



**N | E | W | S**

**Juli 2009**



# Inhoudstafel

<b>INHOUDSTAFEL</b> .....	<b>1</b>
<b>RSZ-AANGIFTE (DMFA) VOOR KWARTAAL 2/2009</b> .....	<b>3</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN .....	3
2. RSZ- VERMINDERINGEN .....	6
3. DMFA - WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 2/2009 .....	8
<b>RSZ-AANGIFTE VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN (DMFA-PPL) VOOR 2/2009</b> .....	<b>9</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN .....	9
2. RSZ-VERMINDERINGEN .....	10
3. DMFA – PPL WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 2/2009 .....	11
<b>OVERHEID</b> .....	<b>13</b>
1. ALGEMEEN .....	13
2. FEDERALE OVERHEID: GEWAARBORGD MINIMUMLOON VERHOOGD MET 2%.....	14
3. VLAAMSE OVERHEID: OUDERSCHAPSVERLOF TOT HET KIND DE LEEFTIJD VAN 12 JAAR BEREIKT – NOG EVEN WACHTEN .....	14
4. LOKALE OVERHEID .....	14
<b>LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT</b> .....	<b>16</b>
1. PLOEGEN- EN NACTARBEID: UITBREIDING EN VERSTRENGING VAN DE GUNSTMAATREGEL .....	16
2. WIJZIGING REGELS BEDRIJFSVOORHEFFING .....	16
3. AANPASSING BEDRAG KOSTENVERGOEDING DIENSTGEBRUIK EIGEN WAGEN .....	18
4. RETROACTIEVE AANPASSING MOBILITEITSVERGOEDING .....	18
5. FISCUS VOLGT REGELING RSZ M.B.T. ANCIËNNITEITSPREMIË .....	18
6. AANMOEDIGINGSPREMIË VAN WERKGEVER BOVENOP VLAAMSE OVERBRUGGINGSPREMIË: FISCALE KWALIFICATIE .....	19
7. ECOCHEQUES EN FISCALITEIT .....	19
8. VERHOOGDE IPA-KORTING DIENST DEELS VOOR SPIJZING MARIBELFONDSEN.....	20
<b>CRISISMAATREGELEN</b> .....	<b>21</b>
<b>WET DIVERSE BEPALINGEN</b> .....	<b>22</b>
1. MOBILITEITSENQUÊTE: VERZAMELING GEGEVENS WOON-WERKVERKEER .....	22
2. ONBESLAGBAARHEID VAN MAALTIJD-CHEQUES .....	22
3. WIJZIGING REGLEMENTERING PC-PRIVÉ .....	23
4. MOEDERSCHAPS BESCHERMING .....	23
5. ARBEIDSONGEVALLEN BIJ TELEWERKERS .....	24
6. ALCOHOL- EN DRUGBELEID IN DE ONDERNEMING .....	24
7. VERGOEDING VOOR VRIJWILLIGERSWERK .....	24
8. FONDS SLUITING ONDERNEMINGEN .....	24
9. VERJARING RSZ-VORDERINGEN .....	25
10. SOLIDARITEITSBIJDRAGEN OP PENSIOENEN .....	25
11. ERVARINGSFONDS .....	25
12. TIJDELIJKE EN MOBIELE WERKPLAATSEN .....	25
<b>PROGRAMMAWET</b> .....	<b>26</b>
1. VERKEERSBOETES .....	26
2. DIENSTENCHEQUES .....	26
<b>SOCIAAL NIEUWS</b> .....	<b>27</b>
1. TUSSENKOMST WOON-WERKVERKEER: OVERGANGSPERIODE AFGELOPEN .....	27
2. TER HERINNERING: MELDING COLLECTIEF ONTSLAG AAN FOD WASO .....	27
3. WERKHERVATTINGSTOESLAG VOOR ALLE WERKZOEKENDEN VAN 50 JAAR EN OUDER.....	28
<b>EASY SERVICES: OUTPLACEMENT – WAT U ZEKER MOET WETEN – ALS WERKGEVER OF ALS WERKNEMER</b> .....	<b>29</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 terecht op onze opleiding Trimestriële update 2<sup>de</sup> kwartaal 2009. Deze vindt plaats op onderstaande data:*

*Dinsdag 7 juli 2009  
Van 9u00 tot 12u30  
Gebouwen Easypay Group  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(Nederlandstalig)*

*Dinsdag 7 juli 2009  
Van 13u30 tot 17u  
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 "ReI0906 - DmfA 2/2009 - DmfA-PPL 2/2009" (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 veeelvoudigd of openbaar gemaakt worden op eender welke wijze. Wij streven naar een optimale betrouwbaarheid van deze brochure. We kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor de inhoud ervan.  
Afsluitingsdatum: 30.06.2009

# RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 2/2009

## 1. RSZ-bijdragen

In onderstaand hoofdstuk worden volgende RSZ-nieuwigheden van het kwartaal 2/2009 behandeld:

1. Basisbijdragen
2. PC-privé plan: reglementering gewijzigd
3. Verhoging vrijgesteld bedrag fietsvergoeding
4. Ecocheques
5. Gelegenheidsarbeid in witloofteelt: verlenging afwijkend stelsel tot 30 juni 2010
6. Verhoogde maaltijdcheques in combinatie met het bedrijfsrestaurant
7. Verlenging systeem eenmalige innovatiepremie

### 1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 3.2.201.*

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

### 1.2. PC-privé plan: reglementering gewijzigd

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nieuwigheden.*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 3.1.327.*

- *Easypay flash van 29 april 2009.*

In een ontwerp van koninklijk besluit worden nieuwe voorwaarden bepaald waaraan een PC-privé plan moet voldoen opdat geen RSZ-bijdragen moeten worden betaald. Hoewel het koninklijk besluit nog niet is verschenen, houdt de RSZ wel reeds rekening met de nieuwe reglementering, die met terugwerkende kracht in werking zal treden op 1 januari 2009.

Meer gedetailleerde informatie hierover is terug te vinden in de Easypay flash van 29 april 2009.

Aangezien dit koninklijk besluit nog niet werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, is deze wijziging onder voorbehoud.

Het fiscaal luik van de PC-privé plan wordt behandeld in het hoofdstuk "Wet diverse bepalingen".

### 1.3. Verhoging vrijgesteld bedrag fietsvergoeding

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nieuwigheden.*

Door de economische herstelwet van 27 maart 2009 werd het maximum bedrag dat de werkgever vrij van belastingen kan betalen aan zijn werknemer voor de woon-

werkverplaatsingen met de fiets, verhoogd naar 0,20 EUR/km (voorheen: 0,15 EUR/km). De verhoging gaat in op 1 januari 2009.

Een ontwerp van koninklijk besluit voorziet in dezelfde verhoging van dit bedrag opdat deze vergoeding ook vrij van RSZ-bijdragen zou kunnen worden toegekend.

Aangezien dit KB nog niet werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, is deze verhoging onder voorbehoud.

## 1.4. Ecocheques

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nieuwigheden.*
- *Easypay flash van 22 mei 2009.*
- *Easypay News april 2009, p. 29.*
- *CAO NAR nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques, [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be).*
- *KB 14 april 2009 tot invoeging van een artikel 19quater in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 20 mei 2009, 38188.*

Sinds 1 maart 2009 is het mogelijk om onder bepaalde voorwaarden ecocheques vrij van RSZ toe te kennen aan de werknemers. Het koninklijk besluit dat de RSZ-wetgeving moest aanpassen, is verschenen in het Belgisch Staatsblad.

De voorwaarden zijn de volgende:

- De toekenning van de ecocheque moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of op ondernemingsvlak of in een individuele overeenkomst. Dit laatste kan enkel in de gevallen waar geen CAO kan worden afgesloten (bij gebrek aan een syndicale delegatie of wanneer het gaat om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is om CAO's af te sluiten);
- De overeenkomst moet schriftelijk zijn en het bedrag van de ecocheque mag niet hoger zijn dan dat voorzien bij CAO in dezelfde onderneming;
- De CAO of individuele overeenkomst bepaalt de hoogste nominale waarde van de ecocheque, met een maximum van 10 EUR per ecocheque, evenals de frequentie van toekenning ervan gedurende een kalenderjaar;
- De ecocheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd;
- De ecocheque mag niet worden verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel of van een aanvulling bij het voorgaande, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid;
- Op de ecocheque staat duidelijk vermeld dat de geldigheid tot 24 maanden beperkt is, vanaf de datum van zijn terbeschikkingstelling aan de werknemer en dat hij slechts mag aangewend worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst bij de CAO nr. 98 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden;
- Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende ecocheques mag niet meer bedragen dan 125 EUR per werknemer voor het jaar 2009 en 250 EUR per werknemer voor de daarop volgende jaren.

Voor een bespreking van de andere modaliteiten (onder meer de pro rata toekenning van de cheques) wordt verwezen naar de Easypay flash van 22 mei 2009 en naar de Easypay News van april 2009.

Het fiscale luik van de ecocheque wordt behandeld in het hoofdstuk "Loonadministratie en fiscaliteit".

## 1.5. Gelegenheidsarbeid in witloofteelt: verlenging afwijkend stelsel tot 30 juni 2010

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nieuwigheden.
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 3.2.312.

Het afwijkend stelsel van de gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw, meer bepaald in de witloofteelt, zal opnieuw verlengd worden tot 30 juni 2010. Ter herinnering: arbeiders tewerkgesteld in de witloofteelt kunnen nog 35 dagen extra als gelegenheidsarbeider tewerkgesteld worden, waarbij de RSZ-bijdragen niet worden berekend op het werkelijke loon, maar op een forfaitair dagloon.

De verlenging is echter onder voorbehoud van de ondertekening van het KB dat deze verlenging voorziet. Tot nu toe is dit nog niet gebeurd.

Ook het dagbedrag zou verhogen, maar de RSZ beschikt nog niet over de nieuwe bedragen. Van zodra het nieuwe bedrag bekend is, zal dit worden meegedeeld via een flashbericht.

## 1.6. Verhoogde maaltijdcheques in combinatie met het bedrijfsrestaurant

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 3.1.320.
- Easypay News april 2009, p. 4.

In de Easypay News van april 2009 kwam de verhoogde maximale tussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheques (max. 5,91 EUR/maaltijdcheque vanaf 1 januari 2009) reeds aan bod.

Omdat, in tegenstelling tot deze verhoogde maximale tussenkomst, de kostprijs van een normale maaltijd in het bedrijfsrestaurant voorlopig niet verhoogt, worden de regels met betrekking tot de combinatie van een maaltijdcheque met een bedrijfsrestaurant ter herinnering gebracht.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bedrijfsrestaurants waar men maaltijden beneden kostprijs verstrekt en bedrijfsrestaurants die ten minste de kostprijs van de maaltijd doorrekenen aan de personeelsleden.

De kostprijs van een maaltijd is de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost. Deze kostprijs werd tot op heden bepaald in functie van de maximumtussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque. Maar in deze context zal het bedrag van 4,91 EUR (vorig maximum bedrag van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque) slechts trapsgewijs verhogen naar 5,91 EUR en wel als volgt:

- voor het jaar 2009 verhoogt de kostprijs van een normale maaltijd in het bedrijfsrestaurant niet en blijft dit bepaald op 4,91 EUR;
- vanaf 1 januari 2010 zal het bedrag verhogen naar 5,41 EUR;
- vanaf 1 januari 2011 wordt het opgetrokken tot 5,91 EUR.

Wanneer in een bedrijfsrestaurant de maaltijden niet beneden de kostprijs worden aangeboden (dus minimum 4,91 EUR per maaltijd), is er geen cumulatieprobleem met maaltijdcheques. De werknemer kan kiezen om de maaltijd al dan niet te betalen met een maaltijdcheque. Betaalt hij met een maaltijdcheque, dan mag er geld worden teruggegeven indien de maaltijd minder kost dan de werkelijke waarde van de maaltijdcheque.

Wanneer in een bedrijfsrestaurant daarentegen de maaltijden wel beneden de kostprijs worden aangeboden, moeten de werknemers die maaltijdcheques ontvangen, verplicht één volledige maaltijdcheque afgeven om een maaltijd te verwerven. Er mag in dat geval geen geld worden teruggegeven.

## 1.7. Verlenging systeem eenmalige innovatiepremie

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 3.1.328.

Het systeem dat voorziet in de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden éénmalig een innovatiepremie toe te kennen aan werknemers, vrij van RSZ-bijdragen, wordt verlengd tot 1 januari 2011.

## 2. RSZ- verminderingen

### 2.1. Collectieve arbeidsduurvermindering

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 5.2.605.

De RSZ verduidelijkt wat wordt bedoeld met “arbeidsduur” in het kader van de bijdragevermindering bij collectieve arbeidsduurvermindering.

Onder arbeidsduur verstaat men de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers, berekend over een periode van een jaar, zoals deze tot uiting komt in het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen en dat eventueel over een cyclus wordt toegepast, zonder met de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering rekening te houden (voorheen stond er “hetzij door het werkrooster, hetzij door werkrooster in combinatie met inhaalrustdagen”).

### 2.2. Structurele vermindering in beschutte werkplaatsen: aanpassing bovengrens lagelooncomponent

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 5.2.203 - 206.

- KB 30 april 2009 tot wijziging van artikel 2, 3°, d), van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, BS 20 mei 2009, 38187.

Vanaf 1 april 2009 verhoogt de bovengrens voor de lagelonencomponent van de structurele vermindering voor de beschutte werkplaatsen van 6.230,04 EUR naar 7.075,20 EUR.

Dit geeft vanaf dit kwartaal het volgend overzicht:

Categorie tewerkstelling werknemer	Kwartaalloon (EUR)	Structurele vermindering in 2004 Verminderingsbedrag 'R' (EUR)
Categorie 1 (arbeiders + bedienden privé-sector)	Refertekwartaalloon $S < 5.870,71$	$400 + 0,1620 \times (5.870,71 - S)$
	Refertekwartaalloon $S = > 5.870,71$	400
	Aangegeven kwartaalloon $W > 12.000$	$400 + 0,0600 \times (W - 12.000)$
Categorie 2 (Sociale Maribel)	Refertekwartaalloon $S < 5.870,71$	$0 + 0,2467 \times (5.870,71 - S)$
	Refertekwartaalloon $S = > 5.870,71$	0
	Aangegeven kwartaalloon $W > 12.000$	$0 + 0,0600 \times (W - 12.000)$
Categorie 3 (PC 327 beschutte werkplaatsen)	Refertekwartaalloon $S < 7.075,20$	$471 + 0,1620 \times (7.075,20 - S)$
	Refertekwartaalloon $S = > 7.075,20$	471
	Aangegeven kwartaalloon $W > 12.000$	$471 + 0,0600 \times (W - 12.000)$

## 2.3. Voortzetting RSZ-vermindering in geval van fusie, splitsing, ...

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 5.2.107.

### 2.3.1. Gewijzigde reglementering

In sommige gevallen van fusie, splitsing of voortzetting van een onderneming, kan de nieuwe werkgever bepaalde doelgroepverminderingen verder blijven genieten.

Omdat er tot nu toe een ongelijke behandeling was tussen vennootschappen, vzw's, stichtingen en natuurlijke personen, werd de wetgeving hieromtrent aangepast.

Het is de bedoeling dat natuurlijke personen, vzw's en stichtingen, in feitelijk gelijkaardige herstructurerende omstandigheden als bij rechtspersonen/ondernemingen, de verminderingen die voor voortzetting in aanmerking komen, kunnen blijven genieten voor de resterende periode.

Dit verruimde toepassingsgebied kan echter enkel worden genoten voor herstructureringsoperaties die plaatsvonden vanaf 8 januari 2009 (inwerkingtreding van het betreffende artikel van de wet diverse bepalingen van 22 december 2008).

De RSZ aanvaardt dan ook dat de voortzettende werkgever op basis van een eenvoudige verklaring bevestigt dat hij zich in één van de mogelijke situaties bevindt waarvoor de voortzetting van de doelgroepverminderingen voorzien is.

In de nabije toekomst zal de RSZ een model van verklaring voorzien. Vanaf dat moment zal enkel nog dit model aanvaard worden.

### 2.3.2. Ter herinnering

De voortzettende werkgever moet steeds nagaan of de voorwaarden, verbonden aan die doelgroepverminderingen, nog zijn voldaan.

De werkgever die aanspraak maakt om verder te kunnen blijven genieten van de doelgroepverminderingen, zal tevens hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de sociale schulden van de vorige werkgever.

De werkgever die de vermindering wenst voort te zetten, moet dit steeds voorafgaandelijk uitdrukkelijk meedelen aan de Controledienst van de RSZ, vergezeld van de verklaring waarvan hierboven sprake.

De RSZ benadrukt tot slot dat een correcte en tijdige aanvraag voor de voortzetting van sommige doelgroepverminderingen ook gevolgen heeft voor de toekenning door de RVA van de activeringsuitkeringen. Deze instelling zal zich voor de voortzetting van de werkuiteringen baseren op het antwoord verstrekt door de RSZ.

## 2.4. Verduidelijkingen

### 2.4.1. Herverdeling arbeid in de openbare sector

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 5.3.506 en 512.

De RSZ verduidelijkt in haar instructies de formaliteiten die moeten worden vervuld in geval van toepassing van de RSZ-vermindering met betrekking tot de herverdeling van de arbeid bij de werknemers van de federale overheidsdiensten en autonome overheidsbedrijven.

Deze werknemers aangeworven in het kader van de herverdeling worden aangegeven met een aparte werknemerscode (dezelfde als deze voor de gesubsidieerde contractuelen of gesc'o's), waarvoor de vermindering is verrekend in het percentage van de verschuldigde bijdragen. Voor hen moet ook een vermelding gebeuren in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (= code 3).

### 2.4.2. Verkeersboetes

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 4.2.1901.

De RSZ laat weten dat de solidariteitsbijdrage die de werkgever in de plaats van een werknemer betaalt of terugbetaalt voor een door de werknemer opgelopen verkeersboete, zowel betrekking heeft op een verkeersboete in de strikte zin van het woord, als op de bedragen voortvloeiend uit een minnelijke schikking of een onmiddellijke inning.

## 3. DmfA - wijzigingen voor kwartaal 2/2009

### 3.1. Inschakelingsvergoeding

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 3.1.303.

De inschakelingsvergoeding die wordt uitgekeerd aan sommige door herstructurering ontslagen werknemers wordt toegevoegd aan de lijst met voorbeelden van voordelen, andere dan het brutoloon, waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

### 3.2. Bezoldigingscodes

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 6.1.403.

- Economische herstellwet 27 maart 2009, BS 7 april 2009, 25986.

- KB 22 april 2009 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten genomen in het kader van de herstructurering van bedrijven, BS 30 april 2009, 34615.

Naar aanleiding van de gewijzigde wetgeving omtrent ondernemingen in herstructurering, werd in de RSZ-instructies een tekstaanpassing doorgevoerd bij de bezoldigingscodes, meer bepaald in code bezoldiging 3.

Inschakelingsvergoedingen kunnen nl. sinds 7 april 2009 ook toegekend worden aan werknemers jonger dan 45 jaar die in het kader van een herstructurering werden ontslagen (voorheen was dit enkel voor werknemers vanaf 45 jaar).

### 3.3. Studenten met arbeidsovereenkomst zonder prestaties

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 6.1.801.

Vanaf de aangifte van dit kwartaal is het mogelijk om studenten die gedurende een gans kwartaal geen prestaties leveren, maar toch verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst, aan te geven zonder dagen (waarde = 0) en zonder loon.

Deze aanpassing was nodig om de foutmelding die werd gegeven naar aanleiding van de crosscontroles tussen Dimona en DmfA te kunnen wegwerken.

# RSZ-aangifte voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (DmfA-PPL) voor 2/2009

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op vlak van DmfA-PPL voor kwartaal 2/2009.

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 vorige kwartaal.

### 1.2. Verhoging vrijgesteld bedrag fietsvergoeding

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nieuwigheden.
- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 4.2.104.

Door de economische herstelwet van 27 maart 2009 werd het maximumbedrag dat de werkgever vrij van belastingen kan betalen aan zijn werknemer voor de woon-werkverplaatsingen met de fiets, verhoogd naar 0,20 EUR/km. De verhoging gaat in op 1 januari 2009.

Een ontwerp van koninklijk besluit voorziet in dezelfde verhoging van dit bedrag opdat deze vergoeding ook vrij van RSZ-bijdragen zou kunnen worden toegekend.

Aangezien dit koninklijk besluit nog niet werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, is deze verhoging onder voorbehoud.

### 1.3. Maaltijdcheques

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 4.2.105.
- KB 13 februari 2009 tot wijziging van artikel 19, artikel 19bis en artikel 55, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 12 maart 2009, 21780.

#### 1.3.1. Verhoging bedrag

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.

### 1.3.2. Verduidelijking

De RSZPPO verduidelijkt in haar instructies dat de dagen met volledige dienstvrijstelling zoals de verlofdagen voor afgifte van bloed, bloedplasma en bloedplaatjes, geen door de werknemer effectief gepresteerde arbeidsdagen zijn. Bijgevolg kan voor deze dagen geen maaltijdcheque, vrij van RSZ, verleend worden.

Voor de dagen syndicaal verlof welke worden toegekend aan personeelsleden, andere dan de permanent syndicaal gedetacheerden, kan wel een maaltijdcheque, vrij van RSZ, verleend worden, voor zover het aantal cheques beperkt blijft tot maximum vijf maaltijdcheques op jaarbasis.

## 1.4. Vrijgevheden

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 4.2.109.

Sinds dit kwartaal vermeldt de RSZPPO expliciet dat sommige voordelen echte vrijgevheden zijn en niet als loon worden beschouwd. Een voordeel wordt beschouwd als vrijgevheden als volgende voorwaarden zijn voldaan:

- de werkgever kent het voordeel spontaan toe naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in het persoonlijk leven van de werknemer (bv. grote brandschade aan zijn huis);
- het bestuur heeft geen traditie om dergelijke voordelen toe te kennen;
- de werknemer kan geen enkel recht uitoefenen op het voordeel;
- er bestaat geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking.

## 2. RSZ-verminderingen

### 2.1. Cumulverbod op bijdrageverminderingen

*Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 5.2.104.

#### 2.1.1. Ter herinnering

De werkgever kan voor elke werknemer slechts één doelgroepvermindering genieten. Wanneer een werknemer voor meer dan één doelgroepvermindering in aanmerking komt, kiest de werkgever vrij de meest gunstige doelgroepvermindering.

De doelgroepvermindering is niet cumuleerbaar met andere verminderingen van werkgeversbijdragen. De enige uitzondering op het cumulverbod is de vermindering Sociale Maribel die gecombineerd kan worden met een doelgroepvermindering. De doelgroepvermindering is daarentegen wel cumuleerbaar met een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

#### 2.1.2. Ter verduidelijking

Het cumulverbod geldt niet per werknemer, maar per tewerkstelling. Bijvoorbeeld: voor een werknemer die halftijds tewerkgesteld is als gesubsidieerde contractueel en halftijds met een startbaanovereenkomst, kan een doelgroepvermindering jonge werknemer toegekend worden voor de halftijdse startbaanovereenkomst.

## 2.2. Doorstromingsprogramma's

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 5.2.306.
- B. VI. Reg. 30 januari 2009 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring, BS 5 maart 2009, 19755.

In het kader van de doorstromingsprogramma's werden de loonpremies voor een werkervaringsproject in het Vlaams Gewest vanaf 1 januari 2009 verhoogd.

De werkgever ontvangt van de Vlaamse gewestelijke overheid voor een doelgroepwerknemer een loonpremie van:

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

## 3. DmfA – PPL wijzigingen voor kwartaal 2/2009

### 3.1. Aanpassing bedragen voordeel alle aard bedrijfswagen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 6.3.409.
- KB 20 januari 2009 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de voordelen van alle aard, BS 26 januari 2009, 4279.

Een werknemer die persoonlijk en individueel gebruik maakt van een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig, geniet een voordeel van alle aard. Op dit voordeel zijn geen RSZ-bijdragen verschuldigd, maar wel belastingen. Bovendien moet dit voordeel worden aangegeven met de looncode 770.

Het belastbaar voordeel wordt berekend aan de hand van een formule, rekening houdend met een forfaitair aantal vastgelegde kilometers en de fiscale PK van de wagen.

Hoewel de aangepaste bedragen van toepassing zijn vanaf 1 januari 2009, werden ze nu pas in de instructies opgenomen.

Meer informatie over de berekening van dit voordeel en de nieuwe bedragen kunnen geraadpleegd worden op onze website [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com). Ga naar de rubriek "juridische info", klik op "sleutelcijfers" en look vervolgens in.

### 3.2. Schraping looncode voor personeel onderwijsinstellingen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 6.3.411 en 412.

De looncode 503, van toepassing op het personeel van de onderwijsinstellingen voor een vergoeding voor bijkomende prestaties andere dan KB nr. 418, wordt geschrapt. Deze werd immers quasi niet meer gebruikt. De besturen die gebruik maakten van deze code, werden hierover door de RSZPPO zelf gecontacteerd.

### 3.3. Schraping verminderingscodes (overgangsmaatregelen activa)

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2009, nr. 6.3.802.

De verminderingscodes 1111 en 1112 welke worden gebruikt voor de overgangsmaatregel “activaplannen van vóór 1 januari 2004” worden geschrapt, aangezien de overgangsperiode is afgelopen.

# 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

### 1.1. Indienen vermogensaangiften mandatarissen: u beschikt over meer tijd!

*Verwijzing:*

- *Bijzondere wet 12 maart 2009 tot wijziging van de wetgeving inzake de verplichting om een lijst van mandaten, ambten en beroepen, alsmede een vermogensaangifte in te dienen, wat betreft de indiening van de vermogensaangifte, BS 31 maart 2009, 25160.*

- *Wet 12 maart 2009 tot wijziging van de wetgeving inzake de verplichting om een lijst van mandaten, ambten en beroepen, alsmede een vermogensaangifte in te dienen, wat betreft de indiening van de vermogensaangifte, BS 31 maart 2009, 25161.*

Ministers, staatssecretarissen, parlementsleden, leden van de raden van bestuur en de directiecomités van de intercommunale (en interprovinciale) verenigingen, burgemeesters en schepenen, OCMW-voorzitters, leidinggevenden van de ministeries, de federale overheidsdiensten en de instellingen van openbaar nut dienen een lijst neer te leggen van de uitgeoefende mandaten. Daarnaast dienen zij onder gesloten omslag een opgave te doen van hun vermogen.

Met ingang van 1 januari 2009 dienen de vermogensaangiften niet meer binnen de maand na begin of einde van een mandaat ingediend te worden. De aangifte wordt voortaan afgestemd op de verplichte jaarlijkse indiening van een mandatenlijst.

Wie in 2009 een aangifteplichtig mandaat opneemt, dient de vermogensaangifte niet meer binnen de maand te doen. Het volstaat om deze aangifte uit te voeren tussen 1 januari 2010 en 1 april 2010. De vermogensaangifte dient de toestand weer te geven op 31 december 2009.

De jaarlijkse aangifte van de mandatenlijsten blijft ongewijzigd. Door deze wetwijziging verlopen beide aangiften gelijktijdig.

Deze regeling geldt voor mandaten die aanvangen vanaf 1 januari 2009.

### 1.2. Crisismaatregelen: aanpassing arbeidsduur enkel voor autonome overheidsbedrijven

Verder in deze editie van de EasyPay News wordt uitgebreid stilgestaan bij de toepassing van de crisismaatregelen.

De maatregel inzake de aanpassing van de arbeidsduur kan ook toegepast worden bij autonome overheidsbedrijven. Het gaat hier enkel om volgende autonome overheidsbedrijven: Belgacom, NMBS Holding, De Post, Belgocontrol, Fonds voor Spoorweginfrastructuur.

Een autonoom gemeente- of provinciebedrijf of een ander overheidsbedrijf kan dus geen gebruik maken van deze crisismaatregel.

## 2. Federale overheid: gewaarborgd minimumloon verhoogd met 2%

*Verwijzing:*

- KB 15 mei 2009 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de federale overheidsdiensten, BS 2 juni 2009, 39500.

Het bedrag van het gewaarborgd minimumloon wordt voor de statutaire personeelsleden verhoogd tot 13.499 EUR. Voor de contractuele personeelsleden bedraagt de grens 12.727,66 EUR.

Inwerkingtreding: deze bedragen treden in werking – met terugwerkende kracht – vanaf 1 december 2008.

## 3. Vlaamse overheid: ouderschapsverlof tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt – nog even wachten

*Verwijzing:*

- Beslissing federale ministerraad 20 februari 2009.

De verhoging van de leeftijdsgrens van een kind tot 12 jaar als voorwaarde voor het recht op ouderschapsverlof kan voor de Vlaamse ambtenaren pas ingevoerd worden na een aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut (VPS).

Aanpassing van het VPS is slechts mogelijk na publicatie van een koninklijk besluit en na voorafgaandelijk akkoord van de federale ministerraad.

## 4. Lokale overheid

### 4.1. Tewerkstelling van gesco's in autonome provinciebedrijven

*Verwijzing:*

- Ontwerp B.VI.Reg. van 8 mei 2009 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 houdende uitvoering van het koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen.

Ingevolge het nieuwe Provinciedecreet kunnen autonome provinciebedrijven (APB) opgericht worden voor 'taken van provinciaal belang'. Gesubsidieerde contractuelen kunnen enkel worden tewerkgesteld voor taken van openbaar belang.

Nu APB's kunnen opgericht worden voor de uitvoering van taken van provinciaal belang, belet niets dat gesco's kunnen worden tewerkgesteld bij een APB.

Door de Vlaamse regering werd een toevoeging voorgesteld in de gesco-reglementering opdat ook contingentgesco's kunnen ingezet worden in een APB.

## 4.2. Tuchtprocedure ambtenaren OCMW's

*Verwijzing:*

- B.VI.Reg. 15 mei 2009 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutair gemeentepersoneel in uitvoering van de artikels 129, 136, 143 van het Gemeentedecreet en voor het statutair provinciepersoneel in uitvoering van de artikelen 125, 132 en 139 van het Provinciedecreet, BS 29 mei 2009, 39275.

- B.VI.Reg. 15 mei 2009 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de samenstelling, de vergoeding van de leden en de werking van de Beroepscommissie voor tuchtzaken in uitvoering van het artikel 138 van het Gemeentedecreet en 134 van het Provinciedecreet, BS 29 mei 2009, 39278.

Na publicatie van het OCMW-decreet dient ook de tuchtprocedure voor het statutair OCMW-personeel vastgelegd te worden. De tuchtprocedure voor OCMW-personeel zal op dezelfde wijze verlopen als voor statutair gemeentepersoneel.

De Beroepscommissie voor Tuchtzaken wordt ook bevoegd voor beroep tegen een uitspraak in tuchtzaken voor OCMW-ambtenaren. De regelgeving werd hiertoe aangepast.

De nieuwe procedure zal enkel van toepassing zijn op tuchtprocedures die starten vanaf 1 juli 2009.

## 4.3. Ambt van financieel beheerder bij gemeente en OCMW

*Verwijzing:*

- B.VI.Reg. 15 mei 2009 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2007 houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder de ambten van gemeentesecretaris, gemeentelijk financieel beheerder, secretaris van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en ontvanger van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn deeltijds kunnen worden uitgeoefend, en houdende vaststelling van sommige gevallen waarin de ambten van gemeentelijk financieel beheerder en van ontvanger van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kunnen worden uitgeoefend door een gewestelijke ontvanger, BS 29 mei 2009, 39272.

De regels inzake aanstelling van een financieel beheerder, of personeelslid van de gemeente of gewestelijk ontvanger, zijn afhankelijk enerzijds van het bevolkingscijfer van de gemeente en anderzijds van de goedkeuring door de provinciegouverneur.

Indien een gemeente of een OCMW een vervangende of waarnemende financieel beheerder dient aan te stellen omwille van afwezigheid van de titelvoerende financieel beheerder of bij vacature van de functie van financieel beheerder, kan de gemeente of het OCMW met akkoord van de provinciegouverneur het ambt van financieel beheerder laten invullen door een gewestelijk ontvanger. In afwijking van de basisregel dient in deze drie situaties geen rekening gehouden te worden met het bevolkingscijfer van de gemeente.

## 4.4. Nieuwe weddeberekeningsbasis voor mandatarissen

*Verwijzing:*

- B.VI.Reg. 5 juni 2009 houdende bezoldigingsregeling van de lokale en provinciale mandataris, BS 19 juni 2009, 42883.

Vanaf 1 juli 2009 wordt de wedde van de lokale mandatarissen berekend op basis van de basisvergoeding van een parlementslid, terwijl de berekening voor die datum gebaseerd was op het geheel van de vergoedingen van een parlementslid (basisvergoeding, kostenvergoeding, vakantiegeld en eindejaarspremie). Het eindresultaat blijft hetzelfde, maar er wordt vermeden dat de wedden dienen aangepast te worden zodra één component van de vergoeding wijzigt (o.a. ingevolge indexering, aanpassing vakantiegeld of eindejaarstoelage).

De gemeenten kunnen zelf kiezen of de wedde van de mandatarissen bij het begin of op het einde van de maand zal betaald worden.

# Loonadministratie en fiscaliteit

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

1. Ploegen- en nachtarbeid: uitbreiding en verstrenging van de gunstmaatregel
2. Wijziging regels bedrijfsvoorheffing
3. Aanpassing bedrag kostenvergoeding dienstgebruik eigen wagen
4. Retroactieve aanpassing mobiliteitsvergoeding
5. Fiscus volgt regeling RSZ m.b.t. anciënniteitspremie
6. Aanmoedigingspremie van werkgever bovenop Vlaamse overbruggingspremie: fiscale kwalificatie
7. Ecocheques en fiscaliteit
8. Verhoogde IPA-korting dient deels voor spijzing Maribelfondsen

## 1. Ploegen- en nachtarbeid: uitbreiding en verstrenging van de gunstmaatregel

*Verwijzing:*

- *Easypay flash van 25 mei 2009.*

- *Economische herstelwet 27 maart 2009, BS 7 april 2009, art. 17.*

De ondernemingen waar ploegen- of nachtarbeid wordt verricht en die hiervoor ploegenpremies betalen, zijn sedert 1 juli 2004 vrijgesteld om een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing door te storten aan de fiscus.

De maatregel van gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing geldt voor ondernemingen:

- waar nacht- en/of ploegenarbeid wordt verricht;
- die een premie voor dit werk toekennen waarop bedrijfsvoorheffing verschuldigd is;
- die de verschuldigde bedrijfsvoorheffing volledig inhouden.

De economische herstelwet van 27 maart 2009 versterkt deze maatregel door het percentage van de vrijstelling van doorstorting te verhogen van 10,7 % naar 15,6%. Daarenboven verstrengt men de vrijstelling vanaf 1 juni 2009 door een extra voorwaarde op te leggen, namelijk dat men in de desbetreffende maand ten minste 1/3 van de arbeidstijd in ploegen- of nachtarbeid moet werken.

Voor de toepassing van deze nieuwe voorwaarde worden, naast de effectieve arbeidsprestaties, ook de schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvoor het loon wordt doorbetaald, mee in aanmerking genomen (vb. gewaarborgd loon, jaarlijkse vakantie,...).

## 2. Wijziging regels bedrijfsvoorheffing

*Verwijzing:*

- *KB 14 april 2009 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de bedrijfsvoorheffing, BS 20 april 2009, 31983.*

- *Easypay flash van 24 april 2009.*

Er zijn een aantal wijzigingen van toepassing met betrekking tot de berekening van de bedrijfsvoorheffing vanaf 1 januari 2009. In de Easypay flash van 24 april 2009 vindt u daaromtrent meer informatie.

Schematisch:

	Wat	Bedrijfsvoorheffing
<b>Uitvindingen</b>	Persoonlijke vergoedingen uit de exploitatie van een uitvinding betaald of toegekend aan onderzoekers <b>voortaan aan de bron onderworpen aan bedrijfsvoorheffing</b>	<b>33,31% van het nettobedrag</b> (= het brutobelastbaar bedrag verminderd met een forfaitaire kost van 10%) van de persoonlijke vergoedingen uit de exploitatie van een uitvinding
Vrijstelling doorstorting (van een deel) BV op <b>overwerk</b>	Onder bepaalde voorwaarden voor werkgevers die de volledige BV inhouden op bezoldigingen die betaald of toegekend worden naar aanleiding van overwerk	De <b>eerste 100 overuren</b> met ingang vanaf 1 januari 2009 (voorheen eerste 65 overuren)
<b>Presentiegelden</b> betaald of toegekend aan personen voor wie presentiegelden baten zijn	Vanaf 1 januari 2009 zijn de presentiegelden <b>voor hun brutobedrag aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen</b> tegen het tarief dat van toepassing is op toevallig of periodiek en bijkomstig betaalde vergoedingen en toelagen	Het is een louter technische wijziging  Ter herinnering: <u>Bedrag -&gt; % als BV</u> tot 500 EUR -> 27,25 % van 500,01 tot 650,00 -> 32,30% boven 650,00 EUR -> 37,35%
<b>Commissielonen,</b> provisies, vacatiegelden, toelagen, erelonen en alle andere vergoedingen wegens prestaties of diensten van welke aard ook, auteurs-, reproductie- en andere gelijkaardige rechten, die uitbetaald of toegekend worden aan <u>niet-inwoners</u>	Deze inkomsten worden vanaf 1 januari 2009 <b>volgens de regels en het tarief van de toevallig of periodiek en bijkomstig betaalde vergoedingen en toelagen bepaald</b>	Het is een louter technische wijziging  Ter herinnering: <u>Bedrag -&gt; % als BV</u> tot 500 EUR -> 27,25 % van 500,01 tot 650,00 -> 32,30% boven 650,00 EUR -> 37,35%
<b>Sportbeoefenaars</b>	De inkomsten die sportbeoefenaars, scheidsrechters, opleiders, trainers en begeleiders voor hun sportieve activiteiten, hun activiteiten als scheidsrechter tijdens sportwedstrijden of hun opleidende, omkaderende of ondersteunende activiteit ten behoeve van de sportbeoefenaars tijdens het belastbaar tijdperk verkrijgen, <b>worden overeenkomstig de bepaalde regels aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen</b>	De regeling inzake bedrijfsvoorheffing voor inkomsten van sportbeoefenaars werd in bijlage III van het KB/WIB1992 verspreid teruggevonden. Om het geheel overzichtelijker te maken werd de regeling geordend en samengebracht. <b>Inhoudelijk zijn er dus geen wijzigingen ten opzichte van voorheen op te merken.</b> Er wordt een onderscheid gemaakt tussen rijksinwoners, niet-inwonende sportbeoefenaars en niet-inwoners scheidsrechters, opleiders, trainers en begeleiders

### 3. Aanpassing bedrag kostenvergoeding dienstgebruik eigen wagen

*Verwijzing:*

- *Easypay flash van 26 juni 2009.*

- *Omzendbrief nr. 596 van 18 juni 2009 m.b.t. het Koninklijk Besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten. Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding, BS 29 juni 2009, 44245.*

Wanneer een werknemer, in opdracht van de werkgever, zijn eigen wagen gebruikt voor dienstverplaatsingen kan de werkgever een bedrag terugbetalen aan de werknemer dat onder bepaalde voorwaarden als een kostenvergoeding, vrij van RSZ en belastingen, wordt beschouwd.

Elk jaar op 1 juli vindt de indexatie plaats van het maximumbedrag dat de werkgever als kostenvergoeding kan terugbetalen aan de werknemer.

Het grensbedrag van de forfaitaire kilometervergoeding bedraagt 0,3026 EUR per kilometer van 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2010 en daalt dus ten opzichte van vorig jaar!

U kunt als werkgever ook méér betalen dan het maximum forfait, maar dan moet u kunnen bewijzen dat deze kosten effectief werden gemaakt.

U kunt deze informatie ook terugvinden op onze website [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com). Ga naar de rubriek "juridische info", klik op "sleutelcijfers" en log vervolgens in.

### 4. Retroactieve aanpassing mobiliteitsvergoeding

*Verwijzing:*

- *Berichtgeving Unie Erkende Sociale Secretariaten.*

Het bedrag van de mobiliteitsvergoeding vrijgesteld van RSZ-bijdragen werd bij Koninklijk Besluit van 13 februari 2009 verhoogd van 0,1076 EUR naar 0,1316 EUR per kilometer vanaf 1 januari 2009.

De fiscus heeft enkele weken later uitdrukkelijk bekend gemaakt dat ook op fiscaal vlak het verhoogd bedrag van 0,1316 EUR wordt aanvaard vanaf 1 januari 2009.

De mobiliteitsvergoeding aan werknemers is de vergoeding die betaald wordt aan de werknemers in bedrijfstakken waar de werkplaats niet vast is bepaald en voor zover er een forfaitaire regeling van terugbetaling van verplaatsingskosten van toepassing is. Volgende voorwaarden moeten vervuld zijn:

- De forfaitaire regeling van terugbetaling en de vergoedingen die zij bepaalt, moeten worden omschreven bij collectieve arbeidsovereenkomst;
- Het bedrag van de vergoeding moet worden berekend op de afstand heen en terug.

Het niet-belastbare gedeelte dat wordt geacht overeen te stemmen met eigen kosten van de werkgever mag niet lager zijn dan 12,39 EUR per effectief gepresteerde maand.

### 5. Fiscus volgt regeling RSZ m.b.t. anciënniteitspremies

*Verwijzing:*

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

- *Easypay News april 2009, p. 6.*

- *Berichtgeving Unie Erkende Sociale Secretariaten.*

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

Vanaf 1 januari 2009 krijgt de werkgever een bijkomende keuzemogelijkheid om het maximale bedrag van de anciënniteitspremie vast te leggen, nl. ofwel 1x het bruto bedrag van de maandwedge ofwel 1x 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. Mochten beide berekeningswijze toch samen toegepast worden in de onderneming, dan geldt geen vrijstelling voor alle anciënniteitspremies die tijdens het betrokken kalenderjaar werden toegekend.

De fiscus past deze gewijzigde RSZ-standpunten ook toe vanaf 1 januari 2009. Hiermee zitten RSZ en fiscus op dezelfde golfenkte voor de parafiscale en fiscale behandeling van de anciënniteitspremies. De voorwaarden voor het bekomen van een sociale en fiscale vrijstelling op de anciënniteitspremie zijn dus gelijk.

## 6. Aanmoedigingspremie van werkgever bovenop Vlaamse overbruggingspremie: fiscale kwalificatie

*Verwijzing:*

- *Berichtgeving Unie Erkende Sociale Secretariaten.*

- *Bericht aan de werkgevers en andere schuldenaars van aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen inkomsten – aanslagjaar 2009.*

Een aanmoedigingspremie kan door de werkgever betaald worden bovenop de Vlaamse overbruggingspremie.

Deze aanmoedigingspremie wordt beschouwd als een aanvullende vergoeding verkregen tot volledig of gedeeltelijk herstel van een tijdelijke derving van bezoldigingen.

Wordt deze vergoeding samen met het maandloon betaald door de werkgever, dan zijn de gewone BV-schalen hierop van toepassing. Wordt ze niet samen met het maandloon betaald door de werkgever, dan is de exceptionele BV van toepassing, gelet op de referentiebezoldiging. Is er geen referentiebezoldiging aanwezig, dan wordt een forfaitair percentage toegepast van 26,75%.

Deze vergoeding zal vermeld worden op de individuele fiche 281.18 "Vervangingsinkomen" in het vak 10 "Uitkeringen naar aanleiding van" tegenover de code 271 "Andere".

## 7. Ecocheques en fiscaliteit

*Verwijzing:*

- *KB 14 april 2009 tot invoeging van een artikel 19quater in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 20 mei 2009, 38188.*

- *Easypay flash van 22 mei 2009.*

De ecocheques worden sinds 1 maart 2009 vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen indien ze voldoen aan bepaalde voorwaarden (zie Easypay flash van 22 mei 2009).

Op fiscaal vlak is er nog geen officieel standpunt bekend.

De ecocheques zullen in principe als sociaal voordeel worden beschouwd, vrij van bedrijfsvoorheffing. Ze zullen moeten voldoen aan dezelfde voorwaarden als deze die van toepassing zijn voor de vrijstelling van de RSZ. Wanneer aan deze voorwaarden niet voldaan wordt, zal de ecocheque toch beschouwd worden als een belastbare vergoeding.

De ecocheques zouden in principe niet aftrekbaar zijn als beroepskost voor de werkgever die ze toekent.

Zodra de fiscus zijn standpunt bekend maakt, zullen we u daaromtrent berichten.

## 8. Verhoogde IPA-korting dient deels voor spijzing Maribelfondsen

*Verwijzing:*

- Artikel 18 Economische herstellwet 27 maart 2009, BS 7 april 2009, 25986.

- Easypay News April 2009, p. 24.

### 8.1. Ter herinnering

De IPA-korting is een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing welke voor lonen betaald of toegekend vanaf 1 juni 2009 verhoogt van 0,25% naar 0,75%.

Deze niet door te storten bedrijfsvoorheffing wordt aangegeven via de aparte fiche 274.46.

Meer gedetailleerde informatie is terug te vinden op de website van Easypay, [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), door te klikken op de rubriek "downloads", in te loggen en daarna te klikken op "handleidingen" en vervolgens te klikken op "dossiers/procedures". De handleiding "Verminderings BV werknemer / Gedeeltelijke doorstortingen BV werkgever" geeft een overzicht van alle mogelijke vrijstellingen en verminderingen van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever en werknemer.

### 8.2. Sociale Maribel

Hoewel deze verhoging ook geldt voor de werkgever die vallen onder de Sociale Maribelregeling, zullen zij hiervan niet rechtstreeks kunnen genieten. Immers, voor de lonen, betaald of toegekend vanaf 1 juni 2009, moeten deze werkgevers 2/3 van het vrijgestelde bedrag van de IPA-korting (dus 0,50%) toch doorstorten aan de fiscus, ter financiering van de Sociale Maribelfondsen.

Dit bedrag wordt door de werkgever aan de fiscus gestort op hetzelfde moment dat de bedrijfsvoorheffing wordt gestort.

De fiscus zal deze bedragen overboeken aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid die ze op zijn beurt verdeelt tussen de begunstigde Sociale Maribelfondsen.

Meer concrete informatie volgt.

# Crisismaatregelen

In [deze aparte bijlage](#) van deze Easypay News vindt U een handig overzicht van de maatregelen die werden genomen om de strijd tegen de crisis aan te gaan.

# Wet diverse bepalingen

In deze rubriek worden een aantal onderwerpen uit de Wet diverse bepalingen aangehaald die van belang zijn op sociaal-juridisch vlak.

1. Mobiliteitsenquête: verzameling gegevens woon-werkverkeer
2. Onbeslagbaarheid van maaltijdcheques
3. Wijziging reglementering PC-privé
4. Moederschapsbescherming
5. Arbeidsongevallen bij telewerkers
6. Alcohol- en drugbeleid in de onderneming
7. Vergoeding voor vrijwilligerswerk
8. Fonds Sluiting Ondernemingen
9. Verjaring RSZ-vorderingen
10. Solidariteitsbijdragen op pensioenen
11. Ervaringsfonds
12. Tijdelijke en mobiele werkplaatsen

*Verwijzing:*

- *Wet 6 mei 2009 houdende diverse bepalingen, BS 19 mei 2009, 37860.*

- *Easypay flash van 22 mei 2009.*

## 1. Mobiliteitsenquête: verzameling gegevens woon-werkverkeer

Om het beheer van de mobiliteit te verbeteren dienen werkgevers om de drie jaar een verslag op te stellen met inlichtingen betreffende de woon-werkverplaatsingen van de werknemers. Deze verplichting geldt voor werknemers die gemiddeld meer dan honderd werknemers tewerkstellen. Dit moest laatst gebeuren in 2008, waarbij het verslag moest worden ingediend op 15 januari 2009.

De wet wijzigt de programmawet van 8 april 2003 op een aantal punten:

- Referentieperiode berekening gemiddeld aantal werknemers wordt bepaald op de vier kwartalen die eindigen op datum van 30 juni van het jaar waarin de diagnostiek wordt opgemaakt;
- Indeling werknemers op basis van hun woonplaats;
- Indieningsdatum van het verslag wordt vastgelegd op 30 januari van het jaar volgend op de periode waarop de enquête betrekking heeft;
- Rechtstreeks informeren van de werknemers wanneer er geen ondernemingsraad is en waarbij de werknemers geen advies meer dienen te verlenen.

Inwerkingtreding: 1 januari 2010.

## 2. Onbeslagbaarheid van maaltijdcheques

Maaltijdcheques, vrij van belastingen en RSZ-bijdragen, zullen voortaan niet meer vatbaar zijn voor beslag of overdracht.

Inwerkingtreding: 29 mei 2009.

### 3. Wijziging reglementering PC-privé

Het PC-privéplan laat toe dat de werknemer persoonlijk een computer en randapparatuur aankoopt waarbij de werkgever een tussenkomst geeft. Deze tussenkomst is voor de werknemer een fiscaal en sociaal vriendelijke maatregel aangezien er, binnen bepaalde grenzen, geen socialezekerheids- en fiscale inhoudingen dienen te gebeuren.

Met ingang van 1 januari 2009 wijzigt de fiscale reglementering. Voor bestaande plannen, opgemaakt vóór 1 januari 2009 en die gelden voor onbepaalde duur, blijven de oude regels van toepassing. Maar voor een nieuw PC-privé aanbod gelden onderstaande nieuwigheden.

Voor 2009 bedraagt de maximale tussenkomst van de werkgever 760 EUR (niet geïndexeerd: 550 EUR) per aanbod en per kalenderjaar. Vroeger bedroeg de maximale tussenkomst 60% van de aankoop prijs met een maximum van 1.660 EUR.

Enkel werknemers wiens jaarloon de grens van 29.900 EUR (niet geïndexeerd: 21.600 EUR) niet overschrijdt, zullen nog een tussenkomst van hun werkgever kunnen bekomen.

Wanneer de oude en de nieuwe regeling naast elkaar worden gelegd, zien de verschillen er als volgt uit:

	Oude regeling	Nieuwe regeling
<b>Toepassingsgebied</b>	Alle werknemers	Werknemers met een maximaal brutojaarloon van 29.900 EUR in 2009 (21.600 EUR niet geïndexeerd)
<b>Formaliteiten voor de werkgever</b>	'Plan' opgemaakt door de werkgever met <ul style="list-style-type: none"><li>- Concrete beschrijving aan te kopen materiaal</li><li>- Duidelijke omschrijving aangeboden producten</li></ul>	Geen 'plan' meer op te maken door de werkgever
<b>Formaliteiten voor de werknemer</b>	Aankoopbewijs voorleggen	Aankoopbewijs voorleggen
<b>Maximale werkgeverstussenkomst</b>	60% van de aankoop prijs met een maximum van 1.660 EUR	Max. 760 EUR in 2009 (550 EUR niet geïndexeerd)
<b>Frequentie aankoop</b>	Na drie jaar een nieuwe aankoop mogelijk van een pc of randapparatuur	Na drie kalenderjaren een nieuwe aankoop mogelijk van een pc of randapparatuur
<b>Van toepassing</b>	Op aanbod gedaan vóór 1 januari 2009	Op aanbod gedaan vanaf 1 januari 2009

Inwerkingtreding: 1 januari 2009.

Het RSZ luik van de PC-privé plan wordt behandeld in het hoofdstuk "RSZ-aangifte (Dmfa) voor kwartaal 2/2009".

### 4. Moederschapsbescherming

In principe begint de postnatale bevallingsrust op de dag van de bevalling. Dit wil zeggen dat een werkneemster die haar prenataal verlof nog niet heeft genomen en bevalt op de dag waarop arbeidsprestaties werden gepresteerd, één dag van haar bevallingsrust verliest.

Om deze ongelijkheid weg te werken bepaalt de wet houdende diverse bepalingen dat wanneer de werkneemster bevalt op een dag waarop ze de arbeid nog heeft aangevat, de periode van postnatale bevallingsrust begint te lopen daags na de dag van de bevalling.

Inwerkingtreding: bevallingen vanaf 1 maart 2009.

## 5. Arbeidsongevallen bij telewerkers

Indien een telewerker een arbeidsongeval overkomt, dan wordt dit arbeidsongeval geacht te zijn gebeurd tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (vermoeden van arbeidsongeval) indien het ongeval zich voordoet:

- op de plaatsen omschreven in de overeenkomst;
- tijdens de uren omschreven in de overeenkomst.

Voor elk ongeval overkomen buiten de door de schriftelijke overeenkomst beoogde periode of plaats(en), zal het vermoeden niet gelden en zal de werknemer moeten bewijzen dat het ongeval heeft plaatsgehad tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Inwerkingtreding: 29 mei 2009.

## 6. Alcohol- en drugbeleid in de onderneming

Sinds 1 april 2009 moeten ondernemingen een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming voeren. De verplichtingen daaromtrent zijn vermeld in CAO nr. 100. Bepaalde gegevens omtrent het alcohol- en drugbeleid dienen in het arbeidsreglement te worden voorzien.

Omdat CAO nr. 100 hieromtrent zijn eigen procedures heeft uitgewerkt, wordt in de wet op de arbeidsreglementen een afwijking op de normale procedures ingevoerd. Daardoor moet de lange procedure (aanplakking met opmerkingenregister, overmaken aan Toezicht Sociale Wetten, ...) in bepaalde gevallen niet worden toegepast.

Voor meer informatie verwijzen we naar de Easypay flash van 10 april 2009 waarin dit onderwerp reeds uitvoerig werd behandeld.

De werkgever dient de nodige aanpassingen door te voeren vóór 1 april 2010.

Inwerkingtreding: 29 mei 2009.

## 7. Vergoeding voor vrijwilligerswerk

Een vrijwilliger heeft recht op een kostenvergoeding en kan daarbij kiezen tussen een forfaitaire of een reële kostenvergoeding. Een cumulatie tussen beide is in principe niet mogelijk, maar de wet voorziet nu in één uitzondering.

De reële vervoerskosten kunnen voortaan worden gecumuleerd met de forfaitaire kostenvergoedingen en dit voor maximaal 2.000 kilometer op jaarbasis per vrijwilliger.

Inwerkingtreding: 29 mei 2009.

## 8. Fonds Sluiting Ondernemingen

De werkgeversbijdragen voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen zijn in de regel verschuldigd vanaf het eerste trimester van onderwerping aan de bepalingen van deze wet.

Wat de bijdragen ter financiering van de sluitingsvergoeding betreft, werd tot nu toe een uitzondering gemaakt. De betaling van die bijdragen moest maar gebeuren vanaf het

trimester volgend op de periode van vier trimesters in de loop waarvan de onderneming tenminste gemiddeld tien werknemers tewerkstelde.

Met ingang vanaf 1 januari 2009 wordt deze uitzondering geschrapt. Hierdoor is de bijdrage voor financiering van de sluitingsvergoeding ook vanaf het eerste trimester van onderwerping verschuldigd.

## 9. Verjaring RSZ-vorderingen

De wet wijzigt de Programmawet van 22 december 2008 teneinde een materiële vergissing recht te zetten. Het doel is dezelfde overgangsmaatregelen toe te passen op schuldvorderingen van de RSZ op de werkgevers die onder deze wet vallen als op schuldvorderingen ingesteld door werkgevers tegen de RSZ tot terugvordering van niet verschuldigde bijdragen.

Inwerkingtreding: 1 januari 2009.

## 10. Solidariteitsbijdragen op pensioenen

Men gaat over tot een geleidelijke vermindering van de solidariteitsafhouding op de wettelijke pensioenen en andere als zodanig geldende of aanvullende voordelen.

Reden hiervoor is dat de invoering ervan in 1994 een tijdelijke en op dat moment aanvaardbare maatregel was die moest bijdragen in het financiële evenwicht van de sector van pensioenen.

Inwerkingtreding: 1 juli 2008.

## 11. Ervaringsfonds

Het toepassingsgebied van het Ervaringsfonds wordt uitgebreid.

Voortaan zullen de werknemers die ouder zijn dan 45 jaar en die, ten gevolge van een bedrijfsherstructurering in een tewerkstellingscel zijn ingeschreven, ook kunnen genieten van de nieuwe ondersteuningsmaatregelen van het Ervaringsfonds.

## 12. Tijdelijke en mobiele werkplaatsen

De werknemers die op een tijdelijke of mobiele bouwplaats werken, worden ook beschermd door de Welzijnswet. Deze bescherming geldt ook wanneer de werken worden uitgevoerd na toewijzing ervan ingevolge de wet op de overheidsopdrachten.

# Programmawet

In deze rubriek worden een aantal onderwerpen behandeld die deel uit maken van de Programmawet:

1. Verkeersboetes
2. Dienstencheques

*Verwijzing:*

*- Programmawet 17 juni 2009, BS 26 juni 2009, 43977.*

## 1. Verkeersboetes

De Programmawet verduidelijkt dat de solidariteitsbijdrage van 33 % verschuldigd is op alle sommen verschuldigd ingevolge een verkeersovertreding. Daarbij worden niet alleen verkeersboetes beoogd, maar ook de sommen waarvan sprake in het kader van minnelijke schikkingen en onmiddellijke inningen.

Inwerkingtreding: 1 januari 2009.

## 2. Dienstencheques

### 2.1. Sociale dienstencheques

De Programmawet voert de mogelijkheid in om “sociale dienstencheques” te creëren. Deze sociale dienstencheques zijn toegankelijk voor bepaalde doelgroepen met een laag inkomen.

### 2.2. Strafrechtelijke en administratieve sancties

Tot op heden kan een dienstenchequeonderneming bij overtreding van de toepasselijke reglementering enkel gesanctioneerd worden door de intrekking van de erkenning of door de terugvordering van de overheidssubsidies.

De Programmawet brengt hierin verandering en voert aangepaste strafrechtelijke en administratieve geldboeten in voor inbreuken op de verplichtingen inzake dienstencheques door de erkende ondernemingen.

Hierbij wordt toepassing gemaakt van het klassieke sanctieapparaat van het sociaal strafrecht, waarbij inbreuken aanleiding geven, hetzij tot een straf, hetzij tot een administratieve geldboete en dit afhankelijk van de beslissing van het openbaar ministerie.

# Sociaal nieuws

In deze rubriek worden een aantal topics behandeld over:

1. Tussenkost woon-werkverkeer: overgangperiode afgelopen
2. Herhaling: activerend beleid bij herstructurering (in het bijzonder melding collectief ontslag aan FOD WASO)
3. Werkhervattingstoelage voor alle werkzoekenden van 50 jaar en ouder

## 1. Tussenkost woon-werkverkeer: overgangperiode afgelopen

*Verwijzing:*

- Easypay flash van 15 mei 2009.
- CAO 19 octies. NAR

In een eerder flashbericht van 23 januari 2009 deelden we reeds mee dat de werkgeverstegemoetkoming in de trein-, tram-, bus- en metro-abonnementen voor woon-werkverkeer vanaf 1 februari 2009 werd verhoogd van gemiddeld 60% tot gemiddeld 75% van de prijs van de treinkaarten.

Heel wat sectoren en werkgevers verwijzen in hun sectorale- of ondernemings-CAO voor het bedrag van de tussenkost in het woon-werkverkeer met privé-vervoer naar het bedrag van deze werkgeverstegemoetkoming in de treinabonnementen. Strikt gezien betekent dit dat ook de tussenkost in het woon-werkverkeer met privé-vervoer zou stijgen van gemiddeld 60% tot gemiddeld 75% van de prijs van de treinkaarten.

De wetgever had een overgangsregeling voorzien inzake de tussenkost in het woon-werkverkeer met privé-vervoer:

- Indien de sectorale of ondernemings-CAO verwees naar de toepassing van de tabellen van de NMBS, dan bleef deze tussenkost tot 30 juni 2009 gelijk aan gemiddeld 60%;
- Indien er vóór 1 juni 2009 niets werd gewijzigd aan deze CAO, die verwees naar de toepassing van de tabellen van de NMBS, dan wordt de tussenkost vanaf 1 juli 2009 verhoogd van gemiddeld 60% naar gemiddeld 75%;
- Indien er vóór 1 juni 2009 een sector- of ondernemings-CAO gesloten werd met een andere regeling, geldt die afgesproken regeling vanaf de daarin overeengekomen datum.

In deze optiek is het bijgevolg aangeraden om na te gaan of er vóór 1 juni 2009 een sector- of ondernemings-CAO werd gesloten die de tussenkost in het woon-werkverkeer heeft aangepast!

## 2. Ter herinnering: melding collectief ontslag aan FOD WASO

*Verwijzing:*

- Economische Herstelwet van 27 maart 2009, BS 7 april 2009, 25986.
- KB 22 april 2009 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten genomen in het kader van de herstructurering van bedrijven, BS 30 april 2009, 34615.
- KB 7 juni 2009 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, BS 19 juni 2009, 42924.
- Easypay flash van 8 mei 2009.
- [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

In de Easypay flash van 8 mei 2009 hebben we u reeds uitgebreid de belangrijke aanpassingen op een rijtje gezet in verband met het activerend beleid bij herstructurering. Hieronder vindt u enkele aandachtspunten:

- Ruimere begrippen evenals toepassingsgebied van onderneming in moeilijkheden;

- Oprichting van een tewerkstellingscel en aanbod van outplacement;
- Inschakelingsvergoeding;
- Einde arbeidsovereenkomst.

Een ander belangrijk nieuw element van dit activerend beleid bij herstructurering is dat de melding van collectief ontslag voortaan ook moet gebeuren aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Daar werd een herstructureringsdienst opgericht om de ondernemingen te ondersteunen en te begeleiden. Om gebruik te maken van deze dienstverlening moet de werkgever daarvoor een kopie van de aankondiging en de betekening van het collectief ontslag niet alleen meer overmaken aan de directeur van bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB/FOREM of Actiris) maar dus ook aan de FOD WASO – Aan de voorzitter van het Directie Comité – Ernest Blérotstraat 1 – 1070 Brussel of via mail naar [herstructurering@werk.belgie.be](mailto:herstructurering@werk.belgie.be).

Op hun website ([www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)) voorziet de FOD WASO in 3 modelformulieren:

- Formulier “Aankondiging collectief ontslag”;
- Formulier “Betekening van het collectief ontslag”;
- Formulier “Melding van de sluiting van een onderneming”.

Opmerking: door een recent koninklijk besluit wordt verduidelijkt dat alle ondernemingen (dus zowel de ondernemingen met meer dan 20 werknemers als de ondernemingen met 20 werknemers of minder) die van plan zijn een collectief ontslag door te voeren, een kopie van de aankondiging van het collectief ontslag moeten overmaken aan de directeur van de plaatselijke dienst voor arbeidsbemiddeling en aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO.

### 3. Werkhervattingstoeslag voor alle werkzoekenden van 50 jaar en ouder

*Verwijzing:*

- KB 19 mei 2009 tot wijziging van de artikelen 129bis en 129ter van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, BS 28 mei 2009, 39057.  
- [www.milquet.belgium.be](http://www.milquet.belgium.be)

Werkzoekenden van 50 jaar of ouder kunnen genieten van een werkhervattingstoeslag indien ze het werk hervatten in loondienst of als zelfstandige in bijberoep.

Het gaat om een vergoeding ten laste van de RVA die wordt toegekend als aanvulling op het loon.

De werkloze moet een aantal voorwaarden vervullen om recht te hebben op deze werkhervattingstoeslag:

- Hij moet uitkeringsgerechtigd volledig werkloze zijn;
- Hij moet minstens 50 jaar oud zijn;
- In geval van werkhervatting bij de vroegere werkgever binnen de 6 maanden die volgen op de laatste tewerkstelling, heeft de werkloze geen recht op de werkhervattingstoeslag;
- Hij moet in België verblijven.

Het Koninklijk Besluit van 19 mei 2009 schaft de voorwaarde af voor de werkende om 20 jaar beroepsverleden in loondienst te moeten kunnen aantonen om van deze premie te kunnen genieten.

Deze werkhervattingstoeslag is degressief en tijdelijk. De bedragen zijn de volgende:

- 182,85 EUR gedurende de 12 eerste maanden van de werkhervatting;
- 121,90 EUR van de 13de tot de 24ste maand van de werkhervatting;
- 60,95 EUR van de 25ste tot de 36ste maand van de werkhervatting.

De wijziging treedt in werking op 1 mei 2009 en geldt bijgevolg eveneens voor de werkhervattingstoeslagen die in de maand mei werden toegekend.

# **EASY SERVICES:**

## **Outplacement – wat u zeker moet weten – als werkgever of als werknemer**

Het toenemende aantal werklozen als gevolg van de huidige economische crisis, vertaalt zich bijna vanzelfsprekend ook in een hoger aantal ontslagen in de categorie werknemers van 45 jaar of ouder ... en die hebben dus (mits bepaalde voorwaarden) recht op outplacement.

Elke werknemer die:

- op het ogenblik van ontslag ten minste één jaar ononderbroken anciënniteit heeft bij de werkgever;
  - minstens 45 jaar is op het moment van ontslag;
  - en niet ontslagen werd wegens dringende redenen
- ... moet door z'n (ex-)werkgever een outplacementbegeleiding aangeboden krijgen.

In geval het ontslag wordt gegeven met betaling van een opzeggingsvergoeding, dient de werkgever schriftelijk een valabel outplacementaanbod te doen binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, moet er een aanbod tot outplacementbegeleiding gedaan worden:

- ten vroegste op het ogenblik van de kennisgeving van de opzeggingstermijn;
- ten laatste binnen 15 dagen nadat de opzeggingstermijn is beëindigd.

Gezien de dalende tewerkstellingsgraad – en de vele collectieve ontslagregelingen (waardoor frequent ook personen onder de 45 jaar outplacement moeten krijgen) – is de kans groot dat zelfs de kleinste werkgevers (uit de private sector) met deze wetgeving te maken krijgen. Het is dan ook van groot belang vlug en correct geïnformeerd te worden over de beste aanpak om alles in dergelijke situaties vlug te regelen – en alzo de onnodige kost van een sanctie vanwege de overheid te vermijden. Werkgevers die hun verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet naleven, zijn immers verplicht om, ten gunste van de RVA, een bijdrage te betalen die toegewezen wordt aan de begeleiding van werknemers die niet genoten van een outplacementbegeleiding.

Het juiste outplacement-bureau kiezen is geen sinecure, zeker niet in de veronderstelling dat men de ontslagen werknemer(s) de best mogelijke begeleiding gunt. De afstand tussen de woonplaats van de persoon in kwestie en de plaats waar de begeleiding kan doorgaan, is een factor die zeker in overweging moet genomen worden – aangezien het nooit de bedoeling kan zijn de ontslagen persoon (die zijn/haar inkomen al aanzienlijk ziet dalen) op te zadelen met zware verplaatsingskosten.

De aanpak van het outplacementbureau moet vervolgens ook passen bij de persoonlijkheid van de ontslagen medewerker(s). Collectieve sessies zijn bijvoorbeeld slechts resultaatgericht en geschikt indien uw vroegere bediende of arbeider het soort persoon is dat zich kan optrekken aan de dynamiek van een groep mensen die zich in dezelfde situatie bevinden. Individueel outplacement is daarentegen wenselijk teneinde een op-maat en persoonlijk begeleidingstraject te ontwikkelen voor uw (ex-) werknemers.

EASY HR – het erkend adviesbureau van EASYPAY GROUP – biedt, naast de u vertrouwde juridische ondersteuning in deze materie, een waaier aan outplacement-benaderingen ... zodat er steeds iets past voor u en uw medewerker, en uw reputatie als gewetensvol en sociaal ingesteld werkgever ongeschonden blijft.

## Wist u dat ... ?

*Wist u dat ...* EASYTIME een aantal tools heeft ontwikkeld rondom absentieisme en dat u deze gratis, in het kader van uw onderhoudscontract, kan bekomen?

Wenst u dat wij die bij u komen installeren, geeft ons een seintje en wij plannen dit voor u in.

---

*Wist u dat ...* EASYPAY een tool kan bieden om loonstroken op een elektronische manier aan de werknemer te bezorgen? Met onze nieuwe optie e-Post en/of in combinatie met Zoomit 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 beschikt over de optie 'documentenbeheer'? Deze biedt de mogelijkheid om allerhande opgemaakte documenten te bewaren op zowel het niveau van de werkgever als de werknemer. Deze documenten kunnen op elk ogenblik worden opgevraagd en/of afgedrukt. Bovendien is het zelfs mogelijk om eigen documenten zowel op werkgeversniveau als op werknemersniveau te koppelen in het documentenbeheer. Deze manier van werken maakt het mogelijk om een paperless loonadministratie op te zetten.

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

---

*Wist u dat ...* EASYPAY beschikt over de optie e-ID? Deze biedt de mogelijkheid om de vaste werknemersgegevens op te halen van op de elektronische identiteitskaart. Tevens biedt deze module de mogelijkheid om documenten (PDF-documenten) elektronisch te ondertekenen. Gekoppeld met versturing van documenten per mail, vormt dit de basis van elektronisch beheer van documenten.

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 ...* EASYPLAN beschikt over een volledig agenda-beheer? Deze agenda biedt enerzijds een overzicht van allerhande persoonlijke memo's en anderzijds van datums uit het pakket EASYPAY-EASYPLAN. Zo worden o.a. volgende meldingen weergegeven:

- Einde contract;
  - Einde proefperiode;
  - Vervallen certificaten, vergunningen, medische onderzoeken, ....
  - Wanneer worden welke opleidingen gegeven;
  - Wanneer dienen de evaluaties te gebeuren;
  - ....
- 

*Wist u dat ...* de burelen van ons erkend sociaal secretariaat SSE-Entraide te Doornik sinds 1 juli 2009 verhuisd zijn naar een ruimere locatie op dezelfde bedrijfssite? Op deze manier kunnen we onze klanten uit de regio Doornik op een nog betere en aangenaamere manier

ontvangen en bedienen. De nieuwe locatie is gesitueerd in: Centre Futur Orcq – Business Social Center – Rue Terre à Briques 29D 21, 7522 MARQUAIN (Doornik).

Wie informatie wenst te bekomen over het kantoor SSE-Entraide te Doornik kan contact opnemen via het telefoonnummer : 069/21.44.08 of via e-mail: [benedicte.cogels@easypay.be](mailto:benedicte.cogels@easypay.be).

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)