

# Januari 2006

## Inhoud

Voorwoord	2
Inhoudstafel	4 – 5
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 4/2005	7 – 19
RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO)	20 – 22
Arbeidsongevallen: loongrenzen	23
Loonadministratie en fiscaliteit	24 – 26
Nieuwe loongrenzen vanaf 01.01.2006	27 – 30
Brugpensioen vanaf 01.01.2006	31 – 32
Overheid	33
Programmawet : sociaal luik	34 – 35
Het Generatiepact	36
Easy-Services: opleidingsmanagement	37
Tussendoor	38 – 39

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

Verantwoordelijke Uitgever : D.PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.

Niets uit deze brochure mag worden veeelvoudigd of openbaar gemaakt worden op eender welke wijze. Wij streven naar een optimale betrouwbaarheid van deze brochure. We kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor de inhoud ervan.

Afsluitingsdatum: 31/12/2005.

# Voorwoord

Geachte,

Ook dit jaar willen wij ons in deze eerste Easypay-News van 2006 tot U allen richten, en U onze beste wensen voor het nieuwe jaar overmaken.

Als we even terugdenken aan het voorbij jaar, dan zien we dat 2005, gekenmerkt werd door felle discussies over “Mens en Loopbaan”. Het veelbesproken generatie-pact leidde tot de nodige onrust tussen de sociale partners.

Het jaar 2006 kondigt zich dan ook aan als een jaar vol verdere wijzigingen. Nu reeds is er sprake van een volledig nieuw systeem van bijdrage-verminderingen waarbij zou worden overgegaan van de huidige reductiemaatregel naar een subsidiemaatregel waarop de Europese regelgeving van toepassing is.

Groep Easypay zal deze mogelijke wijzigingen op de voet volgen. Onze Juridische dienst zal iedere Easypay-News-lezer hierbij grondig informeren. Wij willen het jaar 2006 dan ook optimistisch tegemoet zien en u als “klant” verder centraal stellen samen met onze 180 medewerkers.

We zullen verder ook aandacht hebben voor volgende key-items :

- Verdere conversies naar de web-based versie.
- Verdere uitbouw van Easy-Services als diensten-centrum voor : Selectie & Recruiting,
- Opleidingen en Sociale Audit.
- Uitbouw co-sourcing formule voor Easypay-gebruikers die DmfA wensen uit te besteden
- Regionale uitbreiding van de dienstverlening van het erkend sociaal secretariaat SSE
- Versterking van detacheringsoverdrachten bij klanten

Zoals gesteld, wordt 2006 een boeiend jaar. We hopen om samen met U onze doelstelling te kunnen realiseren.

De voltallige Groep EASYPAY wenst U en allen die U genegen zijn graag :

Een gelukkig en voorspoedig 2006 !

Alle EASYPAY-medewerkers

Dirk Pareit

# *De publicaties van Easypay : een overzicht*

De Groep Easypay geeft verschillende juridische publicaties uit ten behoeve van haar klanten. Hier vindt u een overzicht van deze publicaties, hun inhoud, publicatietijdstip en de wijze waarop deze publicaties tot bij U komen:

<b>Publicatie</b>	<b>Inhoud</b>	<b>Tijdstip</b>	<b>Verzendwijze</b>
<b>Easypay News</b>	Overzicht van grotere wijzigingen relevant voor de loonverwerking (bv. DmfA, fiscaliteit,...) met verwijzing naar de opleiding “trimestriële update”, waar één en ander meer in detail wordt toegelicht	Na afloop van ieder kwartaal	Op papier per post
<b>Easypay Info</b>	Indexaties en conventionele verhogingen van lonen, opgesomd per Paritair Comité	Begin van de maand	Elektronisch via mail
<b>Easypay Flash</b>	Tussentijdse sociaal- juridische nieuwigheden, indien nodig met verwijzing naar toepassing in Easypay-pakket	2-wekelijks	Elektronisch via mail
<b>Easydoc</b>	Nuttige cijfers (o.a. loongrenzen arbeidsovereenkomstenwet, raming bepaalde voordelen in natura, uitkeringen tijdskrediet,...)	Naargelang zich wijzigingen voordoen	Te vinden op website <a href="http://www.easypay.be">www.easypay.be</a> , rubriek “easydoc”
<b>Easydoc</b>	Modeldocumenten (Arbeidsovereenkomst student, modelverklaring werknemer voor vermindering BV wegens gezinslast, ...)	Naargelang zich wijzigingen voordoen	Te vinden op website <a href="http://www.easypay.be">www.easypay.be</a> , rubriek “easydoc”

# Inhoudstafel

<b>I.</b>	<b>RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 4/2005</b>	<b>7</b>
1.	<b>RSZ-bijdragen</b>	<b>7</b>
1.1.	Basisbijdragen	7
1.2.	Bijdrage voor risicogroepen (code 852) en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen (code 854): dubbele inning	8
1.3.	Bijdrage economische werkloosheid bouw	8
1.4.	Bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid (code 820)	9
1.5.	Doorstorting van de inhouding op het vakantiegeld van de openbare sector: de egalisatiebijdrage	10
1.6.	Bijzondere compenserende bijdrage brugpensioen: verlenging van de maatregel	11
1.7.	Onthaalouders: aanpassing percentages	11
1.8.	Kunstenaars: indexering loongrenzen	12
1.9.	Vrijwilligers: aanpassing grensbedragen	12
2.	<b>DmfA-wijzigingen voor kwartaal 4/2005</b>	<b>13</b>
2.1.	Onthaalouders: verduidelijking type arbeidsovereenkomst	13
2.2.	Sociale Maribel: cumulaties geharmoniseerde vermindering	13
2.3.	Vervangers voor ambtenaren in loopbaanonderbreking	14
2.4.	Studenten: verduidelijkingen van de wetgeving	14
2.5.	Meerdere risicoklassen voor arbeidsongevallen	15
2.6.	Vermelding van datum begin van vakantie: ter herinnering	16
2.7.	Vestigingseenheden: ter herinnering	16
3.	<b>DmfA-wijzigingen vanaf 01.01.2006</b>	<b>16</b>
3.1.	Werkbonus: verbreding van de loongrenzen vanaf 01.01.2006	16
3.2.	Eénmalige innovatiepremie vanaf 2006	17
3.3.	Indexering CO2-bijdragen	19
<b>II.</b>	<b>RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO)</b>	<b>20</b>
1.	<b>RSZ-bijdragen</b>	<b>20</b>
1.1.	Basisbijdragen: ongewijzigd	20
2.	<b>DmfA-wijzigingen voor kwartaal 4/2005</b>	<b>20</b>
2.1.	Nieuw werknemerskengetal bijdragen voor dubbel vakantiegeld	20
2.2.	Verduidelijking begindatum en einddatum van de tewerkstellingslijn	20
2.3.	Schrapping code maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd	21
2.4.	Tewerkstellingslijn: verduidelijking statuut E: personeel van de onderwijsinstellingen	21
2.5.	Tewerkstellingslijn: verduidelijking betaling in tienden of twaalfden	21
2.6.	Bezoldigingscode: het aangepast loon bij ziekte of ongeval	21
2.7.	Overzichtstabel bezoldigingscode: nieuwe code 316	21
2.8.	Arbeidstijdgegevens: meerprestaties die niet gecupereerd worden	22
2.9.	Tabel met verminderingscodes	22
<b>III.</b>	<b>Arbeidsongevallen: loongrenzen</b>	<b>23</b>
1.	<b>Loonplafond premie arbeidsongevallen 2005</b>	<b>23</b>

<b>IV.</b>	<b>Loonadministratie en fiscaliteit</b>	<b>24</b>
1.	<b>Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen vanaf 2006</b>	<b>24</b>
1.1.	Indexering bedragen	24
1.2.	Actualisering van officiële toepassingsregels inzake bedrijfsvoorheffing ingevolge vroeger in werking getreden wijzigingen	25
2.	<b>Fiscale vrijstelling voor bijkomend personeel</b>	<b>25</b>
3.	<b>Verhoging van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid</b>	<b>26</b>
<b>V.</b>	<b>Nieuwe loongrenzen vanaf 01.01.2006</b>	<b>27</b>
1.	<b>Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten</b>	<b>27</b>
1.1.	Overzicht nieuwe bedragen	27
1.2.	Overzicht van de belangrijkste regelingen waarop deze loongrenzen toepassing vinden	27
2.	<b>Loonbeslag: geïndexeerde inkomstengrenzen vanaf 01.01.2006</b>	<b>29</b>
3.	<b>Minimumvergoedingen voor middenstandsléerlingen in 2006</b>	<b>30</b>
<b>VI.</b>	<b>Brugpensioen vanaf 01.01.2006</b>	<b>31</b>
1.	<b>Aanpassing van de aanvullende vergoeding</b>	<b>31</b>
2.	<b>Aanpassing van het loonplafond</b>	<b>32</b>
3.	<b>Wijziging drempelbedragen</b>	<b>32</b>
4.	<b>Werkloosheidsuitkering</b>	<b>32</b>
<b>VII.</b>	<b>Overheid</b>	<b>33</b>
1.	Egalisatiebijdrage op dubbel vakantiegeld	33
2.	Bijdragen FOP voor leden van de Pool der parastatalen	33
3.	RSZ-attesten	33
<b>VIII.</b>	<b>Programmawet : sociaal luik</b>	<b>34</b>
1.	Creatie van één Fonds "Sociale Maribel"	34
2.	Herinvoering begeleidingsuitkering jongeren	34
3.	Werknemerspensioen: sancties bij fraude	34
4.	Verbod van beperken of opheffen van RSZ-sancties in bepaalde situaties	35
5.	Solidariteitsbijdrage bedrijfswagens: interpretatie begrip "voertuig voor collectief gebruik van werknemers"	35
6.	Belastingkrediet voor lage activiteitsinkomsten	35
<b>IX.</b>	<b>Het Generatiepact</b>	<b>36</b>
<b>X.</b>	<b>Easy-Services: opleidingsmanagement</b>	<b>37</b>
<b>XI.</b>	<b>Tussendoor</b>	<b>38</b>

*Het is onze bedoeling U in de Easypay News een overzicht te geven van nieuwigheden op sociaal vlak, alsook om enkele verduidelijkingen omtrent bepaalde actuele items aan bod te laten komen. De omvang van deze publicatie laat echter niet toe alle onderwerpen in detail te behandelen. Voor een meer uitgebreide toelichting betreffende deze onderwerpen kan U echter terecht op onze opleiding Trimesterïële update 4de kwartaal 2005. Deze vindt plaats op onderstaande data :*

*10 januari 2006  
Gebouwen Easypay  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(Nederlandstalig)*

*12 januari 2006  
Hotel Mercure Centre de Séminaires  
Boulevard de Lauzelle 61  
1348 Louvain-La-Neuve  
(Franstalig)*

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

De programmatuur m.b.t. de wijzigingen beschreven in deze Easypay News wordt u ter beschikking gesteld met de eerstvolgende update. De praktische richtlijnen omtrent de toepassing hiervan in het pakket Easypay zijn opgenomen in de technische brochure van de update “BV-schalen vanaf 01/01/2006 – DmfA 4/2005 – DmfA-PPL 4/2005” (u wordt per mail op de hoogte gebracht van het tijdstip van oplevering).

# I. RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 4/2005

## 1. RSZ- bijdragen

### 1.1. Basisbijdragen

In het 4<sup>de</sup> kwartaal 2005 daalt het totale percentage van de patronale RSZ-basisbijdragen met 0,08% als gevolg van de verlaging van de werkgeversbijdrage voor beroepsziekten.

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 3.2.201.

De werkgeversbijdrage voor beroepsziekten wordt vanaf het 4<sup>de</sup> kwartaal 2005 met 0,08% verlaagd tot 1% van de brutolonen (voor arbeiders berekend op 108% van de brutolonen).

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

Volgende totale percentages van RSZ-basisbijdragen zijn van toepassing in het 4<sup>de</sup> kwartaal 2005:

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 <sup>(*)</sup>	30,77 %	24,77 %	30,77 %	24,77 %

(\*) Basisbijdragen met uitsluiting van:

- 7,48 % loonmatigingsbijdrage
- 0,04 % bijdrage betaald educatief verlof
- 0,05 % bijdrage kinderopvang

Jongeren tot 31/12 jaar waarin 18 j.	ARBEIDSOVEREENKOMST		LEEROVEREENKOMST	
	Handarbeider	Bediende	Leerling- handarbeider	Leerling- bediende
RSZ-werknemerscode	027	487	035	439
RSZ-werknemersbijdragen	5,57 %	5,57 %	-	-
RSZ-werkgeversbijdragen <sup>(*)</sup>	21,91 %	15,91 %	7,30 %	1,30 %

(\*) Basisbijdragen met uitsluiting van:

- 0,04 % bijdrage betaald educatief verlof (niet verschuldigd voor leerlingen)
- 0,05 % bijdrage kinderopvang

## 1.2. Bijdrage voor risicogroepen (code 852) en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen (code 854): dubbele inning

In afwijking van het 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> kwartaal 2005 worden de bijdrage voor risicogroepen en de bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen (voorheen bestemd voor jongeren met inschakelingsparcours) dubbel geïnd in het 3<sup>de</sup> en 4<sup>de</sup> kwartaal 2005.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nrs. 3.3.245 & 3.3.249.
- Art. 2 tot 6 en 7 tot 9 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, *B.S.* van 19 juli 2005.

Net zoals in het 3<sup>de</sup> kwartaal 2005, worden de werkgeversbijdragen voor risicogroepen (code 852) en voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen (code 854) dubbel geïnd.

Zij bedragen respectievelijk 0,20% voor opleiding en tewerkstelling van risicogroepen (code 852) en 0,10% ten gunste van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen (code 854).

Hieronder vindt U onder voorbehoud de meest recente lijst van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met aanduiding van de sectoren (paritaire comités) waar een CAO (uiterlijk ingediend op 01.10.2005) ten behoeve van de risicogroepen werd afgesloten voor de periode 2005-2006 en die bijgevolg vrijgesteld zijn van deze bijzondere RSZ-bijdrage.

### Overzicht sectoren vrijgesteld tijdens periode 2005-2006 :

102.01	111	124	140	202.01	224	312	324
102.02	112	125.02	142.01	207	226	313	326
102.03	113	125.03	142.02	209	227	314	327
102.04	113.04	126	142.03	210	301.01	315.01	329
102.05	114	127	142.04	211	301.02	315.02	
102.06	115	128.01	144	214	302	316	
102.08	116	128.02	145	215	304	317	
102.09	117	128.03	149.01	216	305	318.01	
104	118	128.06	149.02	218	305.02	319	
105	119	129	149.03	219	306	319.01	
106.01	120	130	149.04	220	307	319.02	
106.02	120.01	133	150	221	308	322	
109	120.02	136	201	222	310	322.01	
110	120.03	139	202	223	311	323	

## 1.3. Bijdrage economische werkloosheid bouw

Vanaf 2005 zijn bepaalde werkgevers uit de bouwsector een jaarlijkse bijdrage verschuldigd. Deze is bedoeld om hen te responsabiliseren in het kader van de tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische werkloosheid.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nrs. 3.3.276-279.
- Artikel 286 tot 288 van de programmawet van 9 juli 2004, *B.S.* 15 juli 2004, 55627.

- KB van 17 september 2005, *B.S.* 30 september 2005, 42160.

### 1.3.1. Welke werkgevers?

Het betreft al de werkgevers die ressorteren onder het paritaire comité voor het bouwbedrijf (PC 124) en die meer dan 110 dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen hebben aangegeven in het jaar 2004.

### 1.3.2. Bedrag van de bijdrage

Per handarbeider en per leerling bedraagt de bijdrage voor 2005 46,31 euro per dag economische werkloosheid, die de 110 dagen economische werkloosheid overschrijdt.

Eens de totale bijdrage werd berekend, hebben wijzigende aangiften, waardoor het

aantal dagen economische werkloosheid in 2004 lager ligt dan het oorspronkelijk aantal aangegeven dagen, geen terugbetaling van (een deel van) de bijdrage tot gevolg. Er werd ons door de RSZ telefonisch bevestigd dat wanneer achteraf méér dagen economische werkloosheid worden aangegeven dan oorspronkelijk voorzien, dit evenmin een wijziging van de te betalen bijdrage teweegbrengt. Dit geldt onder strikt voorbehoud.

### 1.3.3. Formaliteiten

De RSZ heeft in de loop van de maand september aan de bijdrageplichtige werkgevers een debetbericht verstuurd.

## 1.4. Bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid (code 820)

Hieronder vindt u de belangrijkste wijzigingen inzake bijdragen die door de RSZ geïnd worden voor een sectoraal Fonds voor bestaanszekerheid.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 7.1.301.
- Tussentijdse info RSZ december 2005: erratum percentages nr. 7.1.301.

### 1.4.1. Werkgevers van audiovisuele sector (PC 227 – werkgevers-kengetal 423)

Voor het eerst vanaf het 4<sup>de</sup> kwartaal van 2005 wordt voor de bedienden, tewerkgesteld in de audiovisuele sector, een bestaanszekerheidsbijdrage van 0,56% op de lonen geïnd door de RSZ.

### 1.4.2. Werkgevers van sector van terugwinning van allerlei producten (PC 142.04 – werkgeverskengetal 102)

Voor het eerst vanaf het 4<sup>de</sup> kwartaal van 2005 wordt voor de arbeiders, tewerkgesteld in de sector van terugwinning van allerlei producten, een bestaanszekerheidsbijdrage van 2,40% op de lonen (aan 108%) geïnd door de RSZ.

## 1.5. Doorstorting van de inhouding op het vakantiegeld van de openbare sector : de egalisatiebijdrage

In tegenstelling tot de op de werknemers van de privé-sector toegepaste inhoudingen op het dubbel vakantiegeld, was er tot voor kort geen bestemming voorzien voor de inhoudingen op de vakantiegelden van de personeelsleden van de openbare sector. Een nieuwe wet brengt hier verandering in en verplicht bepaalde werkgevers om de ingehouden bijdrage, de zogenaamde egalisatiebijdrage, door te storten, dit met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2005. Voor de contractuele personeelsleden moet deze bijdrage aan de RSZ worden gestort.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nrs. 3.3.305 – 3.3.309.
- Wet van 17 september 2005, *B.S.* 6 oktober 2005, 43084 – 43086.

### 1.5.1. Voor welke werkgevers?

Volgende openbare diensten moeten deze ingehouden bijdrage op het dubbel vakantiegeld doorstorten:

- Het federaal administratief openbaar ambt, de federale openbare instellingen, de regioën, de geïntegreerde politiediensten en het leger;
- De federale autonome overheidsbedrijven;
- De Hoven en Rechtbanken;
- De Raad van State, het Rekenhof en het Arbitragehof.

### 1.5.2. Voor welke werknemers?

De RSZ int enkel de bijdrage voor de contractuele personeelsleden.

Voor de statutaire personeelsleden is het immers het “Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels” dat de bijdrage int.

### 1.5.3. Bedrag van de inhouding

Het percentage van de bijdrage die moet worden doorgestort aan de RSZ bedraagt 13,07% en wordt berekend op het

vakantiegeld toegekend aan de contractuele personeelsleden, op de Copernicuspremie toegekend aan sommige contractuele personeelsleden en op de herstructureringspremie, toegekend aan sommige contractuele militairen.

### 1.5.4. Formaliteiten

De inhouding moet aan de RSZ worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald.

Dit betekent dat de werkgever voor 2005 wijzigende berichten zal moeten opmaken voor de vorige kwartalen waarin er dubbel vakantiegeld, een Copernicuspremie of een herstructureringspremie (voor militairen) werd uitbetaald.

Vanaf 2006 zullen de aangifte en de inning op dezelfde wijze verlopen als de 13,07% van de privé-sector.

## 1.6. Bijzondere compenserende bijdrage brugpensioen : verlenging van de maatregel

Ook voor de jaren 2005 en 2006 moeten bepaalde werkgevers een bijzondere compenserende bijdrage betalen voor hun werknemers die op brugpensioen gaan vanaf 56 jaar.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nrs. 3.3.232 en 3.3.234.
- Wet van 3 juli 2005, *B.S.* 19 juli 2005, 32682 – 32683.

### 1.6.1. Welke werkgevers?

Het gaat om werkgevers die werknemers tewerkstellen in de bouwsector die beschikken over een medisch attest waaruit blijkt dat zij ongeschikt zijn om verder te werken of die werknemers tewerkstellen die minstens 20 jaar nachtarbeid kunnen aantonen. Deze werknemers kunnen vroeger op brugpensioen gaan, nl. vanaf de leeftijd van 56 jaar.

### 1.6.2. Welke bijdragen?

Voor deze werknemers zal de werkgever gehouden zijn tot het betalen van een bijzondere compenserende bijdrage voor het brugpensioen. Deze bedraagt 50% indien de vervanger van de bruggepensioneerde bij indiensttreding minder dan 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos was of 33% als het gaat om een vervanger die meer dan 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos was.

## 1.7. Onthaalouders : aanpassing percentages

Werkgevers die onthaalouders tewerkstellen genieten van een vermindering van werkgeversbijdragen. Deze vermindering bestaat uit een vrijstelling van werkgeversbijdragen op een gedeelte van het fictieve loon, franchise genaamd. Dit percentage bedraagt vanaf het 4<sup>de</sup> kwartaal 31,85% (voorheen: 31,95%).

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nrs. 4.3.1105 tot 4.3.1106.

De vrijstelling van werkgeversbijdragen is gelijk aan een percentage van een fictief loon nl. 2.270,01 euro. Dit percentage vermindert in het vierde kwartaal van 31,95% naar 31,85%, als gevolg van de verlaging van de bijdrage voor beroepsziekten in de loop van 2005.

Voor een persoon met volledige driemaandelijke prestaties komt dit neer

op een vermindering van sociale bijdragen van 723 euro (in het vorige kwartaal was dit 725,27 euro).

Voor een persoon met onvolledige driemaandelijke prestaties is de vermindering gelijk aan een vrijstelling van RSZ-werkgeversbijdragen ten bedrage van 31,85% van een aangepast fictief loon.

## 1.8. Kunstenaars : indexering loongrenzen

Het fictief forfaitair dag- en uurloon waarop de werkgeversbijdragen voor loontrekkende kunstenaars berekend wordt, wordt geïndexeerd vanaf het 4<sup>de</sup> kwartaal van 2005.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 4.3.1204.

Voor de berekening van de RSZ-bijdragevermindering voor loontrekkende kunstenaars, worden de loongrenzen (het zogenaamde fictief forfaitair dagloon en het fictief forfaitair uurloon) vanaf het vierde kwartaal 2005 geïndexeerd

ingevolge de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Vanaf 01.10.2005 bedraagt het fictief forfaitair dagloon 56,96 euro (voorheen: 56,59 euro) en het fictief forfaitair uurloon 7,50 euro (voorheen: 7,45 euro).

## 1.9. Vrijwilligers : aanpassing grensbedragen

De vergoeding toegekend aan de vrijwilliger is niet onderworpen aan de RSZ-bijdragen indien aan een aantal voorwaarden voldaan is. De maximumbedragen die een vrijwilliger vrij van RSZ kan ontvangen, werden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2005 aangepast aan de evolutie van het indexcijfer.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 1.2.208.
- Wet van 3 juli 2005, B.S. 29 augustus 2005, 37309-37314.

Eén van de voorwaarden onder dewelke de vergoedingen toegekend aan vrijwilligers vrijgesteld worden van RSZ-bijdragen is dat deze vergoeding beperkt blijft tot 27,37 euro per dag en 1.094,79 euro per jaar. Deze bedragen gelden voor 2005.

Opmerking: vanaf **februari 2006** moet ook een maximum bedrag in acht worden genomen van 600 euro per kwartaal (in 2005 zou dit neerkomen op een geïndexeerd bedrag van 662,46 euro).

Wordt één van deze forfaitaire bedragen overschreden, dan worden alle prestaties tijdens dit kalenderjaar beschouwd als loon onderhevig aan RSZ-bijdragen. De overschreden bedragen kunnen echter toch als terugbetaling van kosten worden beschouwd (dus vrij van RSZ-bijdragen) indien de vrijwilliger kan bewijzen dat het om effectief gemaakte kosten gaat.

## 2. DmfA – wijzigingen voor kwartaal 4/2005

### 2.1. Onthaalouders : verduidelijking type arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst voor de onthaalouders werd tot voor kort steeds aangeduid als een deeltijdse arbeidsovereenkomst, ongeacht de prestaties. De RSZ-onderrichtingen verduidelijken nu wanneer een arbeidsovereenkomst toch als voltijds moet worden aangeduid.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 5.1.326.

Op het niveau van de tewerkstellingslijn moet men als “type arbeidsovereenkomst” “deeltijds” aanduiden, behalve wanneer het “gemiddeld aantal uren per week” hetzelfde is als dat van de maatman, dan moet als type “voltijds” worden aangeduid. De andere velden van de

aangifte moeten op dezelfde manier ingevuld worden als voor de onthaalouder waar men als “type arbeidsovereenkomst” “deeltijds” heeft ingevuld.

### 2.2. Sociale Maribel : cumulaties vermindering

De werkgever kan bepaalde RSZ-bijdrageverminderingen cumuleren. De RSZ-Onderrichtingen verduidelijken een maatregel die betrekking heeft op de berekening van het bedrag Sociale Maribel in het geval er verschillende tewerkstellingslijnen in één kwartaal worden aangegeven en er een combinatie is met de doelgroepvermindering langdurige werklozen.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 4.2.105.

Er zijn 3 mogelijke situaties:

- Er worden op geen enkele tewerkstellingslijn prestaties aangegeven die vallen onder de toepassing van de sociale maribel: dan wordt op **geen enkele** tewerkstellingslijn het bedrag sociale maribel in rekening gebracht.
- Er worden op minstens één tewerkstellingslijn prestaties aangegeven die vallen onder de toepassing van de sociale maribel: het bedrag van de sociale maribel wordt dan proportioneel verdeeld over **alle** tewerkstellingslijnen, zelfs op deze met prestaties die niet

onder de toepassing sociale maribel vallen.

- Er worden op minstens één tewerkstellingslijn prestaties aangegeven die vallen onder de toepassing van de sociale maribel, maar er worden ook op ten minste één tewerkstellingslijn prestaties aangegeven die vallen onder de toepassing van de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden: dan wordt er op **geen enkele** tewerkstellingslijn het bedrag sociale maribel in rekening gebracht.

### 2.3. Vervangers voor ambtenaren in loopbaanonderbreking

De programmawet van 1988 kent aan bepaalde werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen onder bepaalde voorwaarden een vermindering van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe voor deze werknemers. Een contractuele werknemer die een ambtenaar in loopbaanonderbreking vervangt, wordt, voor de berekening van de werkgeversbijdragen, gelijkgesteld met een GESCO.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nrs. 4.3.401 – 4.3.405.

De openbare besturen die volgens deze programmawet gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen, waarvoor ze eventueel een premie ontvangen, genieten voor de hele duur van de tewerkstelling van deze werknemers een vrijstelling van de werkgeversbijdragen (in het bijzonder van de bijdrage voor rust- en overlevingspensioenen, ziekte- en invaliditeitsverzekering, werkloosheid,

kinderbijslagen, beroepsziekten, arbeidsongevallen en loonmatigingsbijdragen).

Ter verduidelijking van deze maatregel stelt de RSZ nu dat de contractuele werknemers die worden tewerkgesteld ter vervanging van (contractuele en statutaire) ambtenaren in loopbaanonderbreking, gelijkgesteld worden met GESCO's voor wat het berekenen van de werkgeversbijdragen betreft.

### 2.4. Studenten: verduidelijkingen van de wetgeving

In de tussentijdse instructies van de RSZ wordt, naar aanleiding van de publicatie van het Koninklijk Besluit in het Belgisch Staatsblad, de reeds eerder besproken reglementering bevestigd en wordt een aantal antwoorden gegeven op vaak gestelde vragen. Deze worden hieronder nog eens besproken.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 3.1.205.
- KB van 10 november 2005, *B.S.* 30 november 2005, 51350 – 51354.
- Flash van 14 november 2005.
- Tussentijdse info RSZ, december 2005.

1. Worden de toegestane 46 dagen als één geheel beschouwd of wordt er een onderscheid gemaakt tussen de twee periodes van telkens 23 dagen?

De 46 dagen worden in twee periodes onderverdeeld: 23 werkdagen in de loop van de zomermaanden en 23 werkdagen in de loop van het eerste, tweede en vierde kwartaal van dat kalenderjaar. Wanneer men het aantal toegestane dagen in één van deze periodes heeft overschreden,

heeft dit ook gevolgen voor de andere periode.

Als eerste basisregel geldt dat in geval van overschrijding bij dezelfde werkgever, de werkgever en de student voor de volledige periode van tewerkstelling onderworpen zijn aan normale RSZ-bijdragen.

Als tweede basisregel geldt dat de student en de werkgever die hem tewerkstelt tijdens of na het overschrijden van het maximum aantal werkdagen,

onderworpen zijn aan de normale RSZ-bijdragen. Voor de werkgever die hem tewerkstelde vóór de overschrijding, blijft het gunstig regime van toepassing.

Bijvoorbeeld:

- De student overschrijdt in het **eerste of tweede kwartaal** de toegestane 23 dagen. In dat geval betaalt men voor dat kwartaal de gewone RSZ-bijdrage en kan de student tijdens de zomermaanden en in het vierde kwartaal niet meer onder het gunstig regime van de solidariteitsbijdrage tewerkgesteld worden.
- De student overschrijdt de 23 dagen in de **zomermaanden**. Niet alleen voor dat kwartaal, maar ook voor de gepresteerde dagen met een studentenovereenkomst tijdens het eerste en/of tweede kwartaal bij diezelfde werkgever, gelden de gewone bijdragen. De student kan in het vierde kwartaal niet meer tewerkgesteld worden onder het gunstig regime, noch bij dezelfde werkgever, noch bij een andere werkgever.
- Een student overschrijdt in het **vierde kwartaal** de toegestane 23 dagen. Ook in dat geval worden alle prestaties (ook deze van de voorbije drie kwartalen) die bij dezelfde werkgever en met een studentenovereenkomst zijn gepresteerd, onderworpen aan de gewone bijdragen.

#### 2. Welke prestaties van 2005 vallen onder de nieuwe studentenregeling?

Enkel op de prestaties van het derde en vierde kwartaal 2005 is de nieuwe regeling van toepassing. In het vierde kwartaal kunnen de volle 23 dagen worden benut. Er is geen proratisering.

Gezien de late publicatie van het K.B. op 30 november 2005 is de RSZ van mening dat, om billijkheidsredenen, voor het jaar 2005 een overschrijding in het ene kwartaal geen invloed heeft op het andere kwartaal. Wanneer men bv. in het vierde kwartaal van 2005 de 23 dagen overschrijdt, moet de werkgever enkel voor dat kwartaal de gewone bijdragen betalen. Het voordeel dat hij in het derde kwartaal van 2005 genoot, blijft behouden.

#### 3. Mogen studenten voltijds worden tewerkgesteld in een ander regime dan dat van de vijf dagenweek?

Studenten mogen nog wel in een ander regime worden tewerkgesteld. Het is alleen niet meer toegestaan deze dagen te converteren (b.v. 26 dagen in een 6-dagenweek kan niet meer). Alle gepresteerde dagen tellen dus als één dag. De student en diens werkgever die in 2005, vóór de publicatie van het K.B., ter goeder trouw zo een contract hebben afgesloten, zullen omwille van billijkheidsredenen en enkel voor 2005 nog wel van de gunstige bijdrageregeling kunnen genieten.

#### 4. Wat verstaat men onder "periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen"?

Onder periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen wordt verstaan, de periodes waarbinnen de individuele student geacht wordt de lessen of activiteiten te volgen in de onderwijsinstelling waaraan die student verbonden is. Op alle dagen/avonden waarop de student geen cursus dient te volgen, kan deze dus een studentenjob uitoefenen.

### 2.5. Meerdere risicoklassen voor arbeidsongevallen

De RSZ herinnert er aan dat het veld "activiteit t.o.v. het risico" correct moet worden ingevuld. De verzekeringsmaatschappijen baseren zich op de aangiftestaat van de DmfA om de premie voor de arbeidsongevallenverzekering te berekenen.

Verwijzing :

- RSZ-mailing van 9 november 2005.

De “activiteit t.o.v. het risico” is een facultatief gegeven dat enkel van toepassing is voor die werkgevers die meerdere categorieën van personeel tewerkstellen. In dat geval moet dan voor alle werknemers van de werkgever dit veld worden ingevuld.

Door de integratie van dit gegeven in de DmfA-aangifte, kunnen de verzekeraars deze informatie rechtstreeks ontvangen. De RSZ vraagt dan ook om constructief mee te werken aan deze campagne.

## 2.6. Vermelding van datum begin van vakantie : ter herinnering

Elke werkgever die arbeiders tewerkstelt wiens vakantiegeld wordt uitbetaald door de RJV of door een ander vakantiefonds, moet op de DmfA van het 4<sup>de</sup> kwartaal de datum opgeven waarop de vakantie begint voor die werknemers.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 5.1.307.

Deze datum moet alleen aangegeven worden in het vierde kwartaal van het jaar en is enkel ter informatie gevraagd door de vakantiekassen. Men moet de datum aangeven waarop de werknemers hun vakantie nemen of, indien er verschillende periodes werden vastgelegd, de datum van de voornaamste vakantieperiode. Nemen de werknemers beurtelings hun vakantie,

dan wordt de datum van de eerste vakantie aangegeven.

Opmerking: de vakantiekassen moeten het vakantiegeld betalen tussen de eerste werkdag van mei en de laatste werkdag van juni, meer bepaald op het moment van de opname van de hoofdvakantie.

## 2.7. Vestigingseenheden : ter herinnering

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 5.1.1204.

Het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid moet twee maal per jaar worden aangeduid op de DmfA, nl. in het

2<sup>de</sup> en in het 4<sup>de</sup> kwartaal. Wij wensen u hieraan te herinneren.

## 3. DmfA-wijzigingen vanaf 01.01.2006

### 3.1. Werkbonus : verbreding van de loongrenzen vanaf 01.01.2006

De werkbonus ondergaat alweer een wijziging vanaf 1 januari 2006. Daarbij wordt opnieuw een onderscheid gemaakt tussen de privé sector en de publieke sector.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 4.3.107.

- KB van 10 augustus 2005, *B.S.* 16 september 2005, 40253.

- KB van 10 oktober 2005, *B.S.* 12 december 2005, 53500-53501.

### 3.1.1. Privé-sector

De bedragen welke van toepassing zijn voor de berekening van de werkbonus wijzigen opnieuw **vanaf 01.01.2006**. De

werkbonus wordt voor die werknemers als volgt berekend:

<b>S = referentemaandloon aan 100 %</b>	<b>WERKBONUS vanaf 01.01.2006: basisbedrag R (in EUR)</b>
≤ 1.234,23 EUR	140,00 (bedienden) 151,20 (arbeiders)
> 1.234,23 en ≤ 2.035,96 EUR	140,00 - [0,1746 x (S - 1.234,23)] (bedienden) 151,20 - [0,1886 x (S - 1.234,23)] (arbeiders)
> 2.035,96 EUR	0

Opmerkingen :

- (1) Nieuwe bedragen *cursief* weergegeven
- (2) R wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eenheid (eurocent; 0,005 wordt 0,01)
- (3) Per werknemer mag het totaalbedrag van de werkbonus niet meer bedragen dan 1.680 euro per jaar (vanaf 2006).

### 3.1.2. Publieke sector

In tegenstelling tot wat de RSZ meldde in de tussentijdse info in augustus 2005, wordt nu toch een onderscheid gemaakt tussen de privé-sector en de publieke sector wat de berekening van de

werkbonus betreft. Volgende bedragen golden in de publieke sector **vanaf 01.08.2005** en blijven, in tegenstelling tot de privé-sector, ongewijzigd.

<b>S = referentemaandloon aan 100 %</b>	<b>WERKBONUS vanaf 01.08.2005: basisbedrag R (in EUR)</b>
≤ 1.234,23 EUR	125,00 (bedienden) 135,00 (arbeiders)
> 1.234,23 en ≤ 1.703,42 EUR	125,00 - [0,2664 x (S - 1.234,23)] (bedienden) 135,00 - [0,2877 x (S - 1.234,23)] (arbeiders)
> 1.703,42 EUR	0

Opmerkingen :

- (1) R wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eenheid (eurocent; 0,005 wordt 0,01)
- (2) Per werknemer mag het totaalbedrag van de werkbonus niet meer bedragen dan 1.680 euro per jaar (vanaf 2006).

### 3.2. Éénmalige innovatiepremie vanaf 2006

De RSZ voorziet in 2006 in de mogelijkheid om éénmalig een innovatiepremie toe te kennen aan bepaalde werknemers. Deze innovatiepremie kan onder bepaalde voorwaarden worden vrijgesteld van RSZ-bijdragen en van belastingen.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 3.1.327.
- Wet van 3 juli 2005, B.S. 19 juli 2005, 32686-32687.
- MB van 3 oktober 2005, B.S. 28 november 2005, 50971-50974.

### 3.2.1. Toepassingsgebied

Deze maatregel geldt enkel voor innovatiepremies toegekend door werkgevers aan werknemers in de privé-sector.

### 3.2.2. Voorwaarden

Om vrijgesteld te zijn van RSZ-bijdragen en belastingen, moet de éénmalige innovatiepremie voldoen aan volgende voorwaarden:

- De premies moeten worden toegekend voor een nieuwigheid, die een daadwerkelijke meerwaarde betekent met betrekking tot de normale activiteiten van de werkgever;
- De innovatie mag niet het voorwerp uitmaken van een voorafgaande offerteaanvraag of vraag tot bestek voor de aanschaf van producten of processen door een derde gericht aan diegene die de premie toekent;
- De innovatie moet door de werkgever
  - o ofwel in zijn onderneming worden ingevoerd;
  - o ofwel het voorwerp zijn van een prototype;
  - o ofwel het voorwerp zijn van een aanvraag voor de vervaardiging van een prototype;
  - o ofwel moeten er interne onderrichtingen aanwezig zijn die erop wijzen welke wijzigingen de innovatie zal teweegbrengen in de normale activiteiten van de onderneming;
- De premie mag niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid;
- De premies kunnen enkel worden toegekend aan de werknemers die door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn met de werkgever die de premie toekent;
- De totale som van de gedurende één kalenderjaar uitgekeerde premies bedraagt gezamenlijk niet meer dan 1% van het geheel van de door de werkgever aangegeven lonen voor dat kalenderjaar;

- Het aantal werknemers dat van de premies geniet, mag niet hoger zijn dan 10% van het aantal werknemers tewerkgesteld door de onderneming per kalenderjaar voor de ondernemingen vanaf 30 personen. Voor ondernemingen die minder dan 30 werknemers tewerkstellen, is het aantal beperkt tot maximum 3 werknemers;
- Per innovatie mogen er niet meer dan 10 werknemers van een premie genieten;
- het bedrag van de premies uitbetaald per werknemer mag per kalenderjaar niet meer bedragen dan een maandloon;
- De criteria, de procedures en de identificatie van het project waarop de premies betrekking hebben, moeten worden bekendgemaakt binnen de onderneming en moeten worden meegedeeld aan de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie zoals hieronder beschreven.

### 3.2.3. Formaliteiten

De werkgever die in aanmerking wil komen voor de innovatiepremie, moet bij de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie een projectvoorstel indienen ter goedkeuring.

Eenmaal het projectvoorstel door deze Overheidsdienst is goedgekeurd, moeten zowel de namen van de begunstigden als de bedragen van deze premie aan de RSZ worden meegedeeld in de maand die volgt op de toekenning van de premie. De werkgever deelt de lijst van de betrokken werknemers (met hun INSZ) en de toegekende bedragen mee via email op het volgende adres: [primesinnovation-innovatiepremies@onss.fgov.be](mailto:primesinnovation-innovatiepremies@onss.fgov.be).

Voor verdere inlichtingen kunt u contact opnemen met de Algemene Directie Kwaliteit en Veiligheid, Dienst concurrentievermogen, WTC III, Simon Bolivarlaan 30, 1000 Brussel. Telefoonnummer: 02/277.74.40, fax: 02/277.54.42, email: [innovatiepremie@mineco.fgov.be](mailto:innovatiepremie@mineco.fgov.be).

### 3.2.4. Opmerking

Indien aan de voorwaarden werd voldaan, moet deze premie niet vermeld worden op de DmfA.

### 3.3. Indexering CO2-bijdragen

De programmawet van 2004 voorziet dat de CO2-bijdrage die moet worden betaald aan de RSZ bij het privé-gebruik van een bedrijfswagen jaarlijks op 1 januari wordt geïndexeerd. Een eerste indexatie wordt toegepast op 1 januari 2006.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nrs. 3.3.268 – 3.3.271.
- Programmawet van 27 december 2004, B.S. 31 december 2004, 87006 – 87007.

Ter herinnering:

De berekening van de CO2-bijdrage gebeurt aan de hand van een formule, die verschilt naargelang het brandstoftype van het voertuig (diesel, benzine of LPG).

Het bedrag van de bijdrage is per maand verschuldigd en wordt als volgt berekend:

- Dieselloertuigen:  $[(\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ euro}) - 600] : 12$
- Benzinevoertuigen:  $[(\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ euro}) - 768] : 12$
- LPG-voertuigen:  $[(\text{CO2-uitstoot} \times 9 \text{ euro}) - 990] : 12$

Op 01.01.2006 wordt het bedrag van de bijdrage, dat het resultaat is van de toepassing van bovenstaande formule, vermenigvuldigd met 116,65/114,08. Het bekomen resultaat wordt afgerond op twee cijfers na de komma.

## *II. RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO)*

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op het vlak van de DmfA-PPL voor het kwartaal 4/2005. Deze rubriek is **enkel** van toepassing voor de plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO).

### 1. RSZ~bijdragen

#### 1.1. Basisbijdragen : ongewijzigd

De percentages van de basisbijdragen van de RSZ-PPO zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het vorige kwartaal.

### 2. DmfA-wijzigingen voor kwartaal 4/2005

#### 2.1. Nieuw werknemerskengetal bijdragen voor dubbel vakantiegeld

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 1.4.204.
- Wet van 17 september 2005 houdende invoering van een egalisatiebijdrage voor pensioenen, *B.S.* 6 oktober 2005, 43084 – 43086.

Ingevolge de nieuwe wet op de egalisatiebijdrage, werd een nieuw werknemerskengetal **bijdragen 871** gecreëerd voor de bijdrage op het vakantiegeld van de mandatarissen en het politiepersoneel.

De RSZPPO wijst op het onderscheid tussen de niet beschermde en de beschermde lokale mandatarissen:

Voor de niet beschermde lokale mandatarissen moet het bedrag van het vakantiegeld, zoals voor de werknemers van het bestuur, in de aangifte vermeld worden met looncode 312.

Voor de beschermde lokale mandatarissen dient de inhouding op hun vakantiegeld ook vermeld te worden in de DmfA-PPL, zij het dan niet individueel maar wel globaal op het niveau van het bestuur. Het totale bedrag van de inhouding van 13,07% op de vakantiegelden die het bestuur heeft uitbetaald, moet worden vermeld in het blok “Bijdragen niet gebonden aan een natuurlijke persoon” met het nieuwe werknemerskengetal bijdrage 871.

#### 2.2. Verduidelijking begindatum en einddatum van de tewerkstellingslijn

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 1.4.302.

Voor elk kort contract, zoals voor de stadsgidsen, hostesses, modellen enzovoort, moet er in de kwartaalaangifte een nieuwe tewerkstellingslijn worden aangemaakt. Als begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn worden de reële datum van indienst- en uitdiensttreding vermeld.

### **2.3. Schrapping code maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd**

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 1.4.307.

De code 1 (maatregel tot vermindering van de arbeidstijd in het kader van een plan tot herverdeling van de arbeid goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid) wordt geschrapt.

Voortaan blijven slechts 4 mogelijkheden over, nl.:

- 3 = volledige onderbreking van de loopbaan;
- 4 = gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan;
- 5 = aangepaste arbeid met loonverlies;
- 7 = vermindering van de prestaties ingevolge een maatregel tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10 april 1995.

### **2.4. Tewerkstellingslijn: verduidelijking statuut E: personeel van de onderwijsinstellingen**

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 1.4.310.

Indien een werknemer behoort tot het personeel van de onderwijsinstellingen, dan moet dit in het veld "statuut" worden aangeduid met "E". Met het personeel van de onderwijsinstellingen wordt bedoeld alle werknemers van de onderwijsinstellingen, met uitzondering van deze vermeld met een andere code. Dit houdt in dat niet alleen het onderwijzend personeel bedoeld wordt, maar ook het administratief personeel, de werknemers die middagtoezicht houden, de busbegeleiders enzovoort.

### **2.5. Tewerkstellingslijn: verduidelijking betaling in tienden of twaalfden**

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 1.4.315.

U moet aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfden betaald wordt. Deze zone wordt enkel ingevuld voor het onderwijzend personeel en wordt niet gebruikt voor het administratief personeel van een onderwijsinstelling.

### **2.6. Bezoldigingscode: het aangepast loon bij ziekte of ongeval**

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nrs. 1.5.303 en 1.5.309.

Met de looncode 215 worden alle aanvullingen voor ziekte of ongeval aangegeven, die niet worden aangegeven met de looncodes 212 en 213 (= vergoeding voor ziekte en ongeval aangegeven voor de periode van 7 dagen volgend op het gewaarborgd weekloon en de aanvulling voor de 2<sup>de</sup>, 3<sup>de</sup> en 4<sup>de</sup> week arbeidsongeschiktheid). Een werkgever die valt onder de arbeidsongevallenregeling van de privé-sector en bij wijze van voorschot op de uitkeringen van de arbeidsongevallenverzekeraar, een bedrag uitkeert aan een werknemer die getroffen wordt door een arbeidsongeval, moet dit dan ook aangeven met de code 215.

Ook de overzichtstabel van de looncodes DmfA-PPL werd in die zin aangepast.

### **2.7. Overzichtstabel bezoldigingscode: nieuwe code 316**

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 1.5.309.

Er werd een nieuwe looncode gecreëerd (code 316) voor het dubbel vakantiegeld van het politiepersoneel.

## 2.8. Arbeidstijdgegevens: meerprestaties die niet gerecupereerd worden

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 1.6.303.

In de vergelijkende tabellen van de prestatiecodes vóór 2005 en de codificatie van de arbeidstijdgegevens in de DmfA-PPL werd verduidelijkt dat de code arbeidstijd 301 ook wordt gebruikt voor de aangifte van de vergoedingen voor de overuren van de statutairen. Deze

vergoedingen zijn vrijgesteld van bijdragen op basis van een reglement van vóór 2 augustus 1990.

## 2.9. Tabel met verminderingcodes

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 1.9.201.

Bij de tabel van de verminderingcodes wordt een overzicht gegeven van alle mogelijke verminderingcodes die kunnen worden gebruikt per bijdragevermindering.

Vermindering	Verminderingscode
Werkbonus	0001
Doelgroepvermindering herstructurering	0600 en 3600
Doelgroepvermindering langdurig werkzoekende, afgesloten vóór 01.01.2004 <ul style="list-style-type: none"> <li>• banenplan</li> <li>• activaplan</li> <li>• doorstromingsprogramma</li> <li>• activaplan: preventie- en veiligheidsbeleid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1105 of 1106</li> <li>• 1111 of 1112</li> <li>• 1111 of 1112</li> <li>• 8100</li> </ul>
Doelgroepvermindering langdurig werkzoekende, afgesloten na 01.01.2004 <ul style="list-style-type: none"> <li>• activaplan &lt; 45 jaar</li> <li>• activaplan ≥ 45 jaar</li> <li>• doorstromingsprogramma</li> <li>• activaplan: preventie- en veiligheidsbeleid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3200, 3201, 3202 of 3203</li> <li>• 3210 of 3211</li> <li>• 3220, 3221, 3230 of 3231</li> <li>• 8200 of 8210</li> </ul>
Doelgroepvermindering jonge werknemer <ul style="list-style-type: none"> <li>• startbaan vóór 01.01.2004</li> <li>• overeenkomst werk-opleiding vóór 01.01.2004</li> <li>• startbaan na 01.01.2004</li> <li>• jongere tot 31/12 van jaar waarin men 18 wordt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1201</li> <li>• 1211</li> <li>• 3410</li> <li>• 3430</li> </ul>
Doelgroepvermindering SINE	3240, 3241 of 3250
Artiest	1531
Erkende onthaalouder	1521

### *III. Arbeidsongevallen : loongrenzen*

Voor de berekening van de premie voor arbeidsongevallenverzekering (wetsverzekering) moeten de verzekeraars jaarlijks kunnen beschikken over de loongegevens van het voorbije jaar. Deze premie wordt berekend op een begrensd jaarloon. Dit premieplafond is verschillend naargelang het ongeval zich voor of na 1 juli 2005 voordoet.

Verwijzing :

- Art. 39 Wet betreffende de arbeidsongevallen, *B.S.* 24 april 1971.
- Programmawet van 11 juli 2005, *B.S.* 12 juli 2005, p. 32180.

#### **1. Loonplafond premie arbeidsongevallen 2005**

Voor de berekening van de premie arbeidsongevallen 2005 moet worden rekening gehouden met volgende premieplafonds:

- van 01/2005 – 06/2005 = 26.940,22 euro
- van 07/2005 – 12/2005 = 32.748,22 euro.

Het eerste premieplafond is gebaseerd op de jaarbezoldiging en het vakantiegeld, terwijl het tweede premieplafond enkel gebaseerd is op de jaarbezoldiging.

Vanaf 1 juli wordt het premieplafond n.a.v. de Programmawet van 11 juli 2005 immers opnieuw gelijkgetrokken met het uitkeringsplafond voor arbeidsongevallen. Ter compensatie moet voor elk ongeval dat zich vanaf 1 juli voordoet, het enkel en het dubbel vakantiegeld niet meer opgenomen worden in het basisloon voor de berekeningen van de vergoedingen voor tijdelijke ongeschiktheid.

## *IV. Loonadministratie en fiscaliteit*

In onderstaande rubriek worden volgende fiscale items behandeld:

1. Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen voor 2006.
2. Fiscale vrijstelling voor bijkomend personeel: wettelijke feestdagen uitgesloten voor berekening.
3. Verhoging van de vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid vanaf 01.01.2006.

### **1. Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen vanaf 2006**

De nieuwe schalen voor de toepassing van de bedrijfsvoorheffing zijn inmiddels bekend. Zij zijn van toepassing op de bezoldigingen, pensioenen en brugpensioenen betaald of toegekend vanaf 01.01.2006.

Voor een volledige toelichting verwijzen wij naar de officiële toepassingsregels van de fiscus die gepubliceerd worden op de website [www.fiscus.fgov.be](http://www.fiscus.fgov.be).

Hieronder volgt een beknopt overzicht van enkele belangrijke wijzigingen vanaf inkomstenjaar 2006 (= aanslagjaar 2007).

Verwijzing:

- KB van 15 december 2005 tot wijziging van het KB/WIB92 op het stuk van de bedrijfsvoorheffing, *B.S.* 28 december 2005, 56451-56566.

#### **1.1. Indexering bedragen**

Als gevolg van de jaarlijkse indexering worden de bedragen voor de toepassing van de bedrijfsvoorheffing als volgt bepaald, waaronder:

- Verhoging van de verminderingen van bedrijfsvoorheffing voor kinderen ten laste (29 euro voor 1 kind, 77 euro voor 2 kinderen, ...).
- Verhoging van de extra vermindering voor werknemers van wie de echtgeno(o)t(e) enkel een pensioen of rente geniet van  $\leq 360$  euro netto per maand, tot 180 euro per maand.
- Verhoging van de extra vermindering voor werknemers van wie de echtgeno(o)t(e) andere inkomsten heeft  $\leq 180$  euro netto per maand, tot 90 euro.
- Aanpassing van de referentiebedragen van de belastbare jaarbezoldiging voor

de berekening van de bedrijfsvoorheffing op vakantiegeld en exceptionele vergoedingen (bv. premies). De toepasselijke percentages blijven ongewijzigd.

- Idem voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing op achterstallen (en opzeggingsvergoedingen)
- Aanpassing van het grensbedrag voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing op opzeggingsvergoedingen:
  - indien belastbaar bedrag opzeggingsvergoeding  $\leq 790$  euro  $\Rightarrow$  maandelijkse BV (voorheen 760 euro)
  - indien belastbaar bedrag opzeggingsvergoeding  $> 790$  euro  $\Rightarrow$  BV achterstallen (voorheen 760 euro).

## 1.2. Actualisering van officiële toepassingsregels inzake bedrijfsvoorheffing ingevolge vroeger in werking getreden wijzigingen

De officiële toepassingsregels inzake bedrijfsvoorheffing vanaf 2006 worden op volgende punten geactualiseerd ingevolge reeds vroeger in werking getreden wijzigingen:

- Vermindering van bedrijfsvoorheffing voor bezoldigingen ingevolge het presteren van overwerk dat recht geeft op een overwerktoeslag (sinds 01.07.2005).
- Geen bedrijfsvoorheffing voor studenten (sinds 01.07.2005).
- Vaststelling van de bedrijfsvoorheffing (11,11%) op de weerwerkpremie (sinds 01.07.2005).

Inwerkingtreding: van toepassing op bezoldigingen betaald of toegekend vanaf 01.01.2006.

## 2. Fiscale vrijstelling voor bijkomend personeel

De berekening van de fiscale vrijstelling voor de aanwerving van bijkomend personeel werd licht gewijzigd doordat de wettelijke feestdagen voortaan uitgesloten worden voor de berekening van het gemiddeld personeelsbestand.

Verwijzing:

- Circulaire fiscus nr. Ci.RH.242/570.116 (AOIF 38/2005) dd. 21.09.2005.

Werkgevers uit de profit-sector met minder dan 11 werknemers in dienst kunnen onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling van hun belastbare winst genieten voor elke bijkomende tewerkstelling in vergelijking met het voorafgaande kalenderjaar.

De berekening van deze fiscale vrijstelling voor de aanwerving van bijkomend personeel wijzigt doordat voortaan de 10

wettelijke feestdagen (of hun eventuele vervangingsdagen) uitgesloten worden voor de berekening van het gemiddeld personeelsbestand.

Inwerkingtreding: deze circulaire is onmiddellijk van toepassing, in eender welk stadium van de procedure, ook wat de hangende en toekomstige geschillen betreft.

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

De gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid wordt vanaf 01.01.2006 verhoogd naar 5,63%.

Verwijzing:

- Art. 84 A en 87 voorontwerp van wet betreffende het Generatiepact.

De bestaande gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid wordt vanaf 01.01.2006 verhoogd tot **5,63%** (voorheen: 2,5%) van de belastbare bezoldigingen waarin de nacht- of ploegenpremie begrepen is.

Bij KB kan het vrijstellingspercentage later nog verhoogd worden tot maximum 10,7%.

De voorwaarden voor deze vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing worden voor het overige niet gewijzigd.

Inwerkingtreding: Verhoging van toepassing op bezoldigingen betaald of toegekend vanaf 01.01.2006.

# V. Nieuwe loongrenzen vanaf 01.01.2006

Hierna vindt u een overzicht van de nieuwe loon(grens)bedragen die vanaf 01.01.2006 van toepassing zijn inzake :

1. Arbeidsovereenkomsten (wet van 3 juli 1978).
2. Loonbeslag en loonoverdracht.
3. Minimumvergoedingen voor middenstandsléerlingen.

## 1. Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Verwijzing :

- Bericht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *B.S.*, 2 december 2005, 52279.

### 1.1. Overzicht nieuwe bedragen

Vanaf 1 januari 2006 zijn de volgende *bruto-jaarloonbedragen* van toepassing :

Basisbedragen (1985)	2005	Nieuw vanaf 01.01.2006
16.100 EUR	26.912 EUR	<b>27.597 EUR</b>
19.300 EUR	32.261 EUR	<b>33.082 EUR</b>
32.200 EUR	53.825 EUR	<b>55.193 EUR</b>

In het bruto-jaarloon is begrepen: het maandelijks brutoloon x 12, te verhogen met de eindejaarspremie, het dubbel vakantiegeld en alle loonvoordelen

verkregen krachtens de overeenkomst. Indien het loon veranderlijk is, moet rekening worden gehouden met een gemiddelde van de laatste 12 maanden.

### 1.2. Overzicht van de belangrijkste regelingen waarop deze loongrenzen toepassing vinden

#### 1.2.1. Toelaatbaarheid niet-concurrentiebeding

Bruto jaarloon	Geldigheid niet-concurrentiebeding	
	Arbeider – Bediende	Handelsvertegenwoordiger
≤ 27.597 EUR	Beding niet geldig	Beding niet geldig
> 27.597 EUR en	Beding enkel geldig voor functies voorzien in sectorale CAO of in	Beding toegelaten

≤ 55.193 EUR	overeenkomst met representatieve werknemersorganisaties	
> 55.193 EUR	Beding geldig, voor functies die niet zijn uitgesloten in sectorale CAO of in overeenkomst met representatieve werknemersorganisaties	Beding toegelaten

Er wordt rekening gehouden met het loon dat geldt op het ogenblik van de effectieve beëindiging van de overeenkomst.

### 1.2.2. Maximumduur proefperiode bedienden

Jaarloongrens	Duur proeftermijn bediende	
	minimum	maximum
≤ 33.082 EUR	1 maand	6 maanden
> 33.082 EUR	1 maand	12 maanden

Er wordt rekening gehouden met het loon dat geldt op het ogenblik van indiensttreding.

### 1.2.3. Opzeggingstermijnen bedienden

Jaarloon	Opzeggingstermijnen		Tegenopzegging door bediende
	Werkgever	Bediende	
A. Jaarloon max. 27.597 EUR	3 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit	* 1,5 maand indien minder dan 5 j.anc. * 3 maand vanaf 5 j. anc.	1 maand
B. Jaarloon > 27.597 EUR en max. 55.193 EUR	Door overeenkomst gesloten ten vroegste op ogenblik van opzegging, met minima zoals voor A	Max. 4,5 maand Door overeenkomst gesloten ten vroegste op ogenblik van opzegging, met minima zoals voor A	2 maand
C. Jaarloon > 55.193 EUR	Door overeenkomst gesloten ten laatste op ogenblik van indiensttreding Zoniet, zie B	Max. 6 maand Door overeenkomst gesloten ten vroegste op ogenblik van opzegging, met minima zoals voor A	Max. 4 maand

Er wordt rekening gehouden met het loon dat geldt op het ogenblik dat de opzegging ingaat (of op het ogenblik van de effectieve contractbeëindiging in geval van verbreking).

### 1.2.4. Sollicitatieverlof tijdens opzegtermijn

Jaarloon	Toegelaten afwezigheid met behoud van loon om een andere dienstbetrekking te zoeken
≤ 27.597 EUR	1 dag per week (of 2 halve dagen)
> 27.597 EUR	½ dag per week, behalve tijdens laatste 6 maanden opzeg → 1 dag per week (of 2 halve dagen)

Er wordt rekening gehouden met het loon dat geldt op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

### 1.2.5. Arbitrageclausule

Jaarloon	Arbitrageclausule
≤ 55.193 EUR	Niet toegelaten
> 55.193 EUR	Enkel toegelaten voor bedienden belast met dagelijks beheer of met beheersverantwoordelijkheid voor een afdeling

## 2. Loonbeslag : geïndexeerde inkomstengrenzen vanaf 01.01.2006

Zoals bij het begin van elk kalenderjaar worden vanaf 01.01.2006 de inkomstengrenzen voor de berekening van het beslagbaar of overdraagbaar gedeelte van het loon geïndexeerd.

Verwijzing :

- KB van 7 december 2005, *B.S.*, 15 december 2005, 53881.

Bij loonbeslag en loonoverdracht is het nettoloon van de werknemer gedeeltelijk beslagbaar, respectievelijk gedeeltelijk overdraagbaar volgens jaarlijks geïndexeerde inkomstengrenzen.

Vanaf 01.01.2006 gelden volgende inkomstengrenzen:

Netto-loon per maand	Beslagbaar gedeelte	Maximale inhouding
≤ 907 EUR	Geen	0
> 907 EUR – ≤ 974 EUR	20 %	13,40 EUR
> 974 EUR – ≤ 1.075 EUR	30 %	30,30 EUR
> 1.075 EUR – ≤ 1.175 EUR	40 %	40,00 EUR
> 1.175 EUR	Onbeperkt	Onbeperkt

Uitzondering: Bij een loonbeslag, een loondelegatie of een loonoverdracht wegens *alimentatieschulden* komt - ten belope van het bedrag van de schuld - het *volledige* nettoloon in aanmerking voor inhouding en doorstorting aan de schuldeiser van het onderhoudsgeld

Opmerking: De vroeger aangekondigde verhoging (56 euro) per kind ten laste van het niet voor beslag vatbaar gedeelte van het loon treedt voorlopig nog steeds niet in werking (*Modelformulier nog niet gepubliceerd*).

### 3. Minimumvergoedingen voor middenstandsleerlingen in 2006

In Vlaanderen hebben leerlingen met een middenstandsleercontract vanaf 01.01.2006 recht op volgende minimumvergoeding per maand:

1 <sup>e</sup> jaar	2 <sup>e</sup> jaar	3 <sup>e</sup> jaar
264,14 EUR	352,18 EUR	440,23 EUR

Vanaf de maand waarin de leerling 18 jaar wordt, wordt deze leervergoeding bepaald op 352,18 euro tijdens het 1<sup>ste</sup> jaar, 396,21 euro tijdens het 2<sup>e</sup> jaar en 440,23 euro tijdens het 3<sup>e</sup> jaar.

Speciale categorie : stageovereenkomst – opleiding tot ondernemingshoofd

- Bedragen stagevergoeding indien cursist-stagiair geen voldoende vooropleiding heeft:

1 <sup>e</sup> jaar	2 <sup>e</sup> jaar	3 <sup>e</sup> jaar
439,87 EUR	620,33 EUR	733,11 EUR

- Bedragen stagevergoeding indien cursist voldoende vooropleiding heeft:

1 <sup>e</sup> jaar	2 <sup>e</sup> jaar	3 <sup>e</sup> jaar
620,33 EUR	733,11 EUR	733,11 EUR

Opmerking:

De bedragen die gelden voor de Franse en Duitstalige Gemeenschap zijn nog niet bekend. U wordt hierover bericht via EASYPAY INFO.

## VI. Brugpensioen vanaf 01.01.2006

De Nationale Arbeidsraad besliste op 21.12.2005 om een aantal bedragen in het kader van de brugpensioenregeling vanaf 01.01.2006 aan te passen.

Hieronder vindt u een overzicht van de voornaamste bedragen.

Verwijzing:

- C.A.O. nr. 17 duodetricies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 december 2005 (website NAR : [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)).

Vanaf 01.01.2006 moet rekening gehouden worden met de volgende aanpassingen:

1. De aanvullende vergoeding die de werkgever maandelijks betaalt aan de bruggepensioneerde moet worden geherwaardeerd.
2. Het bruto loonplafond waarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van de aanvullende vergoeding werd eveneens aangepast.
3. De drempelbedragen waaronder het brugpensioen niet mag dalen.
4. De werkloosheidsuitkeringen wijzigen daarentegen niet.

### 1. Aanpassing van de aanvullende vergoeding

De aanvullende vergoedingen worden verhoogd met een herwaarderingscoëfficiënt van 1,004 (+ 0,4%) op 01.01.2006.

De effectief toe te passen coëfficiënt is afhankelijk van het moment waarop de werknemer in brugpensioen is gegaan.

Dit blijkt uit de volgende tabel:

Maand waarvan het loon in aanmerking wordt genomen als referteloon om de aanvullende vergoeding te berekenen (= in principe de laatst gepresteerde maand)	Herwaarderingscoëfficiënt (vorige bedragen x ...)
vóór januari 2005	1,004
januari, februari, maart 2005	1,003
april, mei, juni 2005	1,002
juli, augustus, september 2005	1,001
oktober, november, december 2005	geen herwaardering

Deze herwaarderingscoëfficiënt moet ook worden toegepast voor de aanvullende vergoeding betaald in het kader van halftijds brugpensioen.

## 2. Aanpassing van het loonplafond

Het maandelijks brutoloonplafond dat in aanmerking komt voor de berekening van de aanvullende uitkering wordt verhoogd. Dit geïndexeerd maximum brutorefertemaandloon bedraagt vanaf 01.01.2006 :

Voltijds brugpensioen	
OUD	NIEUW
3.158,02 EUR	<b>3.170,65 EUR</b>

Halftijds brugpensioen	
OUD	NIEUW
1.579,01 EUR	<b>1.585,33 EUR</b>

## 3. Wijziging drempelbedragen

De inhoudingen van 3,5% (uit te voeren door de werkgever) en 3% (of 1%) (uit te voeren door de RVA) mogen niet tot gevolg hebben dat het brugpensioen daalt onder bepaalde drempelbedragen.

Deze drempelbedragen worden vanaf 1 januari 2006 eveneens gewijzigd. Hierna vindt u een overzicht van de bedragen zoals ons telefonisch meegedeeld door de RVA:

Vanaf 01.08.2005	Voltijds brugpensioen		Halftijds brugpensioen
	Bruggepensioneerden vóór 01.01.2002	Bruggepensioneerden vanaf 01.01.2002	Alle halftijds bruggepensioneerden
Dagvergoeding	38,20 EUR	40,24 EUR	13,23 EUR
Maandvergoeding	993,20 EUR	1.046,24 EUR	343,98 EUR

### Voltijds brugpensioen:

Zonder gezinslast	OUD	NIEUW
	1.135,26 EUR	<b>1.139,80 EUR</b>
Met gezinslast	1.367,44 EUR	<b>1.372,91 EUR</b>

### Halftijds brugpensioen:

Zonder gezinslast	OUD	NIEUW
	567,63 EUR	<b>569,90 EUR</b>
Met gezinslast	683,72 EUR	<b>686,46 EUR</b>

### Ter herinnering :

Aanvullende uitkering bij voltijds brugpensioen = 
$$\frac{(\text{begrensd brutoloon} - \text{RSZ} - \text{BV})^{(*)} - \text{werkloosheidsuitkering}}{2}$$

Dat begrensd brutoloon is dus beperkt tot 3.170,65 euro.

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

## 4. Werkloosheidsuitkering

De aanvullende vergoeding wordt berekend aan de hand van de werkloosheidsuitkering. In onderstaande tabel vindt u een overzicht van de maximum bedragen.

## VII. Overheid

In deze rubriek behandelen wij een aantal onderwerpen die van belang zijn voor de werkgevers van de publieke sector:

1. Egalisatiebijdrage op dubbel vakantiegeld.
2. Bijdragen FOP voor leden van de Pool der parastatalen.
3. RSZ-attesten.

### 1. Egalisatiebijdrage op dubbel vakantiegeld

Een bespreking over dit onderwerp vindt u terug in Hoofdstuk 1 (RSZ).

### 2. Bijdragen FOP voor leden van de Pool der parastatalen

Voor de instellingen van openbaar nut die zijn aangesloten bij de Pool der parastatalen, werd beslist dat het percentage van de maandlonen welke men maandelijks moet betalen als bijdrage voor het Fonds op Overlevingspensioenen (FOP) voor het jaar 2006 behouden blijft op 25%.

### 3. RSZ-attesten

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4<sup>de</sup> kwartaal 2005, nr. 6.1.401.
- KB van 20 juli 2005, B.S. 22 augustus 2005, 36690 – 36699.

Vanaf het vierde kwartaal moeten de overheidsdiensten (federale overheid, gemeenschappen en gewesten in een eerste fase) bij het uitschrijven van overheidsopdrachten de RSZ-attesten elektronisch opvragen via de federale portaalsite [www.belgium.be](http://www.belgium.be) (rubriek federale en programmatorische overheidsdiensten, FOD informatie- en communicatietechnologie (Fedict), activiteiten, Digiflow).

## VIII. Programmawet : sociaal luik

Op 30 december werd de programmawet van 27 december 2005 gepubliceerd. Naar jaarlijkse gewoonte bevat deze lijvige wet een sociaal luik met bepalingen die betrekking hebben op de tewerkstelling van personeel en de loonadministratie in het algemeen.

De belangrijkste wijzigingen worden voor u op een rijtje gezet:

1. Creatie van één Fonds “Sociale Maribel”.
2. Herinvoering begeleidingsuitkeringen jongeren in wachttijd als schoolverlater.
3. Werknemerspensioen: sancties bij fraude.
4. Verbod op beperken of opheffen van RSZ-sancties voorgeschreven in bepaalde situaties.
5. Solidariteitsbijdrage bedrijfswagens: interpretatie begrip “voertuig voor collectief gebruik van werknemers”.
6. Belastingkrediet.

Voor een meer uitgebreide toelichting verwijzen wij naar de Trimestriële Update die plaats vindt op 10 januari 2006 (Nederlandstalig) en op 12 januari 2006 (Franstalig), en waarvoor u een inschrijvingsformulier in bijlage vindt.

Verwijzing:

- Programmawet van 27 december 2005, *B.S.*, 30 december 2005, 57315-57358.

### 1. Creatie van één Fonds “Sociale Maribel”

Voor de overheidssector bestonden tot nu toe 3 Fondsen/beheerscomités Sociale Maribel:

- Voor ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen van de publieke sector.
- Voor de openbare sector aangesloten bij de RSZ.
- Voor de werkgevers aangesloten bij de RSZ-PPO.

De programmawet voorziet voortaan nog slechts één Fonds sociale Maribel bevoegd voor alle werkgevers van de overheidssector waarop de sociale Maribel van toepassing is.

### 2. Herinvoering begeleidingsuitkering jongeren

Jongeren die zich in de wachttijd als schoolverlater bevinden en een opleiding of begeleiding volgen met het oog op de integratie in de arbeidsmarkt zullen recht

hebben op een begeleidingsuitkering ten laste van de RVA.

De voorwaarden voor het recht op een begeleidingsuitkering moeten echter bepaald worden bij K.B.

### 3. Werknemerspensioen: sancties bij fraude

In het kader van een verdere bestrijding van fraude zowel op het vlak van de te betalen sociale zekerheidsbijdragen als op het vlak van sociale uitkeringen, worden sancties bepaald zowel voor de werkgever als voor de pensioengerechtigde die betrapt wordt op fraude (zoals bv. zwartwerk):

- De werkgever zal een forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 keer het gewaarborgd gemiddeld minimum-maandinkomen moeten betalen aan de RVP.
- De pensioengerechtigde zelf kan voor 6 maanden geschorst worden van het recht op pensioenuitkeringen.

#### **4. Verbod van beperken of opheffen van RSZ-sancities in bepaalde situaties**

Zoals meegedeeld in de Easypay News van juli 2005 verliezen de werkgevers het recht op RSZ-voordelen voor max. 5 kwartalen (bij recidive binnen de 24 maanden voor max. 9 kwartalen) indien ze zich in bepaalde situaties bevinden, zoals bv. illegale tewerkstelling.

De RSZ-reglementering liet tot op heden toe dat forfaitaire vergoedingen, aan werkgevers opgelegd wegens het niet naleven van de RSZ-verplichtingen, konden kwijtgescholden of verminderd worden onder welbepaalde voorwaarden.

De Programmawet voorziet echter in een aanpassing van deze reglementering, nl. de kwijtschelding of vermindering zal niet meer kunnen voor sancties opgelegd aan werkgevers die zich in één van de situaties, zoals beschreven op blz. 25 van de Easypay News van juli 2005 bevinden.

#### **5. Solidariteitsbijdrage bedrijfswagens: interpretatie begrip “voertuig voor collectief gebruik van werknemers”**

De Programmawet verduidelijkt dat de werkgever ook voor voertuigen ter beschikking gesteld voor het collectief vervoer van werknemers de

solidariteitsbijdrage (CO2-bijdrage) verschuldigd is, tenzij

- er gebruik gemaakt wordt van een voertuig behorend tot categorie N1 (“gebruikswagens”)
- EN er naast de bestuurder minstens 2 andere werknemers van de onderneming aanwezig zijn gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur
- EN de werkgever bewijst dat er geen ander privé-gebruik gemaakt wordt van dit voertuig.

#### **6. Belastingkrediet voor lage activiteitsinkomsten**

Vanaf aanslagjaar 2005- inkomstenjaar 2004 werd het belastingkrediet voor lage inkomens afgeschaft.

Anderzijds werd een versterkte “werkbonus” ingevoerd om ervoor te zorgen dat mensen met een laag loon een hoger netto-bedrag overhielden.

Deze werkbonus wordt echter slechts toegekend aan personen die onderworpen zijn aan alle takken van sociale zekerheid. Sommige groepen van werknemers, zoals bijvoorbeeld statutair overheids personeel, zijn daardoor uitgesloten van het voordeel van die werkbonus.

Om één en ander op te vangen wordt het belastingkrediet nu opnieuw ingevoerd voor werknemers van de overheidssector die niet door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, nl. de statutairen, de stagiairs en de tijdelijken.

Inwerkingtreding: aanslagjaar 2006.

# *IX. Generatiepact*

De federale regering werkte een pakket maatregelen uit om de sociale zekerheid voor de volgende generaties te helpen veilig stellen. Uit het voorontwerp van wet betreffende het Generatiepact blijkt dat er uiteenlopende maatregelen zullen genomen worden die in de komende jaren uw personeelsadministratie als werkgever kunnen beïnvloeden.

Verwijzing:

- Wet betreffende het Generatiepact van 23 december 2005, *B.S.*, 30 december 2005, 57266-57300.

## **1. Oudere werknemers**

Men voorziet tal van maatregelen om oudere werknemers langer aan het werk te houden:

- Een pensioenbonus voor werknemers die na de leeftijd van 62 blijven werken,
- Een verruimd recht op tijdskrediet voor 55-plussers,
- De mogelijkheid om een deel van de eindejaarspremie om te zetten in bijkomende vakantiedagen,....

## **2. Jongere werknemers**

Daarnaast worden ook maatregelen voor jongere werknemers voorzien zoals bv. een startbonus voor werkgevers die jongeren tewerkstellen.

## **3. Lastenverlaging**

Tot slot zijn er ook diverse lastenverlagingen in het vooruitzicht gesteld, zowel wat de fiscale als wat de sociale zekerheidsbijdragen betreft

Gezien een volledige toelichting van de maatregelen voorzien in het Generatiepact buiten het bestek van de Easypay News valt, verwijzen wij hiervoor naar de opleidingssessie die daarover aangeboden wordt door EASY-SERVICES op 20 januari 2006 te Gent (contact: mevrouw Nadine Degrande, tel. 051/48.69.68 of [nadine.degrande@easyservices.be](mailto:nadine.degrande@easyservices.be)).

# *X. Easy-Services: Opleidingsmanagement: Van ad hoc opleidingen naar een strategisch opleidingsplan!*

Reeds in 72% van de ondernemingen wordt de HR-afdeling betrokken in de strategievorming van de onderneming! In de huidige arbeidsmarktsituatie is een HR-strategie geen overbodige luxe. Gezien de in- en uitstroombaten zwaar kunnen doorwegen op het budget en de groei van uw onderneming wordt het aantrekken, ontwikkelen en behouden van getalenteerde medewerkers de opdracht van de komende jaren.

## 1. Inleiding

De steeds sneller veranderende omgeving zorgt ervoor dat uw medewerkers voortdurend over nieuwe vaardigheden en kennis moeten beschikken. Ontwikkelings- en opleidingsinitiatieven zorgen ervoor dat uw medewerkers flexibel en breed inzetbaar worden gemaakt. Het strategisch opleidingsbeleid start met een grondige analyse van de behoeften en vormingsnoden. Zo kan u het aanbod van ad hoc opleidingen vervangen door een strategisch en effectief opleidingsplan. Daar en boven vormt het opleidingsplan een optimale basis in de communicatie omtrent personeelsplanning, beoordelings-activiteiten en doorgroeibeleid.



## 2. Stappenplan strategisch opleidingsplan?

Een strategisch opleidingsbeleid levert bekwaamheid, resultaat en return op. Het opmaken van een dergelijk strategisch opleidingsplan bestaat echter uit een aantal stappen.

- Bepalen van de doelstelling van het opleidingsplan
- Determineren van het opleidingsklimaat
- Opmaken van de behoefte-analyse
- Vertalen van de behoeften naar een concreet opleidingsplan
- Implementatie van het opleidingsplan
- Evaluatie en rapportering van het opleidingsplan

Zoals u kan merken, het uitwerken van een opleidingsbeleid en de concrete implementatie van een strategisch opleidingsplan is geen sinecure. EASY-SERVICES kan u helpen om uw strategisch HR-beleid te vertalen naar opleidingsbehoeften en naar een operationeel opleidingsplan. Voor

meer informatie omtrent onze adviesmogelijkheden of opleidingsmogelijkheden omtrent strategisch opleidingsmanagement contacteer Mevrouw Nadine Degrande, 051/48.69.68, [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

**Ons strategisch opleidingsplan biedt competente medewerkers de kans om zich op een professionele manier te ontploien!**

## TUSSENDOR TUSSENDOR TUSSENDOR

*Wist u dat ...* EASYPAY de loonverwerking uitvoert en de resultaten van de loonverwerking per werknemer online ter beschikking kan stellen via internet/intranet, door de toepassing van een volledige webversie ?

Interesse ? U kunt steeds de commerciële dienst contacteren op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).

---

*Wist u dat ...* EASYPAY over de optie ‘Decentraal verlofbeheer’ beschikt ? De werknemer kan via een eigen “login” een aanvraag tot een bepaalde afwezigheid indienen. Deze afwezigheden worden automatisch doorgeboekt naar het bestand ‘Afwezigheden’, waarna ze in aanmerking worden genomen tijdens de loonverwerking.

Interesse, vragen of opmerkingen ? Contacteer de commerciële dienst op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).

---

*Wist u dat ...* U met EASYTIME kunt kennis maken op de twee-jaarlijkse SAFE-TIME beurs in Affligem op 22 en 23 Februari ?

Op dit evenement kan u kennis maken met de diverse EASYTIME oplossingen, en komt u in persoonlijk contact met de medewerkers van EASYPAY en EASYTIME.

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

---

*Wist u dat ...* EASYTIME een oplossing heeft voor de flexibele inplanning van personeel , evenals een goeie inplanning en bezetting per dienst. Dit kan via de module TIMEPLAN ?

Interesse ? Voor verdere uitleg kunt u steeds terecht bij Dhr. Fries Vandendriessche, op het nummer 051/48.69.48 of via e-mail op [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be).

---

*Wist u dat ...* EASY-SERVICES u tijdbesparende **ontbijtsessies** aanbiedt rond actuele onderwerpen?

- De frequentst gestelde sociale vragen in een notedop.
- Het mobiliteitsverslag.

Voor meer informatie omtrent de inhoud, de data en de locatie van deze ontbijtsessies of om u in te schrijven contacteer Mevrouw Nadine Degrande, 051/48.69.68, [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

Wist u dat ... SSE u een vlotte en accurate oplossing kan aanbieden wanneer u de tijdelijke afwezigheid van één van uw medewerkers van de personeelsdienst dient op te vangen. Door een beroep te doen op de diensten van een ervaren dossierbeheerder van ons sociaal secretariaat, die bovendien vertrouwd is met het loonpakket EASYPAY, wordt de continue werking van uw personeelsdienst verder gegarandeerd. Voor meer informatie kunt u zich wenden tot de commerciële dienst op het nummer 051/48.69.68, of via e-mail op [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).