

Juli 2006

Inhoud

Inhoudstafel	2 – 4
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 2/2006	5 – 14
RSZ-aangifte (DmfA-PPL) voor plaatselijke en provinciale overheidssdiensten (PPO)	15 – 16
Loonadministratie en fiscaliteit	17 – 20
Generatiepact: stand van zaken	21 – 23
Overheid	24 – 26
Ontwerp van programmawet: overzicht sociaal luik	27 – 28
Wetsontwerp houdende diverse bepalingen	29 – 31
Easy-Services: Budget voor Economisch Advies	32 – 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 veeveelvoudigd of openbaar gemaakt worden op eender welke wijze. Wij streven naar een optimale betrouwbaarheid van deze brochure. We kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor de inhoud ervan.

Afsluitingsdatum: 30 juni 2006

Inhoudstafel

INHOUDSTAFEL	2
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	5
1.1. <i>Basisbijdragen</i>	5
1.2. <i>Bijdrage voor risicogroepen (code 852) en bijdrage actieve begeleiding en opvolging van werklozen (code 854)</i>	5
1.3. <i>Arbeidsongevallen en beroepsziekten: openbare sector</i>	6
1.4. <i>Bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioenen</i>	6
1.5. <i>Doelgroepvermindering jonge werknemers</i>	10
1.6. <i>Verlenging vermindering "herverdeling van de arbeid in de openbare sector"</i>	10
1.7. <i>Werkbonus openbare sector</i>	11
1.8. <i>Vrijwilligers: uitstel kwartaalgrens tot 1 augustus 2006</i>	11
1.9. <i>Wijzigingen bijdrage FBZ Bouw (code 826)</i>	12
2. DMFA - WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 2/2006.....	13
2.1. <i>Bezoldigingscode inschakelingsvergoeding</i>	13
2.2. <i>Verminderingscode doelgroepvermindering jonge werknemers</i>	13
2.3. <i>Vermelding lokale vestigingseenheid op Dmfa-aangifte</i>	13
2.4. <i>Beroepsinlevingsovereenkomsten openbare sector</i>	14
RSZ-AANGIFTE VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN (DMFA-PPL) VOOR KWARTAAL 2/2006	15
1. RSZ-BIJDRAGEN.....	15
1.1. <i>Basisbijdragen: ongewijzigd</i>	15
2. DMFA-PPL WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 2/2006.....	15
2.1. <i>Werkbonus: openbare sector</i>	15
LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT	17
1. KOSTENVERGOEDING VOOR DIENSTGEBRUIK VAN EIGEN VOERTUIG: INDEXERING VANAF 01.07.2006.....	17
2. GEDEELTELIJKE VRIJSTELLING VAN BEDRIJFSVOORHEFFING VOOR ONDER-ZOEKERS: YOUNG INNOVATIVE COMPANY (YIC).....	17
3. PRECISERING I.V.M. NIEUW BELASTINGSSTELSEL AANVULLENDE VERGOEDINGEN BOVENOP BRUGPENSIOENVERGOEDING OF CANADA DRY.....	18
3.1. <i>Standpunt inzake toepassingsgebied van de nieuwe fiscale regeling</i>	18
3.2. <i>De toe te passen bedrijfsvoorheffingsregels</i>	19
4. COLLECTIEVE HOSPITALISATIEVERZEKERING - LUIK AMBULANTE GENEESKUNDIGE VERZORGING: WIJZIGING STANDPUNT FISCUS.....	19
5. VRIJGESTELDE VERGOEDINGEN VRIJWILLIGERS: KWARTAALGREN PAS VANAF INKOMSTENJAAR 2007.....	20
GENERATIEPACT: STAND VAN ZAKEN	21
1. VOORZIENE MAATREGELLEN VANAF 01.07.2006.....	21
1.1. <i>Nieuwe doelgroepvermindering jongeren van 19 tot 29 jaar</i>	21
1.2. <i>Tewerkstelling van jongeren in de socialprofitsector</i>	22
1.3. <i>Nieuw forfait doelgroepvermindering G3</i>	22
1.4. <i>Wijziging leeftijdsgrens startbanenstelsel</i>	22
2. VOORZIENE MAATREGELLEN VANAF 01.09.2006.....	22
2.1. <i>Start- en tutoraatsbonus</i>	22
3. ANDERE MAATREGELLEN OP KORTE TERMIJN.....	23
3.1. <i>Versterking startbaanverplichting federale staat en overheidsinstellingen die ervan afhangen</i>	23
3.2. <i>Verplicht aanbod outplacement door de werkgever vanaf 45 jaar</i>	23
OVERHEID	24

1. VERLENGING VRIJWILLIGE VIERDAGENWEEK EN HALFTIJDSE VERVROEGDE UITTREDDING TOT 31 DECEMBER 2007	24
1.1. <i>Principe</i>	24
1.2. <i>Toepassingsgebied</i>	24
1.3. <i>Verlenging maatregel</i>	24
2. ARBEIDSONGEVALLEN IN DE OPENBARE SECTOR	25
3. JOBSTUDENTEN IN DE VLAAMSE OVERHEID	25
4. JOBSTUDENTEN BIJ VLAAMSE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN	26
5. MODEL ARBEIDSREGLEMENT IN VLAAMSE OVERHEID	26
6. EÉN GEMEENSCHAPPELIJKE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK IN DE VLAAMSE OVERHEID	26
ONTWERP VAN PROGRAMMAWET : OVERZICHT SOCIAAL LUIK.....	27
1. SOLIDARITEITSBIJDRAGE BEDRIJFSVOERTUIGEN.....	27
1.1. <i>Sanctie bij geen of foutieve aangifte bedrijfsvoertuigen</i>	27
1.2. <i>Definiëring begrip “werknemer”</i>	27
2. NIEUWE DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGEREN VAN 19 TOT 30 JAAR EN CUMUL MET DOELGROEPVERMINDERING LAAGGESCHOOLDEN	28
2.1. <i>Wijziging m.b.t. leeftijd</i>	28
2.2. <i>Uitstel jongerenbonus</i>	28
WETSONTWERP HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN.....	29
1. VERMEERDERING VAN DE NIET VOOR BESLAG OF OVERDRACHT VATBARE BEDRAGEN VOOR KIND(EREN) TEN LASTE.....	29
1.1. <i>Inleiding</i>	29
1.2. <i>Wijzigingen</i>	29
1.3. <i>Uitgewerkt voorbeeld</i>	30
2. UITBREIDING VAN HET MOEDERSCHAPSVERLOF.....	30
3. WIJZIGINGEN AAN DE WET BETREFFENDE DE ARBEIDSINSPECTIE	30
3.1. <i>Toekenning van actieve opsporings- en onderzoeksbevoegdheid</i>	30
3.2. <i>Aanpassing van de wet aan de technologische evolutie</i>	30
3.3. <i>Toekenning van hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie aan sommige sociaal inspecteurs</i>	31
3.4. <i>Meedelen van inlichtingen</i>	31
4. TELEWERK.....	31
4.1. <i>Definitie van huisarbeid</i>	31
4.2. <i>Definitie van telewerk</i>	31
4.3. <i>Wetswijziging vermijdt verwarring</i>	31
EASY-SERVICES: BEA.....	32
BUDGET VOOR ECONOMISCH ADVIES (ONDERNEMERSCHAPSPORTEFEUILLE).....	32
1. ALGEMEEN.....	32
2. WIE KOMT IN AANMERKING VOOR EEN TUSSENKOMST?	32
3. WIE KOMT NIET IN AANMERKING VOOR EEN TUSSENKOMST?	32
4. VOOR WELKE DIENSTVERLENING KAN EEN TUSSENKOMST VERKREGEN WORDEN?	32
5. HOEVEEL BEDRAAGT DE TUSSENKOMST VOOR DE KMO?	32
6. HOE KAN TUSSENKOMST VERKREGEN WORDEN?	33
7. WAT RAADT EASYPAY GROUP AAN?	33

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 Trimesteriële update 2de kwartaal 2006. Deze vindt plaats op onderstaande data :

*11 juli 2006
Gebouwen Easypay
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
(Nederlandstalig)*

*13 juli 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).

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 "Rel0605 - DmfA 2/2006 - DmfA-PPL 2/2006" (u wordt per mail op de hoogte gebracht van het tijdstip van oplevering).

RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 2/2006

1. RSZ-bijdragen

In onderstaand luik worden volgende RSZ-nieuwigheden 2/2006 behandeld:

1. Basisbijdragen: ongewijzigd
2. Bijdrage voor risicogroepen (code 852) en bijdragen voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen (code 854)
3. Arbeidsongevallen en beroepsziekten: openbare sector
4. Bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioenen
5. Doelgroepvermindering jonge werknemers
6. Verlenging vermindering "herverdeling van de arbeid in de openbare sector"
7. Werkbonus: openbare sector
8. Vrijwilligers: uitstel kwartaalgrens tot 1 augustus 2006
9. Wijzigingen bijdrage FBZ Bouw

1.1. Basisbijdragen

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, nr. 3.2.201.*

De percentages van de RSZ-bijdragen in het tweede kwartaal 2006 blijven ongewijzigd in vergelijking met het vorige kwartaal.

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

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, nr. 3.3.242 en 3.3.247.*

Net zoals in het eerste kwartaal 2006 bedraagt de bijdrage voor risicogroepen in het tweede kwartaal 2006 0,10% van de lonen en de bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen 0,05% van de lonen.

De bijdrage voor opleiding en tewerkstelling van risicogroepen (code 852) moet enkel betaald worden in ondernemingen en sectoren waar

hieromtrent geen specifieke CAO werd gesloten.

Hieronder vindt U de meest recente lijst van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met aanduiding van de sectoren (PC's) waar een CAO ten behoeve van de risicogroepen werd afgesloten voor de periode 2005-2006 en die bijgevolg vrijgesteld zijn van deze bijzondere RSZ-bijdrage.

102.01	111	125.02	140.01	149.03	219	306	319.02
102.02	112	125.03	140.02	149.04	220	307	320
102.03	113	126	140.03	150	221	308	322
102.04	113.04	127	140.04	201	222	309	322.01
102.05	114	127.02	140.05	202.01	223	310	323
102.06	115	128.01	140.08	202	224	311	324
102.08	116	128.02	140.09	203	226	312	326
102.09	117	128.03	142.01	204	227	313	327
104	118	128.06	142.02	207	301.01	314.02	329
105	119	129	142.03	210	301.02	315.02	
106.01	120	130	142.04	211	302	316	
106.02	120.01	133	144	214	304	317.01	
106.03	120.02	136	145	215	305	318.01	
109	120.03	139	149.01	216	305.01	319	
110	124	139.01	149.02	218	305.02	319.01	

1.3. Arbeidsongevallen en beroepsziekten: openbare sector

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, nr. 1.2.209 en 1.2.210.*

Veel werkgevers uit de openbare sector vallen voor hun werknemers voor de regeling arbeidsongevallen en beroepsziekten onder een aparte wetgeving, i.e. Wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector. De werkgevers die onder deze Wet vallen zijn de werkgeversbijdragen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten niet verschuldigd.

Het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft echter verduidelijkt dat deze Wet van 3 juli 1967 NIET van toepassing is op werknemers in de openbare sector die niet bij statuut of met een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld. Het betreft hier o.m. de werknemers tewerkgesteld met een beroepsinlevingsovereenkomst, erkende leerlingen, enzovoort. Voor dergelijke werknemers zijn bijgevolg steeds, zoals voor de werknemers in de privésector, de gewone regelingen en bijdragen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten van toepassing.

1.4. Bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioenen

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, nr. 3.3.280 – 287.*

Tot voor 1 april 2006 waren aanvullende vergoedingen die de werkgever betaalde in het kader van Canade Dry en van tijdskrediet niet onderworpen aan RSZ-bijdragen of inhoudingen. Zij werden immers beschouwd als "aanvullende sociale voordelen" vrij van RSZ.

Vanaf 1 april 2006 zijn er onder bepaalde voorwaarden n.a.v. het Generatiepact wel werkgeversbijdragen en inhoudingen ten laste van de werknemer verschuldigd op aanvullende vergoedingen betaald aan werknemers vanaf de maand van de 50^{ste} verjaardag, i.e. de "pseudo-brugpensioenen".

1.4.1. Welke werkgevers?

In onderstaande tabel vindt U de werkgevers die al dan niet onder deze nieuwe regeling vallen:

Welke werkgevers WEL	Welke werkgevers NIET
<p>De werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.</p> <p>Dit betreft in hoofdzaak de werkgevers uit de privésector.</p>	<ol style="list-style-type: none">1) werkgevers uit de openbare sector, centra voor beroepsopleiding, gesubsidieerde inrichtingen van vrij onderwijs en PWA-agentschappen;2) werkgevers die afhangen van het PC voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03)3) werkgevers die afhangen van het PC voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het PC voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

1.4.2. Welke werknemers?

Hieronder vindt U de werknemers die al dan niet aan de sociale bijdragen en inhoudingen onderhevig zijn:

Welke werknemers WEL	Welke werknemers NIET
<p>Elke werknemer vanaf de maand dat deze 50 jaar wordt t.e.m. de maand voorafgaand aan de maand waarop de wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt, die een aanvullende vergoeding krijgt.</p>	<ol style="list-style-type: none">1) de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning van de aanvullende vergoeding;2) de werknemer genoot de aanvullende vergoeding voor het eerst vóór 1 januari 2006;3) de werknemer werd ontslagen vóór 1 oktober 2005.

1.4.3. Welke aanvullende vergoedingen?

In onderstaand overzicht vindt U een opsomming van de aanvullende vergoedingen die wel of niet aan de nieuwe regeling onderhevig zijn.:

Welke aanvullende vergoedingen WEL	Welke aanvullende vergoedingen NIET
<ol style="list-style-type: none">1) aanvullende vergoedingen op uitkeringen volledige werkloosheid;2) aanvullende vergoedingen op uitkeringen in geval van volledige loopbaanonderbreking;3) aanvullende vergoedingen op uitkeringen in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering;4) aanvullende vergoedingen op uitkeringen hierboven bedoeld wanneer deze	<ol style="list-style-type: none">1) aanvullende vergoedingen in het kader van conventioneel brugpensioen;2) aanvullende vergoedingen bovenop uitkeringen voor thematische verloven;3) aanvullende vergoedingen bovenop uitkeringen toegekend aan 50-plussers die hun arbeidsprestaties met 1/5 verminderen (gewone LBV en specifiek stelsel van LBV voor 50-plussers);4) aanvullende vergoedingen toegekend op basis van CAO nr. 46 (begeleidingsmaatregelen voor werknemers die

<p>aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapsverzekering.</p>	<p>nachtprestaties hadden);</p> <p>5) aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van door de Minister Van Werk erkende eindeloopbaanmaatregelen voor werkgevers die onder toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen;</p> <p>6) aanvullende vergoedingen toegekend op basis van een CAO van de Nationale Arbeidsraad (NAR), binnen een paritair comité (PC) of paritair subcomité (PSC)</p> <p>* 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;</p> <p>* 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);</p> <p>* 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).</p>
--	---

1.4.4. Welke bijdrage of inhouding?

Hierbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen vergoedingen toegekend op basis van:

- Individuele-, bedrijfs- of 'nieuwe' sectorale akkoorden (i.e. na 1 oktober 2005).
- 'Oude' sectorale akkoorden (i.e. vóór 1 oktober 2005).

	Individuele-, bedrijfs- of 'nieuwe' sectorale akkoorden	'Oude' sectorale akkoorden
Bijzondere patronale bijdrage	32,25% (RSZ) op de aanvullende vergoeding.	GEEN
Persoonlijke inhoudingen	- 3,5% (RVP) op de totale vergoeding (i.e. de sociale uitkering en de aanvullingen);	GEEN

	- 3% (RVA) op de totale vergoeding (i.e. de werkloosheidsuitkering en de aanvullingen).	
--	---	--

1.4.5. Vrijstelling in geval van werkhervatting

De aanvullende vergoedingen worden vrijgesteld van patronale bijdragen en inhoudingen in geval van werkhervatting als loontrekkende of zelfstandige. In deze hoedanigheid blijven de aanvullende vergoedingen, net zoals in de vroegere regeling, beschouwd als aanvullende sociale voordelen en zijn ze bijgevolg vrij van RSZ.

De vrijstelling in geval van werkhervatting geldt evenwel enkel indien:

- 1) de werkhervatting niet gebeurt bij dezelfde werkgever die de vergoeding betaalt of bij een werkgever die behoort tot dezelfde groep;
- 2) de CAO of het collectief akkoord NIET expliciet vermeldt dat de betaling van de aanvullende vergoeding stopgezet wordt in geval van werkhervatting.

1.4.6. Verhogingen en verminderingen

In het geval een werknemer halftijds tijdskrediet opneemt, kan deze door de werkgever al dan niet worden vrijgesteld van het presteren van zijn halftijdse arbeidsprestaties. Indien de werknemer wordt vrijgesteld van deze halftijdse arbeidsprestaties, worden de werkgevers-

bijdrage en persoonlijke inhoudingen verdubbeld. Wordt de werknemer daarentegen niet vrijgesteld van zijn halftijdse arbeidsprestaties, dan worden de werkgeversbijdrage en persoonlijke inhoudingen onder bepaalde voorwaarden verminderd met 95%.

	WEL vrijstelling van de halftijdse arbeidsprestaties	GEEN vrijstelling van de halftijdse arbeidsprestaties
Bijzondere patronale bijdrage	64,50% (RSZ) op de aanvullende vergoeding.	vermindering met 95% (i.e. 1,61%), op voorwaarde dat: <ul style="list-style-type: none"> - de werknemer effectief wordt vervangen; - de vervanging wordt voorzien bij CAO, afgesloten in een PC of PSC vóór 1 april 2006 of bij CAO afgesloten in de NAR die niet van toepassing kan zijn vóór de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van de CAO.
Persoonlijke inhoudingen	- 7% (RVP) op de totale vergoeding (i.e. de sociale uitkering en de aanvullingen); - 6% (RVA) op de totale vergoeding (i.e. de werkloosheidsuitkering en de aanvullingen).	vermindering met 95% (i.e. resp. 0,175% RVP en 0,15% RVA) op voorwaarde dat: <ul style="list-style-type: none"> - een aanvullende vergoeding wordt toegekend op basis van een CAO afgesloten in de NAR of binnen een PC of PSC.

1.5. Doelgroepvermindering jonge werknemers

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, nr. 4.2.1003 – 1008.

Vanaf 1 april 2006 werd de doelgroepvermindering voor welbepaalde categorieën jongeren met een startbaan-overeenkomst uitgebreid. Deze categorieën jongeren zijn de erg laaggeschoolde jongeren en de laaggeschoolde jongeren

van buitenlandse afkomst of die mindervalide zijn. De uitbreiding bestaat erin dat gedurende een groter aantal kwartalen gebruik kan worden gemaakt van het hoge kwartaalforfait van 1.000 euro.

Categorieën jongeren	Vóór 1 april 2006	Vanaf 1 april 2006
Jongeren t.e.m. 31/12 van het jaar waarin ze 18 jaar worden	1.000 EUR t.e.m. het 4 ^{de} kwartaal van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt.	1.000 EUR t.e.m. het 4 ^{de} kwartaal van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt.
Laaggeschoolde jongeren met een SBO	- 1.000 EUR voor kwartaal van aanwerving en 7 daaropvolgende kwartalen; - 400 EUR voor volgende kwartalen t.e.m. kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.	- 1.000 EUR voor kwartaal van aanwerving en 7 daaropvolgende kwartalen; - 400 EUR voor volgende kwartalen t.e.m. kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.
Erg laaggeschoolde jongeren, laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst of die mindervalide zijn met een SBO	- 1.000 EUR voor kwartaal van aanwerving en 7 daaropvolgende kwartalen; - 400 EUR voor volgende kwartalen t.e.m. kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.	- 1.000 EUR voor kwartaal van aanwerving en 15 daaropvolgende kwartalen; - 400 EUR voor volgende kwartalen t.e.m. kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.

Opmerkingen :

(1) Nieuwe bedragen *cursief* weergegeven

1.6. Verlenging vermindering “herverdeling van de arbeid in de openbare sector”

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, nr. 4.3.505 en 4.3.511.

De wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector verleent een bijdragevermindering aan de werkgevers uit de openbare sector die bepaalde werknemers aanwerven ingevolge de herverdeling van de arbeid. De kenmerken van deze herverdeling van de arbeid en van de bijdragevermindering variëren naargelang het gaat om een federale overheidsdienst, provincies of gemeenten, autonome overheidsbedrijven of openbare diensten die tot geen van deze categorieën behoren.

Het bedrag van de vermindering bestaat uit een vrijstelling van het betalen van bijdragen voor welbepaalde regelingen (vb. arbeidsongevallen, rust-en overlevingspensioenen,...) inzake de sociale zekerheid.

De vermindering die hierbij wordt toegekend, wordt verlengd tot 31 december 2007.

1.7. Werkbonus openbare sector

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, RSZ-nieuwigheden.

Bij afronding van de begrotingscontrole eind maart besliste de Regering om de werkbonus voor de openbare sector en de privésector gelijk te schakelen en dit met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2006. Hierdoor zou de discriminatie die vanaf 1 januari 2006 ontstond tussen werknemers uit de privésector en contractuelen bij de overheid, weggewerkt worden.

De RSZ meldt hierbij in de RSZ-Instructies 2/2006 dat de nieuwe bedragen voor de openbare sector zullen worden toegestaan, maar dat deze nieuwe bedragen door de werkgevers uit de openbare sector op eigen verantwoordelijkheid kunnen worden toegepast, in afwachting van een wettelijke publicatie.

Volgende bedragen worden voor de openbare sector retroactief van toepassing vanaf het 1^{ste} kwartaal 2006:

S = referetemaandloon aan 100 %	WERKBONUS vanaf 01.01.2006: basisbedrag R (in euro)
$\leq 1.234,23$ euro	140,00 (bedienden) 151,20 (arbeiders)
$> 1.234,23$ en $\leq 2.035,96$ euro	$140,00 - [0,1746 \times (S - 1.234,23)]$ (bedienden) $151,20 - [0,1886 \times (S - 1.234,23)]$ (arbeiders)
$> 2.035,96$ euro	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).

1.8. Vrijwilligers: uitstel kwartaalgrens tot 1 augustus 2006

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, nr. 1.2.208.

Vergoedingen toegekend aan vrijwilligers zijn niet onderworpen aan RSZ-bijdragen indien aan een aantal voorwaarden is voldaan. Een van deze voorwaarden is dat de vergoedingen die deze vrijwilligers krijgen bepaalde grenzen (dag- en jaargrens) niet mogen overschrijden.

Op grond van de Wet vrijwilligers van 3 juli 2005 werd voorzien dat vanaf februari 2006 ook rekening moest worden gehouden met een kwartaalgrens. Gezien

de inwerkingtreding van de Wet vrijwilligers werd uitgesteld tot 1 augustus 2006, wordt de inwerkingtreding van de kwartaalgrens eveneens uitgesteld tot 1 augustus 2006.

In de Kamer werd echter recent een wetsvoorstel aangenomen dat deze kwartaalgrens volledig afschaft. Deze wetswijziging geldt echter onder voorbehoud van publicatie in B.S.

1.9. Wijzigingen bijdrage FBZ Bouw (code 826)

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, nr. 7.1.301.

Wat betreft de forfaitaire bestaanszekerheidsbijdragen voor de Bouw (PC 124) vallen er voor het 2^{de} kwartaal van 2006 twee wijzigingen te noteren:

- verhoging van de forfaitaire bijdrage;
- berekeningswijze van de forfaitaire bijdrage bestaanszekerheid Bouw.

Wijzigingen	Voor 2 ^{de} kwartaal 2006	Vanaf 2 ^{de} kwartaal 2006
Forfaitaire bijdrage: 1) WKG kengetal: 024 en 224 2) WKG kengetal: 026 en 226 3) WKG kengetal: 044- 054- 244 en 254	1) 490 EUR 2) 410 EUR 3) 490 EUR	1) 515 EUR 2) 430 EUR 3) 505 EUR
Berekeningswijze voor voltijdse (X) of deeltijdse (Z) werknemers	$\mu(c) = X \text{ of } Z / (13 \times D \text{ of } U)$ met: - X of Z = dagen/uren met code 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20, 71 en 72. - D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel - U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon	$\mu(c) = X \text{ of } Z / (13 \times D \text{ of } U)$ met: - X of Z = <i>alle dagen/uren aangegeven als prestatie- gegeven in de DmfA, met inbegrip van de dagen/uren gedekt door een verbrekingsvergoe- ding, maar met uitzondering van de dagen/uren onder arbeids- tijdcode 10, 11, 50, 51, 60 en 61.</i> - D = het aantal dagen per week van het arbeids- stelsel - U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon

Opmerkingen :

(1) Nieuwe bedragen *cursief* weergegeven

2. DmfA - wijzigingen voor kwartaal 2/2006

In onderstaande rubriek worden volgende items op vlak van de DmfA toegelicht:

1. Bezoldigingscode inschakelingsvergoeding
2. Verminderingscode doelgroepvermindering jonge werknemers
3. Vermelding lokale vestigingseenheid op DmfA-aangifte
4. Beroepsinlevingsovereenkomsten openbare sector

2.1. Bezoldigingscode inschakelingsvergoeding

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2006, nr. 5.1.403.*

De inschakelingsvergoeding, toegekend in het kader van een herstructurering aan ontslagen werknemers van minstens 45 jaar, ingeschreven bij een tewerkstellingscel, wordt gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding. Deze inschake-

lingsvergoeding mag op de DmfA dan ook aangegeven worden met bezoldigingscode 3, i.e. "vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor zover ze wordt uitgedrukt in arbeidstijd".

2.2. Verminderingscode doelgroepvermindering jonge werknemers

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2006, nr. 5.1.702.*

Voor de nieuwe categorieën jongeren met een startbaanovereenkomst moet bij de doelgroepvermindering jonge werknemers de nieuwe verminderingcode 3411 worden gebruikt. Het betreft hier bijgevolg de erg laaggeschoolde jongeren en de laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst of die mindervalide zijn.

De vermindering zal evenwel niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn.

2.3. Vermelding lokale vestigingseenheid op DmfA-aangifte

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, Nieuwsbericht RSZ op www.sociale-zekerheid.be van 28/03/2006.*

Tot op heden is de vermelding van de plaats van tewerkstelling van elke werknemer vereist in de aangiftes van het tweede en het vierde kwartaal van elk jaar en dit voor alle werkgevers die werknemers op verschillende plaatsen tewerkstellen. De vermelding gebeurt aan de hand van het "identificatienummer vestigingseenheid" zoals dit is opgenomen in de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Vanaf de aangiften van het tweede kwartaal 2006 moeten de werkgevers die over meerdere vestigingen beschikken de plaats van tewerkstelling voor alle werknemers elk kwartaal vermelden op de aangiften DmfA.

De plaats van tewerkstelling speelt immers een rol in de toepassing van de nieuwe wetgeving, opgelegd door gewestelijke overheden en vormt een criterium voor de toekenning van premies.

2.4. Beroepsinlevingsovereenkomsten openbare sector

Vanaf het 2^e kwartaal 2006 werden de nodige werknemerskengetallen gecreëerd om werknemers met een beroepsinlevingsovereenkomst aan te geven. Dit dient als volgt te gebeuren:

** Tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden:*

werknemerskengetal 035 (arbeiders) of 439 (bedienden) met vermelding van code 5 "Type leerling".

** Vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden:*

- voor de categorieën waar het contractueel personeel WEL valt onder de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en bijdragen verschuldigd is voor arbeidsongevallen en beroepsziekten:

werknemerskengetal 015 (arbeiders) of 495 (bedienden) voor gewone contractuele werknemers met vermelding van code 5 "Type leerling".

- voor de categorieën waar het contractueel personeel NIET valt onder de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en geen bijdragen verschuldigd is voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, m.n. de categorieën 001, 046, 050, 096, 296, 347, 351, 396, 441 en 496:

werknemerskengetal 019 (arbeiders) of 499 (bedienden) met vermelding van code 5 "Type leerling".

RSZ-aangifte voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (DmfA-PPL) voor kwartaal 2/2006

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op vlak van de DmfA-PPL voor het kwartaal 2/2006. Merk op dat deze rubriek enkel van toepassing is voor de plaatselijke en provinciale overheidsdiensten.

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-PPL wijzigingen voor kwartaal 2/2006

2.1. Werkbonus: openbare sector

Verwijzing:

- *Ontwerp van mededeling van de RSZPPO 2006/4 van 14 april 2006.*
- *Easypay News april 2006, p. 10.*

Bij afronding van de begrotingscontrole eind maart besliste de Regering om de werkbonus voor de openbare sector en de privésector gelijk te schakelen en dit met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2006. Hierdoor zou de discriminatie die vanaf 1 januari 2006 ontstond tussen werknemers uit de privésector en

contractuelen bij de overheid, weggewerkt worden.

In tegenstelling tot de RSZ, laat de RSZ-PPO zonder voorbehoud toe dat de werkgevers van de openbare sector vanaf 01.01.2006 de bedragen zoals in de privésector toepast, dit om regularisaties te vermijden.

Volgende bedragen worden voor de openbare sector retroactief van toepassing vanaf het 1^{ste} kwartaal 2006 (zie ook hoofdstuk RSZ-aangifte (Dmfa), 1.7.) :

S = referentemaandloon aan 100 %	WERKBONUS vanaf 01.01.2006: basisbedrag R (in euro)
$\leq 1.234,23$ euro	140,00 (bedienden) 151,20 (arbeiders)
$> 1.234,23$ en $\leq 2.035,96$ euro	$140,00 - [0,1746 \times (S - 1.234,23)]$ (bedienden) $151,20 - [0,1886 \times (S - 1.234,23)]$ (arbeiders)
$> 2.035,96$ euro	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).

Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek worden volgende fiscale items behandeld:

1. Kostenvergoeding voor dienstgebruik van eigen voertuig: indexering vanaf 01.07.2006
2. Gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers: Young Innovative Company
3. Precisering i.v.m. nieuw belastingsstelsel aanvullende vergoedingen bovenop brugpensioenvergoeding of Canada Dry
4. Groepsverzekering hospitalisatie – luik ambulante geneeskundige verzorging: wijziging standpunt fiscus
5. Vrijgestelde vergoedingen vrijwilligers: kwartaalgrens pas vanaf inkomstenjaar 2007

1. Kostenvergoeding voor dienstgebruik van eigen voertuig: indexering vanaf 01.07.2006

Verwijzing:

- *K.B. van 18 januari 1965, B.S., 2 februari 1965.*
- *Ontwerp van K.B. tot wijziging van het K.B. van 19 september 2005 houdende de algemene regeling inzake reiskosten.*

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 (en ook van RSZ-bijdragen).

Onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad wordt het bedrag van die maximale kilometervergoeding vanaf 01.07.2006 geïndexeerd tot **0,2903** EUR per km (vroeger: 0,2841 EUR per km).

Inwerkingtreding:
Vanaf 1 juli 2006.

2. Gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers: Young Innovative Company (YIC)

Verwijzing:

- *Wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, B.S., 30 december 2005, art. 106, 109 en 113.*

Vanaf 1 juli 2006 moeten Young Innovative Companies (YIC) slechts 50% doorstorten van de bedrijfsvoorheffing die ze inhouden op de bezoldigingen van hun wetenschappelijk personeel.

Een YIC is een bedrijf dat onderzoeksprojecten uitvoert en op het einde van een belastbaar tijdperk aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Een kleine vennootschap zijn. D.w.z. een vennootschap zijn met een maximale jaaromzet van 7.300.000 EUR, een maximaal

balanstotaal van 3.650.000 EUR en een personeelsbestand van maximaal 50 werknemers;

- Vóór 1 januari van het jaar waarin de vrijstelling wordt toegekend minder dan 10 jaar bestaan;
- Niet opgericht zijn in het kader van een concentratie, een herstructurering, een uitbreiding van een vroegere activiteit of een overname van dergelijke activiteiten;
- Uitgaven gedaan hebben op vlak van onderzoek en ontwikkeling die

minstens 15% bedragen van de totale kosten van het voorgaande belastbaar tijdperk.

Het wetenschappelijk personeel van een YIC zijn de onderzoekers, de onderzoekstechnici en de projectbeheerders inzake onderzoek en ontwikkeling, met uitsluiting van het commercieel en administratief personeel.

Wanneer op het einde van het belastbare tijdperk niet meer aan bovenstaande voorwaarden voldaan is, moet het bedrijf vanaf de eerstvolgende maand waarin er bezoldigingen worden betaald of toegekend, opnieuw de volledige bedrijfsvoorheffing doorstorten.

Er is gebleken dat de maatregel rond de berekening van de bedrijfsvoorheffing van de onderzoekers niet vlot werkbaar is indien een persoon tegelijk "onderzoeker" en "niet-onderzoeker" is.

Zowel voor het deel "onderzoeker" als voor het deel "niet-onderzoeker" moet er immers bedrijfsvoorheffing berekend worden, doch enkel voor het deel "onderzoeker" moet een deel van de bedrijfsvoorheffing niet doorgestort worden.

Enkele vragen die hierbij rijzen, zijn b.v.:

- Hoe moeten looncorrecties opgemaakt worden? Correcties op het deel "onderzoekers" hebben immers invloed op het deel "niet-onderzoekers".
- Moet er voor het deel "onderzoekers" altijd een aparte arbeidsovereenkomst bestaan?

De fiscale administratie bereidt een circulaire voor die een antwoord op dergelijke vragen zou moeten bieden.

Inwerkingtreding:
Vanaf 1 juli 2006.

3. Precisering i.v.m. nieuw belastingsstelsel aanvullende vergoedingen bovenop brugpensioenvergoeding of Canada Dry

Verwijzing:

- *Easypay News april 2006, p. 16.*

In de Easypay News van april 2006 werd de nieuwe fiscale regeling inzake de aanvullende vergoeding brugpensioen en pseudo-brugpensioen ("Canada Dry") beschreven. Sinds 1 januari 2006 worden deze vergoedingen immers niet meer automatisch beschouwd als een vervangingsinkomen met het daaraan gekoppelde gunstig fiscaal regime. Onder alle voorbehoud werden ook de nieuwe bedrijfsvoorheffingsregels meege-deeld.

Ondertussen heeft de FOD Financiën in haar periodiek overleg met de Unie van Sociale Secretariaten een aantal standpunten verduidelijkt:

3.1. Standpunt inzake toepassingsgebied van de nieuwe fiscale regeling

De fiscale administratie heeft laten weten dat de nieuwe regeling enkel van toepassing is op:

- Het pseudo-brugpensioen ("Canada Dry").
- De extra-wettelijke vergoedingen (op bedrijfsniveau) in het kader van het brugpensioen.

De nieuwe regeling is dus niet van toepassing op de wettelijk aanvullende vergoeding die in het kader van CAO 17 of een sectorale CAO wordt toegekend.

Hiermee staat de fiscale administratie wel tegenover het standpunt van de Minister van Financiën die de nieuwe fiscale regeling toepasselijk verklaart op ALLE aanvullende vergoedingen brugpensioen.

3.2. De toe te passen bedrijfsvoorheffingsregels

In de Easypay News van april 2006 deelden wij u onder alle voorbehoud de toe te passen bedrijfsvoorheffingsregels mee, nl.:

Wat betreft de Canada Dry vergoedingen moest er voorlopig geen BV op gewoon loon ingehouden worden en mocht het percentage van 10,09% verder toegepast

worden. De fiscus moest hier nog een procentueel tarief bepalen.

Wat betreft de extra-wettelijke aanvullende vergoeding bovenop brugpensioen zou er retroactief vanaf 01.01.2006 een onderscheid gemaakt moeten worden tussen verschillende situaties (onder voorbehoud van publicatie).

Schematisch zou deze regeling er dan als volgt uitzien:

BV	Periode 01.01.2006 – 31.12.2007	Periode vanaf 01.01.2008
1. BV op totaliteit brugpensioenvergoeding	<ul style="list-style-type: none">- Niet expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting- Bruggepensioneerde hervat het werk niet	<ul style="list-style-type: none">- Wel verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting- Bruggepensioneerde hervat het werk niet
2. 26,75% BV op aanvullende vergoeding brugpensioen	<ul style="list-style-type: none">- Niet expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting- Bruggepensioneerde hervat het werk wel	<ul style="list-style-type: none">- Wel verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting- Bruggepensioneerde hervat het werk wel
3. Exceptionele BV op aanvullende vergoeding brugpensioen	<ul style="list-style-type: none">- Wel expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting- Bruggepensioneerde hervat het werk niet	<ul style="list-style-type: none">- Geen verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting- Bruggepensioneerde hervat het werk wel

De fiscale administratie heeft ons nu telefonisch bevestigd dat de regels inzake bedrijfsvoorheffing, zoals zij op vandaag bestaan, niet toelaten de bedrijfsvoorheffing op het pseudo-brugpensioen en op de extra-wettelijke vergoeding in het kader van het brugpensioen op correcte wijze te bepalen.

Er zal daartoe dan ook een nieuw Koninklijk Besluit uitgevaardigd worden, waarvan de inhoud op datum van publicatie van deze editie nog niet bekend was.

Zodra bekend, wordt de inhoud van dit K.B. u via een flashbericht meegedeeld.

4. Collectieve hospitalisatieverzekering - luik ambulante geneeskundige verzorging: wijziging standpunt fiscus

Verwijzing:

- *Circulaire nr. Ci.RH.332/577.284 (AOIF 14/2006) d.d. 14.04.2006.*

De fiscale administratie heeft haar standpunt gewijzigd inzake de fiscale behandeling van het luik "ambulante verzorging" in de hospitalisatieverzekering. Het gaat hier om de medische kostenverzekeringen die (ambulante) medische kosten dekken die buiten het kader van een ziekenhuisopname vallen, zoals b.v. de terugbetaling van remgeld dat de tussenkomst van het ziekenfonds overstijgt bij een doktersconsultatie of voor de aankoop van geneesmiddelen.

De wijzigingen zijn de volgende:

- De premies gestort door de werkgever zijn voortaan geen belastbaar voordeel voor de werknemer meer;
- De uitkeringen die in het kader van deze verzekering worden uitbetaald aan de werknemer zijn niet meer belastbaar;
- De premies gestort door de werkgever zijn voor deze niet meer aftrekbaar als beroepskost.

Inwerkingtreding:

- De niet belastbaarheid van de premies en de uitkeringen: met terugwerkende kracht sinds 1 januari 2004.

- Het niet aftrekbaar zijn als beroepskost: premies betaald vanaf 1 januari 2007.

5. Vrijgestelde vergoedingen vrijwilligers: kwartaalgrens pas vanaf inkomstenjaar 2007

Verwijzing:

- *Circulaire nr. Ci.RH.241/509.803 (AOIF 8/2003) d.d.11.05.2006.*

Vergoedingen toegekend aan vrijwilligers worden vermoed belastingvrije onkostenvergoedingen te zijn op voorwaarde dat zij bepaalde grensbedragen niet overschrijden, nl.:

- 27,92 EUR per dag
- 1.116,71 EUR per jaar.

De nieuwe wet betreffende de rechten van de vrijwilligers voorziet vanaf 1 augustus 2006 ook een grensbedrag per kwartaal. In tegenstelling tot de RSZ (zie RSZ-aangifte (Dmfa) -1.8) heeft de fiscale

administratie echter om praktische redenen beslist de kwartaalgrens voor vrijwilligers nog niet toe te passen voor het inkomstenjaar 2006.

Volledigheidshalve vermelden wij dat de kwartaalgrens zelfs volledig afgeschaft wordt ingevolge het door de Kamer aangenomen wetsvoorstel tot wijziging van de vrijwilligerswet.

Deze wetswijziging is echter nog niet verschenen in het Belgisch Staatsblad.

Generatiepact: stand van zaken

In de hiernavolgende uiteenzetting wordt naar analogie met de Easypay News van april 2006 een beknopt overzicht gegeven van de relevante maatregelen die op korte termijn worden vooropgesteld door het Generatiepact. Bij de meeste van deze maatregelen blijft het echter opnieuw wachten op het verschijnen van de uitvoeringsbesluiten vooraleer deze maatregelen definitief in werking kunnen treden.

Verwijzing :

- *Wet 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, B.S. 30 december 2005, p. 57266.*
- *Wetsontwerp houdende wijziging van art. 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, ingediend in de Kamer door de Regering op 12 april 2006, kamerdocument 51K2413.*
- *Persbericht Vlaamse Regering van 12 mei 2006.*

1. Voorziene maatregelen vanaf 01.07.2006

1.1. Nieuwe doelgroepvermindering jongeren van 19 tot 29 jaar

1.1.1. Welke werknemers?

Vanaf 01.07.2006 wordt een nieuwe doelgroepvermindering ingevoerd voor jonge werknemers:

- vanaf 1/1 van het jaar waarin ze 19 jaar worden t.e.m. het kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin de jonge werknemer 30 jaar wordt;
- met een referentekwartaalloon lager dan de lage loongrens van de structurele lastenvermindering (5.870,71 EUR/kwartaal voor werknemers van categorie 1).

1.1.2. Bedrag

Het bedrag van de doelgroepvermindering wordt pro rata toegekend volgens de leeftijd van de werknemer. Voor de tewerkstelling van een 19-jarige zou de vermindering 300 EUR per kwartaal bedragen. Dit bedrag zou verminderen naarmate de leeftijd van de jongere stijgt (per leeftijdsjaar 30 EUR minder). Op de leeftijd van 30 jaar zou dit bedrag tenslotte tot 0 worden herleid.

1.1.3. Cumul

Deze nieuwe doelgroepvermindering voor jongeren zal voor dezelfde werknemer en tewerkstelling gecumuleerd kunnen worden met de bestaande doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren met een startbaanovereenkomst.

1.1.4. Negatieve bijdrage vanaf 01.01.2007

Voor de nieuwe doelgroepvermindering jongeren en de bestaande doelgroepvermindering voor laaggeschoolde startbaners, geldt geen beperking tot het te betalen bedrag door de werkgever aan sociale zekerheidsbijdragen voor de tewerkstelling van de betrokken werknemer. Op die manier kan het totaalbedrag aan bijdrageverminderingen het te betalen bedrag aan bijdragen overstijgen waardoor het fenomeen van de 'negatieve bijdrage' wordt geïnstalleerd. Over de modaliteiten en de uitvoering van deze bepalingen wordt op dit ogenblik nog verder onderhandeld. De inwerkingtreding van deze negatieve bijdrage werd dan ook uitgesteld tot 01.01.2007.

Uitvoering:

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

1.2. Tewerkstelling van jongeren in de socialprofitsector

1.2.1. Welke werkgevers?

Gezien werkgevers uit de socialprofitsector niet kunnen genieten van de algemene doelgroepvermindering voor jongeren tussen de 19 en 30 jaar, wordt voor hen een eigen stelsel uitgewerkt.

1.2.2. Enveloppesysteem

Dit stelsel bestaat erin dat jaarlijks een globale enveloppe aan de sector toegekend wordt, bestemd voor de aanwerving van laaggeschoolde jongeren. Dit systeem is vergelijkbaar met de reeds bestaande sociale maribelvermindering in de non-profitsector.

1.2.3. Projecten ter bevordering tewerkstelling

Binnen de sector is het de bedoeling dat projecten worden uitgewerkt met het oog op de creatie van bijkomende tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren.

Werkgevers kunnen hierbij een financiële tussenkomst krijgen in de loonkost van laaggeschoolde jongeren die zij binnen het project tewerkstellen.

Uitvoering

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

1.3. Nieuw forfait doelgroepvermindering G3

Tot nu toe worden voor de doelgroepverminderingen twee kwartaalforfaits gehanteerd, m.n. G1 = 1.000 EUR en G2 = 400 EUR. Vanaf 1 juli 2006 komt daar nu een derde kwartaalforfait bij G3 = 300 EUR.

Uitvoering

De verdere modaliteiten van dit kwartaalforfait dienen nog te worden bepaald bij Uitvoeringsbesluit.

1.4. Wijziging leeftijdsgrens startbanenstelsel

Vanaf 01.07.2006 wordt de leeftijdsgrens tot dewelke jongeren meegeteld worden voor het vervullen van de startbaanverplichting verlaagd van 26 jaar naar 25 jaar.

Advies Gewestregeringen: 26 jaar

In de Generatiepactwet werd echter voorzien dat deze leeftijd van 25 jaar per gewest op advies van de bevoegde Gewestregering bij KB met één jaar kan worden verhoogd of verlaagd.

De Vlaamse en Waalse Regering hebben ondertussen reeds geadviseerd de leeftijdsgrens ook vanaf 1 juli 2006 op 26 jaar te behouden. Ook de Brusselse regering zal wellicht eenzelfde beslissing nemen.

2. Voorziene maatregelen vanaf 01.09.2006

2.1. Start- en tutoraatsbonus

Om de inschakeling van deeltijds leerplichtigen in het arbeidsproces te bevorderen, wordt vanaf 01.09.2006 de start- en tutoraatsbonus in het leven geroepen.

2.1.1. Tutoraatsbonus (of stagebonus) voor de werkgever

Het betreft een jaarlijkse bonus die een werkgever krijgt vanwege de RVA bij de

tewerkstelling van een deeltijds leerplichtige jongere met een arbeids- of leerovereenkomst van minstens 4 maanden. Deze bonus kan max. 3 jaar worden verkregen voor dezelfde jongere en bedraagt 500 EUR in het eerste en tweede jaar en 750 EUR in het derde jaar.

Bovenop de tutoraatsbonus krijgt de werkgever eveneens een extra fiscale stimulans wanneer hij een deeltijds leerplichtige een praktijkopleiding aanbiedt. De bezoldigingen van jongeren voor wie de werkgever een tutoraatsbonus krijgt alsook de ermee verband houdende

lasten vormen immers aftrekbare beroepskosten ten belope van 120%.

2.1.2. Startbonus voor de jongere

Dit is een jaarlijkse bonus die wordt betaald aan de jongere die tijdens de

deeltijdse leerplicht een praktijkopleiding start bij een werkgever. De bedragen zijn dezelfde als deze voor de werkgever.

Uitvoering

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

3. Andere maatregelen op korte termijn

3.1. Versterking startbaanverplichting federale staat en overheidsinstellingen die ervan afhangen

Naast de startbaanverplichting van werkgevers uit de privésector (3%) en werkgevers uit de overheidssector en privé-non-profitsector (1,5%), bestaat er eveneens een specifieke aanwervingsverplichting voor de federale staat en de overheidsinstellingen die hiervan afhangen. Deze specifieke aanwervingsverplichting bestaat erin 2.000 nieuwe werknemers tewerk te stellen. Vanaf 01.01.2006 wordt voorzien deze maatregel te vervangen door de verplichting een aantal nieuwe werknemers aan te werven à rato van 3% van het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten, tijdens het 2^{de} trimester van het voorafgaande jaar.

Deze maatregel wordt voorzien retroactief in werking te treden vanaf 01.01.2006.

3.2. Verplicht aanbod outplacement door de werkgever vanaf 45 jaar

In het kader van de wet betreffende het Generatiepact ligt een wetsontwerp op tafel dat erop gericht is de werkgever te verplichten een outplacementaanbod te doen in geval van ontslag van een werknemer van 45 jaar.

In de huidige stand van de wetgeving is dit recht immers niet automatisch (behalve in geval van ontslag van werknemers in het kader van herstructurering). Indien de werknemer van dit voordeel wil genieten, moet hij de werkgever erom verzoeken. Van zodra dit wetsontwerp definitief wordt, zal de werkgever dit recht zelf moeten aanbieden.

In de News van april 2006 werd echter reeds gemeld dat vanaf 1 april 2006 werknemers van 45 jaar die ontslagen worden en geen aanvraag tot outplacement bij hun ex-werkgever indienen, uitgesloten kunnen worden van werkloosheidsuitkeringen.

Een werknemer heeft er bijgevolg alle belang bij om outplacement aan te vragen om zijn werkloosheidsuitkeringen te verkrijgen. Als werkgever zult U dan ook veel meer dan vroeger geconfronteerd worden met aanvragen voor outplacement bij ontslag van werknemers van 45 jaar.

Overheid

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

1. Verlenging vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding tot 31 december 2007
2. Arbeidsongevallen in de openbare sector
3. Jobstudenten in de Vlaamse Overheid
4. Jobstudenten bij lokale en provinciale besturen
5. Model arbeidsreglement in Vlaamse Overheid
6. Eén gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk in de Vlaamse Overheid

1. Verlenging vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding tot 31 december 2007

Verwijzing:

- *K.B. 22 februari 2006 (ter uitvoering van artikel 27,§3, van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector), B.S., 26 april 2006, p. 21899.*

1.1. Principe

De wet van 10 april 1995 voorziet voor bepaalde overheden de mogelijkheid om over te stappen naar een vrijwillige vierdagenweek of om te kiezen voor een halftijdse vervroegde uittreding. Deze mogelijkheden werden voorzien tot en met 31 december 2005.

1.2. Toepassingsgebied

De regels omtrent de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding zijn van toepassing op:

- het federaal administratief openbaar ambt;
- het personeel verbonden aan de griffies en de parketten;
- de provincies;
- de gemeenten.

1.3. Verlenging maatregel

In het Belgisch Staatsblad is het Koninklijk Besluit verschenen dat deze mogelijkheden met twee jaar verlengt tot en met 31 december 2007. Concreet houdt dit in dat vanaf 1 januari 2008 geen gebruik meer kan worden gemaakt van deze mogelijkheden. De personen die reeds gebruik maken van één van deze stelsels behouden dit recht tot het einde van de looptijd van het stelsel van de vierdagenweek of van de vrijwillige deeltijdse uitdienstteding.

In tegenstelling tot de federale overheid, kunnen de provincies, gemeenten en andere administratieve overheden die onder de toepassing van deze maatregelen vallen, bepalen dat aan de lopende periodes van vrijwillige vierdagenweek ambtshalve een einde wordt gesteld vanaf 1 januari 2008.

2. Arbeidsongevallen in de openbare sector

Verwijzing:

- Persbericht van de Ministerraad van 21 april 2006, <http://presscenter.org/>

De Ministerraad keurde een voorontwerp van wet en drie ontwerpen van Koninklijke Besluiten goed met betrekking tot de actualisering van de wetgeving en de reglementering van de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar en van het werk en de beroepsziekten in de overheidssector.

Doel hiervan is een einde te stellen aan de discriminaties tussen de regeling van de overheidssector en die van de privé-sector.

Zo worden onder meer volgende bepalingen voorzien om de rechten van de slachtoffers op verschillende niveaus te versterken:

- het slachtoffer zal voortaan een extra toelage kunnen ontvangen in geval van verergering van de letsels, veroorzaakt door het arbeidsongeval;
- het slachtoffer zal voortaan een vordering kunnen instellen tegen de werkgever wanneer blijkt dat deze zijn wettelijke verplichtingen inzake

welzijn op het werk zwaar heeft miskend;

- het slachtoffer zal voortaan een rechtsvordering kunnen instellen tegen de werkgever of een lid van het overheidspersoneel voor een verkeersongeval, indien blijkt dat de wettelijke verplichtingen werden miskend (b.v. veiligheid van wagen);
- de overnachtingskosten van het slachtoffer en van zijn rechtshabbers zullen voortaan integraal worden vergoed;
- er zal in geval van overlijden een "tussenkost bij overlijden" worden toegekend aan de rechthebbenden;
- er zal in geval van overlijden een tijdelijke rente worden toegekend aan de kinderen die nog niet waren erkend op het moment van het overlijden van het slachtoffer.

Deze maatregelen zullen van toepassing zijn op de hele overheidssector.

Inwerkingtreding:
Nog niet bekend.

3. Jobstudenten in de Vlaamse Overheid

Verwijzing:

- Snelinfo 2006/28 van 19 mei 2006, www2.vlaanderen.be
- Omzendbrief PEBE/DVO/2006/4 van 19 juni 2006

Er is een nieuwe omzendbrief verschenen over de tewerkstelling van jobstudenten bij de Vlaamse overheid.

De belangrijkste krachtlijnen zijn:

- De jobstudenten worden bezoldigd aan 80% van het beginsalaris van de salarisschaal D111 of de gewaarborgde minimumbezoldiging voor de jobstudenten van 21 jaar en ouder;
- De jobstudenten hebben dezelfde arbeidsvoorwaarden als de andere

personeelsleden. Zo hebben zij recht op een pro rata aantal vakantiedagen, gratis woon-werkverkeer met het openbaar vervoer enz.;

- Scholieren en studenten die deeltijds onderwijs volgen, komen eveneens in aanmerking voor een studentenjob;
- Jobstudenten moeten minimum 16 jaar zijn op het ogenblik van de aanwerving.

4. Jobstudenten bij Vlaamse lokale en provinciale besturen

Verwijzing:

- Omzendbrief 2006/06 dd. 2 juni 2006

In een omzendbrief, gericht aan de lokale en provinciale besturen, vraagt de Vlaams Minister Marino Keulen om bij de aanwerving van jobstudenten alle jongeren gelijke kansen te bieden en het principe van gelijke toegang zoveel mogelijk toe te passen.

In de praktijk wordt vaak voorrang verleend aan de kinderen van personeelsleden. Hoewel de vakantiejob strikt gezien niet valt onder de openbare functies, waarvan artikel 10 en 11 van de Grondwet bepaalt dat zij voor de burgers gelijk toegankelijk moet zijn, wordt dus toch aanbevolen deze regel toe te passen.

5. Model arbeidsreglement in Vlaamse Overheid

Verwijzing:

- Snelinfo 2006/31 van 2 juni 2006, www2.vlaanderen.be

De Vlaamse Overheid laat weten dat er een model van arbeidsreglement in de maak is dat alle entiteiten van de Vlaamse Overheid kunnen gebruiken als leidraad bij het opstellen van hun eigen arbeidsreglement.

Dit model werd op 2 juni 2006 goedgekeurd door de Vlaamse Regering en moet nu nog worden besproken door het Sectorcomité XVIII.

6. Eén gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk in de Vlaamse Overheid

Verwijzing:

- Snelinfo 2006/33 van 12 juni 2006, www2.vlaanderen.be

De Vlaamse Regering heeft beslist dat er één gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk komt.

Deze dienst is de opvolger van de huidige interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk en zal werken

voor de 13 departementen, de IVA's zonder rechtspersoonlijkheid en de kabinetten.

De IVA's met rechtspersoonlijkheid en de EVA's kunnen zich, indien gewenst, hierbij aansluiten.

Ontwerp van programmawet : overzicht sociaal luik

De belangrijkste wijzigingen die hierin worden opgenomen zijn:

1. Solidariteitsbijdrage bedrijfsvoertuigen.
2. Nieuwe bijdragevermindering jonge werknemers & inwerkingtreding modaliteiten negatieve bijdrage.

Verwijzing:

- RSZ - Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2006, nr. 3.3.268.
- Ontwerp programmawet juli 2006.
- K.B. 15 maart 1968, B.S., 28 maart 1968, p. 3263.
- Easypay News april 2006.

1. Solidariteitsbijdrage bedrijfsvoertuigen

1.1. Sanctie bij geen of foutieve aangifte bedrijfsvoertuigen

De werkgevers krijgen tot 30 juni 2006 de tijd om zich met de solidariteitsbijdrage bedrijfsvoertuigen in orde te stellen.

Bij niet tijdig doorvoeren van de juiste aangifte zal er retroactief vanaf 1 januari 2005 een verdubbeling van de normaal verschuldigde bijdrage worden aangerekend.

Het gaat dus om een nieuwe burgerlijke sanctie die van toepassing is op alle werkgevers die verzuimd zouden hebben om één of meerdere voertuigen onderworpen aan de solidariteitsbijdrage aan te geven of die een foutieve aangifte hebben gedaan.

Om deze sancties te ontlopen is wel vereist dat tegen uiterlijk 30 juni 2006:

- de (juiste) aangifte van de onderworpen voertuigen gebeurt en
- de verschuldigde bijdragen gestort worden.

1.2. Definiëring begrip "werknemer"

Om elke discussie te vermijden over wie de CO2-bijdrage verschuldigd is, wordt het toepassingsgebied ivm het begrip "werknemer" verduidelijkt:

Onder "werknemer" verstaat men:

- personen die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst;
- leerlingen;
- personen die in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst werken, zoals studenten en ambtenaren.

Inwerkingtreding:

met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2005.

2. Nieuwe doelgroepvermindering voor jongeren van 19 tot 30 jaar en cumul met doelgroepvermindering laaggeschoolden

Om de tewerkstellingsgraad van de jongeren te verhogen, had het Generatiepact voorzien in een nieuwe doelgroepvermindering voor jonge werknemers van 19 tot 29 jaar met een laag loon.

De programmawet wijzigt de bepalingen van het Generatiepact op 2 vlakken.

(Zie ook Generatiepact:stand van zaken-1.1.)

2.1. Wijziging m.b.t. leeftijd

Oorspronkelijk was voorzien dat deze doelgroepvermindering zou toegekend worden tot op de laatste dag van het kalenderjaar waarin de jonge werknemer nog geen 29 jaar was geworden (m.a.w. tot 31/12 van het jaar waarin de jongere 28 jaar is geworden).

Nu wordt deze bovenste leeftijdsgrens echter aangepast. Deze doelgroepvermindering zal blijven gelden tot de

laatste dag van het kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin de jongere 30 jaar wordt.

Inwerkingtreding:
1 juli 2006.

2.2. Uitstel jongerenbonus

Er was ook voorzien dat deze doelgroepvermindering voor jongeren van 19 tot 30 jaar kon gecumuleerd worden met de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jonge werknemers met een startbaankaart en dat er als gevolg van deze cumul negatieve RSZ - bijdragen zouden mogelijk worden (de zogenaamde jongerenbonus).

De inwerkingtreding daarvan wordt echter verschoven van 1 juli 2006 naar 1 januari 2007.

Wetsontwerp houdende diverse bepalingen

Het wetsontwerp houdende diverse bepalingen dat op 31 mei 2006 door de regering in de Kamer der Volksvertegenwoordigers werd ingediend stelt onder meer volgende belangwekkende items in het vooruitzicht:

1. Vermeerdering van de niet voor beslag of overdracht vatbare bedragen voor kind(eren) ten laste.
2. Uitbreiding van het moederschapsverlof.
3. Wijzigingen aan de Wet betreffende de arbeidsinspectie.
4. Telewerk.

Verwijzing :

- Wetsontwerp houdende diverse bepalingen juli 2006.
- Wet 16 november 1972, B.S., 8 december 1972, p. 13647.
- Wet 24 maart 2000, B.S., 4 mei 2000, p. 14045.
- Wet 3 juli 1978, B.S., 22 augustus 1978, p. 9277.
- CAO nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk.

1. Vermeerdering van de niet voor beslag of overdracht vatbare bedragen voor kind(eren) ten laste

1.1. Inleiding

De wet van 24 maart 2000 voorzag in een verhoging van 50 EUR per kind ten laste van de drempels van de niet voor beslag of overdracht vatbare drempelbedragen. Tot op heden kon deze verhoging niet worden toegepast omdat het model voor de aangifte voor kind(eren) ten laste nog niet was bekendgemaakt door de Minister van Justitie.

1.2. Wijzigingen

- Een eerste wijziging bepaalt dat het bedrag dat aan de schuldeiser toekomt verminderd zal worden met 50 EUR (56 EUR per 1/1/2006 geïndexeerd bedrag) per kind ten laste in plaats van de drempelbedragen te verhogen.

- In geval van betwisting van de verhoging kind(eren) ten laste tussen de werknemer en de schuldeiser, dat wordt voorgelegd aan de beslagrechter of de vrederechter, moet de werkgever dit verhoogde bedrag

in zijn handen (werkgever) onbeschikbaar maken.

- Vanaf de inwerkingtreding is de verhoging voor kind(eren) ten laste niet enkel van toepassing op nieuwe loonbeslagen en loonsoverdrachten maar ook op de gevolgen van de voorheen al uitgevoerde beslagen en overdrachten. In de praktijk betekent dit dat de werkgever de werknemer op de hoogte moet brengen van de mogelijkheid die deze heeft om van de verhoging kind(eren) ten laste gebruik te maken.

Op zijn beurt kan de werknemer dan aangifte doen van zijn kinderlast. Hij doet de aangifte bij zijn werkgever tegen ontvangstbewijs en bezorgt tevens een kopie van de aangifte aan de schuldeiser.

De werkgever moet de verhoging kind(eren) ten laste toepassen vanaf de maand die volgt op de ontvangst van deze aangifte.

1.3. Uitgewerkt voorbeeld

We berekenen, zoals in het verleden, het voor beslag of overdracht vatbaar gedeelte van het loon.

Een werknemer verdient netto 1500 EUR en heeft 2 kinderen ten laste.

Volgens de gangbare regels kan beslag worden gelegd op 408,69 EUR.

Hij houdt dus netto 1091,31 EUR over.

Met deze nieuwe regel zal hij echter (2 x 56) 112 EUR meer over houden.

M.a.w. $1091,31 + 112 = 1203,31$ EUR.

Inwerkingtreding:

2 maanden na de bekendmaking in het B.S. van het aangifteformulier voor kind(eren) ten laste, waarvan het model vastgelegd zal worden in een M.B. door de Minister van Justitie.

2. Uitbreiding van het moederschapsverlof

Met deze bepaling geeft men uitvoering aan een eerder genomen beslissing i.v.m. de verlenging van het moederschapsverlof in het geval van een moeilijke zwangerschap.

De periode van het postnataal verlof kan met een week verlengd worden wanneer de werkneemster gedurende de volledige periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de dag van de bevalling (of de achtste week in het geval van een meerling), ongeschikt was om te werken wegens

ziekte of ongeval. Met ziekte veronderstelt men elke lichamelijke of psychische aandoening die het de werkneemster onmogelijk maakt om de arbeid die gewoonlijk wordt verricht verder uit te oefenen. Deze verlenging zal echter wel moeten worden aangevraagd door de werkneemster zelf.

Inwerkingtreding:

voor bevallingen vanaf 1 september 2006.

3. Wijzigingen aan de Wet betreffende de arbeidsinspectie

De wet op de arbeidsinspectie wordt op een aantal fundamentele punten gewijzigd. Hierna zetten we de voornaamste wijzigingen in de kijker.

3.1. Toekenning van actieve opsporings- en onderzoeksbevoegdheid

Vroeger konden de sociaal inspecteurs zich alle boeken, registers, documenten of gelijk welke andere informatiedragers met sociale informatie laten voorleggen of zich kopies laten verstrekken door de werkgever of tegen ontvangstbewijs in beslag nemen.

Met deze wetswijziging wil de wetgever tegemoet komen aan de rechtspraak van het Hof van Cassatie en het EHRM.

Deze verzetten zich immers tegen het feit dat een "beschuldigde" zou gedwongen worden om mee te werken aan zijn eigen inbeschuldigingstelling, doordat de toezichthoudende overheid zijn veroordeling zou kunnen uitlokken om bepaalde

stukken te bekomen waarvan ze het bestaan vermoeden, zonder er zekerheid over te hebben.

Daarom wordt er nu geopteerd om de bevoegdheid van de sociaal inspecteurs op de werkplaatsen en op andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn te wijzigen. Ze zullen nu actief de informatiedragers kunnen opsporen en onderzoeken, die de wetgeving aan de werkgever oplegt bij te houden of te bewaren op de plaatsen die aan het toezicht van de sociaal inspecteurs zijn onderworpen.

3.2. Aanpassing van de wet aan de technologische evolutie

De sociaal inspecteurs mogen voortaan ook alle gegevens opsporen die toegankelijk zijn via informaticasystemen of via eender welk elektronisch apparaat.

3.3. Toekenning van hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie aan sommige sociaal inspecteurs

Over welke sociaal inspecteurs gaat het? Het betreft de sociaal inspecteurs die vallen onder de arbeidsinspectiewet, m.a.w. de arbeidsinspecteurs, inspecteurs RSZ, inspecteurs RVA, en de inspecteurs sociale verzorging.

Sommige van deze sociaal inspecteurs zullen door de Koning worden gemachtigd om de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings en arbeidsauditeur te bekleden met het oog om hen in staat te stellen bepaalde handelingen te verrichten die zijn voorgeschreven door het Wetboek van strafvordering. Het betreft hier meer bepaald handelingen ter bestrijding van de informaticacriminaliteit. Vele werkgevers

slaan immers allerlei sociale gegevens op in hun informaticasysteem. In hun hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie kunnen zij tevens gemachtigd worden om de bevelen van de onderzoeksrechter uit te voeren.

3.4. Meedelen van inlichtingen

Indien zij het nodig achten, kunnen zij de inlichtingen die zij tijdens hun onderzoek hebben ingewonnen meedelen aan de meewerkende instellingen van de Sociale Zekerheid, aan de sociaal inspecteurs van de andere inspectiediensten, alsook aan alle andere ambtenaren belast met het toezicht op andere wetgevingen. Zij worden echter verplicht deze inlichtingen mee te delen indien deze ambtenaren of instellingen hierom verzoeken.

Inwerkingtreding:
10 dagen na verschijning van deze wet in het B.S.

4. Telewerk

CAO nr. 85 handelt over telewerkers. Terwijl Titel VI van de arbeids-overeenkomstenwet handelt over de tewerkstelling van huisarbeiders.

Door de aard van het werk is een telewerker meestal een bediende.

4.1. Definitie van huisarbeid

De arbeidsovereenkomst van de huisarbeider is een overeenkomst waarmee de werknemer zich ertoe verbindt thuis of op een andere plaats werk te verrichten zonder dat hij onder de directe controle staat van zijn werkgever.

4.3. Wetswijziging vermijdt verwarring

Om overlapping en verwarring tussen beide te vermijden, was het noodzakelijk om de arbeidsovereenkomstenwet aan te passen.

In dit wetsontwerp wordt uitdrukkelijk opgenomen dat de bijzondere voorwaarden inzake thuisarbeid niet van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied van CAO nr. 85 ivm telewerk vallen.

4.2. Definitie van telewerk

Telewerk is een vorm van uitvoering van werk op regelmatige basis buiten de bedrijfslocatie (b.v. in de woning van de werknemer of in een door hem gekozen plaats) met behulp van de informatie-technologie.

Inwerkingtreding:
de dag waarop deze wet in het B.S. wordt bekendgemaakt.

Easy-services: BEA

Budget voor Economisch Advies (Ondernemerschapsportefeuille)

1. Algemeen

KMO's in Vlaanderen konden in het verleden een beroep doen op een viertal soorten cheques ter financiering van opleidingen en advies, zijnde de opleidingscheques, de adviescheques, de DNA-cheques en de Gratis-Opstart-cheques. Evaluatie van de diverse systemen toonde echter inefficiëntie en misbruik aan. De Vlaamse Regering

besloot om vanaf 2006 de bestaande cheques te laten samensmelten in een nieuw instrument, de elektronische ondernemerschapsportefeuille BEA. Een eenvoudig geïntegreerd, transparant systeem waarmee iedere KMO via elektronische weg een aantal diensten kan aankopen.

2. Wie komt in aanmerking voor een tussenkomst?

- De KMO's (max. 249 werknemers, max. 40 miljoen EURO jaaromzet) die gevestigd zijn in het Vlaamse Gewest.
- Met een activiteit die voorkomt op de lijst van welbepaalde NACE-Codes.

3. Wie komt niet in aanmerking voor een tussenkomst?

- VZW's

4. Voor welke dienstverlening kan een tussenkomst verkregen worden?

Ondernemerschapsbevorderende:

- opleidingen
- advies
- mentorschap
- kennis

5. Hoeveel bedraagt de tussenkomst voor de KMO?

- De tussenkomst van de Vlaamse Overheid bedraagt 35% van de zuivere opleidings- en of advieskost (excl. BTW, catering, transportkosten).
 - Per drie kalenderjaren bedraagt de totale overheidssteun maximum 5.000 EUR.
 - Om te vermijden dat één van de diensten overbevraagd wordt, wordt slechts 2.500 EUR per dienstverlening toegestaan.
- Belangrijke opmerkingen:
- Een project bedraagt minimum 100 EUR.
 - De KMO dient elk project (65%) voor te financieren, met een maximum van 1.950 EUR.

- **De ondernemerschapportefeuille kan enkel aangevuld worden tijdens het kalenderjaar waarin hij geopend is.**
- Opleidingen en advies voortvloeiend uit een wettelijke verplichting zijn niet financierbaar door middel van de ondernemerschapportefeuille.
- Indien de tussenkomst wordt aangewend voor zowel opleidingen als advies, mogen de opleidingsverstrekker en de adviesverlener niet dezelfde zijn.

Voorbeeld

Een KMO zal dus bijvoorbeeld een portefeuille kunnen vullen voor 2.500 EUR aan opleidingssubsidie en voor 2.500 EUR aan adviessubsidie. Voor elk van beide diensten zal de KMO voor 7.500 EUR aan diensten kunnen aankopen, waarvan per dienst 5.000 EUR zelf gefinancierd dient te worden.

6. Hoe kan tussenkomst verkregen worden?

- Er worden een login en paswoord verkregen via de site www.vlaanderen.be/actieplannen
- De ondernemerschapportefeuille wordt geopend.
- De opleidingsinschrijvingen en/of opleidingsraamovereenkomsten worden verricht bij een erkend opleidingsverstrekker (Easy-Services) of er wordt een overeenkomst afgesloten met een erkend adviesverstrekker.
- Er wordt binnen de 10 dagen na inschrijving en of afsluiten van de overeenkomst een projectaanvraag geregistreerd via de site www.beaweb.be.
- De Vlaamse Administratie onderzoekt of de aanvraag voldoet aan alle voorwaarden. In geval van een positief antwoord van de Vlaamse Administratie dient u binnen de 14 dagen na bevestiging van de opleidingsverstrekker of adviesverlener 65% (max. 1.950 EUR) aan de ondernemingsportefeuille te storten. De Vlaamse Overheid stort op haar beurt de subsidie van 35%.

7. Wat raadt EASYPAY Group aan?

- Indien u nog opleidingen en of advies voor 2006 wenst te financieren dmv van de ondernemerschapportefeuille, dient u best zo vlug mogelijk die opleidingen/advies te registeren. Dit gezien de steunmaatregel geldt 'tot uitputting van het budget'.
 - Hou er echter rekening mee dat u uw portefeuille enkel kan aanvullen in het kalenderjaar dat deze geopend is en dit voor de 4 verschillende dienstverleningen (opleidingen, advies, mentor-schap, kennis).
 - Met de EASYPAY Group kunnen raamovereenkomsten (lopend over 1, 2 of 3 jaar) afgesloten worden, waarin vastgelegd wordt dat gedurende een door u gewenste periode (max. 3 jaar) een tot op heden nog niet bepaald aanbod van ondernemerschapsbevorderende opleidingen of advies wordt verstrekt. Zodoende kan u uw ondernemerschapportefeuille maximaal benutten.
- Wenst u informatie over de ondernemerschapportefeuille, dan kan u terecht bij de Administratie van de Vlaamse Overheid op de site www.beaweb.be of bea@overheid.be
- Wenst u informatie over hoe u de dienstverlening van de EASYPAY Group kan financieren dmv de ondernemerschapportefeuille, of over de mogelijkheid tot raamovereenkomsten gespreid over drie jaar, contacteer Nadine Degrande, nadine.degrande@easypay.be.

Wist u dat ... ?

Wist u dat ... EASYPLAN het gebruiksinstrument is om personeelsdossiers op een vlotte manier bij te houden, zonder kasten vol met mappen. Dit o.a. dankzij het documentbeheer waarbij U ingescande documenten, word-documenten,... kunt koppelen aan het elektronisch dossier.

Via de module opleidingen kunt U het beheer regelen van inschrijvingen, organisatie van interne/ externe cursussen en kostprijsberekeningen.

Daarnaast bespaart U veel werk met de module recruitering. Deze module stelt u in staat om gegevens via e-recruitment te laten ingeven door de sollicitant zelf. Deze gegevens worden bij aanwerving automatisch (na controle) overgenomen in het personeelsdossier. U dient dus enkel nog de specifieke gegevens aan te vullen. In deze module is ook kostprijsberekening opgenomen.

Verder zijn er over het volledige pakket lijsten, statistieken en exports voorzien om de werking van de personeelsdienst te vereenvoudigen en rapportering naar andere diensten vlot te laten verlopen.

Wist u dat ... EASYPAY een volledige webversie heeft waarbij U de loonsverwerking en de resultaten van de loonsverwerking kunt uitvoeren via het internet en/of via het intranet. Bovendien heeft U de mogelijkheid om deze gegevens ter beschikking te stellen per werknemer.

Interesse voor de webversie EASYPAY ? Hiervoor kan u steeds terecht bij onze commerciële dienst op het nr. 051/48.69.68 of via e-mail op sales@easypay.be.

Wist u dat ... EASYTIME dankzij de handige planningstool TIMEPLANNER ook oplossingen kan bieden voor personeelsbezetting en tijdsregistratie per dienst in flexibele werkomgevingen ?

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 .
Kijk gerust ook even op onze website www.easypay.be (evenementen) voor meer informatie.

Wist u dat... SSE vzw, het erkend sociaal secretariaat van de Groep Easypay, dit jaar 10 jaar bestaat als erkend sociaal secretariaat. In de voorbije jaren werd het kantorennetwerk van SSE vzw uitgebreid met vestigingen in diverse provincies :

- West-Vlaanderen : Nijverheidsstraat 16 te 8760 Meulebeke;
- Oost-Vlaanderen : Handel en Ambacht, Hoogstraat 13 te 9000 Gent;
- Brabant : Anspachlaan 111 B4 te 1000 Brussel en Kolonel Bourgstraat 113 te 1140 Brussel;
- Limburg : Geraetsstraat 18/3 te 3500 Hasselt;
- Luik : Rue du Palais 56 te 4000 Luik.

SSE vzw biedt diverse flexibele samenwerkingsvormen aan : klanten kunnen kiezen om hun volledige loonadministratie (full service), het gedeelte bruto-nettoberekeningen en de aangiften (out-sourcing) of louter de aangiften aan de officiële instanties (co-sourcing) uit te besteden aan SSE vzw.

Meer info kan bekomen worden op het nummer 051/48.69.68 of via mail: info@easypay.be.