

April 2007

Inhoud

Inhoudstafel	2
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 1/2007	4 – 16
RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO) voor kwartaal 1/2007	17 – 20
Overheid	21
Vertrekvakantiegeld 2007: enkele knelpunten	22 – 23
Loonadministratie en fiscaliteit	24 – 26
Tijds krediet: wijzigingen vanaf 01.04.2007	27 – 28
Ontwerpwet tot uitvoering van het Interprofessioneel akkoord (IPA) 2007-2008	29 – 33
Easy-Services	34
Wist u dat ...?	35

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 veeveelvoudigd 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: 31.03.2007

Inhoudstafel

INHOUDSTAFEL	2
RSZ-AANGIFTE (DMFA) VANAF KWARTAAL 1/2007	4
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	4
2. DMFA - WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 1/2007	15
3. WIJZIGINGEN VANAF 01.04.2007	15
RSZ-AANGIFTE VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN (DMFA-PPL) VOOR KWARTAAL 1/2007	17
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	17
2. DMFA-PPL WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 1/2007.....	20
OVERHEID	21
1. DREMPELBEDRAGEN VAN PUBLIEKE MANDATARISSEN: GRENSBEDRAG BLIJFT 200 EUR	21
2. STATUUT VAN DE VLAAMSE LOKALE EN PROVINCIALE MANDATARIS	21
VERTREKVAKANTIEGELD 2007: ENKELE KNELPUNTEN	22
1. RSZ-BIJDRAGEN OP ENKEL VERTREKVAKANTIEGELD UITBETAALD VANAF 1 JANUARI 2007	22
2. VERMINDERING VAN DE ARBEIDSDUUR: UITBETALING VERTREKVAKANTIE-GELD VERPLICHT – PRAKTISCH VOORBEELD	22
3. IN WELKE GEVALLEN MOET EEN AFREKENING VAKANTIEGELD WORDEN GEMAAKT?.....	23
LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT	24
1. PC-PRIVÉ-PLAN: VERHOOGING VRIJGESTELD GEDEELTE VAN 1.600 EUR TOT 1.630 EUR.....	24
2. HUWELIJKS- EN ANCIËNNITEITSPREMIES: FISCUS NEEMT STANDPUNT RSZ OVER	24
3. NACHT-EN PLOEGENARBEID: VERHOOGING VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING BV VAN 5,63% TOT 10,7%	25
4. MOBILITEITSVERGOEDING: VERHOOGING BELASTINGVRIJ BEDRAG VAN 0,0744 EUR/KM TOT 0,1076 EUR/km	25
5. AANSLAG GEHEIME COMMISSIELONEN (309%) OOK VOOR VOORDELEN VAN ALLE AARD	26
6. JOBKORTING VOOR INKOMSTENJAAR 2007: VERMOEDELIIK VANAF MEI	26
TIJDSKREDIET: WIJZIGINGEN VANAF 01.04.2007	27
1. VERALGEMEEND RECHT OP 1/5 TIJDSKREDIET VOOR 55-PLUSSERS.....	27
2. LAGERE ANCIËNNITEITSVOORWAARDE VOOR WERKNEMERS OUDER DAN 50 EN 55 JAAR.....	27
3. BEPERKING VAN HET RECHT OP UITKERING BIJ VOLTIJD TIJDSKREDIET TOT 1 JAAR	28
4. BEPERKING VAN HET INKOMEN BIJ 1/5 LOOPBAANVERMINDERING T.O.V. EEN VOLTIJDSE TEWERKSTELLING	28
5. INWERKINGTREDING	28
ONTWERPWET TOT UITVOERING VAN HET INTERPROFESSIELE AKKOORD (IPA) 2007-2008	29
1. VERLENGING MAATREGEL VRIJSTELLING STARTBANENSTELSEL.....	29
2. VERLENGING BESTAANDE REGELINGEN O.M. INZAKE BRUGPENSIOEN.....	29
3. OUTPLACEMENT	29
4. BETAALD EDUCATIEF VERLOF	30
5. VEREENVOUDIGING AANPASSING ARBEIDSREGLEMENT BIJ INVOERING FLEXIBELE ARBEIDSREGELING.....	31
6. MOGELIJKE VERSTERKING FISCALE LASTENVERLAGING OP OVERUREN	31
7. VRIJSTELLING DOORSTORTING BV VAN 0,25% IN PROFITSECTOR VANAF 1 OKTOBER 2007..	32
8. SPECIFIEKE VRIJSTELLING DOORSTORTING BV VOOR DE CHAMPIGNONTEELT	33
9. VERLENGING SYSTEEM INNOVATIEPREMIES	33
10. AANVULLENDE VERGOEDING: BEZOLDIGING OF VERVANGINGSINKOMEN.....	33
EASY-SERVICES	34

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 Trimestriële update 1^{ste} kwartaal 2007. Deze vindt plaats op onderstaande data :

*Dinsdag 10 april 2007 (13h30 – 17h)
Hoofdkantoor Easypay Group
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
(Nederlandstalig)*

*Donderdag 12 april 2007 (13h30 – 17h)
Hotel Mercure Centre de Séminaires
Boulevard de Lauzelle 61
1348 Louvain-La-Neuve
(Franstalig)*

Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via Easy-Services (Contact : Els Pareit, tel 051/48.69.68 of mail els.pareit@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 brochures van de updates "Rel0704 - DmfA 1/2007 - DmfA-PPL 1/2007" en "Rel0705" (u wordt per mail op de hoogte gebracht van het tijdstip van oplevering).

RSZ-aangifte (DmfA) vanaf kwartaal 1/2007

1. RSZ-bijdragen

In onderstaand hoofdstuk worden volgende RSZ-nieuwigheden van het kwartaal 1/2007 behandeld:

1. Basisbijdragen: ongewijzigd
2. Bijdragen voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen: verlenging percentage
3. Enkel vertrekvakantiegeld bedienden
4. Bijzondere bijdrage en inhoudingen brugpensioen: uitstel tot 1 april
5. Bijzondere bijdrage en inhoudingen pseudo-brugpensioen
6. RSZ-bijdragen afhankelijk van het aantal werknemers in dienst vorig jaar: eventueel aan te passen
7. Bijzondere bijdrage Fonds voor Sluiting van de Ondernemingen (FSO): aanpassing percentages
8. Bijzondere bijdrage tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen: verlenging vrijstellingsvoorwaarden
9. PC-Privé-plan: indexatie bedrag
10. Einddatum maatregel RSZ-vermindering wetenschappelijk onderzoek: afgeschaft
11. Forfaitaire daglonen in het hotelbedrijf verhoogd
12. Gelegenheidswerknemers witloofteelt, land- en tuinbouw
13. Verhoging forfait Sociale Maribel
14. Versterking doelgroepvermindering herstructurering
15. Structurele vermindering: verhoging bovenste loongrens van het lagelooncomponent voor beschutte werkplaatsen
16. Eenmalige innovatiepremie: verlenging uitsluiting uit loonbegrip

1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, 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: verlenging percentage

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nr. 3.3.242 en 3.3.247.*

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

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

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

De bijdrage voor de risicogroepen moet enkel betaald worden in de ondernemingen en sectoren waar 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 en waarvoor bijgevolg geen afzonderlijke bijdrage aan de RSZ moet worden betaald.

1.3. Enkel vertrekvakantiegeld bedienden

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nr. 3.1.307 & 4.2.102, 4.2.204 & 4.3.105, 4.3.107.

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

1.3.1. Aanpassing percentages vertrekvakantiegeld

De percentages vertrekvakantiegeld werden aangepast en kunnen als volgt worden weergegeven:

Vertrekvakantiegeld uitbetaald vóór 1 januari 2007	Vertrekvakantiegeld uitbetaald na 1 januari 2007
-8% enkel vertrekvakantiegeld	-7,67% enkel vertrekvakantiegeld
-6,8% dubbel vertrekvakantiegeld	-6,8% dubbel vertrekvakantiegeld
-0,54% aanvullend vertrekvakantiegeld	-0,87% aanvullend vertrekvakantiegeld

1.3.2. Sociale bijdragen op enkel vertrekvakantiegeld

Op het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald vóór 1 januari 2007 (8%) waren geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd. Dit werd immers niet als loon beschouwd voor het berekenen van RSZ-bijdragen.

Het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald vanaf 1 januari 2007 (7,67%) wordt voortaan wel als loon beschouwd voor het berekenen van RSZ-bijdragen. Dit impliceert dan ook dat er op dit enkel vertrekvakantiegeld gewone werkgeversbijdragen en werknemersbijdragen (13,07%) moeten betaald worden.

Uitzondering: Voor de interimsector en de tijdelijke werknemers die onderworpen zijn aan de Wet van 24 juli 1987 zijn echter geen sociale bijdragen verschuldigd op het enkel vertrekvakantiegeld.

1.3.3. Sociale bijdragen op enkel vakantiegeld bij opname vakantie

Om de sociale bijdragen te berekenen op het enkel vakantiegeld bij opname van de vakantie, moet men voortaan rekening houden met de al dan niet reeds betaalde sociale bijdragen op het enkel vertrekvakantiegeld. Dit is noodzakelijk om te vermijden dat twee maal RSZ-bijdragen op hetzelfde gedeelte vakantiegeld zouden worden betaald.

Het statuut waarin de werknemer zich bevindt bij enerzijds uitdiensttreding en anderzijds bij opname van de vakantie, speelt hierin een doorslaggevende rol. Hierbij kunnen we een 4-tal hypothesen onderscheiden:

a) Gewone bediende bij uitdiensttreding → gewone bediende bij opname vakantie

De werkgever mag bij het opnemen van de vakantie voor de berekening van de RSZ-bijdragen het enkel vertrekvakantiegeld in mindering brengen van het enkel vakantiegeld (de aftrek mag evenwel nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt).

M.a.w. in deze hypothese worden bijgevolg wel sociale bijdragen betaald op het enkel vertrekvakantiegeld maar niet op het overeenstemmende gedeelte van het vakantiegeld bij opname van de vakantie.

b) Gewone bediende bij uitdiensttreding → uitzendkracht/tijdelijke werknemer bij opname vakantie

Idem als bij a)

c) *Uitzendkracht/ tijdelijke werknemer bij uitdiensttreding* → *gewone bediende bij opname vakantie*

De werkgever mag bij het opnemen van de vakantie voor de berekening van de RSZ-bijdragen het enkel vertrekvakantiegeld in mindering brengen van het enkel vakantiegeld (de aftrek mag evenwel nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt).

M.a.w. in deze hypothese worden bijgevolg noch sociale bijdragen betaald op het enkel vertrekvakantiegeld noch op het overeenstemmende gedeelte van het vakantiegeld bij opname van de vakantie.

d) *Uitzendkracht/ tijdelijke werknemer bij uitdiensttreding* → *uitzendkracht/tijdelijke werknemer bij opname vakantie*

De werkgever berekent bij opname van de vakantie het bedrag van het enkel vakantiegeld alsof de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou gewerkt hebben. De werkgever berekent de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen op het volledige bedrag enkel vakantiegeld.

M.a.w. in deze hypothese worden bijgevolg geen sociale bijdragen betaald op het enkel vertrekvakantiegeld maar wel op het vakantiegeld bij opname van de vakantie.

1.3.4. Drie nieuwe bezoldigingscodes DmfA

- Bezoldigingscode 7 = Enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden na 1 januari 2007 die GEEN contract voor tijdelijke arbeid en/of uitzendarbeid hebben.
- Bezoldigingscode 11 = Enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden na 1 januari 2007 die WEL een contract voor tijdelijke arbeid en/of uitzendarbeid hebben.
- Bezoldigingscode 12 = Gedeelte van het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met het enkel vertrekvakantiegeld dat reeds door de vorige werkgever werd uitbetaald en aangegeven met de looncodes 7 of 11.

1.3.5. Werkbonus en werkgeversbijdragevermindering

- Op het moment van uitbetaling van het enkel vertrekvakantiegeld houdt men voor het bepalen van het referteloon voor de werkbonus of structurele vermindering GEEN rekening met de looncodes (7 of 11) die overeenstemmen met het enkel vertrekvakantiegeld. Op dit bedrag mag noch werkbonus noch structurele vermindering worden berekend.
- Op het moment van uitbetaling van het enkel vakantiegeld bij opname vakantie houdt men voor het bepalen van het referteloon voor de werkbonus of structurele vermindering WEL rekening met de looncode (12) die overeenstemt met het enkel vertrekvakantiegeld. Op dit bedrag mogen zowel werkbonus als structurele vermindering worden berekend.

Opmerking: Indien de werkbonus groter zou zijn dan de RSZ-werknemersbijdrage, dan mag de werkgever het resterende deel van de werkbonus aftrekken van de werknemersbijdrage van de volgende maand. Dit kan echter enkel binnen hetzelfde kwartaal.

1.3.6. Schema

Schematisch kan deze regeling als volgt worden weergegeven:

Vanaf 01.01.2007	Werknemers die NIET ressorteren onder Wet van 24 juli 1987	Werknemers die WEL ressorteren onder Wet van 24 juli 1987
% enkel vertrekvakantiegeld	- 7,67% enkel VKG - 6,80% dubbel VKG - 0,87% aanvullend VKG	- 7,67% enkel VKG - 6,80% dubbel VKG - 0,87% aanvullend VKG
Sociale bijdragen bij uitdiensttreding	WEL sociale bijdragen op enkel vertrekvakantiegeld (7,67%)	GEEN sociale bijdragen op enkel vertrekvakantiegeld (7,67%)
Sociale bijdragen op enkel vakantiegeld bij opname van de vakantie	a) Gewone bediende bij uitdiensttreding → gewone bediende bij opname vakantie Sociale bijdragen op: bedrag enkel vakantiegeld – bedrag enkel vertrekvakantiegeld (max. bedrag enkel vakantiegeld) b) Gewone bediende bij uitdiensttreding → uitzendkracht/tijdelijke werknemer bij opname vakantie Idem als hierboven onder a)	a) Uitzendkracht/ tijdelijke werknemer bij uitdiensttreding → gewone bediende bij opname vakantie Sociale bijdragen op: bedrag enkel vakantiegeld – bedrag enkel vertrekvakantiegeld (max. bedrag enkel vakantiegeld) b) Uitzendkracht/ tijdelijke werknemer bij uitdiensttreding → uitzendkracht/tijdelijke werknemer bij opname vakantie Sociale bijdragen op: bedrag enkel vakantiegeld
Bezoldigingscodes DMFA	- bezoldigingscode 7 bij uitbetaling vertrekvakantiegeld - bezoldigingscode 12 bij opname vakantie	- bezoldigingscode 11 bij uitbetaling vertrekvakantiegeld - bezoldigingscode 12 bij opname vakantie
Werkbonus en werkgeversbijdragevermindering bij uitdiensttreding	NIET meetellen: enkel vertrekvakantiegeld (bezoldigingscode 7)	NIET meetellen: enkel vertrekvakantiegeld (bezoldigingscode 11)
Werkbonus en werkgeversbijdragevermindering bij opname van de vakantie	WEL meetellen: bedrag vakantiegeld overeenstemmend met reeds uitbetaald bedrag enkel vertrekvakantiegeld (bezoldigingscode 12)	WEL meetellen: bedrag vakantiegeld overeenstemmend met reeds uitbetaald bedrag enkel vertrekvakantiegeld (bezoldigingscode 12)

1.3.7. Voorbeeld

GEGEVENS		
<p>Een werknemer was in 2006 tewerkgesteld bij A en werkt nu sinds maart 2007 bij B</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brutomaandloon bij vroegere werkgever A = 2.000 EUR - Brutomaandloon bij huidige werkgever B = 3.000 EUR <p>Op basis van zijn prestaties bij werkgever A in 2006 heeft werknemer recht op 20 vakantiedagen in 2007. In mei 2007 neemt deze werknemer zijn hoofdvakantie op, nl. 15 vakantiedagen. Daarnaast zijn er ook nog 6 gewerkte dagen.</p>		
WERKGEVER A	WERKGEVER B	WERKGEVER B
<p>Berekening enkel vertrekvakantiegeld</p> <p>1) <u>Saldo enkel VKG</u> = 13 (incl. eindejaarspremie) x 2.000 EUR = 26.000 EUR x 7,67% = 1.994,20 EUR</p> <p>2) <u>Vervroegd enkel VKG</u> = 2 x 2.000 EUR = 4.000 EUR x 7,67% = 306,80 EUR</p> <p>TOTAAL enkel vertrekvakantiegeld = 1.994,20 + 306,80 = 2.301,00 EUR</p>	<p>Verrekening in één keer bij opname hoofdvakantie:</p> <p>Normaal loon voor mei 2007 = 3.000 EUR</p> <p>MAAR: Verrekening 20/20 vertrekvakantiegeld van werkgever A!!! <u>Vergelijk:</u> Gezien 7,67% x 26.000 (A) < 7,67% x 36.000 (B) mag werkgever B het enkel VKG van werkgever A VOLLEDIG in mindering brengen: = 3.000 EUR – 1.994,20 EUR = 1.005,80 EUR</p>	<p>Verrekening pro rata per opgenomen vakantiedag</p> <p>1) <u>Enkel vakantiegeld voor mei 2007</u> = 15/21 van 3.000 EUR voor vakantiedagen = 2.142,85 EUR</p> <p>MAAR: Verrekening 15/20 van vertrekvakantiegeld van werkgever A!!! <u>Vergelijk:</u> Gezien 7,67% x 26.000 (A) < 7,67% x 36.000 (B) mag het enkel VKG van werkgever A VOLLEDIG in mindering worden gebracht = 2.142,85 EUR – 15/20 van 1.994,20 EUR = 2.142,85 EUR – 1.495,66 EUR = 647,20 EUR</p> <p>2) <u>Loon voor gewerkte dagen in mei 2007</u> = 6/21 van 3.000 EUR = 857,14 EUR</p> <p>TOTAAL enkel vakantiegeld + loon = 647,20 + 857,14 = 1.504,34 EUR</p>
<p>Bezoldigingscodes DMFA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezoldigingscode 7 = 2.301,00 EUR 	<p>Bezoldigingscodes DMFA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezoldigingscode 1 = 1.005,80 EUR - Bezoldigingscode 12 = 1.994,20 EUR 	<p>Bezoldigingscodes DMFA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezoldigingscode 1 = 1.504,34 EUR - Bezoldigingscode 12 = 1.495,66 EUR
<p>Werkbonus en werkgeversbijdragevermindering</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezoldigingscode 7 = 2.301,00 EUR NIET meetellen in referteloon 	<p>Werkbonus en werkgeversbijdragevermindering</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezoldigingscode 1 = 1.005,80 EUR WEL meetellen in referteloon - Bezoldigingscode 12 = 1.994,20 EUR WEL meetellen in referteloon 	<p>Werkbonus en werkgeversbijdragevermindering</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezoldigingscode 1 = 1.504,34 EUR WEL meetellen in referteloon - Bezoldigingscode 12 = 1.495,66 EUR WEL meetellen in referteloon

1.4. Bijzondere bijdrage en inhoudingen brugpensioen: uitstel tot 1 april 2007

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nieuwigheden.

De inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen betreffende de bijzondere bijdragen en inhoudingen op brugpensioen werd oorspronkelijk voorzien op 1 januari 2007. Dit werd echter uitgesteld tot 1 april 2007 en wordt nu opnieuw voor

onbepaalde tijd uitgesteld. Wij houden u uiteraard van het vervolg van dit verhaal op de hoogte. Tot dan blijven de huidige bepalingen inzake brugpensioen van kracht.

1.5. Bijzondere bijdrage en inhoudingen pseudo-brugpensioenen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nr. 3.3.280, 3.3.285-286 & nieuwigheden.

- K.B. van 22 maart 2006, B.S. 21 maart 2006.

In de oorspronkelijke regeling omtrent pseudo-brugpensioenen (K.B. 22 maart 2006- zie News juli 2006) gold een uitstel tot 1 januari 2007 van de maatregel die voorziet in een verdubbeling van de werkgeversbijdrage en werknemersinhoudingen indien de CAO of het collectief – of individueel akkoord vermeldt dat de uitbetaling onderbroken wordt in het geval van werkhervatting (tot 31 december 2007) of niet expliciet vermeldt dat de

aanvulling moeten worden doorbetaald (vanaf 1 januari 2008).

Deze maatregel is enkel van toepassing in geval van volledige werkloosheid, niet voor tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties.

Deze maatregel treedt nu effectief in werking vanaf 1 januari 2007 en kan als volgt worden weergegeven:

Vanaf 1 januari 2007	Werkgeversbijdrage	Werknemersbijdragen
CAO, collectief – of individueel akkoord voorziet WEL expliciet dat aanvullende vergoeding wordt stopgezet in geval van werkhervatting MAAR er is GEEN werkhervatting	64,50% op de aanvullende vergoeding	- 7% RVP op de totale vergoeding* - 6% RVA op de totale vergoeding*
CAO, collectief – of individueel akkoord voorziet WEL expliciet dat aanvullende vergoeding wordt stopgezet in geval van werkhervatting MAAR er is WEL werkhervatting	64,50% op de aanvullende vergoeding	- 7% RVP op de totale vergoeding*

* Onder totale vergoeding dient te worden begrepen de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding

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

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nr. 3.2.204, 3.3.209.

Bepaalde patronale RSZ-bijdragen zijn afhankelijk van het aantal werknemers dat

de werkgever in dienst heeft gehad tijdens het vorig kalenderjaar. Met het oog op een

correcte berekening van de bijdragen in het jaar 2007 zal het aantal werknemers in de loop van 2006 moeten geverifieerd worden en zondig zullen een aantal velden in de werkgeverssignaletiek moeten aangepast worden.

1.6.1. Bijdrage Fonds voor Sluiting van de Ondernemingen: basisbijdrage

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

- 20 of meer werknemers: 0,20% (0,21% met loonmatiging)
- Minder dan 20 werknemers: 0,18% (0,19% met loonmatiging)

Dit gemiddeld aantal werknemers wordt bekomen door het aantal werknemers aangegeven op het einde van elk kwartaal

op te tellen en te delen door het aantal kwartalen waarvoor men een RSZ-aangifte heeft ingediend.

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

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

Deze bijdrage is slechts verschuldigd voor werkgevers die op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar (in casu op 30 juni 2006) minstens 10 werknemers tewerkstelden. Voor werkgevers die pas na 30 juni 2006 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.

1.7. Bijzondere bijdrage Fonds voor Sluiting van de Ondernemingen: aanpassing percentages

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nr. 3.3.215.*

Naast de basisbijdrage voor Fonds voor Sluiting van de Ondernemingen wordt eveneens de bijzondere bijdrage aangepast. Deze bedraagt vanaf 1 januari

2007 0,15% (0,16% met loonmatiging) van de brutolonen van de werknemers (aan 108% voor de arbeiders).

1.8. Bijzondere bijdrage tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen: verlenging van de vrijstellingsvoorwaarden

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nr. 3.3.265.*

- *K.B. van 7 januari 2007, B.S. 25 januari 2007.*

In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, een bijdrage van 0,10% verschuldigd ter financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en de anciënniteitstoelage voor oudere werklozen verschuldigd.

Bepaalde categorieën werkgevers kunnen echter van deze bijdrage worden vrijgesteld op voorwaarde dat zij:

- in 1996 gebonden waren door een nieuwe of voortgezette CAO die voorzag in een inspanning van minimaal 0,20% bestemd voor de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie het begeleidingplan van toepassing is;
- in 1997-1998, in 1999-2000, in 2001-2002 en in 2003-2004 gebonden waren door een dergelijke CAO;
- het bedrag dat met deze inspanning overeenstemt vanaf 1997 rechtstreeks gestort hebben aan een VZW die dit

bedrag aangewend heeft voor de opleiding, vorming of tewerkstelling van deze categorieën;

Bovenstaande vrijstellingsvoorwaarden worden nu retroactief verlengd voor de

werkgevers die dergelijk stelsel verderzetten voor 2005-2006. De RSZ meldt reeds officieus dat deze vrijstellingsvoorwaarden ook voor 2007-2008 zullen gelden.

1.9. PC-Privé-plan: indexatie bedrag

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nr. 3.1.327.*

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

Deze tussenkomst is onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van belastingen en van RSZ-bijdragen. De maximum-tussenkomst van de werkgever werd geïndexeerd en bedraagt 1.630 EUR (voorheen: 1.600 EUR in 2006) per aanbod sinds 1 januari 2007.

1.10. Einddatum maatregel RSZ-vermindering wetenschappelijk onderzoek: afgeschaft!

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nr. 4.3.901, 4.3.905.*
- Programmawet van 27 december 2006, B.S. 28 december 2006, p. 75178.

Sedert 1996 bestaat er onder welbepaalde voorwaarden een specifieke RSZ-bijdragevermindering voor wetenschappelijk onderzoek. Deze reglementering voorzag als uiterste einddatum tot wanneer men deze RSZ-vermindering kon genieten 31 december 2003.

Vanaf 1 januari 2007 wordt de bepaling dat deze RSZ-vermindering geen uitwerking kan hebben na 31 december 2003 geschrapt. Dit betekent bijgevolg dat betrokken werkgevers ook na 31 december 2003 verder kunnen blijven genieten van deze RSZ-vermindering.

1.11. Forfaitaire daglonen in het hotelbedrijf verhoogd

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nieuwigheden & tussentijdse info*

De berekeningsbasis voor de forfaitaire daglonen in het hotelbedrijf werd retroactief vanaf 1 januari 2007 gewijzigd, met als gevolg een verhoging van de dagbedragen.

de RSZ-instructies 2007/1 onder rubriek "Tussentijdse info".

De actuele bedragen 2007 kunt U terugvinden op www.socialsecurity.be bij

1.12. Gelegenheidswerknemers witloofteelt, tuin- en landbouw

Verwijzing:

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nieuwigheden*

De werkgevers actief in de witloofteelt waarvan $\frac{3}{4}$ van de omzet van het vorige kalenderjaar wordt gevormd door de witloofteelt en die een beroep doen op gelegenhedswerknemers, kunnen deze laten werken tijdens een periode van 100 dagen met een forfait gelegenhedswerknemer tuinbouwsector. De

eerste 65 dagen wordt gebruik gemaakt van het gewone forfait tuinbouw en de volgende 35 dagen van een verhoogde forfait tuinbouw. Daarnaast worden de forfaits land- en tuinbouw, op basis waarvan de RSZ-bijdragen worden berekend, aangepast als volgt:

01.01.2007	Aantal dagen	Forfaitair dagloon
Landbouwsector	30 dagen	14,20 EUR (voorheen: 11,58 EUR)
Tuinbouwsector	65 dagen	13,86 EUR (voorheen: 11,58 EUR)
Witloofteelt	100 dagen	- 13,86 EUR voor eerste 65 dagen - 17,33 EUR voor volgende 35 dagen

Vanaf 1 januari 2007 volgen de voornoemde bedragen de evolutie van de index en de evolutie van de conventionele

lonen van de sector. De nodige koninklijke en ministeriële besluiten moeten nog worden opgemaakt.

1.13. Verhoging forfait Sociale Maribel

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nieuwigheden.
- K.B. van 28 februari 2007, B.S. 8 maart 2007.

Sociale maribel is een regeling ter bevordering van de werkgelegenheid in de non-profitsector. De overheid kent een vermindering van bijdragen toe aan de ondernemingen en instellingen die bijkomende aanwervingen doen. De bedragen worden in het socialemaribelfonds van de sector gestort. Het fonds moet de gelden gebruiken om

extra tewerkstelling te subsidiëren in de sector.

Vanaf 1 januari 2007 bedraagt de vermindering bij de betrokken werkgevers 365 EUR (voorheen: 354,92 EUR) per rechtgevend werknemer in het betrokken kwartaal.

1.14. Versterking doelgroepvermindering herstructurering

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nieuwigheden.

Voor werknemers die worden ontslagen in het kader van een herstructurering zijn er enkele wijzigingen op til die reeds vanaf 1 januari 2007 gevolgen zouden hebben. Zo wordt o.m. voorzien dat:

- de verminderingskaarten herstructureeringen A en B worden afgeschaft en

vervangen door één verminderingskaart herstructureringen;

- RSZ-bijdragevermindering voor werkgevers wordt opgetrokken;
- RSZ-bijdragevermindering voor werknemers wijzigt.

1.14.1. De verminderingskaarten herstructurering

Voor 01.01.2007	Vanaf 01.01.2007
<p><u>Verminderingskaart herstructurering A</u> - wordt automatisch door RVA overgemaakt aan elke werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering en ingeschreven bij de tewerkstellingscel. - <u>duur</u>: gedurende max. 8 kwartalen telkens één kwartaal geldig en verlengbaar.</p> <p><u>Verminderingskaart herstructurering B</u> - wordt overgemaakt in geval van indiensttreding van de werknemer bij een nieuwe werkgever tijdens de geldigheidsperiode van verminderingskaart A. - <u>duur</u>: geldig vanaf de indiensttreding tot het einde van het tweede kwartaal volgend op het kwartaal van indiensttreding.</p>	<p><u>Verminderingskaart herstructurering</u> - wordt automatisch door RVA overgemaakt aan elke werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering en ingeschreven bij de tewerkstellingscel. - <u>duur</u>: geldig vanaf de inschrijving in de tewerkstellingscel tot 12 maanden later, gerekend van datum tot datum.</p>

1.14.2. RSZ- bijdrageverminderingen voor werkgevers

Voor 1 januari 2007 kon een werkgever die een werknemer, ontslagen in het kader van een herstructurering, in dienst nam, aanspraak maken op een RSZ-vermindering van max. 400 EUR per kwartaal gedurende max. 3 kwartalen, nl. te rekenen vanaf het kwartaal van indiensttreding t.e.m. het 2^{de} daaropvolgende kwartaal.

Vanaf 1 januari 2007 kan de RSZ-vermindering voor de werkgever als volgt worden weergegeven:

Leeftijd WN bij indiensttreding	Refertekwartaalloon	Bedrag en duur van de vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen
< 30 jaar	<= 5.870,71 EUR	1.000 EUR per kwartaal (*) gedurende het kwartaal 1 tot 5
	> 5.870,71 EUR	GEEN
>= 30 jaar en < 45 jaar	<= 12.000 EUR	1.000 EUR per kwartaal (*) gedurende het kwartaal 1 tot 5
	>= 12.000 EUR	GEEN
>= 45 jaar	<= 12.000 EUR	- 1.000 EUR per kwartaal (*) gedurende het kwartaal 1 tot 5 - 400 EUR per kwartaal (*) gedurende het kwartaal 6 tot 21
	> 12.000 EUR	GEEN

(*) Voor een voltijdse tewerkstelling gedurende een volledig kwartaal. Bij onvolledige tewerkstellingen worden de bedragen geproportioneerd.

1.14.3. RSZ- bijdragevermindering voor werknemers

Voor 1 januari 2007 kon een werknemer die was ontslagen in het kader van een herstructurering en opnieuw aan de slag ging bij een nieuwe werkgever, aanspraak maken op een vermindering van de RSZ-werknemersbijdragen van 133,33 EUR per maand voor tewerkstellingsperiodes

gelegen tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart B.

Vanaf 1 januari 2007 kan de RSZ-vermindering voor de werknemer als volgt worden weergegeven:

Leeftijd WN bij indiensttreding	Refertemaandloon	Bedrag en duur van de vermindering van de RSZ-werknemersbijdragen
< 30 jaar	<= 1.956,90 EUR	133,33 EUR per maand (*) - vanaf de maand waarin de eerste tewerkstelling voor een nieuwe werkgever is aangevat tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart - tot het einde van het tweede kwartaal volgend op die datum
	> 1.956,90 EUR	GEEN
>= 30 jaar	<= 4.000 EUR	133,33 EUR per maand (*) - vanaf de maand waarin de eerste tewerkstelling voor een nieuwe werkgever is aangevat tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart - tot het einde van het tweede kwartaal volgend op die datum
	> 4.000 EUR	GEEN

(*) Voor een voltijdse tewerkstelling gedurende een volledige maand. Bij onvolledige tewerkstellingen worden de bedragen geproportioneerd. Voor arbeiders wordt het voordeel met 1,08 vermenigvuldigd.

1.14.4. Inwerkingtreding

Bovenstaande bepalingen worden voorzien in werking te treden vanaf 1 januari 2007. De nodige uitvoeringsbesluiten zijn evenwel nog niet

gepubliceerd in B.S. Hierbij dient ook rekening te worden gehouden met enkele overgangsbepalingen.

1.15. Structurele vermindering: verhoging bovenste loongrens van het lagelooncomponent voor beschutte werkplaatsen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nieuwigheden.

Het forfaitaire bedrag van de structurele vermindering wordt verhoogd indien het refertekwartaalloon lager is dan een vastgestelde loongrens. Voor beschutte werkplaatsen wordt deze loongrens vanaf 1 januari 2007 vastgesteld op 6.260,58

EUR (voorheen: 6.157,78 EUR). Niettegenstaande dit bedrag nog niet gepubliceerd is in het Belgisch Staatsblad, laat de RSZ weten hier toch reeds rekening mee te houden.

Categorie tewerkstelling werknemer	Kwartaalloon (in euro)	Structurele vermindering Basisbedrag (in euro)
Categorie 3 (PC 327 beschutte werkplaatsen)	Refertekwartaalloon $S < 6.260,58$	$471 + 0,1444 \times (6.260,58 - S)$
	Refertekwartaalloon $S = > 6.260,58$	471
	Aangegeven kwartaalloon $W > 12.000$	$471 + 0,0600 \times (W - 12.000)$

1.16. Eenmalige innovatiepremie: verlenging uitsluiting uit loonbegrip

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, nieuwigheden.

In 2006 werd de mogelijkheid ingevoerd om éénmalig een innovatiepremie toe te kennen aan bepaalde werknemers. Met deze innovatiepremie kunnen ondernemingen werknemers belonen voor het bedenken van een nieuw of vernieuwd product of een nieuw productieproces. Deze innovatiepremies zijn onder bepaalde voorwaarden vrij van zowel werkgevers- als werknemersbijdragen. Bovendien is de premie niet belast. De voorwaarden voor de toekenning van een

premie zijn onder andere dat ze niet meer mag bedragen dan één bruto maandloon en dat de aanvraag moet worden ingediend bij de FOD Economie.

De RSZ meldt nu dat de uitsluiting van de eenmalige innovatiepremie uit het loonbegrip naar alle waarschijnlijkheid zal worden verlengd. Deze uitsluiting uit het loonbegrip geldt echter **onder voorbehoud** van publicatie van de verlenging van de innovatiepremie.

2. DmfA - wijzigingen voor kwartaal 1/2007

Voor kwartaal 2007/1 gelden volgende wijzigingen op vlak van DmfA:

1. Bezoldigingscodes enkel vertrekvakantiegeld
2. Arbeidstijdcode seniorvakantie: aangifte via indicatieve code arbeidstijd 73
3. Verminderingscodes herstructurering

De wijzigingen met betrekking tot de DmfA worden behandeld in de technische brochure van de update "Rel0704 - DmfA 1/2007 - DmfA-PPL 1/2007".

3. Wijzigingen vanaf 01.04.2007

In deze rubriek komen volgende items kort aan bod:

1. Nieuwe doelgroepvermindering voor oudere werknemers.
2. Nieuwe forfaitaire daglonen voor werknemers uit de horeca.

3.1. Nieuwe doelgroepvermindering voor oudere werknemers

Verwijzing:

- *Wet 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, B.S. 30 december 2005, p. 5726*

Deze nieuwe doelgroepvermindering voor oudere werknemers vanaf 50 jaar werd in het vooruitzicht gesteld door de Wet op het Generatiepact. Het uitvoeringsbesluit met de verdere voorwaarden en regels werd nog niet gepubliceerd in het B.S. De inwerkingtreding evenwel is voorzien vanaf 1 april 2007.

3.1.1. Welke werkgevers

Enkel werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan alle takken van de sociale zekerheid, kunnen deze nieuwe doelgroepvermindering genieten (cfr. bestaande vermindering oudere werknemers 57 jaar).

3.1.2. Welke werknemers

De betrokken werknemers moeten cumulatief aan volgende voorwaarden voldoen:

- onderworpen zijn aan alle takken van de sociale zekerheid;
- op de laatste dag van het betrokken kwartaal minstens 50 jaar zijn;
- brutoreferteloon < 12.000 EUR per kwartaal
- behoren tot categorie 1 van de structurele vermindering (d.w.z. arbeiders en bedienden uit de private profitsector, inclusief gezins- en bejaarden hulp).

3.1.3. Verminderingsbedrag

Het basisbedrag van de nieuwe vermindering ouderen is gelijk aan een percentage van 400 EUR (G2). Dit verminderingsbedrag verhoogt bij stijging van de leeftijd (cfr. infra).

3.1.4. Cumul met bestaande doelgroepvermindering oudere werknemers 57 jaar

De werkgever kan genieten van de cumul van beide doelgroepverminderingen vanaf de leeftijd van 57 jaar op voorwaarde dat aan elk van de voorwaarden van beide doelgroepverminderingen is voldaan. Een aparte berekeningsformule legt de berekening van de cumul van de twee doelgroepverminderingen vast

Leeftijd	Bestaande DGV 57 jaar	Nieuwe DGV 50 jaar	Cumul
50 jaar	/	50 EUR	/
51 jaar	/	100 EUR	/
52 jaar	/	150 EUR	/
...	/	...	/
56 jaar	/	350 EUR	/
57 jaar	400 EUR	/	400 EUR
58 jaar	400 EUR	/	450 EUR
59 jaar	400 EUR	/	500 EUR
...
65 jaar	400 EUR	/	800 EUR
66 jaar	400 EUR max.	/	800 EUR max.
...

3.1.5. Inwerkingtreding

De inwerkingtreding is voorzien vanaf 1 april 2007. Het uitvoeringsbesluit is evenwel nog niet gepubliceerd in B.S.

3.2. Nieuwe forfaitaire daglonen voor werknemers uit de horeca

De berekeningsbasis voor de forfaitaire daglonen uit de horeca wordt verhoogd vanaf 1 april 2007. Hierover is een

Koninklijk en Ministerieel Besluit in de maak. Meer nieuws hierover zal volgen in de loop van het volgende kwartaal.

RSZ-aangifte voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (DmfA-PPL) voor kwartaal 1/2007

In deze rubriek vindt U een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op vlak van de DmfA-PPL voor het kwartaal 1/2007. Deze rubriek is enkel van toepassing voor de plaatselijke en provinciale besturen.

1. RSZ-bijdragen

1.1. Basisbijdragen: verhoging pensioenbijdrage voor vastbenoemden aangesloten bij het stelsel van de nieuwe bij de rijksdienst aangeslotenen (Pool 2)

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, 1.3.701.*

Het percentage van de bijdragevoet die toegepast wordt voor het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (pool 2) werd voor 2007 vastgesteld op 34,5% (t.o.v. 2006: 32,5%).

Met uitzondering van deze aanpassing, zijn de basisbijdragen ongewijzigd.

1.2. Deeltijdse werknemers in de gezondheidssector in het stelsel van de eindeloopbaan of vrijstelling van arbeidsprestaties

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, 1.4.301.*

- *Easypay News januari 2007, p. 12.*

Voor bepaalde personeelsleden in de gezondheidssector zijn er maatregelen voorzien inzake de vrijstelling van arbeidsprestaties en/of eindeloopbaan vanaf de leeftijd van 45 jaar. Deze personen kunnen kiezen tussen de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van het loon of het behoud van arbeidsprestaties mits toekenning van een premie.

De deeltijdse personeelsleden hebben recht op een proportioneel berekende vrijstelling of premie.

Aan een deeltijds personeelslid moet de werkgever – drie maanden vóór het intreden in het stelsel van de

eindeloopbaan – voorstellen om de wekelijkse arbeidsduur te verhogen a rato van het aantal uren vrijstelling van prestaties voorzien voor de leeftijdscategorie waartoe hij behoort.

- Indien de werknemer hiermee instemt, wordt zijn arbeidsovereenkomst gewijzigd en geniet hij van een hoger recht in het kader van de eindeloopbaanregeling.
- Indien de werknemer het voorstel weigert, wordt de wekelijkse arbeidsduur van zijn arbeidsprestaties voorzien voor de leeftijdscategorie waartoe hij behoort, verminderd en dit proportioneel volgens zijn wekelijkse arbeidsduur ten opzichte van een voltijds tewerkgestelde werknemer.

Situatie	Effectieve tewerkstelling	Gemiddeld aantal uren per week (Q/S)	Aan te geven uren in DmfA-PPL	Basis waarop loon wordt berekend
Normaal	19/38	19/38	247 uren (13x19)	19/38 ^{ste} van voltijds loon
Vrijstelling prestatie – instemming met verhoging arbeidsduur	19/38	20/38	260 (13x20)	20/38 ^{ste} van voltijds loon
Vrijstelling van prestatie – geen instemming met verhoging arbeidsduur	18/38	19/38	247 (13x19)	19/38 ^{ste} van voltijds loon
Geen vrijstelling – wel premie	19/38	19/38	247 (13x19)	19/38 ^{ste} van voltijds loon + premie apart aan te geven

1.3. Stagiairs in stageperiode voorafgaand aan statutaire tewerkstelling zijn contractuele werknemers

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, 3.1.202.

Stagiairs zijn personeelsleden die zich in de stageperiode bevinden die voorafgaat aan de statutaire aanstelling. De RSZPPO verduidelijkt in haar onderrichtingen dat

deze stagiairs, voor wat de sociale zekerheid betreft, worden gelijkgesteld met contractuele werknemers.

1.4. Uitbreiding van de niet-beschermde lokale mandatarissen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, 3.2.102.

- Art. 105 van de wet diverse bepalingen van 27 december 2006, B.S. 28 december 2006, p. 75288.

1.4.1. Inleiding

De lokale mandatarissen die niet sociaal beschermd zijn als werknemer, ambtenaar of zelfstandige genieten een suppletief sociaal statuut gedurende de uitoefening van hun mandaat. Daardoor zijn zij onderworpen aan de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheidsregeling en de gezinsbijslagregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers. Bijgevolg moeten deze

personen ook aangegeven worden aan de RSZPPO (onder het kengetal 721) en moet voor hen een Dimona gebeuren.

1.4.2. Uitbreiding toepassingsgebied

De regeling voor de niet beschermdde lokale mandatarissen was aanvankelijk voorbehouden voor de burgemeesters, de schepenen en de voorzitters van de OCMW's. Ze wordt vanaf 1 januari 2007 uitgebreid tot de voorzitters van

intercommunales, de voorzitters van OCMW-verenigingen, de adjunct-voorzitters van de OCMW's en de leden van de Bestendige Deputatie van de provincies.

1.4.3. Meewerkende echtgenoten: verduidelijking

Bij de opsomming van de personen die een politiek mandaat op lokaal vlak kunnen bekleden, werd een nieuwe categorie toegevoegd nl. de meewerkende echtgenoot van de zelfstandige. Deze is

sinds 1 juli 2005 onderworpen aan het volledige sociaal statuut van de zelfstandigen (maxi-statuut). Deze verplichte onderwerping geldt echter niet voor de meewerkende echtgenoten die geboren zijn vóór 1 januari 1956. Zij kunnen zich vrijwillig onderwerpen aan het maxi-statuut. Enkel de mandataris die als meewerkende echtgenoot niet beschermd is door het maxi-statuut, geniet bijgevolg van het suppletief sociaal statuut van de niet beschermde lokale mandatarissen.

1.5. Aangepaste bedragen vanaf 01.01.2007

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, 3.3.505 en 3.3.602.*

1.5.1. 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.

1.5.2. Kunstenaar-vrijwilligers

De grensbedragen voor de kleine vergoedingen van de kunstenaars werden 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.

1.6. Werkbonus: uitsluiting enkel vertrekvakantiegeld en attractiviteitspremie

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, 5.1.103.*

- *Hoofdstuk RSZ aangifte, 1.3.5. Werkbonus en werkgeversbijdragenvermindering*

In de onderrichtingen verduidelijkt de RSZPPO dat het enkel vertrekvakantiegeld en de eindejaarspremies uitgesloten worden voor het bepalen van het referentemaandloon voor de berekening van de werkbonus. Met eindejaarspremies bedoelt men onder meer de attractiviteitspremie die wordt toegekend aan de personeelsleden van de openbare ziekenhuizen.

Bij de nieuwe werkgever wordt voor de berekening van het referentemaandloon daarentegen WEL rekening gehouden met het enkelvoudig vakantiegeld dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever.

Voor het overige wordt verwezen naar het hoofdstuk van de RSZ, onder titel "1.3. Enkel vertrekvakantiegeld bedienden".

1.7. Versterking doelgroepvermindering herstructurering

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 1^{ste} kwartaal 2007, 5.1.201 en 5.2.701.*

In uitvoering van de generatiepactwet zou met ingang van 1 januari 2007 de regeling inzake de doelgroepvermindering herstructurering worden versterkt. Het koninklijk besluit is echter nog niet

gepubliceerd. Meer uitleg hierover vindt u in het hoofdstuk van de RSZ, onder titel "1.14. Versterking doelgroepvermindering herstructurering".

2. DmfA-PPL wijzigingen voor kwartaal 1/2007

Voor kwartaal 2007/1 gelden volgende wijzigingen op vlak van DmfA-PPL:

1. Statuut van de werknemer: personeel van de onderwijsinstellingen
2. Aanpassing bezoldigingscodes
3. Aanduiding betalingsfrequentie attractiviteitspremie
4. Codering arbeidstijdgegevens
5. Nieuwe codes bijdragevermindering

De wijzigingen met betrekking tot de DmfA-PPL worden behandeld in de technische brochure van de update "Rel0704 - DmfA 1/2007 - DmfA-PPL 1/2007".

Overheid

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

1. Drempelbedragen publieke mandatarissen: grensbedrag blijft 200 EUR.
2. Statuut van de Vlaamse lokale en provinciale mandataris.

1. Drempelbedragen van publieke mandatarissen: grensbedrag blijft 200 EUR

Verwijzing:

- *Wet van 13 juli 2005, B.S. 29 juli 2005, p. 33547.*

Sinds 1 januari 2005 werd een jaarlijkse bijdrage ingevoerd voor de private en openbare instellingen die minstens één persoon vergoeden voor de uitoefening van een publiek mandaat. Op de eerste 200 EUR die de publieke mandataris verdient, moet geen bijdrage worden betaald. Het bedrag van 200 EUR is gekoppeld aan de index der consumptieprijzen en kan bijgevolg wijzigen. Voor 2007 blijft de 200 EUR echter ongewijzigd.

Op de bedragen die de 200 EUR overschrijden, moet een bijdrage betaald worden die gelijk is aan 20% van het bruto bedrag van alle beloningen die gedurende 2006 aan de publieke mandataris werden toegekend.

De bijdrage moet vóór 1 juli 2007 aangegeven en betaald worden aan de RSVZ.

2. Statuut van de Vlaamse lokale en provinciale mandataris

Verwijzing:

- *Besluit van de Vlaamse Regering van 19 januari 2007 houdende het statuut van de lokale en provinciale mandataris, B.S. 9 februari 2007, p. 6676.*

Het besluit betreffende het statuut van de Vlaamse lokale en provinciale mandataris is verschenen. Dit besluit is van toepassing op burgemeesters, schepenen, OCMW-voorzitters en –ondervoorzitters, voorzitters en leden van districtcolleges en gedeputeerden.

In het statuut worden o.a. volgende onderwerpen uiteengezet:

- de vaststelling van de wedde
- het vakantiegeld en de eindejaarspremie
- de vaststelling van het presentiegeld
- de kostenvergoedingen van de diverse personeelsgroepen

- de grenzen en de toekenningsvoorwaarden van presentiegeld en andere vergoedingen van enerzijds de autonome gemeente- en provinciebedrijven en anderzijds de provinciale en gemeentelijke extern verzelfstandige agentschappen.

Voor een volledig overzicht van het statuut van de Vlaamse lokale en provinciale mandataris verwijzen wij graag naar de website van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur:

www.binnenland.vlaanderen.be .

Vertrekvakantiegeld 2007: enkele knelpunten

Op 1 januari 2007 zijn de nieuwe bepalingen betreffende het vertrekvakantiegeld in werking getreden. Het werd al snel duidelijk dat de nieuwe regeling niet altijd even duidelijk is. Hieronder worden de belangrijkste knelpunten toegelicht.

Op 3 mei 2007 wordt zowel voor de Nederlands- als voor de Franstalige klanten een opleiding inzake vakantiegeld georganiseerd. Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via Easy-Services (Contact : Els Pareit, tel. 051/48.69.68 of mail els.pareit@easypay.be).

1. RSZ-bijdragen op enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald vanaf 1 januari 2007

Sinds 1 januari 2007 zijn er RSZ-bijdragen verschuldigd op het enkel vertrekvakantiegeld door de werkgever bij wie de werknemer uit dienst treedt. Deze nieuwe bijdrageregeling is van toepassing op het enkel vertrekvakantiegeld dat wordt uitbetaald na 31 december 2006. Als referentiedatum om deze nieuwe regeling toe te passen moet bijgevolg gekeken worden naar de datum van uitbetaling vertrekvakantiegeld. Het begrip 'uitbetaling' moet geïnterpreteerd worden als 'op het moment dat het

vertrekvakantiegeld normaal had moeten worden uitbetaald'. Als de gebeurtenis die aanleiding geeft tot uitbetaling vertrekvakantiegeld (vb. uitdiensttreding) zich situeert na 31 december 2006 dan is de nieuwe RSZ-bijdrageregeling van toepassing zowel m.b.t. het vertrekvakantiegeld dat slaat op prestaties van 2006 (i.e. saldo vertrekvakantiegeld) als met het vertrekvakantiegeld dat slaat op prestaties van 2007 (i.e. vervroegd vertrekvakantiegeld).

2. Vermindering van de arbeidsduur: uitbetaling vertrekvakantiegeld verplicht – praktisch voorbeeld

Op grond van de nieuwe regeling inzake vakantiegeld 2007 moet een afrekening van het vakantiegeld gebeuren indien een werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit met zijn bediende die tot

gevolg heeft dat het gemiddelde aantal uren per week verlaagt. Deze afrekening dient te gebeuren in december van het jaar waarin de vermindering plaatsvindt.

GEGEVENS

TEWERKSTELLING

1) In 2006:

Een bediende heeft gedurende 2006 gewerkt met een voltijdse arbeidsovereenkomst:

- 6 maanden loon aan 2.500 EUR

- 6 maanden loon aan 2.550 EUR

Totaal: 30.300 EUR bruto verdiend in 2006

2) In 2007:

De bediende werkt de eerste 5 maanden van 2007 nog steeds voltijds (maandloon: 2.630 EUR). In deze periode neemt de werknemer 10 vakantiedagen op.

Vanaf 1 juni 2007: vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse baan (maandloon: 1.384,21 EUR). In juni neemt de betrokken werknemer ook zijn hoofdverlof van 8 vakantiedagen op. Op 1 juli 2007 vindt een indexatie van het loon plaats waardoor zijn maandloon wordt opgetrokken tot 1.411,89 EUR.

Reeds uitbetaald vakantiegeld in de loop van 2007	Afrekening saldo vertrekvakantiegeld in december 2007	Afrekening vervroegd vakantiegeld in december 2007
<p>1) Vakantiegeld voor 10 opgenomen vakantiedagen tijdens eerste 5 maanden 2007: * <u>Enkel Vakantiegeld</u> = 10/22 van een maandloon van 2.630 EUR = 1.195,45 EUR</p> <p>2) Vakantiegeld voor 8 vakantiedagen in de loop van juni (hoofdvakantie): * <u>Enkel Vakantiegeld</u> = 8/16 van een maandloon van 1.384,21 EUR = 692,11 EUR * <u>Dubbel Vakantiegeld</u> = 92% van 1.384,21 EUR = 1.273,47 EUR</p> <p>TOTAAL: * Enkel vakantiegeld = 1.887,56 EUR * Dubbel vakantiegeld = 1.273,47 EUR</p>	<p>1) Saldo VKG op basis van het verdiende brutoloon van 2006: * <u>Saldo enkel VKG</u> = 7,67% van 30.300 EUR = 2.324,01 EUR enkel VKG * <u>Saldo dubbel VKG</u> = 7,67% van 30.300 EUR = 2.324,01 EUR dubbel VKG</p> <p>2) Reeds uitbetaald vakantiegeld bij opname vakantie: * <u>Enkel Vakantiegeld</u> = 1.887,56 EUR * <u>Dubbel Vakantiegeld</u> = 1.273,47 EUR dubbel vakantiegeld</p> <p>3) Afrekening in december 2007: * <u>Enkel Vakantiegeld</u> = 2.324,01 EUR – 1.887,56 EUR = 436,45 EUR enkel vakantiegeld te betalen * <u>Dubbel Vakantiegeld</u> = 2.324,01 EUR – 1.273,47 EUR = 1.050,54 EUR dubbel vakantiegeld te betalen</p>	<p>1) Vervroegd VKG op basis van het brutoloon van 2007 (uitbetaald voor het vakantiejaar 2008) voor de periode van 1 januari tot 31 mei 2007: * <u>Enkel vervroegd VKG</u> [(5 maand x 2.630 EUR) + (1 maand x 1.384,21 EUR) + (6 maand x 1.411,89 EUR kleine indexaanpassing)] X 7,67% = 1.764,53 EUR enkel vervroegd VKG te betalen.</p> <p>* <u>Dubbel vervroegd VKG</u> [(5 maand x 2.630 EUR) + (1 maand x 1.384,21 EUR) + (6 maand x 1.411,89 EUR kleine indexaanpassing)] X 7,67% = 1.764,53 EUR dubbel vervroegd VKG te betalen.</p>

3. In welke gevallen moet een afrekening vakantiegeld worden gemaakt?

Afrekening	Mogelijke situaties	Tijdstip afrekening	Bedrag
Artikel 46§1 KB 30 maart 1967	<p>1. voltijds tijdskrediet of voltijdse beroepsloopbaanonderbreking (oud stelsel)</p> <p>2. voltijds palliatief verlof</p> <p>3. oproeping onder de wapens</p> <p>4. einde tewerkstelling</p>	Op het ogenblik waarbij één van de situaties zich voordoet	- 7,67% enkel vertrekvakantiegeld - 7,67% dubbel vertrekvakantiegeld
Artikel 46§3 KB 30 maart 1967	<p>vermindering van de arbeidsprestaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vrijwillig deeltijdse arbeid - halftijds tijdskrediet - halftijds ouderschaps-verlof - ... 	In december	- 7,67% enkel vertrekvakantiegeld - 7,67% dubbel vertrekvakantiegeld (Opm.: De aftrek beperkt zich tot het brutoloon, zonder rekening te houden met de eindejaarspremie)
Artikel 67 KB 30 maart 1967	<p>1. onmogelijk om vakantie op te nemen; Vbn: ziekte, arbeidsongeval, zwangerschap,...</p> <p>2. ingevolge een niet in art. 46 §1 voorziene schorsing Vbn. voltijds ouderschapsverlof, voltijds verlof medische bijstand, verlof zonder wedde</p>	In december	Het normale loon op basis van het loon van december (+ eventueel een supplement dubbel vakantiegeld)

Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek worden volgende fiscale items behandeld:

1. PC-privé-plan: verhoging vrijgesteld gedeelte van 1.600 EUR tot 1.630 EUR
2. Huwelijks- en anciënniteitspremies: fiscus neemt een standpunt RSZ over
3. Nacht-en ploegenarbeid: verhoging vrijstelling van doorstorting BV van 5,63% tot 10,7%
4. Mobiliteitsvergoeding: verhoging belastingvrij bedrag van 0,0744 EUR/km tot 0,1076 EUR/km
5. Aanslag geheime commissielonen (309%) ook voor voordelen van alle aard
6. Jobkorting inkomstenjaar 2007: vermoedelijk vanaf mei

1. PC-privé-plan: verhoging vrijgesteld gedeelte van 1.600 EUR tot 1.630 EUR

Verwijzing:

- Art.38 §1 17° WIB 1992.

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

De tussenkomst van de werkgever in het kader van het PC-privé-plan is begrensd

tot 60% van de aankoopprijs (excl. BTW) die door de werknemers wordt betaald.

Tevens mag deze werkgeverstussenkomst een bepaald max. bedrag niet overschrijden.

Dit max. bedrag werd geïndexeerd en bedraagt vanaf 1 januari 2007 1.630 EUR (1.600 EUR in 2006).

Inwerkingtreding:

Vanaf 1 januari 2007.

2. Huwelijks- en anciënniteitspremies: fiscus neemt standpunt RSZ over

Verwijzing:

- Bericht aan de werkgevers – inkomsten 2006, 28 februari 2007.

Huwelijks- en anciënniteitspremies zijn reeds sedert 2004 onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van RSZ-bijdragen.

Het standpunt van de fiscus werd nu uiteindelijk in het bericht aan de werkgevers voor de inkomsten van 2006

geofficialiseerd: huwelijks- en anciënniteitspremies kunnen belastingvrij uitbetaald worden, mits dezelfde voorwaarden vervuld zijn als voor de vrijstelling van RSZ-bijdragen.

Deze voorwaarden zijn:

2.1. De huwelijkspremie

Maximum 200 EUR kan belastingvrij als huwelijkspremie worden toegekend. Indien

dit bedrag wordt overschreden, wordt het verschil belast als een voordeel van alle aard.

2.2. De anciënniteitspremie

De werkgever kan maximum twee belastingvrije anciënniteitspremies toekennen aan een werknemer:

- Een eerste keer ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar in dienst is: de premie bedraagt ten hoogste 1 keer het brutobedrag van de normale maandwedde.
- Een tweede keer ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 35

jaar in dienst is: de premie bedraagt ten hoogste 2 keer het brutobedrag van de normale maandwedde.

Indien de toegekende anciënniteitspremies de maximumbedragen overschrijden, dan wordt het totale bedrag van de anciënniteitspremie belast als een voordeel van alle aard.

2.3. Inwerkingtreding

Sedert inkomstenjaar 2006 (aanslagjaar 2007).

3. Nacht-en ploegenarbeid: verhoging vrijstelling van doorstorting BV van 5,63% tot 10,7%

Verwijzing:

- *K.B. van 21 december, B.S., 29 december 2006, p.76360.*
- *Easypay News januari 2007.*

Zoals aangekondigd in de Easypay News van januari 2007, verhoogt de bestaande gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid vanaf 1 april 2007 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.

4. Mobiliteitsvergoeding: verhoging belastingvrij bedrag van 0,0744 EUR/km tot 0,1076 EUR/km

Verwijzing:

- *Bericht aan de werkgevers – inkomsten 2006, 28 februari 2007.*

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

Onder bepaalde voorwaarden is deze vergoeding niet alleen vrijgesteld van RSZ-bijdragen, maar ook gedeeltelijk van belastingen.

Eén van deze voorwaarden is dat de mobiliteitsvergoeding een bepaald bedrag niet mag overschrijden. Dit bedrag is vanaf het inkomstenjaar 2006 begrensd op

0,1076 EUR (vroeger: 0,0744 EUR) per kilometer heen en terug.

Inwerkingtreding: Het verhoogde bedrag van de mobiliteitsvergoeding, geldt vanaf inkomstenjaar 2006 (aanslagjaar 2007).

5. Aanslag geheime commissielonen (309%) ook voor voordelen van alle aard

Verwijzing:

- *Programmawet van 27 december 2006, B.S., 28 december 2006, p. 75182 – 75183.*

Bezoldigingen worden door de fiscus slechts als beroepskosten aanvaard indien de vennootschappen deze kosten verantwoord door individuele fiches en de bijhorende samenvattende opgaven.

Gebeurt deze verantwoording niet, dan worden de kosten niet alleen niet aanvaard als beroepskosten, maar zijn ze in hoofde van de vennootschap ook nog eens onderworpen aan een aanslag van 309% wegens geheime commissielonen.

Door een wetswijziging geldt bovengaande niet enkel voor niet verantwoorde bezoldigingen, maar ook voor niet verantwoorde voordelen van alle aard, zoals bv. firmawagens. De aanslag "geheime commissielonen" zal echter niet gevestigd worden indien de inkomsten door de genieter (werknemer) vermeld werden op een tijdige belastingaangifte.

Inwerkingtreding: vanaf inkomstenjaar 2006 (aanslagjaar 2007).

6. Jobkorting voor inkomstenjaar 2007: vermoedelijk vanaf mei

Voor de bezoldigingen van december 2006 werd een bijkomende vermindering van de bedrijfsvoorheffing toegekend, de zogenaamde jobkorting. Hiermee werd de hogere forfaitaire beroepskostenaf trek die vanaf inkomstenjaar 2006 (aanslagjaar 2007) wordt

toegepast in de personenbelasting reeds verrekend in de bedrijfsvoorheffing.

Volgens de laatste berichten zou de jobkorting voor inkomstenjaar 2007 in de maandelijkse bedrijfsvoorheffing op het loon verrekend worden en dit voor de eerste keer vanaf mei.

Tijdskrediet: wijzigingen vanaf 01.04.2007

In uitvoering van het Generatiepact, zal de bestaande regeling inzake tijdskrediet een aantal aanpassingen ondergaan. Onder voorbehoud van publicatie van de betreffende K.B.'s en de aangepaste C.A.O. nr. 77, zullen de wijzigingen de volgende punten betreffen:

1. Veralgemeend recht op 1/5 tijdskrediet voor 55-plussers
2. Lagere anciënniteitsvoorwaarde voor werknemers ouder dan 50 en 55 jaar
3. Beperking van het recht op uitkering bij voltijds tijdskrediet tot 1 jaar
4. Beperking van het inkomen bij 1/5 loopbaanvermindering t.o.v. een voltijdse tewerkstelling.

Verwijzing:

- *Generatiepact, 11 oktober 2005.*
- *Ontwerp van interprofessioneel akkoord, 21 december 2006.*

1. Veralgemeend recht op 1/5 tijdskrediet voor 55-plussers

Momenteel is tijdskrediet in principe slechts toegestaan voor maximum 5% van het personeel.

Om het aantal vervroegde uitredingen te verminderen, wordt er voor oudere werknemers voorzien in een alternatief in de vorm van landingsbanen.

Dit houdt in dat werknemers van meer dan 55 jaar sowieso 1/5 loopbaanvermindering zullen mogen opnemen, ook al zou de 5%-drempel binnen de onderneming reeds bereikt zijn.

Werkgevers die met een aanvraag tot 1/5 loopbaanvermindering van een 55-plusser geconfronteerd worden, zullen dit recht kunnen uitstellen.

Dit uitstel is beperkt tot 12 maanden en kan enkel ingeroepen worden voor werknemers die sleutelfuncties uitoefenen, nl. werknemers die zo belangrijk zijn in de onderneming dat hun afwezigheid de organisatie van het bedrijf in het gedrang zou brengen en waarvoor er geen oplossing kan gevonden worden door verschuiving van personeel.

2. Lagere anciënniteitsvoorwaarde voor werknemers ouder dan 50 en 55 jaar

Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen hun arbeidsduur zonder beperking in duur verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking.

Werknemers die van dit recht gebruik wensten te maken, moesten tot op heden minstens 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Deze anciënniteitsvoorwaarde wordt nu teruggebracht tot 3 jaar.

In onderling akkoord tussen werkgever en werknemer, kan de anciënniteit zelfs nog verder ingekort worden tot:

- Minimum 2 jaar voor werknemers aangeworven na hun 50^{ste} verjaardag;
- Minimum 1 jaar voor werknemers aangeworven na hun 55^{ste} verjaardag.

3. Beperking van het recht op uitkering bij voltijds tijdskrediet tot 1 jaar

Het Generatiepact wenst het recht op uitkeringen bij voltijds tijdskrediet om andere redenen dan de verzoening werkgezin of opleiding te beperken tot 1 jaar in plaats van tot 5 jaar.

Het recht op tijdskrediet op zich zal via een sector- of ondernemings-CAO wel steeds kunnen uitgebreid worden van 1 jaar tot 5 jaar, doch zonder dat daar uitkeringen tegenover staan.

- Tijdskrediet voor de opvoeding van een kind tot 8 jaar;
- Tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorgen, van bijstand aan een zwaar ziek familielid of van zorg aan een inwonend en thuisverzorgd gehandicapt kind ouder dan 8 jaar;
- Voor het volgen van bepaalde bijscholingen.

In volgende gevallen zal men wel nog gedurende maximum 5 jaar onderbrekingsuitkeringen kunnen genieten:

4. Beperking van het inkomen bij 1/5 loopbaanvermindering t.o.v. een voltijdse tewerkstelling

In het Generatiepact wordt bepaald dat het inkomen van iemand die 1/5 loopbaanvermindering neemt lager moet liggen dan van iemand die voltijds werkt.

Het inkomen van de werknemer in tijdskrediet, met inbegrip van de vergoeding voor tijdskrediet en de eventuele premies en aanvullende

vergoedingen, mag nooit meer zijn dan 90% van het voltijdse inkomen dat hij voordien verdiende.

Om daartoe te komen zal er op de RVA-uitkering 35% bedrijfsvoorheffing ingehouden worden in plaats van het huidig percentage van 17,15%.

5. Inwerkingtreding

Deze maatregelen zouden in werking treden op 1 april 2007. De maatregel die het recht op uitkeringen bij voltijds tijdskrediet beperkt tot 1 jaar zou echter met terugwerkende kracht in werking

treden op 1 januari 2007 voor nieuwe aanvragen en aanvragen tot verlenging.

Het is echter wachten op de publicatie van de teksten om daarover definitief uitsluitsel te geven.

Ontwerpwet tot uitvoering van het interprofessioneel akkoord (IPA) 2007-2008

Naar aanleiding van het interprofessioneel akkoord (IPA) dat tussen de sociale partners werd gesloten op 21 december 2006, zal binnenkort de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord verschijnen. Deze geeft uitvoering aan een aantal punten die in het IPA werden overeengekomen. Hierna wordt een overzicht gegeven van de bepalingen die in het ontwerp van de IPA-wet staan.

Opmerking: het IPA zelf werd reeds eerder besproken tijdens de opleiding "trimestriële update 2006/4".

Verwijzing :

- *Ontwerp van wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.*

1. Verlenging maatregel vrijstelling startbanenstelsel

De maatregel waarbij sectoren kunnen worden vrijgesteld van de startbaanverplichting wanneer zij 0,15% van de loonmassa als werkgeversbijdrage voorzien voor risicogroepen, wordt verlengd.

De maatregel treedt in werking op de 10de dag na publicatie van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

2. Verlenging bestaande regelingen o.m. inzake brugpensioenen

De mogelijkheid om CAO's af te sluiten voor onderstaande specifieke brugpensioenen wordt verlengd tot 31 december 2008:

- voltijds brugpensioenen vanaf 56 jaar voor werknemers met een loopbaan van 33 jaar die ofwel 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime van ploegenarbeid

met nachtprestaties ofwel hebben gewerkt in de bouwsector en definitief arbeidsongeschikt werden verklaard door de arbeidsgeneesheer;

- halftijds brugpensioenen vanaf 55 jaar;
- halftijds brugpensioenen voor alle werknemers vanaf 58 jaar.

3. Outplacement

3.1. Dubbele verplichting voor werkgever

Tot nu toe heeft de werkgever die de arbeidsovereenkomst van een 45-plusser beëindigt enkel een informatieplicht t.o.v. de werknemer. De verplichting om een concreet outplacementaanbod te doen ontstaat pas indien de werknemer de aanvraag tot outplacementbegeleiding schriftelijk heeft ingediend binnen de twee maanden na het einde van de

arbeidsovereenkomst. Dit wordt gewijzigd in een dubbele verplichting, nl. de informatieplicht en de verplichting om een concreet aanbod te doen op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever. Deze verplichting geldt echter niet voor sommige categorieën van werknemers (zie volgende titel).

3.2. Recht, maar geen verplichting voor werknemer

De wet voorziet nu ook in een recht, maar geen verplichting, om outplacement aan te vragen door:

- de werknemer met een deeltijds arbeidsregime waarvan de arbeidsduur lager ligt dan de helft van de normale arbeidsduur van een voltijdse werknemer tewerkgesteld in dezelfde onderneming en
- de werknemer die niet beschikbaar zou moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt indien hij volledig

uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding (de bruggepensioneerden).

Enkel indien bovenstaande werknemers de aanvraag tot outplacement doen, is de werkgever verplicht deze aan te bieden. Doen ze dit niet, dan is de werkgever in dit geval vrijgesteld van de verplichting om een aanbod te doen.

3.3. Wel of geen sollicitatieverlof voor bruggepensioneerden

Tot slot voorziet de IPA-wet dat de bruggepensioneerden die niet beschikbaar moeten zijn op de arbeidsmarkt, geen recht hebben op sollicitatieverlof, behalve wanneer ze vragen om een outplace-

mentbegeleiding. Welke bruggepensioneerden niet beschikbaar moeten zijn op de arbeidsmarkt, moet nog worden gespecificeerd door een K.B.

3.4. Inwerkingtreding

De inwerkingtreding moet worden bepaald bij Koninklijk Besluit.

4. Betaald educatief verlof

4.1. Verhoging maximum uren

Het maximum aantal uren waarop men educatief verlof kan genieten verhoogt van 105 naar 120 uren wanneer de lesuren, ondanks de toepassing van wat bij de collectieve planning werd betracht, toch samenvallen met de voorziene arbeidstijd van de betrokken werknemer die hetzij

een beroepsopleiding volgt, hetzij meerdere cursussen van verschillende aard volgt.

Deze maatregel treedt in werking op 1 september 2007 voor de opleidingen die vanaf die datum gevolgd worden.

4.2. Inkorting indieningstermijn aanvraag terugbetaling

Vanaf schooljaar 2006-2007 wordt de termijn van twee jaar teruggebracht op anderhalf jaar. Dit houdt in dat de aanvraag tot terugbetaling door de werkgever voor het schooljaar 2005-2006

uiterlijk op 31 december 2007 moet gebeuren. De aanvraag tot terugbetaling voor het schooljaar 2006-2007 zal uiterlijk op 30 juni 2008 moeten gebeuren.

5. Vereenvoudiging aanpassing arbeidsreglement bij invoering flexibele arbeidsregeling

5.1. Inleiding

Wanneer men in de onderneming het arbeidsreglement wilt wijzigen, moet een ganse procedure worden gevolgd. Deze

verschilt naargelang er al dan niet een ondernemingsraad aanwezig is.

5.2. Uitbreiding: invoering flexibele arbeidsregeling in de onderneming

De IPA-wet versoepelt deze procedure bij het invoeren van een flexibele arbeidsregeling in de onderneming, afhankelijk van de situatie en onder bepaalde voorwaarden. Deze versoepeling moet voorkomen dat dezelfde aangelegenheden op twee verschillende niveaus moeten

onderhandeld worden (b.v. éénmaal in het paritaire comité en éénmaal in de onderneming zelf).

Er zijn 7 mogelijke situaties. Deze worden uitvoeriger besproken tijdens de opleiding Trimestriële update 1^{ste} kwartaal 2007.

5.3. Inwerkingtreding

Deze versoepeling treedt in werking op de dag waarop de IPA-wet in het Belgisch Staatsblad verschijnt.

6. Mogelijke versterking fiscale lastenverlaging op overuren

6.1. Uitsplitsing mogelijke verhoging % vermindering BV voor de werknemers

De programmawet van december 2006 (zie ook Easypay News van januari 2007, p. 34) voorzag reeds in de mogelijkheid om bij Koninklijk Besluit het huidige percentage van de vermindering van de bedrijfsvoorheffing in geval van overuren, nl. 24,75% op het brutoloon waarop de overloontoeslag wordt berekend, te verhogen tot max. 66,81% voor de werknemers. De IPA-wet wijzigt de

programmawet door een onderscheid te maken tussen enerzijds de overuren die recht geven op een wettelijke overwerktoeslag van 20% (b.v. bouwsector) en anderzijds de overuren die recht geven op een wettelijke overwerktoeslag van 50 of 100%. In het eerste geval kan het percentage oplopen tot 66,81%. In het tweede geval kan het voordeel oplopen tot 57,75%.

6.2. Uitsplitsing mogelijke verhoging % vrijstelling doorstorting BV voor de werkgevers

Ook bij de werkgever wordt een onderscheid gemaakt tussen de overuren aan 20% en de overuren aan 50 of 100%.

In het eerste geval kan een KB het voordeel doen oplopen tot 32,19% en in het tweede geval tot 41,25%.

6.3. Schema

Voordeel (24,75% op brutoloon waarop het overloontoeslag wordt berekend)	Mogelijke verhoging percentage berekening voordeel vanaf 1 april 2007	
	Overuren à 20%	Overuren à 50 of 100%
Werknemer: vermindering bedrijfsvoorheffing	Max. 66,81%	Max. 57,75%
Werkgever: vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing:	Max. 32,19%	Max. 41,25%

6.4. Inwerkingtreding

Deze mogelijkheid om deze percentages te verhogen, is voorzien op de bezoldigingen betreffende uren die als

overwerk zijn gepresteerd, toegekend of betaald vanaf 1 april 2007. Er is echter nog geen KB dat deze mogelijkheid uitvoert.

7. Vrijstelling doorstorting BV van 0,25% in profitsector vanaf 1 oktober 2007

7.1. Oorsprong

Om de concurrentiekracht van de Belgische ondernemingen op peil te houden, wordt een structurele interprofessionele looncorrectie overeengekomen ten belope van 0,15% van de totale loonkost. Deze correctie zal

gebeuren door een niet-doorstorting door de werkgever van 0,25% van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing op de aangegeven brutolonen (vóór inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage).

7.2. Voorwaarden

Dit voordeel is van toepassing op de werkgevers die personen tewerkstellen in de profitsector en op de uitzendkantoren die personen tewerkstellen in

bovenstaande ondernemingen. De bedrijfsvoorheffing moet volledig worden ingehouden.

7.3. Inwerkingtreding

Deze nieuwe vrijstelling zal kunnen worden toegepast op de vanaf 1 oktober 2007 betaalde of toegekende bezoldigingen.

De toepassingmodaliteiten zullen bij K.B. worden bepaald.

8. Specifieke vrijstelling doorstorting BV voor de champignonteelt

Voor de champignonteelt wordt een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voorzien ten belope van 6% van het bruto maandloon (vóór inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen).

Deze vrijstelling geldt onder volgende voorwaarden:

- de vrijstelling geldt voor de werkgevers die zich uitsluitend bezighouden met de champignonteelt en die vallen onder het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145);
- de vrijstelling mag geen invloed hebben op de bedrijfsvoorheffing of de

eindbelasting van de individuele werknemer;

- De werkgever zal het bewijs moeten leveren dat zijn werknemers zijn tewerkgesteld in de champignonteelt voor de periode waarop de vrijstelling wordt gevraagd.

De modaliteiten hiervoor worden nader bepaald bij KB.

Inwerkingtreding: wordt bepaald bij KB, vastgesteld na overleg in de Ministerraad na goedkeuring van de maatregel door de Europese commissie.

9. Verlenging systeem innovatiepremies

De maatregel met betrekking tot de innovatiepremies wordt verlengd tot 1 januari 2009. Ze was oorspronkelijk voorzien voor de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2007, maar wordt nu

voor 2 jaar verlengd. De maatregel kwam uitgebreid aan bod in de Easypay News van januari 2006, p. 17. Zie ook hoofdstuk RSZ aangifte, 1.16. van deze Easypay News.

10. Aanvullende vergoeding: bezoldiging of vervangingsinkomen

De fiscale wetgeving wordt aangepast aan de sociale regels met betrekking tot de aanvullende vergoedingen die oudere werknemers bovenop de werkloosheidsuitkeringen ontvangen van hun ex-

werkgever na hun ontslag (Canada-Dry of pseudo-brugpensioen).

Vanaf 1 januari 2007 zijn volgende situaties mogelijk:

Persoon < 50 jaar	Persoon ≥ 50 jaar	
	- Sector-CAO vóór 30/09/2005 van onbepaalde duur of - Sector-CAO vóór 30/09/2005 van bepaalde duur, maar ononderbroken verlengd	- GEEN Sector-CAO vóór 30/09/2005 van onbepaalde duur of - GEEN Sector-CAO vóór 30/09/2005 van bepaalde duur, maar ononderbroken verlengd
10,09 % BV	10,09 % BV	26,75 % BV

Easy-Services

Detachering, de garantie voor uw onbezorgde en continue salaris- en personeelsadministratie!

Het komt maar al te vaak voor dat één van uw administratieve medewerkers tijdelijk of gedurende een langere termijn uitvalt. Door ziekte, verlof of tal van andere – al dan niet vooraf gekende – redenen kan uw key salarisbeheerder wegvallen.

Uw loon- en personeelsadministratie hoeft, ondanks het ontbreken van een cruciale human resource binnen uw organisatie, helemaal geen achterstand of vertraging op te lopen.

EASY SERVICES verzekert U en uw bedrijf een snelle en professionele on-site ondersteuning of vervanging zodoende zorgeloos het pay-roll gebeuren van uw organisatie te rugsteunen. U kunt zich bijgevolg onbekommerd verder op uw core-business concentreren; EASY SERVICES waarborgt via detachering de perfecte en meest efficiënte voortgang van uw gehele loon- & personeelsadministratie.

Met een divers team van materie-deskundige specialisten bezorgen wij –

op maat van uw organisatie en behoeften – een doelgerichte service, proces-continuïteit en kostenflexibiliteit. EASY SERVICES biedt U ervaren, direct inzetbare medewerkers die uw personeelsadministratie voor een niet-limitatieve periode kunnen ondersteunen of zelfs volledig overnemen. Piekmomenten, onvoorziene omstandigheden of potentiële probleemsituaties worden zonder meer door de EASY SERVICES specialisten opgevangen.

Afgestemd op uw wensen en organisatiecontext biedt EASY SERVICES een structurele oplossing voor uw tijdelijke, langdurige of potentiële belemmeringen en helpen we graag proactief mee uw groeiend ondernemingssucces te bevorderen.

Wenst U meer te weten over deze dienstverlening, contacteer ons vrijblijvend telefonisch op 051 / 48 69 68 of via mail els.pareit@easypay.be. We staan U graag te woord!

Wist u dat ... ?

Wist u dat ... EASYPAY GROUP als Full Service HR-partner u ten volle zal ondersteunen tijdens de sociale verkiezingen 2008. Gezien ons aanbod bestaat uit een totaalpakket van producten en diensten kan u zelf op maat van uw behoefte opteren voor de nodige infosessies, software, workshops, opleiding of begeleiding.

Voor de infosessies die dit jaar reeds werden georganiseerd in de aanloop naar de sociale verkiezingen was enorm veel interesse. Met een tachtigtal aanwezigen over de verschillende sessies te Gent en Louvain-La-Neuve is het duidelijk dat bedrijven de voorbereidingen starten.

Kon u tijdens de vorige infosessies niet aanwezig zijn en wenst u alsnog deel te nemen aan de sessies van 7 of 21 mei 2007, dan kunt u zich nog steeds inschrijven via mail naar info@easypay-group.com

Wist u dat SSE sinds kort ook beschikt over een kantoor te Rijsel, waar loonberekeningen volgens de Franse wetgeving uitgevoerd worden. Werkgevers die personeel tewerk stellen in Frankrijk en voor de loonadministratie een beroep wensen te doen op de diensten van SSE France, kunnen vrijblijvend informatie bekomen bij Nikolaas Deloof op het telefoonnummer 051/480.180 of via e-mail info@easypay-group.com.

Wist u dat ... EASYTIME de langdurige samenwerking met G4S verder zet en zo een unieke combinatie van tijdsregistratie en toegangsbeheer aanbiedt via een geïntegreerde database. Ook dit jaar organiseren beide partners een gezamenlijk symposium op 24 april 2007 in brouwerij Rodenbach te Roeselare. Na het onthaal zal een casestudy toegelicht worden aan de hand van de gemeenschappelijke referentiekant Berryfloor waar het geïntegreerd systeem reeds een feit is. Daarna volgt een brouwerijbezoek met degustatie en tot slot de lunch.

Mail voor meer informatie naar info@easypay-group.com.

Wist u dat ... EASYPLAN het gebruiksinstrument is om personeelsdossiers op een vlotte manier bij te houden. Dit o.a. dankzij het documentbeheer waarbij U ingescande documenten, word-documenten,... kunt koppelen aan het elektronisch dossier. Via de module opleidingen kunt U het beheer regelen van inschrijvingen, organisatie van interne/ externe cursussen en kostprijsberekeningen.

U bespaart ook veel werk met de module recruiting. Deze module stelt u in staat om gegevens via e-recruitment te laten ingeven door de sollicitant. Verder zijn er vaste lijsten, statistieken en exports voorzien om de werking van oa de personeelsdienst te vereenvoudigen.

Wenst u meer info, contacteer Dhr. Gunther Botteldoorn op het nummer 051/48.69.68, of via e-mail gunther.botteldoorn@easypay.be.

Wist u dat de JURIDISCHE DIENST u abonnementsformules voor juridische dienstverlening op maat van uw onderneming aanbiedt?

Daarbij wordt het bv. mogelijk om rechtstreeks de juristen te contacteren, zonder eerst voorbij de helpdeskmedewerker of dossierbeheerder te moeten, om ook tijdens het verlof van uw ervaren personeelsmedewerker antwoorden te krijgen op uw sociaal-juridische vragen,....

Indien u meer informatie wenst, kunt u daarvoor contact opnemen met Isabel De Smet op het telefoonnummer 051/48.69.68 of via e-mail op juridische-dienst@easypay.be
