# Voorwoord

Geachte,

Naar goede jaarlijkse gewoonte willen wij ons in deze eerste Easypay News van 2007 tot U richten, en U onze beste wensen voor het nieuwe jaar overmaken.

Terugblikkend op 2006 hebben we opnieuw een gigantische vloed van regelgeving gekend. Het Belgisch Staatsblad telde zo maar even 76.470 bladzijden met meer dan 4.600 wetten, besluiten, ordonnanties en decreten. In bladzijden uitgedrukt komt dit komt neer op een toename van meer dan 30 procent ten opzichte van 2005.

Easypay Group volgt deze wijzigingen voor U op de voet. Het is onze intentie om deze verder tijdig en correct te implementeren in onze software en U toe te lichten in onze diverse brochures en opleidingssessies.

Klanten die gedeeltes van hun loonsadministratie wensen uit te besteden, bieden wij de mogelijkheid om te werken met SSE, het erkend sociaal secretariaat van Easypay Group, in een formule van co-sourcing.

Samen met onze inmiddels bijna 200 medewerkers willen wij het jaar 2007 optimistisch tegemoet zien en U als klant verder centraal stellen.

Volgende key-items zullen onze aandacht krijgen :

- conversies naar de web based versie
- implementatie van ASR
- specialisatie van onze dienst Selectie en Recruitering in specifieke niches
- uitbreiding van ons opleidingsaanbod
- promotie van onze co-sourcingformule sociaal secretariaat
- uitbreiding van onze sociaal secretariaatsdiensten in Wallonië en Frankrijk
- versterking van detacheringsoopdrachten bij klanten
- koppeling met ERP

Wij menen dat 2007 terug een boeiend jaar wordt en hopen om samen met U onze doelstellingen te kunnen realiseren.

De voltallige Easypay Group wenst U en allen die U genegen zijn graag :

Een gelukkig en voorspoedig 2007 !

Alle Easypay-medewerkers

Dirk Pareit

# Inhoudstafel

<b>VOORWOORD</b> .....	2
<b>INHOUDSTAFEL</b> .....	3
<b>RSZ-AANGIFTE (DMFA) VANAF KWARTAAL 4/2006</b> .....	7
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	7
1.1. <i>Basisbijdragen: ongewijzigd</i> .....	7
1.2. <i>Bijdragen voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen: ongewijzigd</i> .....	7
1.3. <i>Persoonlijke assistenten voor gehandicapten (PAB)</i> .....	7
1.4. <i>Aangifte bedrijfswagens: regularisaties en sancties</i> .....	8
1.4.1. <i>Inleiding</i> .....	8
1.4.2. <i>Wijzigingen op initiatief van de inspectie</i> .....	8
1.4.3. <i>Wijzigingen op initiatief van de werkgever</i> .....	8
1.4.4. <i>Ontlopen van sancties</i> .....	8
2. DMFA - WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 4/2006 .....	9
2.1. <i>Aanpassing bedragen</i> .....	9
2.1.1. <i>Inleiding</i> .....	9
2.1.2. <i>Grensbedragen brugpensioen</i> .....	9
2.1.3. <i>Berekeningsbasis bijdragen voor sportlui</i> .....	9
2.1.4. <i>Werkbonus</i> .....	9
2.1.5. <i>Kunstenaars</i> .....	10
2.1.6. <i>Berekeningsbasis aantal arbeidsdagen voor huisarbeiders</i> .....	10
2.1.7. <i>Bedrag mobiliteitspremies</i> .....	10
2.1.8. <i>Forfaitaire daglonen</i> .....	10
2.2. <i>Sociale Maribel: toepassingsgebied</i> .....	10
3. DMFA - WIJZIGINGEN VANAF 01.01.2007 .....	11
3.1. <i>Seniorvakantie: aangifte via indicatieve code arbeidstijd 73</i> .....	11
3.2. <i>Aangepaste bedragen vanaf 01.01.2007</i> .....	11
3.2.1. <i>Grensbedragen vrijwilligers</i> .....	11
3.2.2. <i>Indexatie CO2-bijdragen</i> .....	11
3.2.3. <i>Kunstenaars</i> .....	11
<b>RSZ-AANGIFTE VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN VOOR KWARTAAL 4/2006</b> .....	12
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	12
1.1. <i>Basisbijdragen: ongewijzigd</i> .....	12
2. DMFA-PPL WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 4/2006.....	12
2.1. <i>Nieuwe categorieën van personeelsleden voor vrijstelling arbeidsprestaties</i> .....	12
2.2. <i>KBO-nummer te vermelden bij aangifte pensioen</i> .....	12
2.3. <i>Onderworpenheid aan sociale bijdragen</i> .....	13
2.4. <i>Werkbonus</i> .....	13
2.5. <i>Sociale Maribel</i> .....	13
<b>LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT</b> .....	14
1. <b>BEDRIJFSVOORHEFFING: NIEUWE SCHALEN VANAF 2007</b> .....	14
1.1. <i>Inleiding</i> .....	14
1.2. <i>Indexering bedragen</i> .....	14
1.3. <i>Wijzigingen</i> .....	15
2. <b>FISCALE VRIJSTELLING VOOR BIJKOMEND PERSONEEL</b> .....	15
3. <b>VERHOOGING VAN DE VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING VAN BEDRIJFSVOORHEFFING VOOR NACHT- EN PLOEGENARBEID</b> .....	16
4. <b>BV SUBSIDIE HOOGGESCHOOLDE WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEKERS UITGEBREID VANAF 01.01.2007</b> .....	16

<b>GENERATIEPACT: STAND VAN ZAKEN.....</b>	<b>17</b>
1. SENIORVAKANTIE.....	17
2. CUMUL DOELGROEPVERMINDERING JONGEREN: NEGATIEVE BIJDRAGE.....	17
3. PROCENTUELE BIJDRAGEN EN INHOUDINGEN OP VERGOEDINGEN BRUGPENSIOEN.....	17
4. TEWERKSTELLING JONGEREN IN SOCIALPROFIT SECTOR.....	17
5. AANPASSINGEN WET RENAULT PROCEDURE COLLECTIEF ONTSLAG.....	17
6. AANPASSINGEN TIJDSKREDIET.....	18
<b>NIEUWE LOONGRENZEN VANAF 01.01.2007 .....</b>	<b>19</b>
1. WET BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN.....	19
2. LOONBESLAG: GEÏNDEXEERDE INKOMSTENGRENZEN VANAF 1.01.2007.....	19
3. MINIMUMVERGOEDINGEN MIDDENSTANDSLEERLINGEN IN 2007.....	20
4. LOONPLAFOND PREMIE ARBEIDSONGEVALLEN 2006.....	20
4.1. <i>Privé sector</i> .....	20
4.2. <i>Openbare sector</i> .....	20
<b>BRUGPENSIOEN VANAF 01.01.2007 .....</b>	<b>21</b>
1. AANPASSING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING.....	21
2. AANPASSING VAN HET LOONPLAFOND.....	21
3. WIJZIGING DREMPELBEDRAGEN.....	22
4. WERKLOOSHEIDSUITKERING.....	22
<b>OVERHEID .....</b>	<b>23</b>
1. INTERSECTORAAL AKKOORD 2005-2006 ONDERTEKEND VOOR AMBTENAREN VAN FEDERAAL, REGIONAAL EN GEMEENSCHAPSNIIVEAU.....	23
1.1. <i>Voorrang statutaire tewerkstelling</i> .....	23
1.2. <i>Verlenging vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding</i> .....	23
1.3. <i>Versoepeling ouderschapsverlof en zorgverlof</i> .....	23
1.4. <i>Compensatie voor statutairen voor het verloren voordeel door afschaffing en herinvoering belastingkrediet</i> .....	23
1.5. <i>Verhoging loonplafond voor berekening rente bij arbeidsongevallen en beroepsziekten</i> .....	24
1.6. <i>Kaderwet toekenning aanvullend pensioen aan contractuelen</i> .....	24
1.7. <i>Verhoging vakbondspremie</i> .....	24
2. BIJDRAGEN FOP.....	24
2.1. <i>Pool parastatalen</i> .....	24
2.2. <i>Pool 1 en Pool 2 (RSZPPO)</i> .....	24
3. ARBEIDSONGEVALLEN OPENBARE SECTOR.....	25
3.1. <i>Nieuw loonplafond berekening premie</i> .....	25
4. VERSTERKING STARTBAANVERPLICHTING: KB GEPUBLICEERD.....	25
5. VERLENGING BEVALLINGSRUST BIJ MOEILIJKE ZWANGERSCHAPPEN.....	25
<b>WET HOUDENDE DIVERSE SOCIALE BEPALINGEN.....</b>	<b>26</b>
1. SOCIALE ZEKERHEIDSBIJDRAGEN EN INHOUDINGEN VERSCHULDIGD OP BRUGPENSIOENEN, OP AANVULLENDE VERGOEDINGEN BIJ SOMMIGE SOCIALE UITKERINGEN EN OP UITKERINGEN VOOR INVALIDITEIT.....	26
1.1. <i>Sociale zekerheidsbijdragen en inhoudingen inzake brugpensioen</i> .....	26
1.1.1. <i>Werkgeversbijdragen</i> .....	27
1.1.2. <i>De werknemersbijdragen</i> .....	28
1.2. <i>Sociale zekerheidsbijdragen en inhoudingen op aanvullende vergoedingen bij sommige sociale zekerheidsuitkeringen (pseudo-brugpensioen)</i> .....	30
1.2.1. <i>Op welke aanvullende vergoedingen zijn er bijdragen en inhoudingen verschuldigd?</i> .....	30
1.2.2. <i>Werkgeversbijdragen</i> .....	30
1.2.3. <i>Werknemersbijdragen</i> .....	30
1.3. <i>Inwerkingtreding</i> .....	30
2. PREMIES VOOR ARBEIDSONGEVALLEN: VERHOOGING OF VERLAGING MOGELIJK AFHANKELIJK VAN DE SCHADESTATISTIEK VAN DE ONDERNEMING.....	31

3.	WIJZIGINGEN INZAKE ADOPTIEVERLOF.....	31
3.1.	<i>Huidige regeling</i> .....	31
3.2.	<i>Voorziene wijzigingen</i> .....	31
4.	INVOERING SCHOLINGSBEDING IN DE WET OP DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN .....	31
5.	WIJZIGINGEN AAN WETGEVING INZAKE BETAALD EDUCATIEF VERLOF.....	32
5.1.	<i>Verhoogd aantal uren educatief verlof bij samenvallen les en werkuren valt weg</i> .....	32
5.2.	<i>Terugbetaling loonkost: forfaitair bedrag in functie van type opleiding mogelijk</i> ....	32
5.3.	<i>Kortere indieningstermijn schuldvordering</i> .....	32
5.4.	<i>Meer initiatief bij de sociale partners</i> .....	32
5.5.	<i>Inwerkingtreding</i> .....	33
6.	AANVULLING WET OP ARBEIDSREGLEMENTEN .....	33
<b>PROGRAMMAWET .....</b>		<b>34</b>
1.	MOGELIJKHEID TOT VERHOOGING LASTENVERLAGING OP OVERUREN .....	34
2.	WIJZIGINGEN INZAKE FISCALITEIT WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK .....	34
2.1.	<i>Vrijstelling winst afgeschaft</i> .....	34
2.2.	<i>Uitbreiding vrijstelling doorstorting BV voor wetenschappelijk onderzoek</i> .....	34
3.	ELEKTRONISCHE MELDINGSPLICHT VOOR ELKE TIJDELIJK WERKENDE BUITENLANDER (LIMOSA) .....	35
4.	WIJZIGINGEN INZAKE VAKANTIEGELD .....	35
4.1.	<i>RSZ-bijdragen op enkel vertrekvakantiegeld</i> .....	35
4.1.1.	<i>Onderwerping enkel vertrekvakantiegeld aan RSZ</i> .....	35
4.1.2.	<i>Aanpassing percentages enkel vertrekvakantiegeld</i> .....	36
4.2.	<i>Uitbreiding verplichte vermeldingen op vakantieattest</i> .....	36
4.3.	<i>Gevallen waarin vertrekvakantiegeld dient te worden betaald</i> .....	36
4.4.	<i>Vakantiegeld voor niet opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar</i> .....	36
5.	OPRICHTING OPLEIDINGSFONDS DIENSTENCHEQUES .....	37
6.	LOONPLAFOND ARBEIDSONGEVALLEN .....	37
7.	SCHIJNZELFSTANDIGEN.....	37
<b>WIST U DAT ... ? .....</b>		<b>38</b>

*Het is onze bedoeling U in de Easypay News een overzicht te geven van de nieuwigheden op sociaal vlak, alsook om enkele verduidelijkingen omtrent bepaalde actuele items aan bod te laten komen. 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 Trimesteriële update 4<sup>de</sup> kwartaal 2006. Deze vindt plaats op onderstaande data :*

*9 januari 2007  
Gebouwen Easypay  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(Nederlandstalig)*

*11 januari 2007  
Hotel Mercure Centre de Séminaires  
Boulevard de Lauzelle 61  
1348 Louvain-La-Neuve  
(Franstalig)*

*Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via Easy-Services (Contact : Nadine Degrande, tel 051/48.69.68 of mail [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)).*

*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 "Rel0701 - DmfA 4/2006 - DmfA-PPL 4/2006" (u wordt per mail op de hoogte gebracht van het tijdstip van oplevering).*

# RSZ-aangifte (DmfA) vanaf kwartaal 4/2006

## 1. RSZ-bijdragen

In onderstaand hoofdstuk worden volgende RSZ-nieuwigheden van het kwartaal 4/2006 behandeld:

1. Basisbijdragen: ongewijzigd
2. Bijdragen voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen: ongewijzigd
3. Persoonlijke assistenten
4. Aangifte bedrijfswagens: regularisaties en sancties

### 1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 3.2.201.*

De basisbijdragen zijn niet gewijzigd ten opzichte van het vorige kwartaal.

### 1.2. Bijdragen voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen: ongewijzigd

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 3.3.242 en 3.3.247.*

- *Easypay News oktober 2006, p. 6.*

Ook voor het vierde kwartaal van 2006 is de bijdrage ten behoeve van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen bepaald op 0,10% van de lonen. Ook de bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen blijft voor het vierde kwartaal van 2006 behouden op 0,05% van de lonen. De bijdrage voor de risicogroepen moet enkel betaald worden in de ondernemingen en sectoren waar geen specifieke CAO hieromtrent werd

afgesloten. In de Easypay News van oktober 2006 vindt u de meest recente lijst van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met de paritaire comités waar een CAO met betrekking tot de bijdrage voor de risicogroepen werd afgesloten voor de periode 2005-2006 en waarvoor bijgevolg geen afzonderlijke bijdrage aan de RSZ moet worden betaald.

### 1.3. Persoonlijke assistenten voor gehandicapten (PAB)

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 1.1.411.*

- *K.B. 20 juli 2006, B.S. 23 augustus 2006, p. 41909.*

Een Koninklijk Besluit voorziet dat onder bepaalde voorwaarden de sociale

zekerheid voor loontrekkenden van kracht is voor arbeid verricht in het kader van het

persoonlijke-assistentiebudget (PAB) in een situatie waar van een arbeidsovereenkomst geen sprake kan zijn.

Het gaat om personen die, in het kader van een PAB toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een

Handicap, arbeid verrichten als persoonlijke assistent voor een familielid tot de tweede graad of voor een persoon die deel uitmaakt van het gezin.

Dit K.B. treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2005.

## 1.4. Aangifte bedrijfswagens: regularisaties en sancties

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 3.3.269.

### 1.4.1. Inleiding

Graag vestigen wij uw bijzondere aandacht op de bijdrage voor het gebruik van een bedrijfsvoertuig. In de tussentijdse instructies van het vorige kwartaal bepaalde de RSZ dat de sancties voor het niet of foutief aangeven van de bedrijfswagens zouden worden uitgesteld tot 30 november 2006 wegens de laattijdige publicatie van de programmawet. Op die manier kon de werkgever zijn aangiftes nog in orde brengen voor de periode van het eerste kwartaal van 2005 tot en met het tweede kwartaal van 2006.

### 1.4.2. Wijzigingen op initiatief van de inspectie

Alle wijzigingen uitgevoerd vanaf 1 december 2006 op initiatief van de inspectiediensten met betrekking tot de aangiftes van het eerste kwartaal van 2005 tot en met het tweede kwartaal van 2006 geven aanleiding tot bijdrageopslagen (10%) en intresten (7% op jaarbasis) en daarenboven tot een forfaitaire sanctie die het dubbele bedraagt van de bijzondere bijdrage die de

werkgever voor dat voertuig verschuldigd is.

### 1.4.3. Wijzigingen op initiatief van de werkgever

Worden de wijzigingen uitgevoerd vanaf 1 december 2006 op initiatief van de werkgever of zijn mandataris, dan geeft dit enkel aanleiding tot een forfaitaire sanctie.

### 1.4.4. Ontlopen van sancties

Om vanaf het derde kwartaal 2006 de forfaitaire sanctie te kunnen ontlopen, is het van belang dat de werkgever (of zijn mandataris) wijzigingen doorvoert vóór het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft (voor het derde kwartaal betekent dit vóór eind december). Gebeurt dit niet, dan zullen ook hier zowel de forfaitaire sanctie als de bijdrageopslagen en intresten verschuldigd zijn.

Voor het vierde kwartaal 2006 betekent dit dat de wijzigingen moeten worden doorgevoerd vóór 31 maart 2007.

## 2. DmfA - wijzigingen voor kwartaal 4/2006

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

1. Aanpassing van verschillende bedragen in de RSZ-Onderrichtingen
2. Verduidelijkingen over uiteenlopende onderwerpen in de RSZ-Onderrichtingen
3. Sociale Maribel: aanpassing toepassingsgebied

### 2.1. Aanpassing bedragen

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 3.3.227, 3.2.308, 4.3.107, 4.3.1204, 3.1.205, 3.1.310, 7.1.201.*

#### 2.1.1. Inleiding

Onderstaand wordt een kort overzicht gegeven van de bedragen die zijn aangepast in het vierde kwartaal 2006. U vindt een aantal van deze nieuwe bedragen en bijkomende info terug op onze website [www.easypay.be](http://www.easypay.be), rubriek Easydoc.

#### 2.1.2. Grensbedragen brugpensioen

Voor de werknemers waarvan het gemiddelde maandelijkse loon een bepaald bedrag niet overschrijdt op het ogenblik dat zij in brugpensioen gaan, wordt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verminderd tot 24,79 EUR per bruggepensioneerde. Vanaf 1 oktober 2006 is dit maximum gemiddeld

maandelijks loon vastgesteld op 1.778,73 EUR.

#### 2.1.3. Berekeningsbasis bijdragen voor sportlui

Voor betaalde sportbeoefenaars worden de sociale zekerheidsbijdragen berekend op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Vanaf 1 oktober 2006 bedraagt dit 1.258,91 EUR.

#### 2.1.4. Werkbonus

Ten gevolge van het overschrijden van de spilindex worden de loongrenzen die in aanmerking komen bij de berekening van de werkbonus aangepast vanaf 1 oktober 2006. Ook de coëfficiënten ondergaan een wijziging. De berekening gebeurt als volgt:

<b>S = refertemaandloon aan 100 %</b>	<b>R = basisbedrag van de vermindering</b>
$\leq 1.258,88 \text{ EUR}$	140,00 EUR (bedienden) 151,20 EUR (arbeiders)
$> 1.258,88 \text{ en } \leq 2.076,63 \text{ EUR}$	$140,00 - [0,1712 \times (S - 1.258,88)]$ (bedienden) $151,20 - [0,1849 \times (S - 1.258,88)]$ (arbeiders)
$> 2.076,63 \text{ EUR}$	0 EUR

### 2.1.5. Kunstenaars

Ook ten gevolge van de overschrijding van de spilindex, worden de fictieve forfaitaire dag- en uurlonen waarop de vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid van kunstenaars worden berekend, aangepast. Vanaf 1 oktober 2006 bedraagt het fictief forfaitair dagloon 58,10 EUR en het uurloon 7,65 EUR.

### 2.1.6. Berekeningsbasis *aantal arbeidsdagen voor huisarbeiders*

De RSZ aanvaardt dat het aantal arbeidsdagen dat huisarbeiders effectief werken wordt vastgesteld door het kwartaalloon te delen door 1/26 van het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI). Het nieuwe GGMMI bedraagt 1.258,91 EUR vanaf 1 oktober 2006.

### 2.1.7. Bedrag mobiliteitspremies

In bedrijfstakken waar de werkplaats niet vast is, bestaat er soms een forfaitair systeem van terugbetaling van verplaatsingskosten. Deze mobiliteitspremies zijn vrijgesteld van RSZ indien aan een aantal voorwaarden is voldaan. Eén van deze voorwaarden is dat het bedrag niet groter mag zijn dan 0,1076 EUR per kilometer. Dit bedrag geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2004.

### 2.1.8. Forfaitaire daglonen

Er gelden vanaf 1 oktober 2006 nieuwe dagforfaits voor werknemers die met fooien of bedieningsgeld worden betaald.

## 2.2. Sociale Maribel: toepassingsgebied

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 4.3.802.*

De lijst van de paritaire comités waarvoor de sociale maribel toepasselijk is, werd aangevuld met de nieuwe paritaire comités voor de gezondheidsdiensten, nl. PC 330, 331 en 332. Deze zijn echter tot op vandaag nog niet actief. Ook het paritaire comité van de socio-culturele

sector (PC 329) werd gesplitst in 329.01 (Vlaamse Gemeenschap), 329.02 (Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en Waalse Gewest) en 329.03 (federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties).

### 3. DmfA - wijzigingen vanaf 01.01.2007

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

1. Seniorvakantie: aangifte via indicatieve code arbeidstijd 73
2. Aangepaste bedragen vanaf 01.01.2007

#### 3.1. Seniorvakantie: aangifte via indicatieve code arbeidstijd 73

*Verwijzing:*

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

Vanaf 1 januari 2007 hebben sommige 50-plussers ook recht op seniorvakantiedagen. Het betreft een systeem analoog aan de jeugdvakantiedagen die door de RVA betaald worden. De aangifte van de seniorvakantiedagen zal op dezelfde wijze

gebeuren als de jeugdvakantiedagen, dus met de indicatieve code arbeidstijd 73. De onderrichtingen aan de werkgevers zullen in het volgende kwartaal worden aangepast.

#### 3.2. Aangepaste bedragen vanaf 01.01.2007

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> 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 2007. U vindt deze nieuwe bedragen en bijkomende info terug op onze website [www.easypay.be](http://www.easypay.be), rubriek Easydoc.

verschilt naargelang het brandstoftype en de CO2-uitstoot van het bedrijfsvoertuig.

Ter herinnering:

▪ Dieselloertuigen:  
((CO2-uitstoot x 9 EUR) – 600):12

▪ Benzinevoertuigen:  
((CO2-uitstoot x 9 EUR) – 768):12

▪ LPG-voertuigen:  
((CO2-uitstoot x 9 EUR) – 990):12

Vanaf 1 januari 2007 moet het resultaat van de formule vermenigvuldigd worden met 118,73/114,08.

##### 3.2.1. Grensbedragen vrijwilligers

De grensbedragen voor de vrijwilligers werden aangepast. Vanaf 2007 mag een vrijwilliger 28,48 EUR per dag en 1.139,02 EUR per jaar als kostenvergoedingen ontvangen, zonder dat deze bedragen onderworpen zijn aan sociale bijdragen en belastingen.

##### 3.2.3. Kunstenaars

De grensbedragen voor de kleine vergoedingen van de kunstenaars worden aangepast. Vanaf 1 januari 2007 zijn deze vergoedingen vrijgesteld van RSZ-bijdragen wanneer zij niet groter zijn dan 105,57 EUR per dag en 2.111,32 EUR per jaar.

##### 3.2.2. Indexatie CO2-bijdragen

De berekening van de CO2-bijdrage gebeurt aan de hand van een formule die

# RSZ-aangifte voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten voor kwartaal 4/2006

In deze rubriek vindt U een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op vlak van de DmfA-PPL voor het kwartaal 4/2006. 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 RSZ-PPO zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het vorige kwartaal.

## 2. DmfA-PPL wijzigingen voor kwartaal 4/2006

### 2.1. Nieuwe categorieën van personeelsleden voor vrijstelling arbeidsprestaties

*Verwijzing:*

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 1.4.201 en 1.4.301.*

Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindloopbaan voor het verplegend en verzorgend personeel is mogelijk in:

- de medisch-pediatrie centra voor kinderen met een chronische ziekte;
- de instellingen voor kortverblijf;
- de instellingen met de gemeenschappelijke woon- of verblijfplaats voor bejaarden.

Deze maatregel geldt, naast het verplegend en verzorgend personeel, ook

voor een aantal nieuwe categorieën van personeelsleden. Alleen het verplegend personeel kan echter kiezen tussen vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon of een premie. De andere personeelsleden hebben enkel recht op de vrijstelling van arbeidsprestaties. De personeelsleden die vóór 1 januari 2006 gekozen hebben voor een premie, behouden het recht op de premie.

### 2.2. KBO-nummer te vermelden bij aangifte pensioen

*Verwijzing:*

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 2.3.501.*

De provinciale en plaatselijke besturen zijn wettelijk verplicht om voor hun gewezen politieke mandatarissen en in bepaalde

gevallen voor hun gewezen vastbenoemde personeelsleden maandelijks een pensioenaangifte in te dienen bij de

RSZPPO. Op het begeleidend borderel bij deze pensioenaangifte moet het KBO-nummer expliciet vermeld worden. De maandelijkse factuur waarop het bedrag

van de ZIV-inhoudingen van de solidariteitsbijdragen geboekt wordt, wordt immers verzonden met dat KBO-nummer als kenmerk.

### 2.3. Onderworpenheid aan sociale bijdragen

*Verwijzing:*

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 3.2.601.*

De bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad die zonder een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden en evenmin statutair benoemd zijn en die een wedde ontvangen vanwege een lokaal bestuur, zijn onderworpen aan het stelsel van de sociale zekerheid van de werknemers. Zij worden onderworpen aan de volgende takken van de

socializekerheidsregeling van de werknemers:

- de sector gezondheidszorgen van de ziekte en invaliditeitsverzekering,
- de sector kinderbijslag,
- de sector beroepsziekten.

De loonmatigingsbijdrage en de werkgeversbijdrage ter bevordering van initiatieven inzake kinderopvang zijn verschuldigd.

### 2.4. Werkbonus

*Verwijzing:*

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 5.1.102.*

Ook voor de plaatselijke en provinciale overheidsdiensten werden de bedragen met betrekking tot de werkbonus verhoogd. Het schema vindt U in het vorige hoofdstuk, onder titel "2.1.2. Werkbonus", met dat verschil dat voor de RSZPPO-ondernemingen enkel rekening

wordt gehouden met de formule van de bedienden.

In tegenstelling tot wat de RSZ hanteert als begindatum voor de verhoogde bedragen, nl. 1 oktober 2006, gelden voor de RSZPPO de verhoogde bedragen pas vanaf 1 november 2006.

### 2.5. Sociale Maribel

*Verwijzing:*

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2006, nr. 5.4.305.*

Een werkgever die geniet van de financiële tegemoetkoming Sociale Maribel verbindt zich ertoe om bijkomende tewerkstelling te creëren. Ter controle

daarvan wordt vanaf 1 januari 2006 het arbeidsvolume van het kalenderjaar niet meer vergeleken met het referentiejaar 2002, maar met het referentiejaar 2005.

# Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek worden volgende fiscale items behandeld:

1. Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen vanaf 2007
2. Fiscale vrijstelling voor bijkomend personeel
3. Verhoging van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid (K.B. nog niet verschenen)
4. BV subsidie hooggeschoolde wetenschappelijke onderzoekers uitgebreid vanaf 01.01.2007

## 1. Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen vanaf 2007

*Verwijzing:*

- *K.B. 18 december 2006 tot wijziging van het KB/WIB '92, op het stuk van de bedrijfsvoorheffing en tot invoering van de Vlaamse forfaitaire vermindering van de bedrijfsvoorheffing,, B.S., 22 december 2006, p.73642.*
- *Decreet 30 juni 2006 houdende de invoering van een forfaitaire vermindering in de personenbelasting, B.S. 26 september 2006.*

### 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 2007. Voor een volledige toelichting verwijzen wij naar de officiële

toepassingsregels van de fiscus die gepubliceerd worden op de website [www.fiscus.fgov.be](http://www.fiscus.fgov.be).

Hieronder volgt een beknopt overzicht van enkele belangrijke wijzigingen vanaf inkomstenjaar 2007 (= aanslagjaar 2008).

### 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 verminderingen van bedrijfsvoorheffing voor kinderen ten laste (29 EUR voor 1 kind, 79 EUR voor 2 kinderen,...).
- Verhoging van de extra vermindering bedrijfsvoorheffing voor alleenstaanden (behalve wanneer de inkomsten uit pensioen of brugpensioen bestaan), tot 21 EUR per maand.
- 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 366 EUR netto per maand, tot 183 EUR per maand.
- Verhoging van de extra vermindering voor werknemers van wie de echtgeno(o)t(e) andere inkomsten heeft

die niet meer bedragen dan 183 EUR netto per maand, tot 91,50 EUR per maand.

- Verhoging van de extra vermindering bedrijfsvoorheffing voor personen ten laste van meer dan 65 jaar, tot 59 EUR per maand.
- 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, van de toepasselijke percentages en van de vrijstelling wegens kinderlast.
- Voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing op opzeggingsver-

goedingen: er moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de opzeggingsvergoeding bruto meer of minder dan 800 EUR bedraagt:

- indien belastbaar bedrag van de opzeggingsvergoeding  $\leq$  800 EUR =>

maandelijkse BV (voorheen 790 EUR)  
- indien belastbaar bedrag van de opzeggingsvergoeding > 800 EUR => BV achterstallen (voorheen 790 EUR).

### 1.3. Wijzigingen

- Wat de berekening van de bedrijfsvoorheffing op achterstallen betreft, worden de schalen uitgebreid. Tot vorig jaar was op achterstallen > 34.285 EUR een bedrijfsvoorheffing van 38,36% verschuldigd. Vanaf 1 januari 2007 worden de bedragen daarboven eveneens in categorieën ingedeeld, waarbij voor elke categorie een afzonderlijk percentage BV is bepaald. Enkel voor achterstallen vanaf 103.203 EUR geldt een uniform percentage (51,36%).
- Er wordt nu expliciet vermeld dat de aanvullende vergoedingen door de gewezen werkgever betaald of toegekend als schadeloosstelling van een tijdelijke derving van bezoldigingen,

zijn onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing van 26,75%.

- Vanaf het aanslagjaar 2008 (inkomstenjaar 2007) wordt een Vlaamse vermindering in de personenbelasting toegekend. Inwoners van een gemeente van het Vlaamse Gewest met een activiteitsinkomen van minimum 5.500 EUR en maximum 22.250 EUR hebben recht op een forfaitaire vermindering van 125 EUR. Is het activiteitsinkomen groter dan 21.000 EUR, dan wordt de vermindering van 125 EUR verminderd met 10% van het bedrag van de overschrijding. Ook voor het aanslagjaar 2009 en 2010 zijn forfaitaire verminderingen van de personenbelasting voorzien.

## 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.

Voor het aanslagjaar 2007 (inkomsten 2006) bedraagt de vrijstelling 4.760 EUR per in België bijkomend tewerkgesteld personeelslid.

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:

Vrijstelling	4.760 EUR
Max. uurloon	11,88 EUR
Max. dagloon	90,32 EUR

### 3. Verhoging van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid

*Verwijzing:*

- *K.B. 21 december 2006 tot wijziging van het KB/WIB '92 op het vlak van de bedrijfsvoorheffing, de roerende voorheffing en het minimum van de belastbare winst of baten van ondernemingen of beoefenaars van een vrije beroep, B.S. 29 december 2006, p. 76357.*
- *Persbericht van de Ministerraad van 17 november 2006.*

De bestaande gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid zal vanaf 1 april 2007 verhogen van 5,63% tot 10,7% van de belastbare bezoldigingen waarin de nacht- of ploegenpremie begrepen is.

De voorwaarden voor deze vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing wijzigen niet, er is enkel een verhoging van het bedrag.

Inwerkingtreding: De verhoging van de vrijstelling van doorstorting van BV is van

toepassing op de vanaf 1 april 2007 betaalde of toegekende ploegen- en nachtpremies.

Naast deze verhoging zijn er plannen om vanaf 1 april 2007 de mogelijkheid tot cumul van deze vrijstelling van doorstorting BV met de vrijstelling van doorstorting BV voor overuren af te schaffen. Er is echter nog geen duidelijk standpunt ingenomen betreffende deze wijziging. De bepalingen zijn dan ook nog niet opgenomen in een wettekst.

### 4. BV subsidie hooggeschoolde wetenschappelijk onderzoekers uitgebreid vanaf 01.01.2007

Vanaf 1 januari 2007 geldt een uitbreiding van de vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing voor wetenschappelijk

onderzoek. Voor een duidelijke uiteenzetting van dit onderwerp, verwijzen wij naar het hoofdstuk "Programmawet".

# Generatiepact: stand van zaken

In onderstaande rubriek wordt naar analogie met de Easypay News van oktober 2006 een beknopt overzicht gegeven van de relevante maatregelen die op korte termijn worden vooropgesteld door het Generatiepact. Gezien de uitvoeringsmodaliteiten van bepaalde van deze maatregelen op zich laten wachten, worden hieronder enkel de maatregelen die nog niet eerder aan bod zijn gekomen kort toegelicht.

*Verwijzing :*

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

## 1. Seniorvakantie

Niettegenstaande de nodige uitvoeringsmaatregelen nog niet werden gepubliceerd, wordt voorzien dat deze maatregel toch in werking zou treden op 1 januari 2007. De RSZ heeft hieromtrent reeds de nodige stappen ondernomen (Zie Hoofdstuk RSZ) en de RVA meldt dat

hiervoor een specifiek formulier C 103 - seniorvakantie ter beschikking wordt gesteld naar analogie met het formulier C 103 - jeugdvakantie. De publicatie van de uitvoeringsmaatregelen wordt dan ook ieder ogenblik verwacht.

## 2. Cumul doelgroepvermindering jongeren: negatieve bijdrage

Over de modaliteiten, uitvoering en inwerkingtreding van deze maatregel werd nog steeds geen akkoord bereikt.

Bijgevolg is de negatieve bijdrage RSZ vooralsnog niet mogelijk.

## 3. Procentuele bijdragen en inhoudingen op vergoedingen brugpensioen

In de News van oktober 2006 werd op basis van een ontwerp KB reeds een artikel gewijd aan deze problematiek. De regeling die aldaar werd uiteengezet zal echter nooit in werking treden en wordt

vervangen door een volledig andersluidende regeling (zie hoofdstuk "Wet houdende diverse sociale bepalingen", punt 1.1.).

## 4. Tewerkstelling jongeren in socialprofit sector

Deze maatregel werd reeds een eind geleden in het vooruitzicht gesteld.

Voorlopig laten de uitvoeringsmaatregelen echter op zich wachten.

## 5. Aanpassingen wet Renault procedure collectief ontslag

Eén van de maatregelen die ook door het Generatiepact werd vooropgesteld was een aanpassing van de Wet Renault inzake de te volgen procedure in geval

van collectief ontslag. De bedoeling van deze maatregel bestond erin om de procedure (o.m. informatie- en raadplegingsprocedure) in geval van

collectief ontslag zo aan te passen zodat de onderhandelingen binnen een tijdspanne van 2 maanden zouden kunnen afgerond worden.

De werknemers- en werkgeversorganisaties binnen de NAR hebben hieromtrent

geen gemeenschappelijk standpunt kunnen bereiken. Het is nu aan de regering om te beslissen of zij ondanks de uiteenlopende standpunten van de sociale partners toch een aanpassing van de wet Renault zullen doorvoeren

## 6. Aanpassingen tijdskrediet

Naar aanleiding van het Generatiepact zijn er ook op vlak van tijdskrediet enkele wijzigingen op til waarvan de praktische draagwijdte op dit ogenblik nog niet volledig gekend is. Enkele van de maatregelen worden hier onder voorbehoud al eens summier vermeld:

- 1/5 tijdskrediet wordt een absoluut recht voor 55-plussers ongeacht de 5% drempel. Enkel voor sleutelfuncties kan een uitzondering worden gemaakt.
- Voor 1/5 tijdskrediet voor 50-plussers wordt de anciënniteitsvoorwaarde van 5

jaar teruggebracht tot 2 jaar in geval van aanwerving na 50-jarige leeftijd en 1 jaar in geval van aanwerving na 55-jarige leeftijd.

- Behoudens uitzonderingen zal voltijds tijdskrediet worden beperkt tot hoogstens 1 jaar over de volledige loopbaan. Verlengingen tot hoogstens 5 jaar via CAO in de sector of in de onderneming blijven evenwel mogelijk, maar ze zullen geen recht meer geven op onderbrekingsuitkeringen.
- e.a.

# Nieuwe loongrenzen vanaf 01.01.2007

Zoals ieder jaar worden een aantal loongrensbetragen verhoogd vanaf 1 januari 2007, nl.

1. Arbeidsovereenkomsten (wet van 3 juli 1978)
2. Loonbeslag en loonoverdracht
3. Minimumvergoedingen voor middenstandslernlingen
4. Loonplafond premie arbeidsongevallen 2007

## 1. Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

*Verwijzing:*

- *Bericht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, B.S., 7 december 2006, p. 68543.*

Vanaf 1 januari 2007 zijn de volgende bruto jaarloonbedragen van kracht:

Basisbedragen (1985)	2006	Nieuw vanaf 01.01.2007
16.100 EUR	27.597 EUR	28.093 EUR
19.300 EUR	33.082 EUR	33.677 EUR
32.200 EUR	55.193 EUR	56.187 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.be](http://www.easypay.be), rubriek Easydoc. U vindt er ook de details voor de concrete toepassing van deze cijfers.

## 2. Loonbeslag: geïndexeerde inkomstengrenzen vanaf 1.01.2007

*Verwijzing:*

- *K.B. 5 december 2006, B.S. 14 december 2006, p. 70169.*
- *K.B. 23 november 2006, B.S. 30 november 2006, p. 66672.*
- *M.B. 23 november 2006, B.S. 30 november 2006, p. 66674.*

Zoals bij het begin van elk kalenderjaar worden vanaf 1 januari 2007 de inkomstengrenzen voor de berekening van

het beslagbaar of overdraagbaar gedeelte van het loon geïndexeerd.

Vanaf 1 januari 2007 gelden volgende grenzen:

Nettoloon per maand	Beslagbaar gedeelte	Maximale inhouding
≤ 923 EUR	Geen	0
> 923 EUR - ≤ 992 EUR	20 %	13,80 EUR
> 992 EUR - ≤ 1.094 EUR	30 %	30,60 EUR
> 1.094 EUR - ≤ 1.197 EUR	40 %	41,20 EUR
> 1.197 EUR	Onbeperkt	Onbeperkt

Het voor beslag of overdracht vatbare bedrag kan vanaf 1 februari 2007 en onder

bepaalde voorwaarden verminderd worden met 57 EUR per kind ten laste.

### 3. Minimumvergoedingen middenstandsl leerlingen in 2007

Per 1 januari 2007 worden ook de minimumvergoedingen voor de jongeren met een middenstandsl leercontract geïndexeerd. Voorlopig zijn enkel de geïndexeerde cijfers voor de Vlaamse Gemeenschap bekend. U kan deze

raadplegen op onze website, rubriek Easydoc. De aangepaste cijfers voor de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap worden eveneens op onze site geplaatst van zodra deze cijfers bekend gemaakt worden.

### 4. Loonplafond premie arbeidsongevallen 2006

*Verwijzing:*

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

#### 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 2006 wordt vastgelegd op 34.411,60 EUR.

Ter herinnering: door de Programmawet van 11 juli 2005 werd het premieplafond

gelijk getrokken met het uitkeringsplafond voor arbeidsongevallen.

#### 4.2. Openbare sector

Voor de berekening van de premie voor de arbeidsongevallenverzekering in de openbare sector, wordt tot 1 oktober 2006 rekening gehouden met een basisloon waarvan het plafond 29.182,80 EUR bedraagt. Vanaf 1 oktober 2006 verhoogt dit plafond naar 29.765,27 EUR.

# Brugpensioen vanaf 01.01.2007

In onderstaande rubriek vindt u een overzicht van de bedragen voor het berekenen van het brugpensioen en de aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2007. De reglementering met betrekking tot de werkgeversbijdragen en de werknemersinhouningen vindt U terug in het hoofdstuk "Wet houdende diverse sociale bepalingen".

## 1. Aanpassing van de aanvullende vergoeding

Op 1 januari 2007 worden de aanvullende vergoedingen verhoogd met een herwaarderingscoëfficiënt van 1,006 (+ 0,6%).

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 2006	1,006
januari, februari, maart 2006	1,0045
april, mei, juni 2006	1,003
juli, augustus, september 2006	1,0015

Deze herwaarderingscoëfficiënt moet ook worden toegepast voor de aanvullende

vergoeding betaald in het kader van halftijds brugpensioen.

## 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 2007:

Voltijds brugpensioen		Halftijds brugpensioen	
OUD	NIEUW	OUD	NIEUW
3.234,02 EUR	<b>3.253,42 EUR</b>	1.617,01 EUR	<b>1.626,71 EUR</b>

### 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 2007 eveneens gewijzigd. Hierna vindt u een overzicht van de bedragen:

	Voltijds brugpensioen		Halftijds brugpensioen	
	OUD	NIEUW	OUD	NIEUW
Zonder gezinslast	1.162,57 EUR	<b>1.169,54 EUR</b>	581,29 EUR	<b>584,77 EUR</b>
Met gezinslast	1.400,34 EUR	<b>1.408,73 EUR</b>	700,18 EUR	<b>704,37 EUR</b>

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 3.253,42 euro.

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

### 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		Halftijds brugpensioen
	Bruggepensioneerd vóór 01.01.2002	Bruggepensioneerd vanaf 01.01.2002	Alle halftijds bruggepensioneerden
Dagvergoeding	38,97 EUR	41,05 EUR	13,50 EUR
Maandvergoeding	1.013,22 EUR	1.067,30 EUR	351,00 EUR

# Overheid

In onderstaande rubriek worden een aantal onderwerpen besproken die van belang zijn voor de werkgevers uit de openbare sector.

1. Intersectoraal akkoord 2005-2006 ondertekend voor ambtenaren van federaal, regionaal en gemeenschapsniveau
2. Bijdragen FOP
3. Arbeidsongevallen openbare sector
4. Versterking startbaanverplichting: KB gepubliceerd
5. Verlenging bevallingsrust bij moeilijke zwangerschappen

## 1. Intersectoraal akkoord 2005-2006 ondertekend voor ambtenaren van federaal, regionaal en gemeenschapsniveau

Op 19 september 2006 werd het intersectoraal akkoord 2005-2006 ondertekend door de christelijke vakbond en het vrij syndicaat van het openbaar ambt. Opgelet: een intersectoraal akkoord is niet juridisch afdwingbaar. Het gaat enkel om een overzicht van

engagementen die de verschillende partijen hebben aangegaan. Het geldt wel voor alle overheidsinstanties. Aangezien dit akkoord nog niet is ondertekend door alle bevoegde ministers, kunnen wij u dit overzicht enkel onder voorbehoud meedelen.

### 1.1. Voorrang statutaire tewerkstelling

De partijen engageren zich om voorrang te verlenen aan de statutaire tewerkstelling.

### 1.2. Verlenging vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding

In de Easypay News van juli 2006 kon u reeds lezen dat een Koninklijk Besluit

deze maatregelen heeft verlengd tot 31 december 2007.

### 1.3. Versoepeling ouderschapsverlof en zorgverlof

Bij ouderschapsverlof zal de leeftijdsgrens van het kind worden opgetrokken van 4 jaar naar 6 jaar. Er worden nieuwe minimumperiodes ingevoerd voor de opname van het ouderschapsverlof.

Bij zorgverlof wordt de duur van het verlof voor éénoudergezinnen met zorg voor een ziek kind verdubbeld tot 16 jaar.

### 1.4. Compensatie voor statutairen voor het verloren voordeel door afschaffing en herinvoering belastingkrediet

Omdat de statutairen in de openbare sector voor inkomstenjaar 2004 geen enkel voordeel hebben genoten in de periode tussen de afschaffing en

herinvoering van het belastingskrediet, heeft de regering zich ertoe verbonden om voor hen een gelijkwaardige maatregel te nemen.

Het belastingskrediet was een maatregel ten voordele van personen met een laag inkomen. Deze maatregel werd afgeschaft en vervangen door de werkbonus (vermindering werknemersbijdragen voor

personen met een laag loon). Omdat de werkbonus niet van toepassing is op statutairen, werd beslist om het belastingskrediet voor hen terug in te voeren en dit vanaf inkomstenjaar 2005.

### 1.5. Verhoging loonplafond voor berekening rente bij arbeidsongevallen en beroepsziekten

De rente die men ontvangt in geval van een blijvende arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte in de overheidssector wordt vastgesteld op grond van de jaarlijkse bezoldiging waarop het slachtoffer recht

heeft. Deze jaarlijkse bezoldiging is evenwel beperkt tot een bepaalde grens. Men wenst deze grens voor de berekening van de rente te verhogen tot 24.332,08 EUR.

### 1.6. Kaderwet toekenning aanvullend pensioen aan contractuelen

Er zal een kaderwet worden opgesteld om aan de contractuelen in de overheids-

sector een aanvullend pensioen te kunnen toekennen.

### 1.7. Verhoging vakbondspremie

Men wil de vakbondspremie verhogen tot 80 EUR vanaf het referentiejaar 2006. De

administratieve werkingskosten worden vastgelegd op 2,50 EUR.

## 2. Bijdragen FOP

*Verwijzing:*

- *Bericht van de Pensioendienst voor de overheidssector van 1 december 2006.*

- *Mededeling 2005/12 van 23 oktober 2006 van de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.*

### 2.1. Pool parastatalen

Voor de instellingen van openbaar nut die zijn aangesloten bij de Pool der parastatalen werd beslist dat het percentage op de maandlonen dat men

maandelijks moet betalen als bijdrage voor het Fonds der Overlevingspensioenen (FOP) voor het jaar 2007 behouden blijft op 25%.

### 2.2. Pool 1 en Pool 2 (RSZPPO)

Het percentage van de pensioenbijdrage tot financiering van het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (pool 1) werd voor het jaar 2007 vastgesteld op 27,5%. Pool 1 komt overeen met werkgeverscategorie 953 "vastbenoemden – gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen".

Het percentage van de bijdragevoet dat zal worden toegepast voor het pensioenstelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (pool 2) is voor volgend jaar vastgesteld op 34,5%. Pool 2 komt overeen met werkgeverscategorie 954 "vastbenoemden – pensioenstelsel

van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen”.

### 3. Arbeidsongevallen openbare sector

#### 3.1. Nieuw loonplafond berekening premie

Wat betreft het loonplafond geldig bij de berekening van de premie voor de arbeidsongevallen, wordt verwezen naar

het hoofdstuk “Nieuwe loongrenzen vanaf 2007”.

### 4. Versterking startbaanverplichting: KB gepubliceerd

*Verwijzing:*

- K.B. 27 september 2006, B.S. 20 oktober 2006, p. 56129.

Voor de openbare sector geldt de algemene regel dat zij a rato van 1,5% van hun personeelsbestand nieuwe werknemers moet tewerkstellen met een startbaanovereenkomst. In afwijking daarvan moesten de federale staat en de overheidsinstellingen die ervan afhangen 2000 nieuwe werknemers tewerkstellen met een startbaanovereenkomst. Dit laatste is met terugwerkende kracht vanaf

1 januari 2006 gewijzigd. Sindsdien moeten zij hetzelfde percentage toepassen als in de privé sector, met name 3%.

Om hiertoe te komen zullen de federale staat en de overheidsinstellingen die ervan afhangen vanaf 2006 10 % van de aanwervingen moeten voorbehouden aan jongeren.

### 5. Verlenging bevallingsrust bij moeilijke zwangerschappen

*Verwijzing:*

- Omzendbrief nr. 562 van 10 oktober 2006, B.S. 18 oktober 2006, p. 55437.

Aan zwangere werkneemsters wordt één week extra moederschapsverlof toegekend in geval van een problematische zwangerschap. Deze maatregel is van toepassing op de contractuele en statutaire personeelsleden van het federaal openbaar administratief ambt en geldt voor geboorten vanaf 1 september 2006.

Opmerking: bij statutairen wordt een onderscheid gemaakt tussen een afwezigheid wegens ziekte die te wijten is aan de zwangerschap en een afwezigheid wegens ziekte die niet te wijten is aan de

zwangerschap. Bij afwezigheid wegens ziekte die niet te wijten is aan de zwangerschap, wordt deze afwezigheid wegens ziekte niet omgezet in moederschapsverlof. Enkel een afwezigheid wegens ziekte die te wijten is aan de zwangerschap, wordt omgezet in moederschapsverlof.

Bij contractuelen geldt dit onderscheid niet. Bij hen zal bij een moeilijke zwangerschap de afwezigheid wegens ziekte worden omgezet in zwangerschapsverlof, ongeacht het feit of de ziekte te wijten is aan de zwangerschap of niet.

# Wet houdende diverse sociale bepalingen

Op 28 december 2006 werd de wet houdende diverse bepalingen gepubliceerd. Naar jaarlijkse gewoonte bevat deze uitgebreide wet een deel bepalingen die betrekking hebben op tewerkstelling van personeel en loonadministratie in het algemeen.

De belangrijkste wijzigingen worden voor u op een rijtje gezet:

1. Sociale zekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige sociale uitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit
2. Premies voor arbeidsongevallen: verhoging of verlaging mogelijk afhankelijk van de schadestatistiek van de onderneming
3. Wijzigingen inzake adoptieverlof
4. Invoering scholingsbeding in de wet op de arbeidsovereenkomsten
5. Wijzigingen aan wetgeving inzake betaald educatief verlof
6. Aanvulling wet op de arbeidsreglementen.

*Verwijzing:*

- *Wet houdende diverse bepalingen van 27 december 2006, B.S. 28 december 2006, p. 75266.*

## 1. Sociale zekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige sociale uitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit

De verschillende teksten die nu bestaan inzake bijdragen en inhoudingen op brugpensioenen en aanvullende vergoedingen worden samengebracht in één nieuwe wettekst.

worden afgeschaft. De werkgeversbijdrage zal voortaan een percentage zijn van de aanvullende vergoeding, dat zal variëren naargelang de leeftijd van de werknemer.

Tegelijk wordt er voorzien in een vereenvoudiging van de regeling:

- De werkgeversbijdragen en inhoudingen ten laste van de werknemer die tot nu toe aangegeven en betaald moesten worden aan de RVP, zullen voortaan geïnd worden via de RSZ/RSZPPO en aangegeven worden op de kwartaalaangifte.
- De bestaande forfaitaire werkgeversbijdragen voor de RVP en de RVA

Hieronder volgt een samenvatting van de regeling rond sociale bijdragen en inhoudingen inzake:

- Brugpensioen
- Aanvullende vergoedingen bij sommige sociale zekerheidsuitkeringen

Deze nieuwe reglementering treedt in werking **vanaf 1 april 2007**.

### 1.1. Sociale zekerheidsbijdragen en inhoudingen inzake brugpensioen

Inzake brugpensioen zijn er zowel werkgevers- als werknemersbijdragen verschuldigd.

De werknemersbijdragen worden enerzijds ingehouden door de werkgever en anderzijds door de instelling die de sociale uitkeringen betaalt.

### 1.1.1. Werkgeversbijdragen

Op iedere aanvullende vergoeding in het kader van een conventioneel voltijds brugpensioen zijn werkgeversbijdragen verschuldigd voor iedere maand waarin de aanvullende vergoeding betaald wordt, ook als deze doorbetaald wordt tijdens een periode van werkhervatting.

#### a. Door wie zijn de bijdragen verschuldigd

De bijdragen zijn verschuldigd door diegene die de aanvullende vergoeding betaalt, nl:

- De werkgever zelf of zijn gemandateerde;
- De onderneming of instelling aan wie de werkgever de verplichting tot uitbetaling van de aanvullende vergoeding heeft overgedragen;
- Het FBZ dat de aanvullende vergoeding geheel of gedeeltelijk betaalt in plaats van de werkgever.

Wanneer de aanvullende vergoedingen door verschillende instanties betaald

worden, is elk van deze instanties de bijdragen verschuldigd op zijn deel. Dit is nieuw. In de huidige regeling zijn de volledige bijdragen immers - naar gelang het geval - ofwel uitsluitend door de werkgever ofwel uitsluitend door diegene die het grootste stuk van de aanvullende vergoeding betaalt, verschuldigd.

#### b. De bijdragen

De werkgever betaalt:

- Een bijzondere werkgeversbijdrage. De reglementering rond deze bijdrage wordt volledig gewijzigd.
- Een bijzondere compenserende werkgeversbijdrage (onder bepaalde voorwaarden). Aan deze regeling wijzigt er niets.

Deze bijdragen zijn een percentage van de aanvullende vergoeding. Bij K.B. kunnen onderstaande wettelijke basisbijdragen gewijzigd worden.

#### b.1. De bijzondere werkgeversbijdrage

HUIDIGE REGELING	NIEUWE REGELING		
<p><b>Bijzondere bijdrage voor de RVP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0,00 EUR voor brugpensioen vanaf 60 j.;</li> <li>- 6,20 EUR voor ondernemingen in moeilijkheden;</li> <li>- 6,20 EUR voor bepaalde instellingen van de niet-commerciële sector;</li> <li>- 18,59 EUR voor ondernemingen in herstructurering;</li> <li>- 24,80 EUR voor alle andere gevallen.</li> </ul>	<p><b>Leeftijd Bruggepen-sioneerde</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt; 52 j.</li> <li>- ≥ 52 en &lt; 55 j.</li> <li>- ≥ 55 en &lt; 58 j.</li> <li>- ≥ 58 en &lt; 60 j.</li> <li>- ≥ 60 j.</li> </ul>	<p><b>non profit sector</b></p>	<p><b>Andere WKG</b></p>
<p><b>Bijzondere hoofdelijke bijdrage voor de RSZ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0,00 EUR gedurende de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;</li> <li>- 24,80 EUR: <ul style="list-style-type: none"> <li>- voor brugpensioen vanaf 60 j.;</li> <li>- gedurende het 1<sup>ste</sup> jaar volgend op de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;</li> <li>- indien de werknemer een brutoloon verdiende ≤ 1.778, 73 EUR.</li> </ul> </li> <li>- 74,37 EUR in ondernemingen in herstructurering indien brugpensioenleeftijd ≥ 52 jaar;</li> <li>- 111,55 EUR in de ondernemingen in herstructurering indien brugpensioenleeftijd &lt; 52 jaar;</li> <li>- 49,58 EUR voor alle andere gevallen.</li> </ul>			

## **b.2. De bijzondere compenserende bijdrage**

Werknemers kunnen vanaf de leeftijd van 56 jaar op brugpensioen gaan indien dit voorzien is in een sectorale C.A.O. en de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- Minstens 33 jaar arbeid als loontrekkende kunnen bewijzen;
- Minstens 20 jaar in een arbeidsregeling met nachtploegen gewerkt hebben zoals omschreven in C.A.O 46

OF

werken bij een werkgever uit de bouwsector en beschikken over een attest van de arbeidsgeneesheer waaruit blijkt dat de werknemer zijn arbeid onmogelijk kan verderzetten.

In deze gevallen is de werkgever, naast de bijzondere werkgeversbijdrage, een bijzondere compenserende bijdrage verschuldigd tot het einde van de maand waarin die personen 58 jaar worden.

Deze bijdrage is:

- 50% van de aanvullende vergoeding;
- 33% van de aanvullende vergoeding wanneer de vervanger van de bruggepensioneerde minstens 1 jaar uitkeringsgerechtigd werkloos is.

## **c. De aangifte en betaling van de bijdragen**

Terwijl de bijzondere werkgeversbijdrage voor de RVP steeds maandelijks apart moest aangegeven en betaald worden aan de RVP, moeten de volledige werkgeversbijdragen nu per kwartaal aangegeven en betaald worden aan de RSZ/RSZPPO.

### **1.1.2. De werknemersbijdragen**

Op iedere aanvullende vergoeding en sociale uitkering betaald in het kader van voltijds of halftijds brugpensioen moeten werknemersbijdragen ingehouden worden. Zowel de werkgever als de uitbetalingsinstelling van de sociale uitkering moeten een werknemersbijdrage inhouden.

## **a. Bijdrage in te houden door werkgever**

### **a.1. Door wie moet de inhouding gebeuren?**

Diegene die de aanvullende vergoeding betaalt, moet de werknemersbijdragen inhouden, nl:

- De werkgever zelf of zijn gemandateerde;
- De onderneming of instelling aan wie de werkgever de verplichting tot uitbetaling van de aanvullende vergoeding heeft overgedragen;
- Het FBZ dat de aanvullende vergoeding geheel of gedeeltelijk betaalt in plaats van de werkgever;
- Het Fonds voor Sluiting van ondernemingen dat de verplichting tot uitbetaling van de aanvullende vergoeding overneemt.

Wanneer de aanvullende vergoedingen of een deel ervan door verschillende instanties betaald worden, is elk van deze instanties de bijdragen verschuldigd op zijn deel. Zoals hierboven vermeld onder 1.1.1. a is dit een wijziging in vergelijking met vroeger.

### **a.2. De bijdrage**

De bijdrage blijft dezelfde als vroeger, nl. 3,5% berekend op de som van het gemiddeld maandbedrag van de sociale uitkering en het gemiddeld bruto-maandbedrag van de aanvullende vergoeding.

De wet omschrijft wel veel uitgebreider dan vroeger hoe het gemiddeld maandbedrag van de sociale uitkering en het gemiddeld bruto-maandbedrag van de aanvullende vergoeding berekend wordt.

De inhouding van 3,5% mag niet tot gevolg hebben dat het totale bedrag van de uitkering en de aanvullende vergoeding lager is dan:

	<b>Voltijds bruggpensioen</b>	<b>Halftijds bruggpensioen</b>
Zonder gezinslast	1.169,54 EUR	584,77 EUR
Met gezinslast	1.408,73 EUR	704,37 EUR

Bij K.B. kan er vrijstelling gegeven worden van het betalen van de bijdragen of kunnen de bijdragen verhoogd of verlaagd worden.

### a.3. De aangifte en betaling van de bijdrage

Terwijl deze werknemersbijdrage steeds maandelijks apart moest aangegeven en betaald worden aan de RVP, moet ze nu per kwartaal aangegeven en betaald worden aan de RSZ/RSZPPO.

### b. Bijdrage in te houden door de uitbetalingsinstelling

#### b.1. Door wie moet de inhouding gebeuren?

De instelling die de sociale uitkeringen betaalt, moet, net zoals vroeger, de onderstaande bijdragen inhouden.

#### b.2. De bijdrage

De werknemersbijdragen zijn niet gewijzigd in vergelijking met vroeger:

A= 0%	B= 1%	C = 3%
Brugpensioen ingegaan voor 01.05.2004	Brugpensioen ingegaan na 30.04.1994 en voor 01.01.1997	Brugpensioen andere dan A of B
	Brugpensioen ingegaan na 31.12.1996, mits kennisgeving van ontslag voor 01.11.1996	
	Brugpensioen ingegaan na 31.12.1996 in ondernemingen voor 01.11.1996 erkend als in moeilijkheden of in herstructurering	
	Halftijds brugpensioen	

De werknemersbijdrage wordt berekend op de som van het gemiddeld maandbedrag van de sociale uitkering en het gemiddeld bruto maandbedrag van de aanvullende vergoeding.

De inhoudingen te verrichten door de uitbetalingsinstelling worden gecumuleerd met de inhoudingen te verrichten door de werkgever.

De cumulatie van de inhoudingen mag echter niet tot gevolg hebben dat het totale bedrag van de uitkering en de aanvullende vergoeding lager is dan:

	Voltijds brugpensioen	Halftijds brugpensioen
Zonder gezinslast	1.169,54 EUR	584,77 EUR
Met gezinslast	1.408,73 EUR	704,37 EUR

Wanneer de inhoudingen ten gevolge hiervan beperkt moeten worden, dan wordt de bijdrage in te houden door de uitbetalingsinstelling eerst verminderd of zelfs achterwege gelaten.

Bij K.B. kan er vrijstelling gegeven worden van het betalen van de bijdragen of kunnen de bijdragen verhoogd of verlaagd worden.

## 1.2. Sociale zekerheidsbijdragen en inhoudingen op aanvullende vergoedingen bij sommige sociale zekerheidsuitkeringen (pseudo-brugpensioen).

Onderstaande regeling is volledig nieuw en zal de regeling die beschreven werd op p. 6 -9 van de Easypay News van juli 2006 vervangen.

### 1.2.1. Op welke aanvullende vergoedingen zijn er bijdragen en inhoudingen verschuldigd?

De bijdragen en inhoudingen die hieronder besproken worden, zijn bijdragen op aanvullende vergoedingen bij:

- een werkloosheidsuitkering in het kader van volledige werkloosheid of vrijwillig deeltijdse arbeid;
- de uitkeringen in het kader van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Deze bijdragen zijn niet verschuldigd op aanvullende vergoedingen betaald door:

1. Staat, gemeenschappen, gewesten, gemeenschapscommissies, provincies, gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en instellingen van openbaar nut (uitz. NV federale participatiemaatschappij, Commissie voor Bank-, Financie en assurantiewezen, Participatiefonds, Nationale delcrederedienst, Nationale bank van België, NV Credibe, NV Nationale Loterij)
2. Centra voor beroepsopleiding
3. Gesubsidieerde inrichtingen van vrij onderwijs (voor gesubsidieerde personeelsleden)
4. PWA

### 1.2.2. Werkgeversbijdragen

#### a. Door wie zijn de bijdragen verschuldigd?

De bijdragen zijn door dezelfde personen of instanties verschuldigd als hierboven onder 1.1.1.a beschreven voor het brugpensioen.

#### b. De bijdrage

Deze werkgeversbijdrage bedraagt 32,25% van het bruto-maandbedrag van de aanvullende vergoeding. De bijdrage is verschuldigd voor iedere maand waarin de aanvullende vergoeding betaald wordt, ook als deze doorbetaald wordt tijdens een periode van werkhervatting.

#### c. Aangifte en betaling van de bijdrage

De bijdragen moeten per kwartaal betaald en aangegeven worden aan de RSZ/RSZPPO.

### 1.2.3. Werknemersbijdragen

Hier gelden dezelfde regels als beschreven bij bijdragen en inhoudingen inzake brugpensioen, met als enige afwijking dat de werknemersbijdrage die door de uitbetalingsinstelling ingehouden moet worden, steeds 3% (en geen 1% of 0%) bedraagt.

## 1.3. Inwerkingtreding

De inwerkingtreding is voorzien vanaf 1 april 2007.

## 2. Premies voor arbeidsongevallen: verhoging of verlaging mogelijk afhankelijk van de schadestatistiek van de onderneming

Om ondernemingen er toe aan te zetten via preventie het aantal arbeidsongevallen te doen afnemen, zal de omvang van de verzekeringspremie die de werkgever moet betalen afhankelijk worden van de schadestatistiek van de onderneming.

Daarbij gelden volgende basisprincipes:

- De verzekeringsondernemingen bepalen vrij hun basistarief;

- De basispremie wordt verhoogd tot 130% voor de risico's met een hoge schadestatistiek;
- De basispremie wordt verlaagd tot 85% voor risico's met een lage schadestatistiek.

De nadere toepassingsregels hiervoor moeten echter bepaald worden in een K.B.

Inwerkingtreding : Nog te bepalen bij K.B.

## 3. Wijzigingen inzake adoptieverlof

### 3.1. Huidige regeling

Tot op heden moet het adoptieverlof beginnen binnen de 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind in het

bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente.

### 3.2. Voorziene wijzigingen

Er zijn 2 wijzigingen aan de bestaande regeling voorzien:

- Het adoptieverlof zal voortaan moeten aanvangen binnen de 2 maanden volgend op het daadwerkelijke onthaal van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van adoptie.

- Er wordt voortaan ook uitdrukkelijk bepaald dat adoptieverlof slechts 1 keer kan toegekend worden bij gelijktijdig onthaal van meerdere kinderen in het gezin.

Inwerkingtreding : Nog te bepalen bij K.B.

## 4. Invoering scholingsbeding in de wet op de arbeidsovereenkomsten

Er zal een nieuw artikel in de wet op de arbeidsovereenkomsten toegevoegd worden, waarmee er een wettelijke basis voor het afsluiten van een scholingsbeding ingevoerd wordt.

Met een scholingsbeding verbindt de werknemer, die een opleiding volgt op kosten van zijn werkgever, zich er toe om de kosten van deze opleiding onder bepaalde voorwaarden terug te betalen indien hij de firma vóór een overeengekomen periode verlaat.

In het wetsartikel worden volgende zaken bepaald:

- De definitie van het scholingsbeding;
- De formaliteiten om van een geldig scholingsbeding te kunnen spreken;
- In welke gevallen er geen geldig scholingsbeding kan afgesloten worden;
- De maximale geldigheidsduur van een scholingsbeding;
- Het maximale bedrag dat van de werknemer kan teruggevraagd worden als hij de onderneming vroegtijdig verlaat;

- In welke gevallen het scholingsbeding geen uitwerking heeft.

Inwerkingtreding: 7 januari 2007 (dit is 10 dagen na het verschijnen van de wet diverse bepalingen in het B.S.)

## 5. Wijzigingen aan wetgeving inzake betaald educatief verlof

Er zijn een aantal wijzigingen inzake educatief verlof voorzien, die voornamelijk ingegeven zijn uit besparingsoverwegingen.

### 5.1. Verhoogd aantal uren educatief verlof bij samenvallen les en werkuren valt weg

Het maximum aantal verlofuren dat kan opgenomen worden in het kader van betaald educatief verlof hangt af van het soort opleiding dat gevolgd wordt.

Deze maxima werden tot nu toe opgetrokken voor de uren die samenvallen met de normale arbeidstijd. Het optrekken van deze maxima wordt afgeschaft vanaf 1 september 2007.

### 5.2. Terugbetaling loonkost: forfaitair bedrag in functie van type opleiding mogelijk

Werkgevers kunnen onder bepaalde voorwaarden terugbetaling bekomen van de lonen en sociale bijdragen betaald in het kader van educatief verlof. Sinds vorig jaar kan deze terugbetaling beperkt worden tot een forfaitair bedrag

dat kan variëren in functie van de leeftijd van de werknemer. Dit forfaitair bedrag zal in de toekomst ook kunnen variëren in functie van het type opleiding.

### 5.3. Kortere indieningstermijn schuldvordering

De werkgever zal voortaan maar 1 jaar tijd hebben i.p.v. 2 jaar om zijn

schuldvordering tot terugbetaling van de loonkost in te dienen.

### 5.4. Meer initiatief bij de sociale partners

De sociale partners zullen in hun tweejaarlijks interprofessioneel akkoord een belangrijke inbreng hebben inzake educatief verlof. Daarin kunnen zij o.a. voorstellen doen inzake:

- Het verhogen of verlagen van het maximum aantal uren betaald educatief verlof;
- Het aanpassen van lijsten met opleidingen die in aanmerking komen voor betaald educatief verlof;
- Het bepalen van het bedrag van het begrensd loon waarop de werknemer recht heeft tijdens zijn afwezigheid;
- Het bepalen van de werkgeversbijdragen ter financiering van de kost

van het betaald educatief verlof. De overheid legt dan hetzelfde bedrag bij als het bedrag dat door die werkgeversbijdragen gefinancierd wordt;

- Het bepalen van de types opleidingen in functie waarvan de terugbetaling van de loonkost kan bepaald worden;
- Het verdelen van de beschikbare middelen over de diverse types opleidingen.

Wanneer de sociale partners ter zake geen voorstellen doen, wordt er, na advies van de nationale arbeidsraad, toch een K.B. over deze onderwerpen uitgevaardigd.

## 5.5. Inwerkingtreding

Deze bepalingen treden in werking op 1 januari 2007, behalve:

- Afschaffing verhoging maximum uren educatief verlof wanneer ze samenvallen met arbeidstijd: op 1

september 2007 voor opleidingen gevolgd vanaf schooljaar 2007-2008;

- De nieuwe financieringswijze van de kostprijs van het betaald educatief verlof door werkgevers en overheid: vanaf januari 2008.

## 6. Aanvulling wet op arbeidsreglementen

Het arbeidsreglement vermeldt verplicht de rechten en plichten van het toezicht houdend personeel.

Wanneer er in een onderneming wijzigingen optreden in die rechten en verplichtingen moet het arbeidsreglement gewijzigd worden volgens de wettelijk voorgeschreven procedure.

Deze procedure zal echter niet gevolgd moeten worden wanneer er wijzigingen

optreden in de rechten en plichten van het toezicht houdend personeel voortvloeiend uit de C.A.O. van de Nationale Arbeidsraad betreffende diefstalpreventie en uitgangscntroles van werknemers.

Inwerkingtreding: 7 januari 2007 (dit is 10 dagen na het verschijnen van de wet in het B.S.)

# Programmawet

In onderstaande rubriek komen de voornaamste maatregelen aan bod van het ontwerp van Programmawet dat door de Ministerraad werd goedgekeurd:

1. Mogelijkheid tot verhoging lastenverlaging op overuren
2. Wijzigingen inzake fiscaliteit wetenschappelijk onderzoek
3. Elektronische meldingsplicht voor elke hier tijdelijke werkende buitenlander (LIMOSA)
4. Wijzigingen inzake vakantiegeld
5. Oprichting opleidingsfonds dienstencheques
6. Loonplafond arbeidsongevallen
7. Schijnzelfstandigen

*Verwijzing :*

*- Programmawet van 27 december 2006, B.S. 28 december 2006, p. 75178.*

## 1. Mogelijkheid tot verhoging lastenverlaging op overuren

Door de Programmawet wordt voorzien dat het huidige percentage van de vrijstelling van 24,75% BV op overuren bij K.B. kan opgetrokken worden:

- in de Personenbelasting (P.B.) tot 66,81% voor de werknemers;
- in de Bedrijfsvoorheffing (B.V.) tot 32,19% voor de werkgevers.

De bedoeling van deze maatregel bestaat er in dat de werknemers dubbel zoveel voordeel krijgen als de werkgevers.

Inwerkingtreding

Van toepassing op de vanaf 1 april 2007 betaalde of toegekende bezoldigingen betreffende uren die als overwerk zijn gepresteerd.

## 2. Wijzigingen inzake fiscaliteit wetenschappelijk onderzoek

### 2.1. Vrijstelling winst afgeschaft

De huidige reglementering voorziet in een vrijstelling van een forfaitair bedrag van de winst per bijkomend aangeworven personeelslid inzake wetenschappelijk onderzoek.

Deze bepaling wordt nu door de Programmawet afgeschaft. Er wordt wel nog voorzien in een overgangsregeling indien men reeds voor de afschaffing van deze maatregel beantwoordde aan de vroegere voorwaarden om de vrijstelling te genieten.

Inwerkingtreding

Vanaf aanslagjaar 2008.

### 2.2. Uitbreiding vrijstelling doorstorting BV voor wetenschappelijk onderzoek

Vanaf 1 januari 2006 gold reeds een vrijstelling van doorstorting BV ten bedrage van 25% voor ondernemingen die bezoldigingen toekennen aan onderzoekers die een diploma hebben van doctor in de toegepaste wetenschappen, in de exacte wetenschappen, in de geneeskunde of in de diergeneeskunde of van burgerlijk ingenieur en die zijn tewerkgesteld in onderzoeks- en ontwikkelingsprogramma's.

Door de Programmawet wordt deze categorie nu uitgebreid met onderzoekers die in het bezit zijn van een masterdiploma of een gelijkwaardig diploma. Per Gemeenschap wordt een lijst met

studiegebieden bekendgemaakt in het kader waarvan men met een masterdiploma de vrijstelling al dan niet kan bekomen. Tenslotte wordt er ook gesteld dat cumulatie tussen de verschillende vrijstellingen doorstorting BV

wetenschappelijk onderzoek niet mogelijk is.

#### Inwerkingtreding

Van toepassing op de bezoldigingen die vanaf 1 januari 2007 worden betaald of toegekend.

### 3. Elektronische meldingsplicht voor elke tijdelijk werkende buitenlander (LIMOSA)

Door de Programmawet wordt een voorafgaande meldingsplicht ingevoerd voor gedetacheerde werknemers, stagiairs en zelfstandigen die tijdelijk naar België komen werken.

Deze meldingsplicht bestaat uit 2 facetten:

#### *1. In hoofde van de werkgever, zijn mandataris of zijn lasthebber:*

Zij hebben de verplichting om voorafgaandelijk aan de tewerkstelling van een werknemer gedetacheerd op het Belgische grondgebied, een elektronische melding te doen aan de RSZ. Als het niet anders kan, kan deze melding ook via fax of brief gebeuren. Van deze melding wordt

door de RSZ een ontvangstbewijs afgeleverd.

#### *2. In hoofde van de gebruikers en opdrachtgevers:*

Zij hebben de verplichting om aan de RSZ een elektronische melding te doen indien de betrokken gedetacheerde werknemers, vóór het begin van de activiteiten, het bovenvermelde ontvangstbewijs niet kunnen voorleggen. Deze aangifte moet dus enkel gebeuren indien de buitenlandse werkgever in gebreke blijft de voorafgaande melding te doen.

#### Inwerkingtreding

Vanaf 1 april 2007.

### 4. Wijzigingen inzake vakantiegeld

#### 4.1. RSZ-bijdragen op enkel vertrekvakantiegeld

##### *4.1.1. Onderwerping enkel vertrekvakantiegeld aan RSZ*

Momenteel zijn er bij uitdiensttreding van een werknemer geen RSZ-bijdragen verschuldigd op het enkel vertrekvakantiegeld (8% brutojaarloon). Dit wordt immers niet als loon beschouwd als berekeningsbasis voor de RSZ.

Door de Programmawet wordt het enkel vertrekvakantiegeld voortaan wel als loon beschouwd voor de RSZ, wat impliceert dat er gewone werkgeversbijdragen en werknemersinhouningen (13,07%) op dienen te gebeuren. M.a.w. de werkgever bij wie de werknemer uit dienst treedt zal voortaan RSZ-bijdragen verschuldigd zijn op het gedeelte enkel vertrekvakantiegeld.

Om te vermijden dat twee maal RSZ-bijdragen op hetzelfde gedeelte

vakantiegeld zouden worden betaald, mag de nieuwe werkgever in de maand waarin de verrekening van de vakantieattesten gebeurt, de loonbasis voor de berekening van de RSZ op het normale enkel vakantiegeld verlagen met dit enkel vertrekvakantiegeld. Op dit gedeelte werden immers voortaan reeds RSZ-bijdragen betaald door de vroegere werkgever.

Dit enkel vertrekvakantiegeld moet zowel door de werkgever die dit uitbetaalt als door de werkgever die het vakantieattest verrekent apart aangegeven worden op de DmfA.

Uitzondering: Voor de interimsector en de tijdelijke werknemers die onderworpen zijn aan de Wet van 1987 blijft de oude manier van werken gelden.

#### 4.1.2. Aanpassing percentages enkel vertrekvakantiegeld

Het bedrag van het enkel vertrekvakantiegeld wordt vastgesteld op 7,67% i.p.v. op 8% van het bruto jaarloon. Het dubbel vertrekvakantiegeld blijft

vastgesteld op 6,8%. Het aanvullend vertrekvakantiegeld wordt opgetrokken tot 0,87%. Het totale % vertrekvakantiegeld blijft net zoals vroeger 15,34%.

#### 4.2. Uitbreiding verplichte vermeldingen op vakantieattest

Door de Programmawet moet het vakantieattest voortaan worden uitgebreid met enkele verplichte vermeldingen, m.n.:

- bijdragen betaald door de werkgever op vertrekvakantiegeld

- reeds opgenomen vakantiedagen en regime waarin deze vakantiedagen werden opgenomen.

#### 4.3. Gevallen waarin vertrekvakantiegeld dient te worden betaald

Momenteel is men als werkgever enkel verplicht vertrekvakantiegeld te betalen aan een bediende in 3 situaties:

- wanneer een bediende onder de wapens wordt geroepen
- wanneer hij geniet van een maatregel van loopbaanonderbreking of tijdskrediet
- wanneer zijn arbeidsovereenkomst een einde neemt.

Door de Programmawet wordt nu ook uitdrukkelijk bepaald dat in het kader van verandering van arbeidsregeling bij dezelfde werkgever, vertrekvakantiegeld moet worden betaald. Wanneer de werkgever een nieuwe arbeidsovereen-

komst sluit met zijn bediende met als gevolg dat het gemiddelde aantal uren per week verlaagt, moet voortaan met de uitbetaling van de maand december van het jaar waarin de vermindering van het aantal arbeidsuren plaatsvindt, een volledige afrekening van het vakantiegeld gebeuren.

Deze verplichte afrekening geldt enkel in geval van verlaging van het gemiddeld aantal uren per week; in geval van een verhoging van het gemiddeld aantal uren per week blijft de keuze voor de werkgever in principe vrij.

#### 4.4. Vakantiegeld voor niet opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar

Momenteel geldt dat indien het voor een bediende onmogelijk is om zijn vakantiedagen vóór het einde van het jaar op te nemen, de werkgever deze moet uitbetalen op 31 december van het betrokken vakantiejaar. Het bedrag van het vakantiegeld wordt in dergelijk geval berekend als vertrekvakantiegeld, m.n. 15,34% van het brutoloon van het vakantiedienstjaar.

Door de Programmawet worden hieraan een aantal wijzigingen doorgevoerd:

- Enkel indien het onmogelijk is voor een bediende om zijn vakantie op te nemen vóór 31/12 van het vakantiejaar om een reden die niets te maken heeft met een

maatregel van oproeping onder de wapens, loopbaanonderbreking of tijdskrediet, dient er alsnog vertrekvakantiegeld te worden uitbetaald.

- Het bedrag van het vakantiegeld dat in dergelijk geval moet worden uitbetaald, wordt eveneens gewijzigd:
  - het normale loon voor de nog niet opgenomen vakantiedagen op basis van het loon van de maand december (Vroeger: 8% brutoloon vakantiedienstjaar x aantal dagen)
  - indien het dubbel vakantiegeld nog niet uitbetaald werd, een supplement gelijk aan:  $92\% \text{ van het loon van de maand december} / (24, 20, 16, 12, 8, 1$

naargelang de bediende is tewerkgesteld in een regeling van 6, 5, 4, 3, 2, 1 werkdagen per week) x (het aantal niet-opgenomen dagen).

#### Inwerkingtreding

Vanaf 1 januari voor wat het vertrekvakantiegeld uitbetaald na 31 december 2006 betreft.

## 5. Oprichting opleidingsfonds dienstencheques

De Programmawet voorziet in een opleidingsfonds voor dienstencheques. Erkende dienstencheque-ondernemingen kunnen bij de FOD WASO de gedeeltelijke terugbetaling krijgen van de opleidingskosten van de werknemers tewerkgesteld

met een arbeidsovereenkomst-dienstencheques.

De criteria en modaliteiten inzake terugbetaling dienen nog nader bij K.B. te worden vastgelegd.

## 6. Loonplafond arbeidsongevallen

Zie Hoofdstuk Nieuwe loongrenzen vanaf 2007.

## 7. Schijnzelfstandigen

In de vorige editie van de News oktober 2006 werd deze maatregel op grond van een ontwerp kaderwet reeds aangekondigd en toegelicht. Zij wordt nu ook nagenoeg ongewijzigd in de Programmawet opgenomen. Voor een verdere bespreking verwijzen wij dan ook naar de News oktober 2006.

#### Inwerkingtreding

Deze bepalingen treden in werking op de eerste dag van de maand na de maand waarin zij in het Belgisch Staatsblad is verschenen. De bepalingen m.b.t. de "Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties" treden echter pas in werking bij een nader te bepalen datum bij K.B. en uiterlijk op 1 januari 2008.

# Wist u dat ... ?

Wist u dat . . .

*Easyplan* vermeld wordt in een studie van de SERV?

Op vraag van de sociale partners van de textielsector is door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) een onderzoek uitgevoerd naar leren op de werkplek. Welke plaats heeft werkplekleren in de Vlaamse textielsector? Welke methodieken worden gebruikt en wat kan efficiënt en effectief werkplekleren bevorderen?

Het informatiedossier, gepubliceerd op de website van SERV ([www.serv.be](http://www.serv.be)), bevat ook volgende vermelding ivm EASYPLAN, de HR-beheersoplossing van EASYPAY GROUP:

Meer en meer sociale secretariaten bieden aan de bedrijven de mogelijkheid om de gegevensregistratie te integreren en enkele leveren ook software om HRM-kengetallen te verzamelen.

Meest verregaand is de Balanced Scorecard van EASYPLAN (oplossing van EASYPAY GROUP). Met de HR Balanced Scorecard wordt het ganse HR-domein in één oogopslag inzichtelijk gemaakt. Het is een strategisch instrument om een personeelsbeleid uit te stippelen. De HR ken- en stuurgetallen worden gekaderd in de HR Balanced Scorecard. Bij EASYPLAN is het personeelsbeleid in de informatisering opgenomen. Dit softwaresysteem biedt een volledig overzicht van de kwantitatieve en kwalitatieve kengetallen van het bedrijfsopleidingbeleid.

Op zoek naar een totaaloplossing voor een zorgeloos personeelsbeheer? We verschaffen U graag meer info via [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com) of 051/480.594.

---

Wist u dat . . .

EASYTIME het afgelopen jaar succesvol biometrische badge terminals vanuit zijn gamma heeft geïmplementeerd ? Badge terminals met 'fingerscanning' zorgen voor een 100% persoonlijke registratie en besparen de toepassing van een kaart of sleutelhanger. Combinatie van beide zijn evenwel perfect mogelijk.

Graag meer informatie ? Neem hiervoor contact op met onze commerciële dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be) .  
Kijk gerust ook even op onze website [www.easypay.be](http://www.easypay.be) (evenementen) voor meer informatie.

---

Wist u dat . . .

SSE-Entraide thans ook bereikbaar is te Doornik ? Op dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdag houdt SSE in samenwerking met het sociaal verzekeringsfonds Entraide / Steunt Elkander en het ondernemingsloket Eunomia zitdagen ter ondersteuning van werkgevers en ondernemers.

U zal er ook terecht kunnen voor de loonberekeningen van uw personeel. Voor meer info, contacteer Nathalie Blondeau,  
Futur Orcq, Rue de la Terre à Briques 29 C te 7522 Doornik op het nummer : 0498/510.500.