

# Juli 2007

## Inhoud

Inhoudstafel	2
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 2/2007	4 – 15
RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten voor kwartaal 2/2007	16 – 19
Overheid	20 – 21
Loonadministratie en fiscaliteit	22 – 26
Programmawet	26 – 29
Wet houdende diverse sociale bepalingen	29 – 32
Tijdscrediet: wijzigingen sinds 01.06.2007 (aanvulling)	32
Easy-Services:	33
Wist u dat ...?	34

Redactie : Juridische dienst Sociaal Secretariaat EASYPAY,  
Erkend Sociaal Secretariaat SSE v.z.w. nr. 920-921-922-923-924,  
Erkend Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht nr. 810

Verantwoordelijke Uitgever : D.PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.  
Niets uit deze brochure mag worden veelevoudigd 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: 30.06.2007

# Inhoudstafel

<b>INHOUDSTAFEL</b> .....	<b>2</b>
<b>RSZ-AANGIFTE (DMFA) VOOR KWARTAAL 2/2007</b> .....	<b>4</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN .....	4
2. WIJZIGINGEN VANAF 01.07.2007 .....	13
<b>RSZ-AANGIFTE (DMFA-PPL) VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN VOOR KWARTAAL 2/2007</b> .....	<b>16</b>
1. RSZ-BIJDRAGEN .....	16
2. DMFA-PPL WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 2/2007 .....	19
<b>OVERHEID</b> .....	<b>20</b>
1. JOBSTUDENTEN IN DE VLAAMSE OVERHEID .....	20
2. WIJZIGINGEN VAN DE MOGELIJKHEDEN TOT HET NEMEN VAN LOOPBAAN-ONDERBREKING IN DE VLAAMSE OVERHEID .....	20
3. FEDERAAL PLANBUREAU VOORSPELT MOGELIJKE OVERSCHRIJDING SPILIN-DEX NOG IN 2007 21	
<b>LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT</b> .....	<b>22</b>
1. BELASTINGVRIJE MAALTIJDCHQUES VOOR ZELFSTANDIGE BEDRIJFSLEIDERS .....	22
2. BELASTINGVRIJE KLEINE VERGOEDINGEN KUNSTENAARS .....	22
3. VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING VAN BV: WIJZIGINGEN .....	23
4. BV OP AANVULLENDE VERGOEDINGEN PSEUDO-BRUGPENSIOEN: WIJZIGINGEN .....	25
5. KOSTENVERGOEDING VOOR DIENSTGEBRUIK EIGEN WAGEN: INDEXERING VANAF 1 JULI 2007 25	
<b>PROGRAMMAWET</b> .....	<b>26</b>
1. KINDERBIJSLAG: TOEKENNING MAANDELIJKSE BIJSLAG AAN SOMMIGE ÉÉNOUDERGEZINNEN .....	26
2. MAATREGELEN MOGELIJK TEN GUNSTE VAN WERKGEVERS IN SECTOREN DIE GELEGENHEIDSWERKNEMERS TEWERKSTELLEN .....	26
3. SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN EN INHOUDINGEN OP BRUGPENSIOEN, OP AANVULLENDE VERGOEDINGEN BIJ SOMMIGE SOCIALE UITKERINGEN EN OP UITKERINGEN INZAKE INVALIDITEIT .....	27
4. INHOUDINGSPLICHT EN HOOFDELIJKE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE AANNEMERS: REGLEMENTERING WIJZIGT VANAF 1 JANUARI 2008 .....	27
5. PLEEGVERLOF .....	28
6. VERHOOGING BELASTINGKREDIET VOOR VASTBENOEMDE PERSONEELSLE-DEN .....	28
<b>WET HOUDENDE DIVERSE SOCIALE BEPALINGEN</b> .....	<b>29</b>
1. AFWIJKING MAX. LEEFTIJDGRENSEN VAN 18 JAAR VOOR SLUITEN VAN INDUSTRIËLE LEEROVEREENKOMST .....	29
2. VERGOEDINGEN UIT DE EXPLOITATIE VAN EEN UITVINDING VOOR ONDERZOEKERS VAN DE OPENBARE SECTOR: VOORTAAN BELAST AAN 33% .....	29
3. VRIJSTELLING DOORSTORTING BV VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK: UITBREIDING NAAR FNRS .....	30
4. BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST WEGENS MEDISCHE OVERMAGT STRENGER GEREGELD .....	30
<b>TIJDSKREDIET: WIJZIGINGEN SINDS 01.06.2007 (AANVULLING)</b> .....	<b>32</b>
1. MEER FLEXIBELE UITOEFENING VAN 1/5 TIJDSKREDIET MOGELIJK .....	32
2. TEWERKSTELLING IN PLOEGEN EN CYCLI EN 1/5 TIJDSKREDIET .....	32
3. INWERKINGTREDING .....	32
<b>EASY-SERVICES</b> .....	<b>33</b>
<b>WIST U DAT ... ?</b> .....	<b>34</b>

*Via de Easypay News willen wij U een overzicht geven van de nieuwigheden op sociaal vlak, alsook enkele verduidelijkingen omtrent bepaalde actuele items. De omvang van deze publicatie laat echter niet toe alle onderwerpen in detail te behandelen. Voor een meer uitgebreide toelichting betreffende deze onderwerpen kan U echter terecht op onze opleiding Trimestriële update 2<sup>de</sup> kwartaal 2007. Deze vindt plaats op onderstaande data :*

*Dinsdag 10 juli 2007  
Gebouwen Easypay Group  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(Nederlandstalig)*

*Donderdag 12 juli 2007  
Gebouwen SSE Entraide  
Rue Colonel Bourg 113  
1140 Bruxelles  
(Franstalig)*

*Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via Easy-Services (Contact : Els Pareit, tel 051/48.69.68 of mail [els.pareit@easypay.be](mailto: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 brochure van de update "Rel0706 - DmfA 2/2007 - DmfA-PPL 2/2007" (u wordt per mail op de hoogte gebracht van het tijdstip van oplevering).*

# RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 2/2007

## 1. RSZ-bijdragen

In onderstaand hoofdstuk worden volgende RSZ-nieuwigheden van het kwartaal 2/2007 behandeld:

1. Basisbijdragen: werkgeversbijdrage verhoogd met asbestbijdrage van 0,01%
2. Solidariteitsbijdragen studenten: werkgeversbijdrage verhoogd met asbestbijdrage van 0,01%
3. Bijdragen voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen: verlenging percentage
4. Wijzigingen in het Hotelbedrijf
5. Nieuwe doelgroepvermindering "oudere werknemers-plus 50-jarigen min S<sub>1</sub>"
6. Aanpassing diverse RSZ-bedragen
7. Gelegenheidsarbeiders in de witloofteelt, tuin- en landbouw
8. Bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioen: aanpassing lijst aanvullende vergoedingen uitgesloten uit toepassingsgebied
9. Afschaffing speciale doelgroepvermindering "langdurig werkzoekende-sluiting"
10. Versterking doelgroepvermindering herstructurering: overgangsmaatregelen

### 1.1. Basisbijdragen: werkgeversbijdrage verhoogd met asbestbijdrage van 0,01%

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 3.2.201.
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nieuwigheden.

Vanaf 1 april 2007 worden de basiswerkgeversbijdragen verhoogd met een bijdrage van 0,01%, geïnd voor de spijzing van een asbestfonds.

De andere basisbijdragen van de RSZ zijn niet gewijzigd in vergelijking met het vorig kwartaal.

Volgende totale percentages van RSZ-basisbijdragen zijn van toepassing in het 2<sup>de</sup> kwartaal 2007:

Werknemers vanaf 1/1 jaar waarin 19 j.	ARBEIDSOVEREENKOMST		LEEROVEREENKOMST	
	Handarbeider	Bediende	Leerling- handarbeider	Leerling- bediende
RSZ-werknemerscode	015	495	015	495
RSZ-werknemersbijdragen	13,07%	13,07%	13,07%	13,07%
RSZ-werkgeversbijdragen	30,87%	24,87%	30,87%	24,87%

### 1.2. Solidariteitsbijdragen studenten: werkgeversbijdrage verhoogd met asbestbijdrage van 0,01%

*Verwijzing:*

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nieuwigheden.

Voor de tewerkstelling van studenten is enkel een solidariteitsbijdrage verschuldigd, indien:

- De student wordt tewerkgesteld via een schriftelijke studentenovereenkomst.
- De tewerkstelling gedurende het kalenderjaar niet langer duurt dan:
  - Maximum 23 werkdagen in de loop van de maanden juli, augustus en september.

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

Ook deze solidariteitsbijdragen worden vanaf 1 april 2007 verhoogd met 0,01% voor de spijzing van het asbestfonds. Volgende solidariteitsbijdragen zijn verschuldigd vanaf het 2<sup>de</sup> kwartaal 2007:

	Tewerkstelling tijdens juli, augustus of september		Tewerkstelling tijdens andere periodes	
	Student-arbeider	Student-bediende	Student-arbeider	Student-bediende
RSZ-werknemerscode	840	841	840	841
RSZ-werknemersbijdragen	2,5%	2,5%	4,5%	4,5%
RSZ-werkgeversbijdragen	5,01%	5,01%	8,01%	8,01%

### 1.3. Bijdragen voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen: verlenging percentage

*Verwijzing :*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 3.3.242 en 3.3.247.*

De percentages voor de berekening van de bijdrage worden 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 hieromtrent geen specifieke CAO 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.

### 1.4. Wijzigingen in het Hotelbedrijf

*Verwijzing :*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, 7.1.301.*

- *K.B. 30 april 2007, B.S., 8 juni 2007, p. 31252.*

- *K.B. 30 april 2007, B.S., 5 juni 2007, p. 30255.*

#### 1.4.1. Nieuwe forfaitaire lonen voor werknemers met fooien

De forfaitaire lonen, van toepassing op werknemers die geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld worden betaald, worden vanaf het tweede kwartaal opnieuw aangepast. Merk op dat deze forfaits vanaf 1 april 2007 enkel nog van toepassing zijn op werknemers uit de

horeca en voor een beperkt aantal functies. De forfaits worden vanaf nu vastgelegd in een 5-dagenstelsel en verschillen naargelang de leeftijd van de werknemer. De leeftijd die in aanmerking genomen wordt, is de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op de laatste dag van het kwartaal van aangifte. De bedragen verschillen ook naargelang de fooicode die verbonden is aan de functie.

Deze foocodes zijn bovendien grondig gewijzigd.

#### **1.4.2. Ondergrens $\mu$ (glob) valt weg voor toepassing structurele vermindering**

Eén van de voorwaarden om recht te hebben op de structurele vermindering is dat de werknemer gedurende het kwartaal een minimum aan prestaties verricht. Indien de globale prestatiebreuk van alle tewerkstellingen ( $\mu$  globaal) van de werknemer in het betrokken kwartaal minder bedraagt dan 27,5%, wordt er geen vermindering toegekend.

Daarop bestaan specifieke uitzonderingen, waardoor de vermindering toch wordt toegekend, zelfs wanneer de globale prestatiebreuk in het kwartaal minder dan 27,5% bedraagt.

Bovenstaande uitzondering geldt vanaf 1 april 2007 voor alle werknemers

### **1.5. Nieuwe doelgroepvermindering "oudere werknemers-plus 50-jarigen min S<sub>1</sub>"**

*Verwijzing:*

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nieuwigheden.*
- *Easypay News April 2007, p. 15.*

In de Easypay News van april 2007 hebben wij reeds aangekondigd dat er vanaf 1 april 2007 een nieuwe doelgroepvermindering voor bepaalde oudere werknemers vanaf 50 jaar in het leven wordt geroepen.

Niettegenstaande het uitvoerings-K.B. nog steeds niet verschenen is, heeft de RSZ laten weten deze nieuwe doelgroep-

tewerkgesteld bij een werkgever uit het PC 302. Deze uitzondering geldt niet alleen voor gelegenhedswerknemers, maar ook voor de vaste werknemers.

#### **1.4.3. RSZ neemt administratiekosten ESS op zich**

De RSZ neemt een deel van de administratiekosten op zich voor de werkgevers uit de horecasector die een beroep doen op een erkend sociaal secretariaat. De tussenkomst bedraagt 10 EUR per kwartaal en per voltijds equivalente werknemer aangegeven voor dat kwartaal. De verrekening zal gebeuren op het einde van de 1ste maand van het 2de kwartaal dat volgt op het kwartaal in kwestie. Voor het 2de kwartaal 2007 zal de verrekening dus gebeuren op het einde van de maand oktober 2007. De verrekening gebeurt op basis van een creditnota welke naar het sociaal secretariaat wordt verstuurd.

vermindering toch reeds toe te passen vanaf het tweede kwartaal 2007.

De uitgebreidere uitleg rond deze doelgroepvermindering is terug te vinden in de Easypay News van april 2007 op blz. 15 en 16.

### **1.6. Aanpassing diverse RSZ-bedragen**

*Verwijzing:*

- *RSZ-onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 4.3.106, 4.2.206, 3.1.205, 3.2.308, 3.3.227, 4.3.1204.*

#### **1.6.1. Inleiding**

Hieronder wordt een kort overzicht gegeven van de bedragen die recent zijn aangepast en die relevant zijn voor het berekenen van de correcte RSZ-bijdragen. U vindt een aantal van deze nieuwe bedragen en bijkomende info terug op onze website [www.easypay.be](http://www.easypay.be), rubriek Easydoc.

#### **1.6.2. Werkbonus**

Door de verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) vanaf 1 april 2007, worden ook de werkbonus en de loongrens tot waar de werkbonus maximaal kan worden toegepast, verhoogd:

<b>S = referetemaandloon aan 100 %</b>	<b>R = basisbedrag van de vermindering</b>
≤ 1.283,91 EUR	143,00 EUR (bedienden) 154,44 EUR (arbeiders)
> 1.283,91 en ≤ 2.076,63 EUR	143,00 - [0,1804 x (S - 1.283,91)] (bedienden) 154,44 - [0,1948 x (S - 1.283,91)] (arbeiders)
> 2.076,63 EUR	0 EUR

### 1.6.3. Structurele vermindering

Het forfaitaire bedrag van de structurele vermindering wordt verhoogd indien het referetekwartaalloon lager is dan een vastgestelde loongrens. Voor beschutte werkplaatsen werd deze loongrens vanaf 1 januari 2007 vastgesteld op 6.260,58 EUR (vroeger: 6.157,78 EUR). Door de aanpassing van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen

(GGMMI) vanaf 1 april 2007, is ook de hellingscoëfficiënt voor de berekening van dit lagelonencomponent aangepast vanaf 1 april 2007.

Rekening houdend met bovenstaande, betekent dit dat de RSZ-werkgeversbijdragevermindering "structurele vermindering" vanaf het tweede kwartaal 2007 als volgt berekend wordt (*wijzigingen cursief gemarkeerd*):

<b>Categorie tewerkstelling werknemer</b>	<b>Kwartaalloon (in euro)</b>	<b>Structurele vermindering Basisbedrag (in euro)</b>
Categorie 1 (arbeiders + bedienden privésector)	Refertekwartaalloon S < 5.870,71	400 + 0,1620 x (5870,71 - S)
	Refertekwartaalloon S ≥ 5.870,71	400
	Aangegeven kwartaalloon W > 12.000	400 + 0,0600 x (W - 12.000)
Categorie 2 (sociale maribel)	Refertekwartaalloon S < 5.870,71	0 + 0,2467 x (5.870,71 - S)
	Refertekwartaalloon S ≥ 5.870,71	0
	Aangegeven kwartaalloon W > 12.000	0 + 0,0600 x (W - 12.000)
Categorie 3 (PC 327 beschutte werkplaatsen)	Refertekwartaalloon S < 6.260,58	471 + 0,1620 x (6.260,58 - S)
	Refertekwartaalloon S ≥ 6.260,58	471
	Aangegeven kwartaalloon W > 12.000	471 + 0,0600 x (W - 12.000)

### 1.6.4. Huisarbeiders

De RSZ aanvaardt dat het aantal arbeidsdagen dat huisarbeiders effectief werken, wordt vastgesteld door het kwartaalloon te delen door 1/26 van het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI). Vanaf 1 april 2007 bedraagt het nieuwe GGMMI 1.283,91 EUR (vroeger: 1.258,91 EUR).

### 1.6.5. Sportlui

Voor betaalde sportbeoefenaars worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Vanaf 1 april 2007 bedraagt dit 1.283,91 EUR.

### 1.6.6. Grensbedrag brugpensioen

Voor de werknemers waarvan het gemiddelde maandelijkse loon een bepaald bedrag niet overschrijdt op het ogenblik dat zij in brugpensioen gaan, wordt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verminderd tot 24,79 EUR per bruggepensioneerde. Dit maximum gemiddeld loon wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2007 vastgesteld op 1.796,52 EUR (vroeger: 1.778,73 EUR).

### 1.6.7. Kunstenaars

Ook ten gevolge van de aanpassing van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI), worden de fictieve forfaitaire dag- en urenlonen aangepast waarop de vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid van kunstenaars worden

berekend. Vanaf 1 april 2007 bedraagt het fictief forfaitair dagloon 59,26 EUR

(vroeger: 58,10 EUR) en het uurloon 7,80 EUR (vroeger: 7,65 EUR).

## 1.7. Gelegheidsarbeiders in de witloofteelt, tuin- en landbouw

*Verwijzing:*

- *RSZ-onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 3.2.310-312.*
- *Easypay News April 2007, p. 11.*

In de Easypay News van april 2007 werden de nieuwigheden inzake de gelegheidsarbeiders in de land- en tuinbouwsector reeds aangehaald.

Gezien de regelgeving ondertussen ook gepubliceerd is in het Belgisch Staatsblad, kan de daar verstrekte informatie aangevuld worden:

### 1.7.1. Witloofteelt: tijdelijk langer beroep op gelegheidsarbeiders mogelijk

Sinds 1 januari 2007 kunnen werkgevers uit de tuinbouw voor werken van witloofteelt gedurende 100 dagen (vroeger: 65 dagen) beroep doen op een gelegheidsarbeider. Deze mogelijkheid blijft bestaan tot 30 juni 2008.

Schematisch ziet de regeling er nu uit als volgt:

	Max. aantal dagen gelegheidsarbeid vóór 01.01.2007	Max. aantal dagen gelegheidsarbeid vanaf 01.01.2007 tot 30.06.2008
<b>Landbouwsector + uitzendarbeiders</b>	30 dagen	30 dagen
<b>Tuinbouwsector + uitzendarbeiders</b>	65 dagen	65 dagen
<b>Witloofteelt</b>	65 dagen	- 100 dagen - uitzendarbeiders: 65 dagen

### 1.7.2. In de land- en tuinbouw gelden nieuwe forfaitaire daglonen en de beperkte RSZ-onderwerping is tijdelijk voor 35 extra dagen mogelijk in de witloofteelt

De gelegheidsarbeiders in de land- en tuinbouw zijn gedurende 30 resp. 65 dagen slechts aan beperkte RSZ-

bijdragen onderworpen. Bovendien worden deze beperkte RSZ-bijdragen berekend op een forfaitair dagloon. Sinds 1 januari 2007 is het aantal dagen, waarvoor er beperkte RSZ-bijdragen gelden, uitgebreid van 65 tot 100 dagen voor gelegheidsarbeiders in de witloofteelt en zijn de forfaitaire daglonen aangepast:

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

De beperkte RSZ-onderwerping en het verhoogde dagforfait voor 35 extra dagen voor werkgevers actief in de witloofteelt gelden slechts indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- $\frac{1}{4}$  van de omzet van het vorige kalenderjaar wordt gevormd door de witloofteelt;
- Dit wordt bewezen door
  - Aan de voorzitter van het Paritair Comité een kopie van de ingevulde

lijst inzake landbouwtelling en van het aanslagbiljet van het lopende aanslagjaar te bezorgen. Deze documenten moeten overhandigd worden binnen de 14 dagen na ontvangst ervan.

- In afwachting dat bovenvermelde documenten overhandigd kunnen worden, aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan de RSZ een verklaring op eer over te maken

waarbij een kopie gevoegd wordt van de ingevulde lijst voor de landbouwtelling van vorig jaar en van het laatste aanslagbiljet.

- De 35 extra dagen mogen enkel gebruikt worden voor de witloofteelt;
- De werkgever heeft geen ernstige inbreuken op de sociale wetgeving begaan (b.v. zwartwerk, b.v. tewerkstellen buitenlandse werknemers zonder arbeidsvergunning...).

## 1.8. Bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioenen: aanpassing lijst aanvullende vergoedingen uitgesloten uit toepassingsgebied

### Verwijzing:

- *RSZ-onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 3.3.283.*
- *Easypay News Juli 2006, p. 6- 9.*

Sinds 1 april 2006 zijn er onder bepaalde voorwaarden werkgeversbijdragen en werknemersinhouningen verschuldigd op aanvullende vergoedingen betaald aan werknemers vanaf de maand van de 50ste verjaardag, nl. de "pseudo-brugpensioenen".

In de Easypay News van juli 2006 staat een overzicht van welke aanvullende vergoedingen wel of niet aan RSZ-bijdragen of -inhouningen onderworpen zijn. Vanaf 1 januari 2007 is er een wijziging in de lijst van vergoedingen die niet onderworpen zijn aan de RSZ-bijdragen of -inhouningen. Hieronder vindt u de update:

Welke aanvullende vergoedingen WEL	Welke aanvullende vergoedingen NIET	
	Vóór 01.01.2007	Vanaf 01.01. 2007
1) op uitkeringen volledige werkloosheid;	1) in het kader van conventioneel brugpensioenen;	1) idem
2) op uitkeringen in geval van volledige loopbaanonderbreking;	2) bovenop uitkeringen voor thematische verloven;	2) idem
3) op uitkeringen in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering;	3) bovenop uitkeringen toegekend aan 50-plussers die hun arbeidsprestaties met 1/5 verminderen (gewone LBV en specifiek stelsel van LBV voor 50-plussers);	3) idem
4) op uitkeringen hierboven bedoeld wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapsverzekering.	4) toegekend op basis van CAO nr. 46 (begeleidingsmaatregelen voor werknemers die nachtprestaties hadden);	4) idem
	5) toegekend in het kader van door de Minister Van Werk erkende eindloopbaanmaatregelen voor werkgevers die onder toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen;	5) idem

	<p>6) toegekend op basis van een CAO van de Nationale Arbeidsraad (NAR), binnen een paritair comité (PC) of paritair subcomité (PSC)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* van ONBEPAAALDE duur die voorziet dat alle werknemers, ongeacht hun leeftijd of anciënniteit, een aanvullende vergoeding kunnen genieten en die reeds van kracht was op 31 december 2000;</li> <li>* van BEPAAALDE duur die voorziet dat alle werknemers, ongeacht hun leeftijd of anciënniteit, een aanvullende vergoeding kunnen genieten en die reeds van kracht was op 31 december 2000 en ononderbroken verlengd werd en waarvan bij verlenging vanaf 1 april 2006 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd (met uitz. van indexaanpassingen of herwaarderingscoëfficiënt NAR);</li> <li>* van BEPAAALDE duur die voorziet dat de aanvullende vergoedingen slechts kunnen toegekend worden voor een periode van max. 150 dagen en die reeds van kracht was op 31 december 2000 en ononderbroken verlengd werd en waarvan bij verlenging vanaf 1 april 2006 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd (met uitz. van indexaanpassingen of herwaarderingscoëfficiënt NAR).</li> </ul>	<p>6) toegekend op basis van een CAO van de Nationale Arbeidsraad (NAR), binnen een paritair comité (PC) of paritair subcomité (PSC)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <u>van ONBEPAAALDE duur van kracht op 30 september 2005;</u></li> <li>* <u>van BEPAAALDE duur van kracht op 30 september 2005 en ononderbroken verlengd en waarvan bij verlenging vanaf 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd</u> (met uitz. van indexaanpassingen of herwaarderingscoëfficiënt NAR).</li> </ul>
--	---	--

## 1.9. Afschaffing speciale doelgroepvermindering “langdurig werkzoekende-sluiting”

*Verwijzing:*

- *RSZ-onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 4.2.703.*

### 1.9.1. Vóór 1 januari 2007

Vóór 1 januari 2007 bestond er een specifieke doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden die het slachtoffer waren van een bedrijfssluiting. In tegenstelling tot voor andere werkzoekenden van jonger dan 45 jaar, werd voor deze werknemers reeds een doelgroepvermindering toegekend indien ze slechts 6 maanden ingeschreven waren als werkzoekend tijdens de 9 maanden voorafgaand aan hun indienstneming. De doelgroepvermindering bedroeg 1000 EUR voor het kwartaal van indienstneming en de 4 volgende kwartalen.

### 1.9.2. Met terugwerkende kracht sinds 1 januari 2007

De doelgroepvermindering “langdurig werkzoekende – sluiting” wordt nu met terugwerkende kracht sinds 1 januari 2007 afgeschaft.

Volgende overgangsmaatregelen blijven echter van toepassing:

- De werkgever die op 10 april 2007 reeds de doelgroepvermindering “langdurig werkzoekende-sluiting” genoot, blijft deze vermindering verder genieten tijdens de lopende tewerkstelling.
- De werkkaarten door de RVA afgeleverd na 30 september 2006 die bevestigen dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor ACTIVA-sluiting verliezen hun geldigheid ten laatste op 31 december 2006. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2007 geen voordelen meer beginnen te lopen op basis van die werkkaarten.

## 1.10. Versterking doelgroepvermindering herstructurering: overgangsmaatregelen

*Verwijzing:*

- *RSZ-onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 4.2.1101-1105.*

- *Easypay News April 2007, p. 12- 14.*

In de Easypay News van april 2007 werd de nieuwe reglementering rond de doelgroepvermindering “herstructurering” toegelicht. Deze nieuwe regeling is in werking getreden sedert 1 januari 2007.

Zoals aangekondigd gelden in dat verband ook een aantal overgangsbepalingen voor werknemers die op 1 januari 2007 reeds in het bezit waren van de vroegere “verminderskaart A”.

Hierna volgt een overzicht van deze overgangsmaatregelen:

Verminderingskaart A	Tewerkstellingsituatie vóór 01.01.2007	Verminderingskaart B	Toepasselijke regeling
Vóór 01.01.2007 is werknemer <u>in bezit</u> van de verminderingkaart A	Opnieuw tewerkgesteld vóór 01.01.2007	<u>In bezit</u> van verminderingkaart B vóór 01.01.2007	Oude regeling
		<u>Niet in bezit</u> van verminderingkaart B vóór 01.01.2007	- Voor <u>tewerkstelling</u> in periode <u>vóór</u> 01.01.2007: geen voordelen  - Voor nieuwe <u>tewerkstelling</u> in periode <u>vanaf</u> 01.01.2007: nieuwe regeling
	Nog niet opnieuw tewerkgesteld vóór 01.01.2007		Nieuwe regeling

Wanneer de nieuwe regeling van toepassing is, wordt er eventueel een nieuwe "verminderingkaart herstructurering" afgeleverd. Of er één wordt afgeleverd en hoe lang deze nieuwe

verminderingkaart geldig is, hangt af van het aantal kwartalen dat er op 31 december 2006 reeds een oude verminderingkaart A is afgeleverd:

Op 31.12.2006 werd reeds verminderingkaart A afgeleverd voor	Nieuwe kaart herstructurering afgeleverd vanaf	Geldigheidsduur nieuwe kaart herstructurering
1 kwartaal	01.01.2007	Tot 31.12.2007
2 kwartalen		
3 kwartalen		
4 kwartalen		
5 kwartalen		Tot 30.09.2007
6 kwartalen		Tot 30.06.2007
7 kwartalen		Tot 31.03.2007
8 kwartalen		Er wordt geen nieuwe kaart meer afgeleverd

## 2. Wijzigingen vanaf 01.07.2007

In deze rubriek komen volgende items kort aan bod:

1. Wijzigingen inzake Hotelbedrijf (PC 302)
2. Uitsluiting uit het loonbegrip: enkel de wettelijke sluitingsvergoedingen

### 2.1. Hotelbedrijf

*Verwijzing:*

- K.B. 30 april 2007, B.S., 5 juni 2007, p. 30258.
- M.B. 30 april 2007, B.S., 5 juni 2007, p. 30274.

#### 2.1.1. Afschaffing systeem piekextra's

Het systeem van de piekextra's is weggefallen sinds 1 juli 2007. Er wordt dus geen onderscheid meer gemaakt tussen extra's en piekextra's. De gelegenhedswerknemers worden voortaan onderworpen aan alle sociale zekerheidsregelingen, met inbegrip van de jaarlijkse vakantie.

Het forfaitair dagloon waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend (tot nu toe 21 EUR voor piekextra's), is herzien (zie verder).

#### 2.1.2. Nieuwe Dimona-verplichting gelegenhedswerknemers

##### a. Keuze: Full Dimona of Dimona Light

De werkgevers uit de horeca moeten vanaf 1 juli 2007 kiezen tussen een Full Dimona of een Dimona Light. De werkgever moest vóór 30 juni 2007 aan het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca de keuze meedelen die hij gemaakt heeft. Deze keuze is bindend voor één kalenderjaar en voor al zijn gelegenhedswerknemers. Als uitzondering hierop is de eerste keuze geldig van 1 juli 2007 tot 31 december 2008.

Wanneer de werkgever het aangiftesysteem wenst te wijzigen voor het volgende kalenderjaar, zal hij dit ten laatste op 1 oktober van het lopende kalenderjaar moeten melden aan het Fonds. De wijziging gaat dan in op 1 januari van het nieuwe kalenderjaar.

De eerste wijziging van de keuze zal dus moeten gedaan worden vóór 30 september 2008.

Opmerking: ook indien een werkgever wel gewone werknemers maar geen gelegenhedswerknemers tewerkstelt, moet hij een keuze maken. Wanneer hij geen keuze gemaakt heeft vóór 1 juli 2007, kiest hij automatisch voor het systeem Full Dimona en zal hij als hij nadien toch gelegenhedswerknemers tewerkstelt, een Full Dimona moeten doen.

##### b. Full Dimona

Wanneer men kiest voor een Full Dimona moet de werkgever een dagelijkse Dimona doen met het tijdstip van het begin en het einde van de prestaties. Dit is de vorm van Dimona die men tot nu toe moest hanteren voor gelegenhedswerknemers.

##### c. Dimona Light

Kiest de werkgever voor het systeem van de Dimona Light, dan bestaat de dagelijkse aangifte van zijn gelegenhedswerknemers uit het tijdstip van het begin van de prestatie en een tijdsblok dat overeenstemt met de prestaties van de werknemer.

Er kan worden gekozen tussen een tijdsblok van 5 of 11 uren. Het tijdsblok van 5 uur stemt overeen met prestaties van 5 uur en minder. Het tijdsblok van 11 uur stemt overeen met prestaties van meer dan 5 uur.

Opmerking: Tot 1 januari 2008 zal het technisch niet mogelijk zijn om een

Dimona Light in te dienen bij de RSZ. Dit betekent dat de werkgever die voor deze optie gekozen heeft tussen 1 juli 2007 en 1 januari 2008 helemaal geen Dimona moet indienen voor deze gelegenheidswerknemers. Het volstaat dat hij tot 31 december 2007 het aanwezigheidsregister bijhoudt.

#### **d. Gevolg van de keuze**

De keuze die de werkgever maakt, heeft een belangrijke impact op de berekening van de socialezekerheidsbijdragen (zie verder).

#### **e. Geen keuze voor uitzendkantoren**

Uitzendkantoren hebben bovenstaande keuze niet. Zij kunnen enkel gebruik maken van de Full Dimona. De socialezekerheidsbijdragen worden steeds berekend op basis van het reëel loon van de ter beschikking gestelde werknemer.

#### *2.1.3. Berekening RSZ-bijdragen voor gelegenheidswerknemers*

Voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen wordt in de horeca-sector een onderscheid gemaakt tussen de gelegenheidswerknemers aangegeven met een Full Dimona of met een Dimona Light.

#### **a. Gelegenheidswerknemers aangegeven met Full Dimona**

Voor de gelegenheidswerknemer voor wie de werkgever gebruik maakt van een Full Dimona (zie hierboven) worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op basis van het reëel loon.

Indien het loon echter uit fooien of bedieningsgeld bestaat en de werkgever ressorteert onder het paritaire comité voor de horeca en de werknemer oefent één van de beperkte functies uit waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op basis van forfaits, dan gelden deze forfaits als basis voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

Deze bedragen worden verhoogd met 6 of 12 EUR, naargelang de prestaties worden verricht, enerzijds, op zaterdag of de dag

vóór een feestdag of, anderzijds, op zondag of een feestdag.

#### **b. Gelegenheidswerknemers aangegeven met Dimona Light**

Voor de gelegenheidswerknemer voor wie de werkgever gebruikt maakt van een Dimona Light worden de socialezekerheidsbijdragen berekend als volgt:

##### **b.1. Tijdsblok 5 uur**

- dagloon op gewone werkdagen: 32,93 EUR;
- dagloon op zaterdag of dag vóór feestdag: 38,93 EUR;
- dagloon op zondag of feestdag: 44,93 EUR.

Dit geldt echter niet voor mensen met prestaties in onderbroken dienst (service coupé). Voor hen geldt sowieso het tijdsblok van 11 uur.

##### **b.2. Tijdsblok 11 uur**

- dagloon op gewone werkdagen: 65,86 EUR;
- dagloon op zaterdag of dag vóór feestdag: 71,86 EUR;
- dagloon op zondag of feestdag: 77,86 EUR.

##### **b.3. Register voor werktijdregeling**

De werkgevers die een beroep doen op Dimona Light moeten een register voor werktijdregeling bijhouden.

##### **b.4. Bijzonderheden**

Indien Dimona werd uitgevoerd met een tijdsblok van 5 uren, maar uit het register blijkt dat de werknemer meer dan 5 uur heeft gepresteerd, worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op het forfaitair dagloon van toepassing voor het tijdsblok van 11 uur.

##### **b.5. Sanctie: berekening RSZ-bijdragen op werkelijke lonen**

Wanneer de werkgever geen register voor werktijdregeling heeft of hij houdt het niet dagelijks bij, zullen de socialezekerheidsbijdragen berekend worden op de werkelijke lonen. Hetzelfde geldt voor de werkgever die geen Dimona doet.

### c. Uitzendkantoren zijn gelijkgesteld

De uitzendkantoren kunnen ook gelegenheidswerknemers ter beschikking stellen voor gebruikers uit de horecasector.

Ze moeten evenwel het systeem van de Full Dimona gebruiken en de socialezekerheidsbijdragen zullen worden berekend op basis van het reëel loon van de ter beschikking gestelde werknemer.

Soort Dimona:	Soort dagen:	RSZ-bijdragen op:
Full Dimona: – wkn. zonder fooien – wkn. met fooien, maar zonder specifieke functie	- gewone dagen - zaterdag/dag vóór feestdag - zondag/feestdag	- reëel loon - reëel loon - reëel loon
Full Dimona: – wkn. betaald met fooien en met specifieke functie	- gewone dagen - zaterdag/dag vóór feestdag - zondag/feestdag	- forfait - forfait + 6 EUR - forfait + 12 EUR
Dimona Light – 5 uur	- gewone dagen - zaterdag/dag vóór feestdag - zondag/feestdag	- 32,93 EUR - 38,93 EUR - 44,93 EUR
Dimona Light – 11 uur	- gewone dagen - zaterdag/dag vóór feestdag - zondag/feestdag	- 65,86 EUR - 71,86 EUR - 77,86 EUR

Bij service coupé: sowieso tijdsblok 11 uur.

## 2.2. Uitsluiting uit het loonbegrip: enkel de wettelijke sluitingsvergoedingen

### Verwijzing:

- K.B. 27 april 2007, B.S., 18 mei 2007 (ed.2), p.27022.

Vergoedingen toegekend in geval van sluiting van de onderneming zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Dit betekent dat er geen socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.

Volgens een arrest van het Hof van Cassatie sloeg deze bepaling niet alleen op de wettelijke sluitingsvergoedingen, maar op alle schadevergoedingen die uitbetaald werden naar aanleiding van het sluiten van een onderneming.

Aan deze interpretatie is nu een einde gekomen door een wijziging in het betreffende K.B. Voortaan worden enkel

nog de volgende vergoedingen uitgesloten uit het loonbegrip:

- De wettelijke sluitingsvergoeding, nl. 133,89 EUR (sinds 1 oktober 2006) per jaar anciënniteit in de onderneming (begrensd op 2.677,80 EUR) en de bijkomende 133,89 EUR (sinds 1 oktober 2006) per leeftijdjaar boven de 45 jaar (begrensd op 2.677,80 EUR);
- De vergoedingen toegekend aan werknemers in geval van stopzetting van activiteiten van de natuurlijke persoon of de vereniging die hen tewerkstelt, beperkt tot bovenvermelde bedragen.

# RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten voor kwartaal 2/2007

In deze rubriek vindt U een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op vlak van de DmfA-PPL voor het kwartaal 2/2007. Opgelet: deze rubriek is enkel van toepassing op de plaatselijke en provinciale besturen.

## 1. RSZ-bijdragen

### 1.1. Basisbijdragen: werkgeversbijdrage verhoogd met asbestbijdrage van 0,01%

Vanaf het tweede kwartaal zal een bijdrage van 0,01 % geïnd worden voor het asbestfonds.

Deze verhoging van de basisbijdragen is van toepassing op alle contractuelen, behalve voor de arbeiders en bedienden die zijn aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de OCMW-wet, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen. Deze laatsten zijn herkenbaar door het werknemerskengetal 121 en 221.

De verhoging geldt niet voor de vastbenoemden, behalve voor diegenen met werknemerskengetal 601 en 642, nl. de geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen die al dan niet recht hebben op een overheidspensioen.

De verhoging geldt eveneens voor een aantal bijzondere categorieën zoals de studenten, de bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad, de niet beschermde lokale mandatarissen, de kunstenaars en de onthaalouders.

### 1.2. Enkel vertrekvakantiegeld contractuelen

#### *Verwijzing:*

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 4.1.106.
- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.2.101.
- Mededeling RSZPPO 2007/5.

#### *1.2.1. Onderworpen aan RSZ*

Werkgevers die voor hun contractuelen het vakantiestelsel uit de privésector toepassen (werkgeverscategorie 951), zullen voor de contractuelen die uit dienst

gaan vanaf 1 januari 2007 op het enkelvoudig vertrekvakantiegeld RSZ-bijdragen moeten betalen.

## a. Ter herinnering

	<b>Vervroegd vertrekvakantiegeld</b>	<b>Saldo vertrekvakantiegeld</b>
Enkelvoudig	7,67 % van brutowedde verdiend in jaar van uitdiensttreding	7,67 % van brutowedde verdiend in het jaar voorafgaand aan de uitdiensttreding, voor de niet opgenomen vakantiedagen
Dubbel	7,67 % van brutowedde verdiend in jaar van uitdiensttreding	7,67 % van brutowedde verdiend in het jaar voorafgaand aan de uitdiensttreding, wanneer het dubbel vakantiegeld nog niet werd uitbetaald

## b. Wanneer te betalen?

Het vertrekvakantiegeld moet worden uitbetaald in de volgende gevallen:

- Onmiddellijk:
  - wanneer de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt;
  - wanneer de werknemer onder de wapens geroepen wordt;
  - wanneer de volledige loopbaan-onderbreking een aanvang neemt.
- In de maand december van het jaar waarin de wijziging zich voordoet:
  - wanneer de arbeidsregeling van de werknemer wijzigt waardoor het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer vermindert.

het Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

- de tijdelijke werknemers zoals bedoeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Het enkelvoudig vertrekvakantiegeld dat aan deze werknemers uitbetaald wordt, is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. De volgende (nieuwe) werkgever bij wie de werknemer in dienst treedt, moet bijdragen betalen op het normaal loon voor de vakantiedagen die door het enkelvoudig vertrekvakantiegeld gedekt worden.

### 1.2.2. Uitgesloten categorieën

Bovenstaande regeling is niet van toepassing voor:

- de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen in het Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet in

### 1.2.3. Berekening doelgroepverminderingen

Voor de berekening van de doelgroepverminderingen wordt het enkelvoudig vertrekvakantiegeld slechts bij de nieuwe werkgever beschouwd als loon en niet bij de werkgever bij wie de contractueel uit dienst gaat.

## 1.3. Aanpassing werkbonus

Verwijzing:

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.1.101.*

Vanaf 1 april 2007 wordt de onderste loongrens (S) van 1.095,92 EUR vervangen door het GGMMI (1.283,91

EUR). Ook het maximum bedrag van de werkbonus verhoogt van 140 EUR naar 143 EUR per maand.

<b>S = refertemaandloon aan 100 %</b>	<b>R = basisbedrag van de vermindering</b>
≤ 1.283,91 EUR	143,00 EUR
> 1.283,91 en ≤ 2.076,63 EUR	143,00 - [0,1804 x (S - 1.283,91)] (bedienden)
> 2.076,63 EUR	0 EUR

## 1.4. Doelgroepvermindering herstructurering aangepast

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.1.201 en 5.2.701.

Hiervoor wordt integraal verwezen naar titel 1.10. Versterking doelgroepvermindering herstructurering.

## 1.5. Uitbreiding niet-beschermde lokale mandatarissen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 3.2.104.

- Wet 27 december 2006, B.S., 28 december 2006, p. 75266.

Vanaf 1 januari 2007 kan de regeling van de arbeidsongevallen en beroepsziekten van de publieke sector toepasselijk

gemaakt worden op de niet-beschermde mandatarissen. Er is echter nog geen K.B. dat deze wettelijke bepaling uitvoert.

## 1.6. Wijzigingen in doelgroepvermindering Activa

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.2.205.

De onderrichtingen werden aangepast aan de nieuwe maatregelen die in werking zijn getreden op 1 januari 2007. De wijzigingen hebben betrekking op:

december 2006, worden verder toegekend, maar zijn beperkt tot de lopende tewerkstelling.

### 1.6.1. Versoepeling voor min. 25-jarigen bij algemene Activa

Vanaf 1 januari 2007 hebben de werknemers die op de dag van indienstneming uitkeringsgerechtigd werkloze zijn en jonger zijn dan 25 jaar en bovendien in de loop van de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekend zijn geweest, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van indienstneming en de vijftien daaropvolgende maanden.

### 1.6.3. Aanpassing Activa-preventie en veiligheid

In tegenstelling tot voorheen, waarbij een onderscheid werd gemaakt tussen werknemers die op de dag van indienstneming al dan niet de leeftijd van 45 jaar bereikt hadden, wordt nu ook een onderscheid gemaakt tussen de werknemers die al dan niet 25 jaar zijn op de dag van indienstneming.

### 1.6.2. Afschaffing Activa-Plus en Activa-Sluiting

De voordelen in het kader van de maatregelen "Activa plus" en "Activa sluiting" werden afgeschaft. De doelgroepvermindering en/of werkuitkering die toegekend werden aan deze langdurig werkzoekenden, tewerkgesteld vóór 31

Nieuw is dus dat voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 25 jaar oud zijn, tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 20 kwartalen een doelgroepvermindering toegekend wordt van 1.000 EUR indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- de werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende;
- de werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 12 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 18 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsge-

rechtige werkloze is, wordt bovendien een werkuitkering van hoogstens 900 EUR per kalendermaand uitgekeerd gedurende

de maand van indiensttreding en de 59 daarop volgende maanden.

#### 1.6.4. Overzichtstabel Activa

<b>Activaplan – Minder dan 45 jaar</b>				
Werkzoekend	Tussen 1 en 2 jaar	Tussen 2 en 3 jaar	Tussen 3 en 5 jaar	Vanaf 5 jaar
Referteperiode	1 + 18 mnd.	1 + 36 mnd.	1 + 54 mnd.	1 + 90 mnd.
Verm. 1000 EUR	1 + 4 kw.	1 + 8 kw.	1 + 8 kw.	1 + 8 kw.
Verm. 400 EUR	nihil	nihil	4 kw.	12 kw.
Werkuitk. 500 EUR	1 + 15 mnd. <i>indien &lt; 25 jaar</i>	1 + 15 mnd.	1 + 23 mnd.	1 + 29 mnd.

<b>Activaplan – Minstens 45 jaar</b>			
Werkzoekend	Tussen 6 mnd. en 1 jaar	Tussen 1 jaar en 1,5 jaar	Vanaf 1,5 jaar
Referteperiode	1 + 9 mnd.	1 + 18 mnd.	1 + 27 mnd.
Verm. 1000 EUR	1 + 4 kw.	1 + 20 kw.	1 + 20 kw.
Verm. 400 EUR	16 kw.	nihil	nihil
Werkuitk. 500 EUR	nihil	nihil	1 + 29 mnd.

<b>Activaplan – Preventie en beschermingsbeleid</b>			
Leeftijd	< 25 jaar	< 45 jaar	≥ 45 jaar
Werkzoekend	<i>Min. 1 jaar</i>	Min. 2 jaar	Min. 6 mnd.
Referteperiode	1 + 18 mnd.	1 + 36 mnd.	1 + 9 mnd.
Verm. 1000 EUR	1 + 20 kw.	1 + 20 kw.	Alle kwartalen
Werkuitk. 900 EUR	1 + 59 kw.	1 + 59 kw.	nihil
Werkuitk. 1100 EUR	<i>nihil</i>	nihil	Alle kwartalen

## 1.7. Verhoging bedrag sociale maribel

*Verwijzing:*

- *RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2007, nr. 5.4.303.*

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

Vanaf 1 januari 2007 bedraagt het forfait voor de vermindering Sociale Maribel 365

EUR per werknemer per kwartaal.

## 2. DmfA-PPL wijzigingen voor kwartaal 2/2007

### 2.1. Prestatiecode 1: ook voor wettelijke vakantiedagen gedekt door vertrekvakantiegeld

De RSZ verduidelijkt dat de wettelijke vakantiedagen (vakantieregeling privé-sector) die een contractueel niet heeft kunnen opnemen omwille van arbeidsongeschiktheid, niet onder code 1 mogen worden aangegeven. Deze dagen moeten worden aangegeven met de toepasselijke indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid.

De wettelijke vakantiedagen, gedekt door een enkelvoudig vertrekvakantiegeld (bezoldigingscode 315 of 318) die bij de nieuwe werkgever (vakantieregeling privé-sector) worden opgenomen, worden gelijkgesteld met normale werkdagen en moeten worden vermeld met de code 1.

# Overheid

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

1. Jobstudenten in de Vlaamse Overheid
2. Wijzigingen van de mogelijkheden tot het nemen van loopbaanonderbreking in de Vlaamse Overheid
3. Federaal Planbureau voorspelt mogelijke overschrijding spilindex nog in 2007

## 1. Jobstudenten in de Vlaamse Overheid

*Verwijzing:*

- Rondzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/11 van 10 mei 2007.
- Snelinfo 2007/19 van 4 mei 2007, [www2.vlaanderen.be](http://www2.vlaanderen.be).

Er is een nieuwe rondzendbrief verschenen over de tewerkstelling van jobstudenten bij de Vlaamse Overheid.

De belangrijkste bepalingen zijn:

- Jobstudenten moeten minstens 16 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanwerving;
- De jobstudenten worden bezoldigd aan 80% van het beginsalaris van salarisschaal D111 of de gewaarborgde minimumbezoldiging voor de jobstudenten van 21 jaar en ouder;
- De jobstudenten hebben dezelfde arbeidsvoorwaarden als de andere personeelsleden. Zij hebben bijgevolg recht op pro rata vakantiegeld en eindejaarstoelage, recht op een fietsvergoeding, recht op een pro rata aantal vakantiedagen,...

De arbeidsvoorwaarden van de jobstudenten wijzigen niet.

Wat de aanwervingsvoorwaarden van jobstudenten betreft, worden een aantal principes gehanteerd:

- De aanwerving van jobstudenten gebeurt via een systeem dat nauw aansluit bij het gevoerde HRM-beleid in de Vlaamse Overheid. Dit betekent concreet dat de jobstudent zal worden begeleid bij zijn indiensttreding, dat de hoofden van de diverse entiteiten verantwoordelijk zijn voor de aanwerving van de jobstudent en de praktische organisatie,...
- Het is van belang dat naast kinderen van personeelsleden ook andere kandidaten de mogelijkheid hebben om een studentenjob te verrichten bij de Vlaamse Overheid.
- De Vlaamse Overheid streeft ernaar om zowel personen met een handicap als allochtonen via een studentenjob met de Vlaamse Overheid als werkgever kennis te laten maken.

## 2. Wijzigingen van de mogelijkheden tot het nemen van loopbaanonderbreking in de Vlaamse Overheid

*Verwijzing:*

- Rondzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/10 van 20 april 2007.
- Snelinfo 2007/16 van 20 april 2007, [www2.vlaanderen.be](http://www2.vlaanderen.be).

Vanaf 1 mei 2007 gelden een aantal nieuwe bepalingen inzake loopbaanonderbreking.

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Vastbenoemde ambtenaren hebben de mogelijkheid om 1/4 en 1/5 loopbaanonderbreking op te nemen. Deze mogelijkheid is, in tegenstelling tot hun recht op een halftijdse loopbaan-

onderbreking, een gunst voor de vastbenoemden (tenzij het gaat om ambtenaren van minstens 50 jaar). Voor contractuele personeelsleden is elke vorm van deeltijdse loopbaanonderbreking een gunst.

- Een ambtenaar op proef heeft eveneens de mogelijkheid om deeltijdse loopbaanonderbreking (1/2, 1/4 en 1/5) op te nemen.
- Ambtenaren van minstens 50 jaar zijn niet langer verplicht hun deeltijdse loopbaanonderbreking op te nemen tot aan de pensioenleeftijd; zij krijgen de mogelijkheid om het werk voltijds te hervatten.
- Het recht op ouderschapsverlof wordt uitgebreid voor de ambtenaren: mogelijkheid tot opname onder de vorm van 1/5 loopbaanonderbreking gedurende 15 maanden. Daarnaast kan de ambtenaar vanaf 1 mei 2007 onder bepaalde voorwaarden het ouder-

schapsverlof opsplitsen (in periodes van 1 maand bij voltijdse loopbaanonderbreking, van 2 maanden bij halftijdse loopbaanonderbreking of van 5 maanden bij 1/5 loopbaanonderbreking of een veelvoud hiervan) en bovendien van de ene naar de andere vorm van ouderschapsverlof overgaan.

- De leeftijdsgrens bij geboorte van een kind wordt opgetrokken tot 6 jaar; bijgevolg moet iedere periode van ouderschapsverlof aangevangen zijn voordat het kind 6 jaar is. Deze bepaling geldt voor het ouderschapsverlof dat ten vroegste op 1 mei 2007 begint.
- De maximumduur van de loopbaanonderbreking verdubbelt bij opname van medisch bijstandsverlof voor een kind van ten hoogste 16 jaar. Bij voltijdse loopbaanonderbreking bedraagt het nieuwe maximum 24 maanden, bij halftijdse loopbaanonderbreking geldt een maximumduur van 48 maanden.

### 3. Federaal Planbureau voorspelt mogelijke overschrijding spilindex nog in 2007

*Verwijzing: [www.plan.be](http://www.plan.be)*

Het Federaal Planbureau voorspelt dat de spilindex reeds in oktober 2007 zou overschreden worden. Een overschrijding van de spilindex in oktober zou tot gevolg hebben dat vanaf november 2007 de

sociale uitkeringen met 2% stijgen en vanaf december 2007 de lonen van het overheidspersoneel.

# Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek worden volgende fiscale items behandeld:

1. Belastingvrije maaltijdcheques voor zelfstandige bedrijfsleiders
2. Belastingvrije kleine vergoedingen kunstenaars
3. Vrijstelling van doorstorting BV: wijzigingen
4. BV op aanvullende vergoedingen pseudo-bruggpensioen: wijzigingen
5. Kostenvergoeding voor dienstgebruik eigen wagen: indexering vanaf 01.07.2007

## 1. Belastingvrije maaltijdcheques voor zelfstandige bedrijfsleiders

*Verwijzing:*

- *Administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit. Inkomstenbelastingen. Bericht aan de vennootschappen, B.S., 11 mei 2007, p.25926.*

Onder bepaalde voorwaarden worden maaltijdcheques aan zelfstandige bedrijfsleiders als belastingvrije sociale voordelen beschouwd. De volgende voorwaarden moeten cumulatief voldaan worden:

- De werknemers van de onderneming moeten eveneens maaltijdcheques ontvangen. Het bedrag van de maaltijdcheque van de bedrijfsleider mag niet hoger zijn dan het bedrag dat is toegekend bij ondernemingsCAO.
- Het aantal maaltijdcheques waarop de zelfstandige bedrijfsleider recht heeft, moet gelijk zijn aan het aantal door hem/haar effectief gepresteerde dagen, weliswaar beperkt tot het maximum aantal dagen dat door een voltijdse werknemer tijdens het kwartaal in de onderneming gepresteerd kan worden.
- De maaltijdcheques moeten iedere maand overhandigd worden in functie van het aantal dagen waarop de

bedrijfsleider vermoedelijk prestaties zal leveren. Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal maaltijdcheques in overeenstemming gebracht met het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal.

- De maaltijdcheques moeten op naam van de bedrijfsleider staan.
- De maaltijdcheques moeten vermelden dat de geldigheidsduur beperkt is tot 3 maanden en dat de cheque enkel mag aangewend worden om een eetmaal of verbruiksklare voeding aan te kopen.
- Er geldt per maaltijdcheque een maximumtussenkost van 4,91 EUR van de werkgever en een minimumtussenkost van 1,09 EUR van de zelfstandige bedrijfsleider.

Inwerkingtreding: 1 januari 2007.

## 2. Belastingvrije kleine vergoedingen kunstenaars

*Verwijzing:*

- *Wet 25 april 2007, B.S., 10 mei 2007, p. 25490.*

Sinds 1 juli 2003 zijn kunstenaars aan de sociale zekerheid van werknemers onderworpen. Bijgevolg worden de vergoedingen die aan kunstenaars worden toegekend als tegenprestatie voor hun artistieke activiteiten als loon beschouwd. Hierop bestaat één uitzondering: kleine

vergoedingen die betaald worden bij kleinschalige artistieke activiteiten worden onder een aantal voorwaarden als forfaitaire onkostenvergoedingen beschouwd en zijn dus vrij van RSZ.

Vanaf 1 januari 2007 zijn forfaitaire onkostenvergoedingen onder strikte voorwaarden ook belastingvrij. De fiscale vrijstelling bedraagt maximum 2.111,32 EUR per jaar (inkomstenjaar 2007). Bij overschrijding van dit bedrag, is slechts het gedeelte boven 2.111,32 EUR belastbaar.

De voorwaarden zijn:

- De kunstenaar moet een behoorlijk ingevulde kunstenaarskaart hebben. Het model van deze kaart moet wel nog bij M.B vastgelegd worden.
- De forfaitaire onkostenvergoeding mag per opdrachtgever niet hoger zijn dan

105,57 EUR per dag (inkomstenjaar 2007). Wordt dit bedrag overschreden, dan komt het volledig bedrag van de vergoeding niet in aanmerking voor de fiscale vrijstelling.

- De kunstenaar mag niet beschikken over een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling met dezelfde opdrachtgever (tenzij beide bewijzen dat de prestaties van de verschillende activiteiten van een andere aard zijn).

Inwerkingtreding: 1 januari 2007.

### 3. Vrijstelling van doorstorting van BV: wijzigingen

*Verwijzing:*

- *Easypay News April 2007, p. 31-32.*
- *K.B. 3 juni 2007, B.S., 19 juni 2007, p. 33485.*
- *K.B. 3 juni 2007, B.S., 19 juni 2007, p. 33487.*
- *K.B. 8 juni 2007, B.S., 19 juni 2007, p. 33489.*

Naar aanleiding van 2 recent gepubliceerde K.B.'s worden een aantal

nieuwigheden inzake bedrijfsvoorheffing bepaald. Hieronder vindt u een overzicht.

#### 3.1. Verhoogde percentages voor vermindering of vrijstelling van doorstorting BV voor overuren

De percentages van de vermindering en vrijstelling van doorstorting van bedrijfs-

voorheffing in geval van overuren zijn verhoogd.

Voordeel	Vóór 01.042007	Vanaf 01.04.2007	
		Overuren à 120%	Overuren à 150 of 200%
Werknemer: vermindering BV	24,75%	66,81%	57,75%
Werkgever: vrijstelling doorstorting BV	24,75%	32,19%	41,25%

Inwerkingtreding: 1 april 2007.

#### 3.2. Sportbeoefenaars: vrijstelling doorstorting BV vanaf 1 januari 2008

Werkgevers van betaalde sportbeoefenaars kunnen vanaf 1 januari 2008 onder bepaalde voorwaarden genieten van een

vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing.

##### 3.2.1. Voor welke sportbeoefenaars?

- Sportbeoefenaars die op 1 januari van het aanslagjaar 26 jaar zijn, scheidsrechters, opleiders, trainers en

begeleiders, op voorwaarde dat het totaal bruto-belastbaar bedrag dat zij ontvangen als sportbeoefenaar lager is dan de inkomsten uit een andere beroepsactiviteit;

- Sportbeoefenaars van minstens 16 en minder dan 26 jaar die in het kader van hun sportactiviteiten maximum 12.300 EUR per jaar verdienen.

Deze leeftijdsvoorwaarden moeten voldaan zijn op 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de vrijstelling wordt gevraagd.

### 3.2.2. Voor welke bezoldigingen?

Deze vrijstelling geldt voor de bezoldigingen betaald of toegekend aan:

- Sportbeoefenaars < 26 jaar;
- Sportbeoefenaars  $\geq$  26 jaar op voorwaarde dat (ten laatste op 31 december van het jaar dat volgt op het jaar waarin de vrijstelling wordt gevraagd) de helft van het bedrag dat niet moet worden doorgestort, besteed zal worden aan de opleiding van jonge sportbeoefenaars die minstens 12 jaar zijn en jonger dan 23 jaar.

### 3.2.3. Bedrag van de vrijstelling

De werkgever moet 70% van de ingehouden BV niet doorstorten naar de fiscale administratie.

### 3.2.4. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2008.

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

Een nieuwe vrijstelling van doorstorting van BV treedt in werking. Deze vrijstelling is van toepassing op:

- Werkgevers die personen tewerkstellen in de profitsector;
- Uitzendkantoren die uitzendkrachten tewerkstellen in de profitsector.

De vrijstelling bedraagt 0,25% van de brutolonen voor de inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage.

Inwerkingtreding: op bezoldigingen betaald of toegekend vanaf 1 oktober 2007.

## 3.4. Aangifte BV: nieuwe codes

Werkgevers die kunnen genieten van bovenstaande vrijstellingen, moeten twee aangiftes invullen. De tweede aangifte betreft enkel de bezoldigingen van werknemers waarvoor een deel van de

bedrijfsvoorheffing niet moet worden doorgestort.

In het vak 'aard der inkomsten' moeten de overeenstemmende codes worden ingevuld. Hieronder vindt u een overzicht van de nieuwe codes:

08	overuren (t.e.m. 31.03.2007)
41	sportbeoefenaar < 26 jaar op 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de vrijstelling wordt gevraagd (vanaf 01.01.2008)
42	andere sportbeoefenaar (vanaf 01.01.2008)
44	overuren aan 150 of 200% (vanaf 01.04.2007)
45	overuren aan 120 % (vanaf 01.04.2007)
46	profit sector (vanaf 01.10.2007)

#### 4. BV op aanvullende vergoedingen pseudo-brugpensioen: wijzigingen

In de Easypay News van oktober 2006 en april 2007 werd reeds een overzicht gegeven van de toepasselijke bepalingen inzake bedrijfsvoorheffing op de aanvullende vergoedingen pseudo-brugpensioen. Ondertussen zijn deze bepalingen opnieuw gewijzigd. Onder voorbehoud van de officiële bevestiging

van de FOD Financiën, kunnen wij u reeds volgende informatie meegeven. Van zodra wij kennis hebben van deze bevestiging, brengen wij u op de hoogte. De wijzigingen gelden vanaf april 2007.

BV	VOORWAARDEN	
10,09% BV op aanvullende vergoeding	1. leeftijd < 50 jaar 2. leeftijd > 50 jaar maar aanvullende vergoeding <u>wordt toegekend</u> op basis van een sectorale CAO afgesloten voor 01.10.2005 of een sectorale CAO die een dergelijke CAO zonder onderbreking verlengt	
10,09% BV op aanvullende vergoeding (voorheen 26,75%)	leeftijd > 50 jaar maar aanvullende vergoeding <u>wordt NIET toegekend</u> op basis van een sectorale CAO afgesloten voor 01.10.2005 of een sectorale CAO die een dergelijke CAO zonder onderbreking verlengt	
	<b>EN</b>	
	Periode 01.01.2006 – 31.12.2007	Periode vanaf 01.01.2008
	In de CAO of individuele overeenkomst wordt NIET expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting	In de CAO of individuele overeenkomst is er WEL een verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting
26,75% BV op aanvullende vergoeding (blijft 26,75%)	leeftijd > 50 jaar maar aanvullende vergoeding <u>wordt NIET toegekend</u> op basis van een sectorale CAO afgesloten voor 01.10.2005 of een sectorale CAO die een dergelijke CAO zonder onderbreking verlengt	
	<b>EN</b>	
	Periode 01.01.2006 – 31.12.2007	Periode vanaf 01.01.2008
	In de CAO of individuele overeenkomst wordt WEL expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting	In de CAO of individuele overeenkomst is er GEEN verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting

#### 5. Kostenvergoeding voor dienstgebruik eigen wagen: indexering vanaf 1 juli 2007

*Verwijzing:*

- K.B. 18 januari 1965, B.S., 2 februari 1965.

Aan werknemers die in opdracht van hun werkgever hun eigen voertuig gebruiken voor dienstverplaatsingen, kan de werkgever een forfaitaire kostenvergoeding betalen die tot een bepaald maximumbedrag per kilometer vrijgesteld is van bedrijfsvoorheffing. Onder

voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad zal het bedrag van de maximale kilometervergoeding 0,2940 EUR per kilometer bedragen vanaf 1 juli 2007 (vroeger: 0,2903 EUR).

Inwerkingtreding: 1 juli 2007.

# Programmawet

Op 8 mei 2007 werd een nieuwe Programmawet gepubliceerd. Traditioneel bevat deze wet een deel bepalingen die betrekking hebben op tewerkstelling van personeel en loonadministratie in het algemeen.

De belangrijkste wijzigingen worden voor u op een rijtje gezet:

1. Kinderbijslag: toekenning maandelijkse bijslag aan sommige éénoudergezinnen
2. Maatregelen mogelijk ten gunste van werkgevers in sectoren die gelegenhedswerknemers tewerkstellen
3. Socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige sociale uitkeringen en op uitkeringen inzake invaliditeit
4. Inhoudingsplicht en hoofdelijke aansprakelijkheid van de aannemers: reglementering wijzigd vanaf 1 januari 2008
5. Pleegverlof
6. Verhoging belastingkrediet voor vastbenoemde personeelsleden

*Verwijzing:*

- *Programmawet 27 april 2007, B.S., 8 mei 2007 (ed.3), p. 25153.*

## 1. Kinderbijslag: toekenning maandelijkse bijslag aan sommige éénoudergezinnen

Eénoudergezinnen met een bruto-inkomen van maximum 1.740,15 EUR per maand, kunnen voor de kinderen waarvoor ze de gewone kinderbijslag genieten een bijslag krijgen van 20 EUR per maand en per kind.

In de Programmawet wordt onder meer gedefinieerd wat onder "éénouderge-

zinnen" begrepen wordt en wordt bepaald met welke inkomsten er al dan niet rekening gehouden moet worden om de inkomstengrens te berekenen.

Eénoudergezinnen die recht openen op deze bijslag, hebben deze voor het eerst begin juni 2007 genoten.

## 2. Maatregelen mogelijk ten gunste van werkgevers in sectoren die gelegenhedswerknemers tewerkstellen

### 2.1. Champignonteelt

Om de tewerkstelling in de sector van de champignonteelt te versterken, subsidieert het globaal beheer van de sociale zekerheid voor de periode 2007-2008 400.000 EUR aan het Waarborg- en sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf.

Deze subsidie wordt toegekend voor zover er een algemeen verbindend verklaarde CAO afgesloten wordt die minstens voor de periode van 1 april 2007 tot 31 december 2008 geldig is. Deze CAO moet de tewerkstellingspremies die het Fonds nu reeds toekent, versterken.

### 2.2. Maatregelen ten gunste van werkgevers die gelegenhedswerknemers tewerkstellen

De Programmawet voorziet dat heel wat maatregelen genomen kunnen worden ten

voordele van werkgevers uit sectoren die gelegenhedswerknemers tewerkstellen:

- De RSZ kan de administratiekosten voor een erkend sociaal secretariaat ten laste nemen;
- Werkgevers kunnen vrijgesteld worden van:
  - één of meerdere RSZ-werkgeversbijdragen voor gelegenhedenarbeiders;
  - de bijdrage inzake risicogroepen en de bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor bepaalde categorieën van werknemers;
  - de bijdrage "educatief verlof" voor bepaalde categorieën van werknemers.
- De structurele vermindering kan eventueel proportioneel toegekend worden, zelfs al wordt de minimumdrempel met betrekking tot de globale prestaties van de verschillende tewerkstellingen van dezelfde werknemer bij dezelfde werkgever niet bereikt.

De toepassingsregels voor al deze mogelijke maatregelen moeten echter nog in de nodige uitvoerings-K.B.'s bepaald worden. Voor het Hotelbedrijf (PC 302) werden al een aantal uitvoeringsmaatregelen genomen (cfr. supra).

### 3. Socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen op brugpensioen, op aanvullende vergoedingen bij sommige sociale uitkeringen en op uitkeringen inzake invaliditeit

#### 3.1. Uitstel nieuwe regeling

De Wet diverse bepalingen van 27 december 2006 voorzag een volledig gewijzigde regeling inzake "socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen op brugpensioen en op sommige aanvullende vergoedingen".

Deze regeling zou in werking treden op 1 april 2007. In deze Programmawet wordt de datum van inwerkingtreding onbepaald uitgesteld. De datum van inwerkingtreding zal bij K.B. bekendgemaakt worden.

#### 3.2. Patronale RVP-bijdrage op brugpensioen en werknemersinhouding op aanvullende vergoedingen vanaf 1 april 2007 per kwartaal in plaats van per maand

De RVP-inhouding van 3,5 % op aanvullende vergoedingen brugpensioen en Canada Dry en de patronale RVP-bijdrage op brugpensioen (24,80 EUR) moeten vanaf 1 april 2007 per kwartaal aangegeven en betaald worden in plaats van per maand, nl. tijdens de maand volgend op het voorbije kwartaal.

In de praktijk laat de RVP aan de werkgevers en sociale secretariaten de keuze tussen de verdere afdruk van maandelijkse aangiftejijsten of van één kwartaallijst. Wie kiest voor de afdruk van de maandelijkse lijsten, mag deze slechts driemaandelijks opsturen, vergezeld van een overzichtsborderel.

### 4. Inhoudingsplicht en hoofdelijke aansprakelijkheid van de aannemers: reglementering wijzigt vanaf 1 januari 2008

Vanaf 1 januari 2008 wijzigt de reglementering inzake de inhoudingsplicht en de hoofdelijke aansprakelijkheid van

aannemers voor fiscale en sociale schulden.

#### 4.1. Regeling vóór 1 januari 2008

Indien een opdrachtgever of aannemer beroep doet op een niet-geregistreerde aannemer resp. onderaannemer, is deze steeds hoofdelijk aansprakelijk voor de sociale en fiscale schulden van deze laatste.

Deze hoofdelijke aansprakelijkheid is er niet wanneer men op een geregistreerde aannemer of onderaannemer beroep doet.

Anderzijds is de opdrachtgever of aannemer die beroep doet op een niet-geregistreerde aannemer of onderaannemer verplicht bij iedere betaling een gedeelte van de te betalen som af te houden en door te storten naar de RSZ of de fiscus.

#### 4.2. Regeling vanaf 1 januari 2008

Iedere opdrachtgever of aannemer die beroep doet op een aannemer of onderaannemer met sociale of fiscale schulden is hoofdelijk aansprakelijk voor deze schulden.

In tegenstelling tot vroeger, zal deze hoofdelijke aansprakelijkheid zowel voor de schulden van niet-geregistreerde als voor de schulden van geregistreerde aannemers gelden, maar zal zij wel wegvallen wanneer de opdrachtgever of aannemer correct de inhoudingen verricht die hij moet verrichten.

Anderzijds is de opdrachtgever of de aannemer die beroep doet op een al dan niet geregistreerde aannemer resp. onderaannemer verplicht bij iedere betaling een gedeelte van de te betalen som af te houden en door te storten naar de RSZ en de fiscus. In tegenstelling tot de oude regeling, moeten deze inhouding en doorstorting maar gebeuren wanneer de opdrachtgever of aannemer op het ogenblik van betaling vaststelt dat er sociale en/of fiscale schulden zijn. Om dit te weten zal hij een door de RSZ en fiscus nog op te richten gegevensbank moeten consulteren.

### 5. Pleegverlof

Er wordt een nieuw artikel in de Wet op de arbeidsovereenkomsten opgenomen waarmee er een recht op pleegverlof wordt gecreëerd.

Door dit pleegverlof kunnen pleegouders voortaan afwezig blijven van het werk om bepaalde verplichtingen in verband met het pleegouderschap te vervullen, zonder dat zij daarvoor verlof moeten opnemen.

Het wetsartikel bepaalt:

- Voor welke pleegouders er recht op afwezigheid bestaat;

- Om welke redenen de pleegouders van het werk afwezig kunnen zijn;
- Dat er in eerste instantie 5 dagen pleegverlof per pleeggezin kunnen opgenomen worden;
- Dat de afwezigheid niet bezoldigd wordt door de werkgever, maar door de RVA.

Het nieuwe wetsartikel is van kracht sinds 8 mei 2007, doch er zijn nog uitvoerings-K.B.'s nodig om het pleegverlof ook werkelijk te kunnen toepassen.

### 6. Verhoging belastingkrediet voor vastbenoemde personeelsleden

Personeelsleden uit de overheidssector, die anders dan krachtens arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn (statutairen, tijdelijken en stagiairs), genieten van een belastingkrediet. Dit omwille van het feit

dat zij bij een laag inkomen niet van de werkbonus kunnen genieten.

Dit belastingkrediet wordt nu met 80% verhoogd voor het aanslagjaar 2008 (inkomstenjaar 2007).

# Wet houdende diverse sociale bepalingen

Op 8 mei 2007 werden in het B.S. twee wetten houdende diverse bepalingen gepubliceerd: één met een nummer (IV) van 25 april 2007 en één zonder nummer van 27 april 2007.

De belangrijkste wijzigingen in deze beide wetten worden voor u op een rijtje gezet:

1. Afwijking max. leeftijdsgrens van 18 jaar voor sluiten industriële leerovereenkomst
2. Vergoedingen uit de exploitatie van een uitvinding voor onderzoekers van de openbare sector: voortaan belast aan 33%
3. Vrijstelling doorstorting BV voor wetenschappelijk onderzoek: uitbreiding naar FNRS
4. Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht strenger geregeld.

*Verwijzing:*

- *Wet houdende diverse bepalingen van 25 en 27 april 2007, B.S., 8 mei 2007, p. 25103 & 25151.*
- *K.B. van 28 mei 2003, B.S., 16 juni 2003, p. 32158.*

## 1. Afwijking max. leeftijdsgrens van 18 jaar voor sluiten van industriële leerovereenkomst

Een industriële leerovereenkomst moet in principe worden afgesloten vóór de leerling de leeftijd van 18 jaar bereikt.

In de vroegere reglementering was nogal wat onduidelijkheid omtrent hoe men van deze leeftijdsgrens van 18 jaar kon afwijken, m.n. via K.B. en/of op sectoraal vlak.

De mogelijkheid om via K.B. af te wijken van de leeftijdsgrens van 18 jaar wordt nu

afgeschaft. Voortaan ligt deze bevoegdheid nu volledig in handen van de sectoren. Zij mogen in hun leerreglement de leeftijdsgrens verhogen en eventueel de voorwaarden bepalen waaronder de verhoogde leeftijdsgrens mag toegepast worden.

Inwerkingtreding:

10 dagen na publicatie in B.S.

## 2. Vergoedingen uit de exploitatie van een uitvinding voor onderzoekers van de openbare sector: voortaan belast aan 33%

De vergoedingen betaald door universiteiten, hogescholen, het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (NFWO), het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen (FWO-Vlaanderen), het Fonds de la recherche Scientifique (FNRS) of door erkende openbare wetenschappelijke instellingen aan hun onderzoekers voor de commer-

ciële exploitatie van hun uitvindingen krijgen vanaf 1 januari 2007 een gunstigere fiscale behandeling.

Dit nieuwe fiscale gunstregime geldt enkel voor uitvindingen van onderzoekers uit de openbare sector.

Onder het begrip “onderzoeker” moet worden begrepen:

- assistent-onderzoekers van universiteiten en hogescholen;
- postdoctorale onderzoekers van het NFWO, het FNRS en het FWO-Vlaanderen;
- assistent-onderzoekers en postdoctorale onderzoekers van de erkende wetenschappelijke instellingen.

Onder het begrip “uitvinding” moet worden begrepen: octrooieerbare uitvindingen, kweekproducten, tekeningen en modellen, topografieën van halfgeleiderproducten, computerprogramma's en databanken die

voor commerciële doeleinden worden aangewend.

Vroeger werden dergelijke vergoedingen als loon belast volgens de progressieve tarieven. Voortaan worden deze vergoedingen belast als divers inkomen aan een belastingtarief van 33%.

Deze aanslag gebeurt bovendien op het nettobedrag. Dit is het brutobedrag na aftrek van 10% forfaitaire kosten.

Inwerkingtreding :

Dit fiscaal gunstregime van 33% geldt voor de vergoedingen die vanaf 1 januari 2007 zijn betaald of toegekend.

### 3. Vrijstelling doorstorting BV voor wetenschappelijk onderzoek: uitbreiding naar FNRS

Het Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS) wordt, naast het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (NFWO) en het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen (FWO-Vlaanderen), toegevoegd aan de wetenschappelijke onderzoeksinstellingen

waarvoor de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing van 65% geldt.

Inwerkingtreding:

Bezoldigingen betaald of toegekend door het FNRS vanaf 1 januari 2007.

### 4. Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht strenger geregeld

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht wordt voortaan strenger geregeld. Hiertoe zal een nieuw art. 34 in de Arbeidsovereenkomstenwet worden toegevoegd. De definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, waardoor de werknemer niet meer in staat is de overeengekomen arbeid te

verrichten, zal pas leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst nadat een welbepaalde procedure werd gevolgd.

Een medisch attest van de behandelende geneesheer die de werknemer definitief ongeschikt verklaart om de bedongen arbeid uit te voeren, zal in geen enkel geval meer volstaan om de overeenkomst te beëindigen wegens overmacht.

#### 4.1. Vaststelling definitieve arbeidsongeschiktheid

De definitieve arbeidongeschiktheid wegens ziekte of ongeval kan vastgesteld worden door:

- hetzij de behandelende geneesheer van de werknemer;
- hetzij de preventieadviseur-geneesheer.

Indien de vaststelling door de behandelende geneesheer gebeurd is, moet ze

nog bevestigd worden door de preventieadviseur-geneesheer. Zolang de preventieadviseur-geneesheer de vaststelling van de behandelende geneesheer niet bevestigd heeft, kan niet worden overgegaan tot beëindiging wegens medische overmacht.

De mogelijkheid wordt hierbij voorzien om bij K.B. nadere procedureregels te

voorzien over de vaststelling van de definitieve arbeidsongeschiktheid.

#### 4.2. Verplichte poging tot herinschakeling in de onderneming

Indien een werknemer op grond van de nieuwe regeling definitief arbeidsongeschikt wordt verklaard, is de werkgever verplicht om deze werknemer te blijven tewerkstellen volgens de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Dit kan b.v. door het werk van de betrokken werknemer wat aan te passen of, als dat niet zou kunnen, hem ander werk te geven.

#### 4.3. Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

Indien de poging tot herinschakeling mislukt, kan worden overgegaan tot beëindiging wegens medische overmacht. Deze mislukking kan te wijten zijn aan verschillende redenen:

- ofwel omdat de aanpassing van de arbeidsomstandigheden om technische of objectieve redenen onmogelijk is;
- ofwel om gegronde redenen die redelijkerwijze niet kunnen worden geëist (b.v. aanpassing arbeidsomstandigheden veroorzaken onaanvaardbare kosten);
- ofwel omdat de werknemer het aanbod van de werkgever weigert.

Indien de poging tot herinschakeling mislukt of niet mogelijk is, mag worden overgegaan tot beëindiging wegens medische overmacht op voorwaarde dat de definitieve arbeidsongeschiktheid door de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt geattesteerd.

De termijn waarbinnen deze attestatie van de geneesheer-sociaal inspecteur moet gebeuren en de nadere modaliteiten moeten nog bij K.B. worden vastgelegd.

#### 4.4. Inwerkingtreding

De datum van inwerkingtreding moet nog bij K.B. bepaald worden.

# Tijdskrediet: wijzigingen sinds 01.06.2007 (aanvulling)

In de vorige editie van de Easypay News van april 2007 werden de nieuwe bepalingen inzake tijdskrediet reeds toegelicht. Deze wijzigingen betreffen o.m.:

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

Op basis van de desbetreffende nieuwe reglementering wordt ook een meer flexibele uitoefening van de 1/5 loopbaanvermindering mogelijk gemaakt. Daarnaast kunnen de modaliteiten onder dewelke 1/5 loopbaanvermindering wordt toegepast voor tewerkstelling in het kader van ploegenarbeid of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer per week nu ook op ondernemingsvlak worden vastgelegd.

*Verwijzing:*

- CAO nr. 77 quater van 30 maart 2007.

## 1. Meer flexibele uitoefening van 1/5 tijdskrediet mogelijk

Tot nu toe moest bij een 1/5 loopbaanvermindering verplicht één dag of twee halve dagen per week worden genomen.

Vanaf 1 juni 2007 is het mogelijk om een ander gelijkwaardig systeem te bepalen voor een periode van maximum 12 maanden:

- via een sectorale of ondernemings-CAO;

- bij gebrek aan vakbondsafvaardiging in de onderneming, via het arbeidsreglement en op voorwaarde dat hierover tussen de werknemer en de werkgever een schriftelijk wederzijds akkoord wordt gesloten.

## 2. Tewerkstelling in ploegen en cycli en 1/5 tijdskrediet

Werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer per week, kunnen het recht op 1/5 loopbaanvermindering enkel opnemen voor zover een sectorale CAO de uitoefening van dit recht heeft georganiseerd.

Voortaan krijgen ook ondernemingen de mogelijkheid om via CAO de uitoefening van 1/5 loopbaanvermindering te organiseren voor werknemers tewerkgesteld in ploegen of cycli.

## 3. Inwerkingtreding

Deze maatregelen treden in werking op 1 juni 2007.

# Easy-Services

EASY SERVICES, de sleutel voor succes!

Wilt U proactief de HR-competenties van uw medewerkers versterken? Wenst U potentiële verbeterings-opportunities sneller te zien en effectief te benutten? Dan is EASY SERVICES, het erkend opleidings- en adviescentrum van de EASYPAY GROUP, uw geschikte partner!

Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden binnen uw onderneming, is immers een onmisbare basiscomponent voor een volwaardige & renderende kenniseconomie.

## Wat biedt EASY SERVICES U?

- op-maat gemaakt opleidingsaanbod
- HR advies via sociale audits en proces beschrijving
- gerichte consultancy inzake HR & sociaal-juridische thematieken
- EASYPAY GROUP software ondersteunende & professionele detachering

## Waarom U voor EASY SERVICES kiest?

EASY SERVICES biedt U – gesterkt door de jarenlange ervaring & know-how van de EASYPAY GROUP – een kwaliteitsvolle full service voor de doelgerichte optimalisatie en continuïteit van uw gehele personeels- en HR beleid.

## EASY SERVICES opleiding!

Bijgevoegd vindt u alvast ter illustratie onze open opleidingskalender voor het najaar 2007. U ontdekt hierin beslist een

antwoord op uw (beleids-)vragen inzake HR-management, sociaal-juridische actualiteit en andere personeelsgerelateerde materie.

Zoekt u echter specifieke en budgetvriendelijke in-company opleidingen? EASY SERVICES brouwt samen met u een op-maat & gericht opleidingstraject, afgestemd op de werkingscontext van uw organisatie. Dergelijke EASY SERVICES leertrajecten vertegenwoordigen een adequate katalysator om zo uw ondernemingsdoelstelling te realiseren.

Omdat duurzaam ondernemingssucces komt uit de kennis van uw mensen helpen wij U graag!

Meer info? Aarzel niet om ons te contacteren via :  
info\_easyservices@easypay-group.com of  
051 / 48.05.95

## Wist u dat ... ?

*Wist u dat ...* EASYTIME onlangs een gloednieuw type biometrische badge-terminal in de tijdsregistratie kan aanbieden? Identificatie van een personeelslid via vingerafdruk is een 100% persoonlijk gebonden registratie en kan het gebruik van een kaart of sleutelhanger vervangen. Niettemin is een gecombineerde registratie van kaart/tag en vingerafdruk perfect mogelijk.

Meer informatie? Neem dan rechtstreeks contact op met Fries Vandendriessche, of onze sales dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be).

---

*Wist u dat ...* EASYPAY beschikt over de optie eID. 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 [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).

---

*Wist u dat...* de EASYPAY-group een competentie-management tool 'EASYSKILLS' heeft ontwikkeld? Deze biedt u de essentiële ondersteuning om de aanwezige of de nog aan te werven competenties binnen uw onderneming in kaart te brengen en de aanwezige competenties optimaal te benutten. Het laat u ook toe een samenhangend en motiverend HRM-beleid te voeren betreffende werving en selectie, opleiding, carrièrebegeleiding, evaluatie en beloning.

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

---

*Wist u dat ...* SSE sinds enkele maanden ook loonberekeningen uitvoert volgens de Franse wetgeving. Deze nieuwe dienstverlening wordt uitgevoerd vanuit onze kantoor SSE France, gevestigd te Rijsel. Meer informatie kunt u bekomen bij Nikolaas Deloof op het telefoonnummer 051/480.180 of via e-mail [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com).

---

*Wist u dat ...* SSE in het kader van de uitbreiding van haar kantorennetwerk vanaf volgend jaar een nieuw kantoor opricht in Oudenaarde. Meer informatie volgt in één van onze volgende nieuwsbrieven.