



**N E W S**

**April 2009**



# Inhoudstafel

<b>INHOUDSTAFEL</b> .....	<b>1</b>
<b>RSZ-AANGIFTE (DMFA) VOOR KWARTAAL 1/2009</b> .....	<b>3</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	3
2. RSZ- VERMINDERINGEN .....	8
3. DMFA - AANGIFTE .....	8
4. AANGEPASTE BEDRAGEN: VANAF 1 JANUARI 2009 .....	9
5. ANDERE .....	10
<b>RSZ-AANGIFTE (DMFA-PPL) VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN (PPO) VOOR KWARTAAL 1/2009</b> .....	<b>12</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	12
2. RSZ-VERMINDERINGEN .....	12
3. DMFA – PPL AANGIFTE.....	13
4. AANGEPASTE BEDRAGEN: VANAF 1 JANUARI 2009 .....	15
<b>OVERHEID</b> .....	<b>16</b>
1. ALGEMEEN: HERVERDELING VAN DE ARBEID IN DE OPENBARE SECTOR .....	16
2. FEDERALE OVERHEID: HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN: CORRECTE TOEPASSING .....	16
3. VLAAMSE OVERHEID .....	16
4. LOKALE OVERHEID.....	17
<b>LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT</b> .....	<b>20</b>
1. EENMALIGE VLAAMSE KORTING BEDRIJFSVOORHEFFING IN FEBRUARI 2009 .....	20
2. UITSTEL BEDRIJFSVOORHEFFING .....	21
3. WIJZIGING BV OP ONDERBREKINGSUITKERINGEN HALFTIJD TIJDSKREDIET .....	22
4. FEDERALE JOBKORTING IN MEI 2009?.....	22
<b>ONTWERP ECONOMISCHE HERSTELWET</b> .....	<b>23</b>
1. FINANCIËN .....	23
2. SOCIALE ZAKEN .....	25
3. WERK.....	26
<b>SOCIAAL NIEUWS</b> .....	<b>28</b>
1. ZITTING NATIONALE ARBEIDSRAADVAN 20 FEBRUARI 2009: NIEUWE CAO'S INZAKE BRUGPENSIOEN, ECOCHEQUES, MINDERVALIDE WERKNEMERS, TIJDSKREDIET EN WOON- WERKVERKEER .....	28
2. TEWERKSTELLING WERKNEMERS "NIEUWE EU-LANDEN": OVERGANGSMAATREGELEN TOT 1 MEI 2009.....	32
3. OUDERSCHAPSVERLOF VANAF 1 APRIL 2009 VERLENGD TOT 12 JAAR .....	32
<b>EASY SERVICES</b> .....	<b>34</b>

*De Easypay News geeft u een overzicht van de nieuwigheden op sociaal vlak, alsook enkele verduidelijkingen omtrent bepaalde actuele items. De omvang van deze publicatie laat echter niet toe alle onderwerpen in detail te behandelen. Voor een meer uitgebreide toelichting betreffende deze onderwerpen kan U echter terecht op onze opleiding Trimestriële update 1ste kwartaal 2009. Deze vindt plaats op onderstaande data :*

*Donderdag 9 april 2009  
Van 9u00 tot 12u30  
Gebouwen Easypay GROUP  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(Nederlandstalig)*

*Donderdag 9 april 2009  
Van 13u30 tot 17u00  
Gebouwen SSE-groupe l'ENTRAIDE  
Rue Colonel Bourg 113  
1140 Bruxelles  
(Franstalig)*

*Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via onderstaande link:  
[http://www.easypay-group.com/EASY\\_SERVICES/nl\\_BE/training\\_calendar/](http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/nl_BE/training_calendar/)*

*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 "Rel0903 - DmfA 1/2009 - DmfA-PPL 1/2009" (u wordt per mail op de hoogte gebracht van het tijdstip van oplevering).*

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 veelelvoudigd 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: 31.03.2009

# RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 1/2009

## 1. RSZ-bijdragen

In onderstaand hoofdstuk worden volgende RSZ-nieuwigheden van het kwartaal 1/2009 behandeld:

- 1.1. Basisbijdragen: wijziging betaald educatief verlof
- 1.3. Bijdragen Fonds Sluiting Ondernemingen
- 1.3. Verhoging bedrag mobiliteitsvergoeding tot 0,1316 EUR per kilometer
- 1.4. Verhoging werkgeverstussenkomst maaltijdcheques met 1 EUR
- 1.5. Solidariteitsbijdrage op het betalen van verkeersboetes
- 1.6. Solidariteitsbijdrage bij nalatigheid Dimona-aangifte
- 1.7. Anciënniteitspremie: wijziging modaliteiten
- 1.8. Ter herinnering: verjaringsregels RSZ-bijdragen ingekort van 5 naar 3 jaar
- 1.9. Gelegenheidsarbeid in witloofteelt: verlenging afwijkend stelsel tot 31 maart 2009
- 1.10. Ter herinnering: RSZ-bijdragen afhankelijk van het aantal werknemers in dienst vorig jaar: eventueel aanpassen

### 1.1. Basisbijdragen: wijziging betaald educatief verlof

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nieuwigheden.
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 3.2.201.
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 4.2.104.
- KB van 16 december 2008, BS 24 december 2008.

De werkgeversbijdrage ter financiering van het betaald educatief verlof werd tijdens het vierde kwartaal 2008 verlaagd van 0,08% naar 0,04%.

Vanaf het eerste kwartaal van 2009 tot en met het derde kwartaal van 2009 wordt deze werkgeversbijdrage opnieuw verhoogd tot 0,06%.

Schematisch:

Kwartaal	3/2008	4/2008	1/2009	2/2009	3/2009
%	0,08%	0,04%	0,06%	0,06%	0,06%

### 1.2. Bijdragen Fonds Sluiting Ondernemingen

#### 1.2.1. Basisbijdrage: aanpassing referteperiode en percentages

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 4.2.203, 4.2.206.

#### a. Werkgevers met een industrieel of commercieel doel

De basisbijdrage voor het Fonds Sluiting Ondernemingen is gewijzigd vanaf 1 januari 2009. Het bedrag van deze bijdrage verschilt naargelang de werkgever tijdens het voorgaande kalenderjaar minder of meer dan 20 werknemers in dienst heeft gehad:

- minder dan 20 werknemers: 0,09% van de brutolonen (0,10% met loonmatiging) (voorheen: 0,14% en 0,15% met loonmatiging)
- 20 werknemers of meer: 0,10% van de brutolonen (0,11% met loonmatiging) (voorheen: 0,15% en 0,16% met loonmatiging).

De referteperiode voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers is gewijzigd. Het gemiddeld aantal werknemers wordt vanaf 1 januari 2009 bekomen door rekening te houden met het aantal tewerkgestelde werknemers tijdens het 4<sup>de</sup> kwartaal van het (*kalenderjaar - 2*) en het 1<sup>ste</sup> tot en met het 3<sup>de</sup> kwartaal van het (*kalenderjaar - 1*) (voorheen: aantal werknemers op het einde van de 4 kwartalen van het vorige kalenderjaar).

#### **b. Werkgevers zonder industrieel of commercieel doel**

Sinds het 2<sup>de</sup> kwartaal 2008 zijn ook de werkgevers van de niet-commerciële sector een basisbijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen verschuldigd. Voor 2009 bedraagt de bijdragevoet voor alle kwartalen 0,12% (0,13% met loonmatiging) van de brutolonen (voorheen: 0,13% en 0,14% met loonmatiging).

#### *1.2.2. Bijzondere bijdrage: aanpassing percentages*

*Verwijzing:*

*- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 4.2.304.*

Het percentage voor de bijzondere bijdrage voor Fonds Sluiting Ondernemingen werd aangepast vanaf 1 januari 2009 en bedraagt 0,14% (0,15% met loonmatiging) van de brutolonen van de werknemers (108% voor de arbeiders) (voorheen: 0,15% en 0,16% met loonmatiging).

#### **1.3. Verhoging bedrag mobiliteitsvergoeding tot 0,1316 EUR per kilometer**

*Verwijzing:*

*- KB van 13 februari 2009, BS 12 maart 2009.*

Het bedrag van de mobiliteitsvergoeding dat vrijgesteld is van RSZ-bijdragen wordt verhoogd van 0,1076 EUR naar 0,1316 EUR per kilometer. Deze mobiliteitsvergoeding is een forfaitaire regeling van terugbetaling van verplaatsingskosten, toegekend aan werknemers in bedrijfstakken waar de werkplaats niet vast bepaald is.

In volgende paritaire comités werd een CAO gesloten die voorziet in de toekenning van een mobiliteitsvergoeding:

- PC 106.02: het paritair subcomité voor de betonindustrie;
- PC 121: het paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen;
- PC 124: het paritair comité voor het bouwbedrijf;
- PC 145: het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf;
- PC 149.01 het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Het bedrag en de modaliteiten van de mobiliteitsvergoeding verschillen van sector tot sector. Het is nu aan de betrokken sectoren om het huidige bedrag al dan niet te verhogen tot het verhoogde vrijgesteld bedrag.

Deze verhoging treedt retroactief in werking vanaf 1 januari 2009

#### **1.4. Verhoging werkgeverstussenkomst maaltijdcheques met 1 EUR**

*Verwijzing:*

*- KB van 13 februari 2009, BS 12 maart 2009.*

De maximale bijdrage van de werkgever in de waarde van de maaltijdcheques vrijgesteld van RSZ-bijdragen, werd opgetrokken van 4,91 EUR naar 5,91 EUR.  
Dit heeft als gevolg dat het bedrag van de maaltijdcheques met 1 EUR verhoogd kan worden.  
De minimale bijdrage van de werknemer zelf in de waarde van de maaltijdcheques werd niet gewijzigd en blijft bijgevolg behouden op 1,09 EUR.

Deze verhoging treedt retroactief in werking vanaf 1 januari 2009.

## 1.5. Solidariteitsbijdrage op het betalen van verkeersboetes

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 4.2.1901.
- Wet houdende diverse bepalingen van 22 december 2008, BS 29 december 2008.

Vanaf het eerste kwartaal 2009 werd een **nieuwe bijzondere bijdrage** van 33 % (solidariteitsbijdrage) ingevoerd op bedragen die de werkgever betaalt als (terug)betaling van boetes opgelopen door de werknemer.

Er wordt een onderscheid gemaakt naargelang het soort overtreding :

Soort overtreding	Berekeningsbasis solidariteitsbijdrage
- Verkeersboetes die voortvloeien uit zware verkeersovertredingen (van de 3 <sup>de</sup> en 4 <sup>de</sup> graad)*; - Snelheidsovertreding van 150 EUR en meer.	Solidariteitsbijdrage van 33% op het volledig bedrag van de verkeersboete ZONDER vrijstelling.
- Verkeersboetes die voortvloeien uit lichte verkeersovertredingen (van de 1 <sup>ste</sup> en 2 <sup>de</sup> graad)**; - Snelheidsovertreding van minder dan 150 EUR.	Solidariteitsbijdrage van 33% op het bedrag van de verkeersboete MET vrijstelling van 150 EUR per jaar en per werknemer.
Verkeersboetes die voortvloeien uit de toestand van het rijdend materiaal en de conformiteit van de lading.	Geen solidariteitsbijdrage verschuldigd.

\* Vbn.: door het rood licht rijden, het inhaalverbod negeren, straatraces houden, terugdraaien op een autosnelweg.

\*\* Vbn.: de gordel niet dragen, onrechtmatig op een bus- of pechstrook rijden, de richtingaanwijzers niet gebruiken wanneer dit verplicht is, als bestuurder bellen met de gsm in de hand, bepaalde gevallen van gevaarlijk en/of hinderlijk parkeren, rechts inhalen waar dit verboden is.

De bijdrage wordt geïnd per werknemer. Op verzoek moeten de nodige bewijsstukken kunnen worden voorgelegd.

## 1.6. Solidariteitsbijdrage bij nalatigheid Dimona-aangifte

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 2.1.601, 2.1.611.
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 4.2.2001.
- Programmawet (I) van 22 december 2008, BS 29 december 2008.

Werkgevers bij wie, door een controleur of een sociaal inspecteur, wordt vastgesteld dat er personeel wordt tewerkgesteld zonder naleving van de Dimona-verplichtingen, zullen een solidariteitsbijdrage moeten betalen vanaf 1 januari 2009.

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage is berekend op een forfaitaire basis en is gelijk aan 3 maal de basisbijdragen op het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. De bijdrage kan evenwel niet minder bedragen dan 2.500 EUR.

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage mag evenwel worden verminderd met de bijdragen verschuldigd voor de daadwerkelijk aangegeven tewerkstelling voor de betrokken werknemer. Daarnaast kan het bedrag van de solidariteitsbijdrage tevens proportioneel worden verminderd indien de werkgever de materiële onmogelijkheid om voltijdse prestaties te verrichten kan aantonen en hiervoor de nodige bewijzen levert.

Het te betalen bedrag zal door de RSZ per aangetekende brief meegedeeld worden.

## 1.7. Anciënniteitspremie: wijziging modaliteiten

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 3.1.324.*

De anciënniteitspremie kan vrij van RSZ-bijdragen worden toegekend maximaal twee maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever, m.n. éénmaal na 25 jaar dienst en een tweede maal na 35 jaar dienst.

### 1.7.1. Keuzemogelijkheid bedrag anciënniteitspremie

Vanaf 1 januari 2009 krijgt men een bijkomende keuzemogelijkheid om het maximale bedrag van de anciënniteitspremie vast te leggen.

Aantal jaren anciënniteit	Max. bedrag anciënniteitspremie vóór 1 jan. 2009	Max. bedrag anciënniteitspremie na 1 jan. 2009
Bij 25 jaar dienst	1x het bruto bedrag van de maandwedde	- ofwel 1x het bruto bedrag van de maandwedde; - ofwel 1x het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming*.
Bij 35 jaar dienst	2x het bruto bedrag van de maandwedde	- ofwel 2x het bruto bedrag van de maandwedde; - ofwel 2x het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming*.

*\* Het gemiddeld bruto bedrag van het maandloon wordt vastgesteld op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande kalenderjaar.*

Om van de vrijstelling van de bijdragen te kunnen genieten, moet de werkgever één berekeningswijze kiezen voor het kalenderjaar. Beide berekeningswijzen kunnen niet samen toegepast worden. Mochten deze toch samen toegepast worden, geldt geen vrijstelling voor alle anciënniteitspremies die tijdens het betrokken kalenderjaar werden toegekend.

De werkgevers die zich op deze vrijstelling van bijdragen beroepen, moeten, op vraag van de RSZ, alle elementen en berekeningen aanbrengen die toelaten te beoordelen of de toegekende voordelen de maximumbedragen respecteren.

### 1.7.2. Beperking sanctie bij overschrijding max. bedrag anciënniteitspremie

Indien de anciënniteitspremie één van bovenvermelde bedragen overschrijdt, is vanaf 1 januari 2009 alleen het gedeelte tot beloop van dit bedrag vrijgesteld van bijdragen. Voorheen werd in geval van overschrijding van het maximale bedrag de volledige anciënniteitspremie aan RSZ-bijdragen onderworpen.

## 1.8. Ter herinnering : verjaringsregels RSZ-bijdragen ingekort van 5 naar 3 jaar

### Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 3.2.701, 3.2.706.
- Programmawet (I) van 22 december 2008, BS 29 december 2008.

De verjaringstermijnen van de vorderingen van en tegen de RSZ worden vanaf 1 januari 2009 ingekort van 5 naar 3 jaar.

In afwijking van de regel van 3 jaar, geldt een verjaringstermijn van 7 jaar voor:

- bedrieglijke handelingen of valse of opzettelijk onvolledige aangiften;
- vorderingen van de RSZ ten laste van de werkgevers met werknemers die betaald worden door de Centrale Dienst der Vaste Uitgaven (CDVU).

In onze edities EP-News oktober 2008 en EP-News januari 2009 werd hier reeds dieper op ingegaan.

## 1.9. Gelegenheidsarbeid in witloofteelt: verlenging afwijkend stelsel tot 31 maart 2009

### Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, *nieuwigheden*.
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 3.2.312.
- KB van 23 december 2008, BS 31 december 2008.

Arbeiders die tewerkgesteld zijn in de witloofteelt kunnen 35 extra dagen per jaar als gelegenheidsarbeiders werken. Dit brengt het totaal aantal dagen gelegenheidsarbeid in de witloofteelt op 100 dagen (m.n. 65 + 35 extra dagen). Deze afwijking van gelegenheidsarbeid werd verlengd tot 31 maart 2009.

## 1.10. Ter herinnering: RSZ-bijdragen afhankelijk van het aantal werknemers in dienst vorig jaar: eventueel aanpassen

Bepaalde patronale RSZ-bijdragen zijn afhankelijk van het aantal werknemers dat de werkgever in dienst heeft gehad tijdens het vorige kalenderjaar.

### 1.10.1. Werkloosheidsbijdrage van 1,60% (1,69% met loonmatiging)

#### Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 3.2.204.

De werkloosheidsbijdrage van 1,60% (1,69% met loonmatiging) is slechts verschuldigd voor werkgevers die op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar (in casu 30 juni 2008) minstens 10 werknemers tewerkstelden. Voor werkgevers die pas na 30 juni 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.

### 1.10.2. Bijdrage Fonds Sluiting Ondernemingen: basisbijdrage

Voor de basisbijdrage Fonds Sluiting Ondernemingen verwijzen wij naar de voorgaande titel, Bijdragen Fonds Sluiting Ondernemingen (1.2.).

## 2. RSZ- Verminderingsen

### 2.1. Herverdeling van de arbeid in de openbare sector: verlenging tot 31 december 2010

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 5.3.505, 5.3.511.*
- *KB van 19 december 2008, BS 24 december 2008.*

De wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector verleent een bijdragevermindering aan de werkgevers uit de openbare sector die bepaalde werknemers aanwerven ingevolge de herverdeling van de arbeid.

Deze bepaling is echter beperkt in de tijd en liep tot voor kort af op 31 december 2008. De maatregel werd echter opnieuw verlengd tot 31 december 2010.

### 2.2. Geharmoniseerde verminderingen vanaf 1 april 2009: uitgesteld!

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, tussentijdse instructies*

Op 1 april 2009 zullen er in het kader van de geplande harmonisering van de doelgroepverminderingen, vooralsnog geen doelgroepverminderingen geschrappt worden en zullen er ook geen aanpassingen gebeuren aan de parameters van de structurele vermindering.

Op vraag van het Kabinet van de Minister van Werk, deelt de RSZ immers mee dat de voorziene hervorming van de geharmoniseerde verminderingen werd uitgesteld. Deze hervorming was voorzien in het inter-professioneel akkoord 2009-2010 en in eerste lezing ook opgenomen in het ontwerp van economische herstelwet. In het verlengde van de alarmbelprocedure die vervolgens opgestart werd en de mogelijke gevolgen voor de uitvoering van de andere maatregelen opgenomen in het ontwerp van wet, werd dit punt evenwel geschrappt.

### 2.3. Structurele vermindering: aanpassing loongrens beschutte werkplaatsen vanaf 2<sup>de</sup> kwartaal 2009

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, tussentijdse instructies*

De ministerraad heeft een ontwerp van K.B. goedgekeurd dat de loongrens die wordt toegepast voor de berekening van de vermindering van werkgeversbijdragen verhoogt tot 7.075 EUR voor het 2<sup>de</sup>, 3<sup>de</sup> en 4<sup>de</sup> kwartaal van 2009.

Deze aanpassing valt evenwel buiten het kader van de aangekondigde hervorming van de geharmoniseerde verminderingen, maar situeert zich in een engagement ten opzichte van de sector om de loongrenzen aan te passen ter compensatie van de indexevoluties van het voorafgaande jaar.

## 3. DmfA - Aangifte

### 3.1. Arbeidstijdcodes : dagen pleegzorg - nieuwe indicatieve code 75

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 6.1.512

Pleegouders hebben het recht om 6 dagen per jaar van het werk afwezig te zijn om hun opdrachten en formaliteiten als pleegouders te vervullen. Voor de dagen die zij hiervoor afwezig zijn van het werk, ontvangen zij geen loon maar een dagvergoeding bij de RVA.

Voor de aangifte van deze dagen pleegzorg werd een nieuwe indicatieve code 75 aangemaakt. De code wordt retroactief gebruikt vanaf het 4<sup>de</sup> kwartaal 2008.

### 3.2. Werknemerskengetallen: solidariteitsbijdrage verkeersboetes

Vanaf het eerste kwartaal 2009 werd een nieuwe bijzondere bijdrage van 33% (solidariteitsbijdrage) ingevoerd op bedragen die de werkgever betaalt als (terug)betaling van boetes opgelopen door de werknemer. Deze bijdrage wordt geïnd per werknemer. Hiertoe werd een nieuw werknemerskengetal 889 ingevoerd.

## 4. Aangepaste bedragen: vanaf 1 januari 2009

Aangepaste bedragen	Voorheen	Vanaf 1 januari 2009
<b>1. Vrijwilligers</b> a) Kostenvergoeding per dag b) Kostenvergoeding per jaar	a) 29,05 EUR/dag b) 1.161,82 EUR/jaar	a) 30,22 EUR/dag b) 1.208,72 EUR/jaar
<b>2. Kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen</b> a) Max. per dag b) Max. per jaar	a) 106,94 EUR/dag b) 2.138,00 EUR/jaar	a) 112,44 EUR/dag b) 2.248,78 EUR/jaar
<b>3. Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen</b> Max. vergoeding per jaar	2.200,00 EUR/jaar	2.314,00 EUR/jaar
<b>4. Sportlui</b> Bruto maandloon sportbeoefenaar	1.906,45 EUR/jaar	1.921,71 EUR/jaar
<b>5. Gelegenheidsarbeid land- en tuinbouw</b> a) Landbouw (PC 144) b) Tuinbouw (PC 145) c) Witloofteelt	a) 15,63 EUR b) 15,26 EUR c) 15,26 EUR voor eerste 65 dagen en 19,08 EUR voor volgende 35 dagen	a) 16,31 EUR b) 15,92 EUR c) 15,92 EUR voor eerste 65 dagen en 19,91 EUR voor volgende 35 dagen
<b>6. Gelegenheidsarbeid Horeca</b> a) Forfait tijdsblok 5u b) Forfait tijdsblok 11u	a) 36,77 EUR b) 73,54 EUR	a) 38,96 EUR b) 77,91 EUR
<b>7. Bedrijfswagens</b> a) index CO2-bijdrage b) minimumbijdrage	a) x 120,27/114,08 b) 21,96 EUR	a) x 126,46/114,08 b) 23,09 EUR
<b>8. KB 499 – kansarme jongeren</b> Min. inkomensgrens	427,97 EUR/maand	462,50 EUR/maand
<b>9. Bezoldigingscode 8: weekendpremie Horeca</b>		

a) Zaterdag (of dag vóór een feestdag) b) Zondag (of feestdag)	a) 6,70 EUR/dag b) 13,40 EUR/dag	a) 7,10 EUR/dag b) 14,20 EUR/dag
<b>10 Bezoldigingscode 10: bedrijfswagen</b> Voordeel privé-gebruik	Zie: Website juridische info – rubriek sleutelcijfers – 1.13 Bedrijfswagens	Zie: Website juridische info – rubriek sleutelcijfers – 1.13 Bedrijfswagens
<b>11. Bijzondere maandelijks bijdrage conventioneel brugpensioen:</b> grensbedrag verminderde bijzondere bijdrage	1.906,46 EUR/maand	1.921,71 EUR/maand
<b>12. Horeca: forfaitaire daglonen</b> werknemers die hoofdzakelijk met fooien bezoldigd worden	Zie rubriek Tabellen RSZ-instructies 2008/4	Zie rubriek Tabellen RSZ-instructies 2009/1

## 5. Andere

### 5.1. Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen (TRILLIUM)

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 7.1.601

De inhoud van de sociale balans werd gewijzigd vanaf 1 december 2008. Tot 1 december 2008 diende de werkgever in de sociale balans ook de gegevens op te nemen over de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid die hij voor het personeel had toegepast. Dit onderdeel werd echter geschrapt.

In plaats hiervan bezorgt de RSZ zelf aan alle werkgevers een overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen die werden toegepast binnen de onderneming. Dit RSZ-Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen wordt Trillium genoemd.

#### 5.1.1. Voor welke werkgevers?

Enkel de werkgevers die onder de wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen zullen dit document ontvangen. Dit betekent dat ongeveer alle ondernemingen uit de privé-sector een overzicht zullen krijgen. Ondernemingen die hun boekjaar afsloten vóór 1 december 2008 moeten nog het oude schema van de sociale balans gebruiken en zullen dus ook het overzicht met de tewerkstellingsmaatregelen nog zelf moeten opnemen.

#### 5.1.2. Mededeling van de tewerkstellingsmaatregelen

Net zoals de sociale balans moet het RSZ-Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen door de werkgever schriftelijk overgemaakt worden aan de ondernemingsraad. Indien er binnen de onderneming geen werd geïnstalleerd, dan moet de werkgever het overmaken aan de vakbondsafvaardiging. Indien ook die er niet is, moet het overzicht door de werknemers geconsulteerd kunnen worden.

#### 5.1.3. Inhoud

Op het jaaroverzicht worden telkens de gegevens van de drie eerste kwartalen van het voorgaande jaar ( $j - 1$ ) en het 4<sup>de</sup> kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat ( $j - 2$ ) opgenomen. Voor 2009 worden dus de gegevens opgenomen voor de kwartalen **4/2007, 1/2008, 2/2008 en 3/2008**. Voor de verzending in 2009 kunnen onderstaande maatregelen opgenomen zijn op het overzicht :

Doelgroepverminderingen (DGV) & structurele vermindering	Specifieke verminderingen	Andere tewerkstellingsmaatregelen
DGV : - jonge werknemers - oudere werknemers - langdurig werkzoekenden - arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek - eerste aanwervingen - herstructurering	Vermindering voor : - onthaalouders - kunstenaars - wetenschappelijk onderzoek - baggeraars in volle zee en sleepvaartsector	Tewerkstelling van : - jobstudenten - gesubsidieerde contractuelen (GESCO's) - gelegenheidsarbeiders in land- en tuinbouw - kansarme jongeren
Structurele vermindering		Sociale Maribel Fundamenteel onderzoek

#### 5.1.4. Verzending

Het RSZ-Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen (Trillium) wordt rechtstreeks aan de werkgevers zelf verzonden. Het overzicht wordt ieder jaar **tussen 1 februari en 10 maart** verzonden. De werkgevers die gebruik maken van de beveiligde elektronische brievenbus, **e-box**, zullen het overzicht ontvangen via elektronische post. Aan de andere werkgevers gebeurt de verzending nog op **papier**. Voor het overzicht van 2009 worden de documenten gespreid verzonden. De grootste ondernemingen zullen het overzicht dus eerst ontvangen.

# RSZ-aangifte (DMFA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO) voor kwartaal 1/2009

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op vlak van DmfA-PPL voor kwartaal 1/2009.

Opgelet: deze rubriek is enkel van toepassing op de plaatselijke en provinciale besturen.

## 1. RSZ-bijdragen

### 1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd

De percentages van de basisbijdragen van de RSZPPO zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het 4<sup>de</sup> kwartaal 2008.

### 1.2. Ter herinnering: verjaringsregels RSZ-bijdragen

*Verwijzing:*

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 2.4.601.*

De verjaringstermijnen van de vorderingen van en tegen de RSZ-PPO worden vanaf 1 januari 2009 ingekort van 5 naar 3 jaar.

Deze verjaringstermijn wordt verlengd tot 7 jaar, wanneer de vorderingen van de RSZPPO het gevolg zijn van een ambtshalve regularisatie na de vaststelling van bedrieglijke handelingen of van valse of opzettelijk onvolledige verklaringen door de werkgever.  
jaar.

In onze edities EP-News oktober 2008 en EP-News januari 2009 werd hier reeds dieper op ingegaan.

## 2. RSZ-Verminderings

### 2.1. Herverdeling van de arbeid in de openbare sector: verlenging tot 31 december 2010

*Verwijzing:*

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 5.3.106, 5.3.111.*

De stelsels van de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding zijn verlengd tot 31 december 2010. Voor een uiteenzetting van de principes inzake herverdeling van de arbeid in de openbare sector, verwijzen wij naar het hoofdstuk 'overheid'.

## 2.2. Doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden : Werkervaringsprojecten – Doorstromingsprogramma's

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 5.2.302 tot 5.2.311.
- B.VI. Reg. 30 januari 2009, BS 5 maart 2009.

De werkervaringsprojecten vervangen met ingang van 1 januari 2009 in het Vlaams Gewest de (vroegere) WEP plus-projecten en komen in aanmerking voor een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

De werkervaringsprojecten bestaan uit twee delen die samen lopen:

- een periode van 'werkervaring' op één of meer werkplekken waarbij de werkzoekende op de werkplek begeleid wordt;
- een periode van 'inschakeling' met het oog op het versterken van de competenties van de werkzoekende tot 6 maanden na het beëindigen van het project.

De RSZ-verminderingen gekoppeld aan dergelijke tewerkstelling blijven dezelfde. De loonpremies van het Vlaamse Gewest als tussenkomst in de loonkost werden verhoogd in uitvoering van het Besluit van de Vlaamse Regering van 30 januari 2009 tot:

- 8.950 EUR bij een tewerkstelling die minstens halftijds is;
- 14.320 EUR bij minstens een 4/5 tewerkstelling;
- 17.900 EUR bij een voltijdse tewerkstelling.

## 3. Dmfa – PPL Aangifte

### 3.1. Stelsel vrijstelling arbeidsprestaties en eindeloopbaan in de gezondheidssector: wijzigingen

#### 3.1.1. *Uitbreiding personeelsleden lokale openbare ziekenhuizen*

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 1.4.101.

De voordelen met betrekking tot de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan zijn vanaf nu ook van toepassing op de personeelsleden van de (lokale) openbare ziekenhuizen en de centra voor revalidatie en herscholing.

#### 3.1.2. *Bijkomende verlofdagen voor personeelsleden die niet kunnen genieten van arbeidsduurvermindering verplegend en verzorgend personeel*

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 1.4.401.

Een aantal bijkomende verlofdagen worden toegekend aan de personeelsleden van de gezondheidssectoren van minstens 52 jaar die **niet** kunnen genieten van het stelsel van de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan.

De toekenning van de bijkomende verlofdagen is vastgesteld als volgt:

- 52 jaar: 5 dagen;
- 53 jaar: 8 dagen;
- 54 jaar: 10 dagen;
- 55 jaar: 13 dagen;
- 56 jaar: 15 dagen;
- 57 jaar: 18 dagen;
- 58 jaar: 20 dagen.

De leeftijd die in beschouwing genomen wordt, is die bereikt op 1 januari van het jaar waarin de bijkomende verlofdagen zijn voorzien.

## 3.2. Werknemerskengetal bijdragen

### 3.2.1. *Werknemerskengetal bijdragen 889: solidariteitsbijdrage verkeersboetes*

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 6.3.305.

Vanaf het eerste kwartaal 2009 werd een nieuwe bijzondere bijdrage van 33 % (solidariteitsbijdrage) ingevoerd op bedragen die de werkgever betaalt als (terug)betaling van boetes opgelopen door de werknemer. Voor de overige wijzigingen inzake solidariteitsbijdrage verkeersboetes verwijzen wij integraal naar de aangepaste bedragen vanaf 1 januari 2009 in het hoofdstuk 'RSZ' (1.4. Solidariteitsbijdrage op het betalen van verkeersboetes).

Een nieuw kengetal bijdragen 889 werd ingevoerd vanaf het eerste kwartaal 2009 voor de solidariteitsbijdrage op de door de werkgever betaalde verkeersboetes.

## 3.3. Looncodes

### 3.3.1. *Looncode 490: rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval*

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 6.3.408.

De rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval is volledig vrijgesteld van RZS-bijdragen. Voor de personeelsleden in dienst wordt de rente met de looncode 490 aangegeven.

De RSZPPO verduidelijkt nu dat de personeelsleden die na hun uitdiensttreding nog steeds de rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval ontvangen van hun vroegere werkgever, niet moeten worden vermeld in de DmfaPPL.

### 3.3.2. *Looncode 791: verkeersboetes*

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr. 6.3.408, 6.3.409, 6.3.411.

Een nieuwe looncode 791 wordt ingevoerd vanaf het eerste kwartaal voor de door de werkgever betaalde verkeersboetes.

## 3.4. Arbeidstijdcodes

### 3.4.1. *Arbeidstijdcode 75: dagen pleegzorg*

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009, nr.6.3.508, 6.3.509.

Een nieuwe arbeidstijdcode 75 'dagen pleegverlof' wordt gemaakt voor de max. 6 dagen afwezigheden in het kader van het verlof voor pleegverlof vanaf het vierde kwartaal van 2008. Het zal retroactief worden gebruikt.

#### 4. Aangepaste bedragen: vanaf 1 januari 2009

Aangepaste bedragen	Voorheen	Vanaf 1 januari 2009
<b>1. Vrijwilligers</b> a) Kostenvergoeding per dag b) Kostenvergoeding per jaar	a) 29,05 EUR/dag b) 1.161,82 EUR/jaar	a) 30,22 EUR/dag b) 1.208,72 EUR/jaar
<b>2. Kunstenaars - vrijwilligers</b> a) Max. per dag b) Max. per jaar	a) 106,94 EUR/dag b) 2.138,00 EUR/jaar	a) 112,44 EUR/dag b) 2.248,78 EUR/jaar
<b>3. Bedrijfswagens</b> a) index CO2-bijdrage b) minimumbijdrage	a) x 120,27/114,08 b) 21,96 EUR	a) x 126,46/114,08 b) 23,09 EUR

# Overheid

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

1. Algemeen
2. Federale overheid
3. Vlaamse overheid
4. Lokale overheid

## 1. Algemeen: herverdeling van de arbeid in de openbare sector

*Verwijzing:*

- KB 19 december 2008, BS 24 december 2008.

De wet van 10 april 1995 voorziet voor bepaalde overheden (het federaal administratief openbaar ambt, het personeel verbonden aan de griffies en de parketten, de provincies, de gemeenten en de OCMW's) de mogelijkheid om over te stappen naar een vrijwillige vierdagenweek of om te kiezen voor een halftijds vervroegde uittreding. Deze mogelijkheden werden nu verlengd tot en met 31 december 2010.

De vrijstelling van werkgeversbijdragen voor de contractuelen die ambtenaren met een vierdagenweek vervangen, blijft geldig tot eind 2010.

## 2. Federale overheid: haard- en standplaatstoelage contractuele personeelsleden: correcte toepassing

*Verwijzing:*

- Bericht FOD Personeel en Organisatie van 16 januari 2009.

Personeelsleden met een inkomen lager dan een bepaalde drempel genieten een haard- of standplaatstoelage. Aanvankelijk werden verschillende drempels toegepast voor contractuele en statutaire personeelsleden.

Sinds 1997 is dit onderscheid weggefallen. Een aantal federale organisaties zijn de verschillende drempels blijven toepassen ten nadele van de contractuele personeelsleden.

Deze situatie werd eind 2008 geregulariseerd. Een aantal dossiers dienden nog in het eerste kwartaal van 2009 geregulariseerd te worden.

## 3. Vlaamse overheid

### 3.1. Uitvoering sectoraal akkoord 2008-2009

*Verwijzing:*

- B.VI. Reg. 9 januari 2009, BS 27 februari 2009.

- Easy pay News oktober 2008, 19.

In juli 2008 werd een akkoord afgesloten voor de Vlaamse ambtenaren. Dit akkoord is nu opgenomen in het Vlaams personeelsstatuut.

De belangrijkste bepalingen zijn:

- Uitbreiding van valorisatie van vroegere prestaties bij openbare diensten;
- Valorisatie van relevante privé-ervaring met ingang van 1 juli 2008 voor maximaal 9 jaar, verhoogd tot maximaal 15 jaar voor knelpuntberoepen;
- Valorisatie van deeltijdse prestaties;
- Verhoging in twee fasen van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques;
- Uitbreiding van het recht op deeltijdse prestaties voor alleenstaande personeelsleden met één kind, jonger dan 15 jaar, ten laste;
- Verhoging van de grenzen inzake haard- en standplaatstoelage;
- Invoering van de nieuwe verhoogde salarisschalen vanaf 1 januari 2009.

## 3.2. Overheveling Herplaatsingsfonds naar VDAB

*Verwijzing:*

- B.VI. Reg. 6 februari 2009, BS 24 februari 2009.

Met ingang van 1 maart 2009 is het Herplaatsingsfonds, als onderdeel van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, overgedragen naar de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

Werknemers die werkloos zijn en van wie de werkgever ophoudt te bestaan (bijv. ingevolge faillissement, ontslag door een onderneming met een gerechtelijk akkoord, gerechtelijke ontbinding van een VZW wegens kennelijke staat van onvermogen of ontslag door een onderneming in financiële moeilijkheden die bewijst te voldoen aan de voorwaarden om een gerechtelijk akkoord te verkrijgen) hebben eveneens recht op een outplacementbegeleiding. De kost van deze begeleiding wordt door het Fonds ten laste genomen.

Enkel werknemers tewerkgesteld in een onderneming of vereniging gevestigd in het Vlaams Gewest komen in aanmerking.

De statutaire personeelsleden van het Herplaatsingsfonds worden met ingang van 1 maart 2009 overgedragen aan de VDAB. Zij behouden hun hoedanigheid, graad, functionele en geldelijke loopbaan, administratieve en geldelijke anciënniteit. Het salaris, de salarisschaal, de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen waarop zij op 28 februari 2009 recht hebben, blijven behouden voorzover de toekenningsvoorwaarden blijven bestaan en de personeelsleden nog voldoen aan de voorwaarden.

## 4. Lokale overheid

### 4.1. Laatste sectoraal akkoord: opgenomen in het uitvoeringsbesluit rechtspositieregeling

*Verwijzing:*

- B.VI. Reg. 16 januari 2009, BS 29 januari 2009.

- *Easypay News van januari 2009, 18.*

In het Staatsblad dd. 29 januari 2009 verscheen een eerste wijziging aan het besluit betreffende de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel.

De wijzigingen zijn een gevolg van het sectoraal akkoord 2008-2013, nl.:

- Nieuwe salarisregeling voor gemeente-, adjunct-gemeente- en OCMW-secretaris vanaf 1 januari 2009;
- Gefaseerde verhoging van de eindejaarstoelage vanaf 2008 tot en met 2013;
- Invoering van de tweede salarisschaal (D5) voor ploegbazen. Nieuw is dat de functionele loopbaan D4-D5 voor ploegbazen verplicht moet ingevoerd worden terwijl in het sectoraal akkoord deze loopbaan facultatief was.

Aangezien deze maatregelen verplicht moeten ingevoerd worden, dient op lokaal vlak niet meer onderhandeld te worden omtrent de plaatselijke invoering ervan.

Daarnaast bevat het Besluit nog een aantal nieuwe maatregelen:

- Voor mandaatfuncties mag, in tegenstelling tot andere functies, niet afgeweken worden van de diplomavereiste;
- De financieel beheerder wordt voortaan betrokken bij de vaststelling van zijn evaluatiecriteria;
- Niet-gereguleerde toelagen en vergoedingen die vóór 2009 lokaal werden toegekend, blijven enkel behouden voor personeelsleden die vóór die datum reeds deze toelage en/of vergoeding genoten.

## 4.2. OCMW-decreet: gepubliceerd

*Verwijzing:*

- Decr. 19 december 2008, BS 24 december 2008.

Na een regeling voor de Vlaamse gemeenten is er nu ook een basisdecreet voor de Vlaamse OCMW's. Omdat de gemeenten en OCMW's een grote samenhang kennen, heeft de Vlaamse regering de keuze gemaakt om de principes en uitgangspunten die aan de grondslag liggen van het Gemeentedecreet zoveel mogelijk ook van toepassing te maken op OCMW's.

Zo wordt in het decreet aandacht besteed aan volgende aspecten :

- De wedde van voorzitter en ondervoorzitter van het OCMW ;
- De secretaris en financieel beheerder;
- Het managementteam;
- De rechtspositie van het personeel;
- De tuchtregeling;
- De intern verzelfstandigde agentschappen;
- De externe verzelfstandiging en samenwerking.

Wanneer deze bepalingen in werking zullen treden, moet nog bepaald worden door de Vlaamse regering. Enkel de bepalingen m.b.t. de functie van secretaris en financieel beheerder als personeelslid van het OCMW en m.b.t. de deeltijdse uitoefening van de functie van de secretaris en financieel beheerder moeten sinds 1 januari 2009 toegepast worden.

De Vlaamse regering kan voor OCMW's die ermee instemmen, een datum van inwerkingtreding vaststellen voor het geheel of een gedeelte van de bepalingen.

## 4.3. Aanpassing cumulatiegrens 'lokale' parlementsleden

*Verwijzing:*

- Bericht van de federale kamer, BS 30 januari 2009.

Mandatarissen cumuleren soms een lokaal mandaat met een parlementair mandaat. Het inkomen uit beide mandaten wordt evenwel beperkt tot een grensbedrag dat door de wetgevende kamers wordt vastgelegd. Voor 2009 is de grens vastgelegd op 165.763,62 EUR.

Indien de cumulatie van beide mandaten dit grensbedrag overschrijdt, wordt het inkomen als lokale mandataris eerst verminderd.

In concreto betekent dit dat de wedde van een lokale parlementariër beperkt wordt tot 55.254,54 EUR (aan index 1,4859).

#### 4.4. Personeel autonome gemeentebedrijven

*Verwijzing:*

*- Omzendbrief BB 2009/1 van 30 januari 2009, BS 27 februari 2009.*

Lange tijd was het onduidelijk welke de grenzen zijn waarbinnen de raad van bestuur van een autonoom gemeentebedrijf een eigen rechtspositieregeling voor zijn personeel kan uitwerken. Een autonoom gemeentebedrijf (AGB) wordt opgericht door de gemeenteraad en staat volledig los van de gemeente. De activiteiten hebben een commercieel of industrieel karakter. Het gaat hierbij onder andere om de exploitatie van een parkeergarage, van een sporthal of stadsontwikkeling.

Een autonoom gemeentebedrijf heeft vaak personeelsleden in dienst waarvan de functie niet terug te vinden is in een lokaal bestuur.

Het Gemeentedecreet bepaalt dat de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook van toepassing is op het personeel van een autonoom gemeentebedrijf. De raad van bestuur van een autonoom gemeentebedrijf kan afwijkingen op deze rechtspositieregeling vaststellen, maar deze moeten worden verantwoord op basis van het specifiek karakter van het autonoom gemeentebedrijf.

Afwijkingen moeten afzonderlijk worden gemotiveerd en zijn niet gelimiteerd tot de marges van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007. De raad van bestuur mag dus eigen regels uitwerken, voor zover de raad meent en kan aantonen dat de specifieke aard van het bedrijf afwijkende regels verantwoord maakt.

Het autonoom gemeentebedrijf zal wel rekening moeten houden met de dwingende bepalingen die opgelegd zijn in o.a. de Arbeidsovereenkomstenwet, de socialezekerheidswetgeving, de Arbeidswet inzake bevallingsverlof, ... .

Beslissingen waarbij de raad van bestuur afwijkt van de rechtspositie van het gemeentepersoneel moeten binnen de twintig dagen toegezonden worden aan de provinciegouverneur.

# Loonadministratie en fiscaliteit

In deze rubriek worden een aantal onderwerpen behandeld die te maken hebben met loonadministratie en fiscaliteit.

1. Eenmalige Vlaamse korting bedrijfsvoorheffing in februari 2009
2. Uitstel bedrijfsvoorheffing
3. Wijziging BV op onderbrekingsuitkeringen halftijds tijdskrediet
4. Federale jobkorting in mei 2009?

## 1. Eenmalige Vlaamse korting bedrijfsvoorheffing in februari 2009

*Verwijzing:*

- KB 11 januari 2009 tot toekenning van de Vlaamse forfaitaire vermindering op het stuk van de bedrijfsvoorheffing, BS 15 januari 2009, 2502.

- Easypay Flash 19 januari 2009.

Zoals reeds vermeld in onze Easypay Flash van januari 2009 besliste de Vlaamse regering tot een verhoging van de Vlaamse korting. Daarenboven werd, in tegenstelling tot de voorgaande jaren, de korting niet meer maandelijks maar éénmalig verrekend op de bedrijfsvoorheffing van februari 2009.

### 1.1. Voorwaarden

Om te kunnen genieten van de Vlaamse forfaitaire vermindering moet men:

- Rijksinwoner zijn;
- Op 1 februari van het inkomstenjaar 2009 wonen in het Vlaams Gewest;
- Een beroepsinkomen hebben.

Werknemers of bedrijfsleiders die in februari 2009 enkel een vervangingsinkomen hebben, zullen bijgevolg niet in aanmerking komen voor deze korting.

### 1.2. Bedrag van de vermindering

Het bedrag van de Vlaamse korting is afhankelijk van het brutobelastbaar bedrag van het salaris van februari 2009, omgerekend naar jaarbasis.

Werknemers:

Bruto belastbaar jaarinkomen	Bedrag Vlaamse korting
< 6.980 EUR	0 EUR
≥ 6.980 EUR - ≤ 24.375 EUR	300 EUR
> 24.375 EUR	250 EUR

Bedrijfsleiders:

Bruto belastbaar jaarinkomen	Bedrag Vlaamse korting
< 5.790 EUR	0 EUR
≥ 5.790 EUR - ≤ 23.160 EUR	300 EUR
> 23.160 EUR	250 EUR

### 1.3. Op welke bezoldigingen?

De vermindering wordt enkel verrekend in de bedrijfsvoorheffing, berekend volgens de normale bezoldigingen.

Dit betekent dat de bedrijfsvoorheffing, berekend overeenkomstig de regels van de exceptionele vergoedingen (bv. vakantiegeld, eindejaarspremie), achterstallen, opzeggingsvergoedingen, brugpensioen en dergelijke niet in aanmerking komen voor deze Vlaamse korting.

### 1.4. Regeling via aanslag in personenbelasting

Indien men over de maanden februari, maart en april 2009 een te klein of helemaal geen beroepsinkomen heeft ontvangen, krijgt men de Vlaamse korting alsnog verrekend bij het aanslagbiljet van 2010 (inkomsten 2009).

### 1.5. Gevolgen voor de werkgever?

Door de toepassing van de Vlaamse jobkorting in februari 2009 verliezen heel wat ondernemingen een belangrijk deel van de lastenverlaging voor ploegen- en nachtarbeid, overuren,... Dit is het gevolg doordat de verminderingen voor de werknemer eerst dienen toegepast te worden waardoor er te weinig bedrijfsvoorheffing over is voor de lastenverlaging van de werkgever.

De verschillende werkgeversverenigingen werken in dit kader een voorstel voor een oplossing verder uit. Van zodra de definitieve maatregelen ons bekend zijn, houden wij u verder op de hoogte via een wekelijkse Easypay Flash.

## 2. Uitstel bedrijfsvoorheffing

*Verwijzing:*

- Art 20, ontwerp van economische herstelwet, Parl. St. Kamer 2009, nr. 52K1788.

De ministerraad heeft in het kader van het economisch herstelplan beslist om de bedrijven en zelfstandigen met personeel uitstel van betaling van bedrijfsvoorheffing te geven. Dit betreft louter een uitstel van betaling, de aangifte van de bedrijfsvoorheffing dient echter wel op tijd te gebeuren.

Ondernemingen die hun bedrijfsvoorheffing per trimester betalen, dienen normaal gezien het 1<sup>ste</sup> kwartaal tegen 15 april te betalen, maar dat zou nu verschuiven naar 15 juli. De belasting voor het 2<sup>de</sup> kwartaal moet pas betaald worden tegen 15 oktober in plaats van 15 juli. Ondernemingen die hun bedrijfsvoorheffing op maandbasis aangeven, krijgen gedurende 6 maanden (van maart tot en met augustus) telkens 3 maanden uitstel. Hieronder een overzicht:

<b>Bezoldigingen betaald in</b>	<b>Doorstorting bedrijfsvoorheffing</b>
Januari 2009	15 februari 2009
Februari 2009	15 maart 2009
Maart 2009	15 juli 2009
April 2009	15 augustus 2009
Mei 2009	15 september 2009
Juni 2009	15 oktober 2009
Juli 2009	15 november 2009

Augustus 2009	15 december 2009
September 2009	15 oktober 2009
Oktober 2009	15 november 2009
November 2009	15 december 2009
December 2009	15 januari 2010

Door het uitstel van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing ontstaat voor de onderneming op een bepaald tijdstip een piekmoment. Dat gebeurt op het ogenblik dat de betaling van de normale bedrijfsvoorheffing en de uitgestelde samenvallen.

Om die "dubbele betaling" haalbaar te maken, zal de schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing ook een overheidstussenkomst kunnen genieten in de vorm van een ten lasteneming van de interesten van de lening die hij eventueel aangaat om de verschuldigde bedrijfsvoorheffing te kunnen betalen.

### 3. Wijziging BV op onderbrekingsuitkeringen halftijds tijdskrediet

*Verwijzing:*

- KB 2 februari 2009 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de bedrijfsvoorheffing, BS 6 februari 2009, 8216.

De bedrijfsvoorheffing op wettelijke onderbrekingsuitkeringen wordt, in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2009-2010, verhoogd in geval van halftijds tijdskrediet. Het huidige tarief van 17,15% wordt verhoogd tot:

- 35% voor werknemers die ouder zijn dan 50 jaar;
- 30% voor werknemers tot 50 jaar.

Deze verhoging geldt evenwel niet voor alleenstaanden, noch voor belastingplichtigen die genieten van een thematisch verlof (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof).

De verhoging geldt voor alle halftijdse verminderingen in het kader van tijdskrediet die ingaan vanaf 1 januari 2009. Loopbaanverminderingen die reeds vóór 1 januari 2009 aangevat werden, vallen niet onder deze verhoging.

### 4. Federale jobkorting in mei 2009?

*Verwijzing:*

- Berichtgeving Unie Erkende Sociale Secretariaten.

De federale overheid heeft sinds enkele jaren ook haar eigen jobkorting. Die werd ingevoerd onder de vorm van een verhoging van de zogenaamde 'forfaitaire beroepskosten'. Dat zijn de kosten die voor de belastingberekening worden afgetrokken van de beroepsinkomsten. Een verhoging van die kosten heeft tot gevolg dat het belastbaar inkomen daalt en dat er dus minder belasting verschuldigd is op het beroepsinkomen.

Vorige jaren werd deze jobkorting toegepast op de bezoldigingen van mei. Afhankelijk van het belastbaar inkomen in mei kreeg men toen een aanvullende vermindering van de bedrijfsvoorheffing die varieerde van 29,04 EUR tot 37,32 EUR waardoor het nettoloon eenmalig verhoogde.

Het is afwachten of de federale overheid ook dit jaar weer de gunstige maatregel zal toekennen. Op dit ogenblik kunnen we melden dat de federale overheid nadenkt over het toepassen van deze jobkorting, maar nog niet met enige zekerheid hiervan bevestiging heeft gegeven. Van zodra de verdere modaliteiten hiervan beschikbaar zijn, stellen we u zeker en vast op de hoogte via onze wekelijkse Easypay Flash.

# Ontwerp Economische Herstelwet

In deze rubriek worden een aantal topics behandeld over:

1. Financiën
2. Sociale zaken
3. Werk

*Verwijzing:*

- *Ontwerp van economische herstelwet, Parl. St. Kamer 2009, nr. 52K1788.*

## 1. Financiën

### 1.1. Wijziging fiscale behandeling van maaltijdcheques

Vanaf 1 februari 2009 wordt op het principe van niet-afrekbaarheid van maaltijdcheques een uitzondering gemaakt. In alle gevallen mag de werkgever sindsdien maximaal 1 EUR per maaltijdcheque als aftrekbare kost worden beschouwd.

### 1.2. Verhoging van diverse vrijstellingen van doorstorting van bedrijfsvoorheffing: overuren, ploegen- en nachtarbeid, wetenschappelijk onderzoek en IPA-korting

#### *1.2.1. Vrijstelling doorstorting BV voor nacht- en ploegenpremies*

Het vrijstellingspercentage van doorstorting inzake bedrijfsvoorheffing met betrekking tot de nacht en ploegenpremies, dat heden 10,7 % bedraagt, wordt opgetrokken tot 15,6 % vanaf 1 juni 2009.

Deze vrijstelling wordt vanaf dan enkel nog toegekend aan werknemers die, overeenkomstig de arbeidsregeling waarin ze zijn tewerkgesteld, over de betrokken maand voor ten minste 1/3 van hun arbeidstijd in nacht- of ploegenarbeid zijn tewerkgesteld.

Voor de toepassing van de 1/3-norm, worden meegeteld:

- de effectieve arbeidsprestaties;
- de schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met doorbetaling van het loon.

Perioden van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zonder loon, worden niet meegerekend.

Voor de werknemers die in de loop van de referentieperiode in dienst komen of uit dienst treden, wordt de 1/3-norm toegepast op de duur van hun tewerkstelling binnen die referentieperiode.

#### *1.2.2. Vrijstelling doorstorting BV voor overuren*

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing geldt slechts voor de eerste 65 overuren.

Dit aantal uren zal:

- voor het jaar 2009 worden verhoogd tot 100 uren;
- vanaf 1 januari 2010 worden verhoogd tot 130 uren.

### *1.2.3. Vrijstelling doorstorting BV voor wetenschappelijk onderzoek*

Het niet door te storten deel van de bedrijfsvoorheffing voor ondernemingen en instellingen die onderzoekers tewerk stellen wordt verhoogd tot 75 %.

Deze verhoging zal met terugwerkende kracht gelden vanaf 1 januari 2009.

### *1.2.4. IPA-korting*

De bestaande vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing wordt verhoogd:

- van 0,25% tot 0,75% vanaf 1 juni 2009;
- van 0,75% tot 1% vanaf 1 januari 2010.

## 1.3. Wijziging fiscale behandeling werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid

Sedert aanslagjaar 2005 worden de belastingverminderingen voor pensioenen en vervangingsinkomsten in geval van een gemeenschappelijke aanslag, per echtgenoot berekend. De belastingvermindering voor werkloosheidsuitkeringen vormt hierop een uitzondering.

Om de financiële gevolgen van tijdelijke werkloosheid te milderen, worden:

- de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid verhoogd;
- voor gehuwde of wettelijk samenwonende tijdelijk werklozen de belastingvermindering voor tijdelijke werkloosheidsuitkeringen ook per belastingplichtige berekend.

Onder werkloosheidsuitkeringen ingevolge tijdelijke werkloosheid worden verstaan: de wettelijke en extrawettelijke werkloosheidsuitkeringen betaald aan een tijdelijke werkloze.

Bedoeld zijn volgende tijdelijke werklozen:

- de werkloze die door een arbeidsovereenkomst verbonden is waarvan de uitvoering tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, geschorst is;
- de werkloze die getroffen wordt door een lock-out of wiens werkloosheid het rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg is van een staking of een lock-out;
- de jonge werknemer die een opleidingsprogramma volgt indien de uitvoering van de leerovereenkomst tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, geschorst wordt.

## 1.4. Verhoging fietsvergoeding

Indien een werkgever in het kader van woon-werkverkeer een vergoeding toekent aan werknemers die met de fiets naar het werk komen, dan is die vergoeding vrij van belasting indien deze niet groter is dan 0,15 EUR per kilometer. Indien de vergoeding hoger ligt is het gedeelte boven 0,15 EUR per kilometer belastbaar als loon.

Deze fietsvergoeding wordt voor inkomstenjaar 2009 verhoogd tot 0,20 EUR per kilometer en wordt voortaan jaarlijks geïndexeerd.

De fietsvergoeding is slechts verschuldigd indien:

- deze werd onderhandeld hetzij op sector-, bedrijfs- of individueel niveau;
- de afstand die de werknemer tussen de woonplaats en de arbeidsplaats aflegt, meer dan één kilometer bedraagt;
- de werknemer zijn werkgever schriftelijk daarvan in kennis stelt met opgaaf van de gedetailleerde reisweg die hij tussen zijn woonplaats en zijn arbeidsplaats volgt;

De fiets mag worden gebruikt voorafgaand aan en aansluitend op trajecten per openbaar vervoer.

Bovendien zal voor inkomstenjaar 2009 de terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets (en toebehoren met inbegrip van onderhouds- en stallingskosten) fiscaal aftrekbaar zijn.

## **2. Sociale zaken**

### **2.1. Wijziging van de regeling voor werkverwijdering van zwangere vrouwen**

Momenteel bestaat er een ongelijkheid tussen zwangere vrouwen die van het werk verwijderd zijn wegens gezondheids- of veiligheidsrisico's (het zogenaamd profylactisch verlof). Een deel van de zwangere werknemers die van de werkvloer verwijderd zijn, vallen terug op het RIZIV met een uitkering van 60% van haar (geplafonneerd) brutoloon, terwijl andere verwijderde zwangere werknemers een beroep kunnen doen op het Fonds voor de beroepsziekten en een uitkering genieten van 90% van hun geplafonneerd brutoloon.

De Economische Herstelwet probeert deze ongelijkheid weg te werken en stelt alle zwangere werknemers die in profylactisch verlof zijn in staat om te genieten van een even hoge tegemoetkoming. Werknemers die niet kunnen genieten van de tegemoetkoming van het Fonds voor Beroepsziekten, krijgen dus dezelfde tegemoetkoming, maar dit ten laste van het RIZIV.

Er zal ook tussengekomen worden voor de zwangere werknemer die aanvaardt om een aangepaste arbeid uit te oefenen die tot loonverlies leidt, ten belope van dit loonverlies.

Deze maatregel treedt in werking op 1 januari 2010.

### **2.2. Invoering maximumgrens voor de compenserende bijdrage in het kader van herverdeling van sociale lasten tussen grotere en kleinere bedrijven**

In het kader van de regeling "herverdeling van de sociale lasten" genieten kleinere ondernemingen een forfaitaire bijdragevermindering en betalen grotere ondernemingen een compenserende bijdrage van 1,55% op het gedeelte van de bijdragen dat 26.028,82 EUR per kwartaal overschrijdt.

Vanaf 1 januari 2010 wordt een maximumgrens ingevoerd voor de door de werkgever te betalen compenserende bijdragen. Deze grens bedraagt 182.000 EUR en wordt jaarlijks geïndexeerd.

### **2.3. Verlenging van het stelsel van de innovatiepremies**

De wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg heeft uitsluitend voor het jaar 2006 een stelsel van innovatiepremies ingevoerd.

Het Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2007-2008 had in een eerste verlenging van het systeem tot einde 2008 voorzien.

Het Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2009-2010 voorziet opnieuw in de verlenging van het systeem met 2 jaar, namelijk de kalenderjaren 2009 en 2010.

### 3. Werk

#### 3.1. Optimalisering van de regeling voor ondernemingen in herstructurering

##### *3.1.1. Erkenning als onderneming in herstructurering losgekoppeld van aanvraag verlaging brugpensioenleeftijd*

De Economische Herstelwet koppelt de erkenning als onderneming in herstructurering los van een aanvraag bij de bevoegde minister om de gewone brugpensioenleeftijd in het bedrijf te verlagen. Om als onderneming in herstructurering te worden beschouwd volstaat het voortaan over te gaan tot de aankondiging van een collectief ontslag.

De regeling is voortaan ook toepasselijk op de werknemers die voldoende lang hebben gewerkt in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor uitzendarbeid en wier overeenkomst ingevolge de herstructurering niet wordt verlengd.

Er wordt bovendien niet meer geëist dat de werknemer op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag minstens 45 jaar moet zijn.

##### *3.1.2. Inschakelingsvergoeding*

De werkgever moet aan alle werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering, een inschakelingsvergoeding betalen. Deze vergoeding wordt gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding.

De regel die de vermindering van de inschakelingsvergoeding van arbeiders in geval van werkhervatting voorzag, is nu afgeschaft.

Om de werknemer de mogelijkheid te geven optimaal begeleid te worden in de tewerkstellingscel, voorziet de Economische Herstelwet dat de arbeidsovereenkomst vroeg genoeg moet worden verbroken, zodat de opzeggingsvergoeding maximaal samenvalt met de inschakelingsvergoeding.

#### 3.2. Verhoging van het uitkeringsplafond inzake arbeidsongevallen

Vanaf 1 januari 2009 wordt het plafond van het basisloon voor de berekening van de schadeloosstelling bij arbeidsongevallen verhoogd tot 36.809,73 EUR.

#### 3.3. Verlenging van de bestaande maatregelen inzake halftijds brugpensioen

De bestaande maatregelen inzake halftijds brugpensioen worden verlengd voor de duur van het Interprofessioneel Akkoord 2009-2010.

Op die manier worden voor de sectoren de mogelijkheden behouden verder collectieve arbeidsovereenkomsten inzake halftijds brugpensioen te sluiten vanaf de leeftijd van 55 jaar en wordt de veralgemeende instelling van het halftijds brugpensioen voor alle werknemers vanaf 58 jaar verlengd.

#### 3.4. Opname van het aantal uren op de maandelijkse loonafrekening

Door de Economische Herstelwet wordt aan de Koning de bevoegdheid verleend om te bepalen dat de loonafrekening welke bij elke definitieve betaling aan de werknemer wordt overhandigd, bepaalde gegevens moet bevatten en op een bepaalde wijze in rubrieken

moeten worden onderverdeeld. Zo moeten in de maandelijkse loonafrekening het aantal overuren worden opgenomen dat voor de betrokken betaalperiode recht geeft op de fiscale lastenverlaging.

# Sociaal nieuws

In deze rubriek worden een aantal topics behandeld over:

1. Zitting Nationale Arbeidsraad van 20 februari 2009: nieuwe CAO's inzake brugpensioen, ecocheques, mindervalide werknemers, tijdskrediet en woon-werkverkeer
2. Tewerkstelling werknemers "nieuwe EU-landen": overgangsmaatregelen tot 1 mei 2009
3. Ouderschapsverlof vanaf 1 april 2009 verlengd tot 12 jaar

## 1. Zitting Nationale Arbeidsraad van 20 februari 2009: nieuwe CAO's inzake brugpensioen, ecocheques, mindervalide werknemers, tijdskrediet en woon-werkverkeer

### 1.1. CAO nr. 96: verlenging stelsel brugpensioen vanaf 56 jaar mits 40 jaar beroepsverleden

*Verwijzing:*

- CAO nr. 96 van 20 februari 2009, [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be).

De Nationale Arbeidsraad heeft de bestaande regeling van brugpensioen vanaf 56 jaar mits een beroepsverleden van 40 jaar verlengd tot 31 december 2010.

Indien een aantal voorwaarden voldaan zijn, kunnen werknemers op hun 56 jaar op brugpensioen:

- De werknemer is ontslagen door zijn werkgever (niet om dringende reden);
- De werknemer is 56 jaar of ouder gedurende de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010;
- De werknemer heeft op het ogenblik van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 40 jaar als loontrekkende;
- De werknemer kan het bewijs leveren dat hij vóór de leeftijd van 17 jaar gedurende tenminste 78 dagen arbeidsprestaties heeft geleverd met volledige onderwerping aan de RSZ of minstens 78 dagen arbeidsprestaties heeft geleverd als leerling in de periode vóór 1 september 1983.

De werknemer die voldoet aan bovenstaande voorwaarden en wiens opzeggingstermijn verstrijkt ná 31 december 2010, behoudt toch het recht op de aanvullende vergoeding in het kader van brugpensioen.

CAO nr. 96 heeft een directe werking; dit heeft tot gevolg dat de sectoren of ondernemingen geen CAO's meer moeten afsluiten om de regeling inzake brugpensioen vanaf 56 jaar toe te passen.

### 1.2. CAO nr. 97: verlenging stelsel brugpensioen vanaf 56 jaar (nachtarbeid) voor ondernemingen die niet onder een PC vallen of onder een PC dat niet werkt

*Verwijzing:*

- CAO nr. 97 van 20 februari 2009, [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be).

Op de zitting van 20 februari 2009 heeft de Nationale Arbeidsraad tevens CAO nr. 97 afgesloten. Deze CAO verlengt de regeling van brugpensioen vanaf 56 jaar voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar. Indien een werknemer op grond van deze CAO in het stelsel van brugpensioen wenst te stappen, dienen volgende voorwaarden vervuld te worden:

- De werknemer is 56 jaar of ouder gedurende de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010;
- De werknemer heeft een beroepsverleden van 33 jaar, waarvan 20 jaar in een ploegenstelsel met nachtarbeid (= prestaties verricht tussen 20u en 6u).

CAO nr. 97 is van toepassing op de ondernemingen die vallen onder de CAO-wet en die behoren tot een bedrijfstak die niet onder een paritair comité ressorteert of ressorteren onder een paritair comité dat niet werkzaam is. In de praktijk betreft het hier voornamelijk werkgevers uit PC 100 (aanvullend paritair comité voor de werklieden) en PC 200 (aanvullend paritair comité voor de bedienden).

In tegenstelling tot CAO nr. 96 is deze CAO niet automatisch van toepassing (geen directe werking). Dit betekent dat de onderneming eerst moet toetreden tot de regeling indien de werkgever de bepalingen van CAO nr. 97 wenst toe te passen. Deze toetreding kan gebeuren aan de hand van een ondernemingsCAO, een toetredingsakte of een wijziging in het arbeidsreglement.

### 1.3. CAO nr. 98: ecocheques

*Verwijzing:*

- CAO nr. 98 van 20 februari 2009, [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be).
- Easypay Flash 27 februari 2009.
- [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be).

In het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2009-2010 kwamen de sociale partners overeen om aan alle werknemers een netto loonsverhoging toe te kennen van maximum 250 EUR gespreid over 2 jaren (2009-2010). Deze loonsverhoging kan onder meer verleend worden onder de vorm van ecocheques.

#### 1.3.1. Lijst toegelaten producten en diensten

CAO nr. 98 bepaalt een aantal modaliteiten betreffende de toekenning van ecocheques én een limitatieve lijst van ecologische producten en diensten waarvoor de ecocheques kunnen worden aangewend. De volledige lijst is te raadplegen op de website van Easypay.

De lijst van ecologische producten en diensten kan onderverdeeld worden in 6 categorieën:

- Energiebesparing: o.a. de aankoop van isolatiemateriaal voor de woning, de aankoop van spaarlampen en LED-verlichting, de aankoop van elektrische apparaten die uitsluitend werken op zonne-energie;
- Waterbesparing: o.a. de aankoop van een spaardouchekop, de aankoop van een spoelbak voor het toilet met spaarknop, de aankoop van een hulpstuk voor waterbesparing op kranen;
- Bevordering duurzame mobiliteit: o.a. de plaatsing van lpg-installatie in personenwagens, de aankoop voor vervoersbewijzen voor openbaar vervoer (met uitzondering van abonnementen), de bekostiging van lessen ecodriving;
- Afvalbeheer: o.a. de aankoop van oplaadbare batterijen, de aankoop van een compostvat, de aankoop van papier dat voor 100% gerecycleerd is en dat ongebleekt of TCF-gebleekt is;
- Bevordering ecodesign: aankoop van de producten en diensten die behoren tot de categorie 'afvalbeheer' die voldoen aan de criteria van het Europese Ecolabel;
- Bevordering van aandacht voor de natuur: o.a. de aankoop van bomen en buitenplanten, bloembollen en zaden voor buiten, niet-gemotoriseerde tuingereedschappen, potgrond en teelaarde.

Bovenstaande lijst geldt voor onbepaalde duur, maar zal op regelmatige basis geëvalueerd worden en aangepast waar nodig.

Naast een opsomming van de producten en diensten die aangekocht kunnen worden met ecocheques, worden in CAO nr. 98 een aantal regels bepaald betreffende de informatieverstrekking aan de werknemers en de berekeningswijze van de toekenning van het aantal cheques.

### 1.3.2. Informatieverstrekking aan de werknemers

De werkgever dient zijn werknemers te informeren over de lijst met toegelaten producten en diensten indien hij ecocheques wenst toe te kennen. Ook de NAR zal via zijn website nuttige informatie verspreiden betreffende het systeem van ecocheques.

### 1.3.3. Berekeningswijze van de toekenning van ecocheques

Werknemers die in de loop van het jaar in of uit dienst treden bij de werkgever, zullen recht hebben op een pro rata aantal ecocheques in functie van de duur van hun tewerkstelling. Bij schorsing van de arbeidsovereenkomst van een werknemer zal rekening gehouden worden met het aantal dagen waarvoor de werknemer loon of vakantiegeld heeft ontvangen. De periode van moederschapsverlof en de eerste 30 dagen arbeidsongeschiktheid worden gelijkgesteld met dagen waarop werknemers loon hebben ontvangen.

Inwerkingtreding: De inwerkingtreding zal bepaald worden bij KB.

## 1.4. CAO nr. 99: gelijk loon voor mindervalide werknemers

*Verwijzing:*

- Easy pay flash van 6 maart 2009.
- CAO nr. 99 van 20 februari 2009, [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be).

De oude CAO nr. 26 dat het bezoldigingspeil van de mindervalide werknemer regelt werd vervangen door een nieuwe CAO nr. 99.

De nieuwe CAO geeft ondermeer een duidelijkere omschrijving van wat onder loon moet worden verstaan, meer bepaald:

- het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;
- de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- de vergoedingen die krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en ter aanvulling van het wettelijk vakantiegeld door de werkgever als vakantiegeld worden betaald;
- de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke socialezekerheidsregelingen.

Inwerkingtreding: de nieuwe CAO treedt op 20 februari 2009 in werking.

## 1.5. CAO nr. 77 quinquies: tijdskrediet: versoepeling overstapmogelijkheden inzake tijdskrediet

*Verwijzing:*

- Easy pay flash van 6 maart 2009.
- CAO nr. 77 quinquies van 20 februari 2009, [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be).

### 1.5.1. Inleiding

CAO nr. 77 bis van de Nationale Arbeidsraad voorziet in drie formules van tijdskrediet. Een werknemer kan zijn prestaties volledig of halftijds schorsen of verminderen met 1/5. De drie formules kunnen onderling worden gecombineerd. Zo kan een werknemer, na zijn voltijdse prestaties met 1/5 te hebben verminderd, zijn prestaties volledig schorsen of zijn prestaties verminderen tot een halftijdse baan.

### *1.5.2. Tewerkstellingsvoorwaarde*

Om over te gaan van de ene formule van tijdskrediet naar een andere dient evenwel te worden voldaan aan de voorwaarden die gelden voor het gewenste stelsel. Een van deze voorwaarden bestaat erin dat een periode wordt voorzien waarin de werknemer effectieve prestaties moet hebben geleverd. Dit is de tewerkstellingsvoorwaarde.

### *1.5.3. Gelijkgestelde en geneutraliseerde periodes*

Bij de beoordeling van deze tewerkstellingsvoorwaarde wordt rekening gehouden met "gelijkgestelde" en "geneutraliseerde" periodes van afwezigheid.

Gelijkgestelde afwezigheden worden gelijkgesteld met effectieve prestaties, terwijl geneutraliseerde afwezigheden niet worden meegeteld. Deze periodes zijn limitatief omschreven in CAO nr. 77 bis, dus enkel afwezigheden die in de lijst voorkomen worden geneutraliseerd of gelijkgesteld.

De periode van afwezigheid tijdens het opnemen van tijdskrediet werd tot op heden niet geneutraliseerd of gelijkgesteld. Een overstap van voltijds naar 1/5 tijdskrediet zonder werkhervatting was dus onmogelijk.

### *1.5.4. Uitbreiding geneutraliseerde periodes*

De Nationale Arbeidsraad heeft onlangs CAO nr. 77 quinquies afgesloten dat CAO nr. 77 bis wijzigt. Vanaf 1 januari 2009 worden periodes van voltijds of halftijds tijdskrediet geneutraliseerd mits akkoord van de werkgever. Met deze maatregel wordt de overstap tussen de verschillende vormen van tijdskrediet vereenvoudigd.

Zo was vóór 1 januari 2009 een overgang van voltijds tijdskrediet naar 1/5 tijdskrediet niet mogelijk aangezien de werknemer door de voltijdse schorsing niet voldeed aan de tewerkstellingsvoorwaarde van een voltijdse tewerkstelling. Vanaf 1 januari 2009 wordt deze overgang wel mogelijk indien de werkgever hiertoe toestemming geeft en indien de werknemer aan de tewerkstellingsvoorwaarde voor 1/5 tijdskrediet voldoet.

## **1.6. CAO nr. 19 octies: verhoging werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer vanaf 1 februari 2009**

*Verwijzing:*

- *Easypay flash van 27 februari 2009.*
- *CAO nr. 19 octies van 20 februari 2009, [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be).*

### *1.6.1. Inleiding*

De werkgever is verplicht om tussen te komen in de kosten van het openbaar vervoer die de werknemer maakt voor het woon-werkverkeer. Het bedrag van de tussenkomst hangt af van het openbaar vervoermiddel dat werd gebruikt en van het aantal kilometers dat werd afgelegd. Dit alles is vervat in CAO nr. 19 octies van de Nationale Arbeidsraad, welke de oude CAO nr. 19 ter vanaf 1 februari 2009 vervangt.

### *1.6.2. Openbaar vervoer*

Voor het openbaar vervoer wordt verwezen naar de Easypay flash van 27 februari 2009.

### *1.6.3. Privé-vervoer*

#### **a. Geen wettelijke verplichting**

Er bestaat nog steeds geen wettelijke verplichting om tussen te komen in de kosten voor het privé-vervoer. Vele sectoren en ondernemingen echter voorzien toch in een uitbreiding van de tussenkomst voor het woon-werkverkeer en verwijzen hiervoor vaak naar de regels voorzien in de CAO nr. 19 ter van de Nationale Arbeidsraad (tussenkomst volgens tabel

NMBS). Daarom voorziet CAO nr. 19 octies voor deze sectoren en ondernemingen in een bijzondere overgangsbepaling.

#### **b. Overgangsbepaling**

Indien de sectorale of ondernemings-CAO's verwijzen naar de toepassing van de tabel van de NMBS, dan blijft de tussenkomst tot 30 juni 2009 gelijk aan de tussenkomst zoals voorzien vóór de wijziging van 1 februari 2009, met andere woorden een gemiddelde van 60% van de prijs van een treinticket.

Indien er vóór 1 juni 2009 niets wordt gewijzigd aan deze CAO's, dan wordt de tussenkomst vanaf 1 juli 2009 automatisch verhoogd naar het gemiddelde van 75 % van de prijs van een treinticket, met andere woorden, de regeling vanaf 1 februari 2009.

#### *1.6.4. Tabellen op website Easypay*

De tabellen met de nieuwe werkgeverstegemoetkomingen in de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemers kunnen geraadpleegd worden op de website van Easypay Group ([www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)).

Op de homepage vindt u onderaan de rubriek 'Juridische info'. U gaat naar de link 'Sleutelcijfers' en kiest vervolgens het document "16. Werkgeversbijdrage vervoerskosten woon-werkverkeer". Het is hiervoor wel noodzakelijk dat u (gratis) geregistreerd bent.

## **2. Tewerkstelling werknemers "nieuwe EU-landen": overgangsmaatregelen tot 1 mei 2009**

*Verwijzing:*

- KB 19 december 2006, BS 28 december 2006, 74880.

Op 1 mei 2004 werd de Europese Unie uitgebreid met 10 nieuwe lidstaten. Deze lidstaten zijn Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Tsjechië, Slowakije en Slovenië. Op 1 januari 2007 traden ook Roemenië en Bulgarije toe tot de EU.

In principe geldt binnen de Unie een vrij verkeer van werknemers voor alle onderdanen. Dit heeft tot gevolg dat er geen arbeidskaart nodig is om in België te werken. Voor de 12 nieuwe lidstaten werd evenwel in een overgangperiode voorzien. Gedurende deze overgangperiode blijft de arbeidskaart vereist. Pas na het verstrijken van deze periode geldt het algemeen principe van vrij verkeer van werknemers voor alle toetredende lidstaten.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de lidstaten die op 1 mei 2004 zijn toegetreden en de lidstaten die op 1 januari 2007 lid werden van de EU:

- De overgangperiode voor de lidstaten die toegetreden zijn op 1 mei 2004 loopt in principe af op 1 mei 2009. Evenwel is een verlenging met 2 jaar (tot mei 2011) mogelijk. Voorlopig blijft de einddatum van de overgangperiode bepaald op 30 april 2009. Uit de actualiteit blijkt dat er binnen de federale regering momenteel discussie bestaat over het al dan niet verlengen van de overgangsmaatregelen voor deze lidstaten. Voorlopig werd hierin nog geen definitieve beslissing genomen.
- De overgangperiode voor de Roemenië en Bulgarije verstrijkt op 31 december 2011. Voor onderdanen van Roemenië en Bulgarije blijft de arbeidskaart dus verplicht tot eind 2011.

## **3. Ouderschapsverlof vanaf 1 april 2009 verlengd tot 12 jaar**

*Verwijzing:*

- Easypay flash van 27 februari 2009.

- KB 27 maart 2009, BS 1 april 2009.

Ouders die verlof willen opnemen om voor hun kinderen te zorgen, kunnen dat voortaan tot het kind twaalf jaar oud is. Tot op heden was dit enkel mogelijk voor een kind tot 6 jaar en in geval van adoptie of een gehandicapt kind tot 8 jaar.

Het kind moet ten laatste tijdens het ouderschapsverlof twaalf jaar worden. De aanpassing geldt voor alle kinderen, zowel bij geboorte als bij adoptie. Opgelet: het betreft enkel een aanpassing van de leeftijdsgrens. De vorm en duur van het ouderschapsverlof blijven ongewijzigd!

Ter herinnering:

Deze reglementering is van toepassing op de werknemers en werkgevers uit de privé-sector, alsook op het statutair en contractueel personeel van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten en hun werkgevers.

De openbare inrichtingen en de publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van de besturen vermeld in het vorig lid worden eveneens gemachtigd op hun personeel de bepalingen van dit besluit toe te passen.

De regeling treedt in werking op 1 april 2009.

# EASY SERVICES

## De vakantie komt eraan!

De komende weken en maanden zal de vakantie – met plezier – het onderwerp van menig gesprek worden. Vele ondernemingen zitten traditioneel in de maanden mei en juni volop in de berekening van het vakantiegeld voor 2009.

In de praktijk leidt deze materie vaak tot tal van vragen en problemen.

Om potentiële vragen en problemen te vermijden of op te lossen, biedt EASYPAY GROUP u haar cursus “jaarlijkse vakantie 2009” aan. Deze cursus loodst u op een vlotte manier door de spelregels van jaarlijkse vakantie. De verschillende mogelijke & meest complexe situaties, met betrekking tot:

- bepaling recht op vakantie;
- berekening vakantiegeld;
- vermindering/vermeerdering van arbeidsduur;
- uitdiensttredingen;
- verrekening van vakantieattesten,...

worden telkens met praktische voorbeelden geïllustreerd zodat deze ingewikkelde materie ook voor een leek duidelijk wordt.

De regelgeving voor studentenarbeid is in deze vakantie-context tevens brandend actueel. Voor jongeren vormt studentarbeid een leuk en fiscaal gunstig extraatje. Werkgevers dienen evenwel een aantal wettelijke verplichtingen correct na te leven teneinde zorgeloos en zonder onverwachte, niet gekende, sancties studenten tewerk te stellen.

Wat zijn de wettelijke verplichtingen als werkgever? Wie kunt u tewerkstellen en welke formaliteiten of regelgeving dient u te respecteren?

Een uitgebreide en haarfijne toelichting omtrent de te respecteren reglementering, kunt u in onze cursus “studenten arbeid” vinden. Topics zoals onder andere:

- de in aanmerking komende studenten voor studentenarbeid;
- loonvoorwaarden;
- de van toepassing zijnde RSZ- en BV-verplichtingen;

worden aan de hand van concrete voorbeelden behandeld.

De overheid probeert via een gunstig fiscaal en sociaal regime – doch mits strikte naleving van tewerkstellingsvoorwaarden – studentenarbeid aantrekkelijk te maken voor werkgevers en werkende studenten. Het is dus uiterst interessant en opportuun om als werkgever een klare kijk te hebben op de regelgeving omtrent studentenarbeid. We adviseren u dan ook graag!

De cursussen “vakantiegeld” en “studentenarbeid” worden heden door EASY SERVICES tegen een uitzonderlijk voordelig tarief aangeboden. Hebt u interesse? Contacteer ons vrijblijvend op 051/ 48 05 95 of via email naar [info\\_easyservices@easypay.be](mailto:info_easyservices@easypay.be).

## Wist u dat ... ?

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

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

---

*Wist u dat ...* EASYPAY over een optie 'simulatie & budgettering' beschikt. Deze toepassing biedt de mogelijkheid om :

- historische gegevens in kaart te brengen en te analyseren m.b.t. reële loonverwerking
- loonsimulaties uit te voeren
- adhv fictieve gegevens, lonen simuleren en het effect bekijken op de loonkost
- de gerealiseerde loongegevens te vergelijken met de gesimuleerde gegevens en de verschillen automatisch weer te geven en te analyseren

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

---

*Wist u dat ....* EASYTIME een optie in de kijker heeft, nl. TIMEWEB

TIMEWEB is een uitbreiding op EASYTIME waarmee het mogelijk wordt de werknemers hun eigen tijdsregistratie te laten consulteren. Hierdoor kunnen ze ondermeer hun eigen priktijden en hun eigen tellers zoals verlof en recuperatie bekijken. Daarnaast biedt TIMEWEB de mogelijkheid om verlofaanvragen en overurenaanvragen in te dienen die door het diensthoofd kunnen verwerkt worden zodat de personeelsdienst hier geen extra tijd hoeft aan te spenderen.

Door middel van TIMEWEB beschikt u eveneens over een virtuele prikklok. Deze prikklok maakt het mogelijk om de tiktijden via de PC te registreren. Dit vermijdt dure investeringen voor badgeterminals op locaties waar weinig mensen werken.

Heeft u interesse of wenst u bijkomende informatie over deze module, neem vrijblijvend contact met EASYTIME op het nummer 051/48.01.27 of via [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be)

---

*Wist u dat ...* EASYPLAN een totaaloplossing biedt voor "personeelsbeheer"

Dankzij een modulaire opbouw biedt EASYPLAN u een totaaloplossing voor het beheer van uw personeelsgegevens, vervangingen, opleidingen, recruiteringsproces, evaluaties en competenties, documentbeheer en herinneringen. EASYPLAN is een 100% web-based toepassing die functioneert onder Linux, Unix en MS-Windows. Daardoor kan u op een zeer

---

vlotte manier uw personeel toelaten informatie in te geven en te consulteren via het internet of het intranet van uw bedrijf.

Graag meer informatie ? Contacteer onze commerciële dienst via e-mail op [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com).

Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
T 051 48 69 68  
F 051 48 69 13  
info@easypay-group.com

[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)