



N | E | W | S

Juli 2010



Inhoudsopgave

Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het tweede kwartaal – DmfA 2/2010.....	4
1 RSZ-bijdragen	4
2 RSZ-verminderingen.....	6
3 DmfA aangifte.....	6
4 Andere.....	7
Nieuwigheden op RSZPPO vlak tijdens het tweede kwartaal – DmfAPPL 2/2010 ...	9
1 RSZ-bijdragen	9
2 RSZ-verminderingen.....	11
3 DmfAPPL aangifte.....	14
4 Andere.....	16
Nieuwigheden op fiscaal vlak tijdens het tweede kwartaal 2010.....	17
1 Nieuwe administratieve boete bedrijfsvoorheffing	17
2 Federale jobkorting mei 2010	17
3 Reparatie-KB past het KB/WIB aan	17
4 Opzeggingsvergoeding: richtlijnen m.b.t. de fiscale fiches.....	18
5 Fiscus volgt RSZ m.b.t. de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen	19
6 Dienstreizen met eigen wagen: aangepast bedrag	19
Nieuwigheden op sociaal vlak tijdens het tweede kwartaal 2010	20
1 Wet houdende diverse bepalingen.....	20
2 Crisismaatregelen: verlengingen en aanpassingen.....	20
3 Nieuwe Europese sociale zekerheidsregels vanaf 1 mei 2010.....	21
4 Forfaitaire verblijfsvergoedingen voor werkopdrachten in het buitenland vanaf 1 april 2010	22
5 Premie voor 50-plussers bij overstap naar licht(er) werk vanaf 1 mei 2010	22
6 Bouwsector: 180 overuren bij goed weer of intense bouwactiviteit.....	22
7 Alcohol- en drugsbeleid in de onderneming vanaf 1 april 2010.....	22
8 Werkgever strafrechtelijk verantwoordelijk voor overtredingen rookverbod in de onderneming	23
9 Nieuwe verplichte vermeldingen in CAO's.....	23
10 Dubbeltelling inzake startbaanverplichting: 2 nieuwe categorieën vanaf 1 april 2010	23
11 Wijzigingen aan de Vlaamse overbruggingspremie	24
Nieuwigheden bij overheid tijdens het tweede kwartaal 2010	25
1 Algemeen	25
2 Federale overheid.....	25
3 Vlaamse overheid.....	28
4 Lokale overheid	28

Wordt verwacht	30
1 Capelo – Elektronische loopbaan overheid.....	30
2 Verder op de agenda.....	30
Wist u dat?	31

De EASYPAY News geeft u een overzicht van de nieuwigheden op sociaal vlak, alsook enkele verduidelijkingen omtrent bepaalde actuele onderwerpen. De omvang van deze publicatie laat echter niet toe alle onderwerpen in detail te behandelen. Voor een meer uitgebreide toelichting betreffende deze onderwerpen kan u terecht op onze vernieuwde opleiding "**Actualiteit: een terugblik, een vooruitblik**", tot voor kort bekend als de opleiding "**Trimestriële update**".

Deze vindt plaats op onderstaande data:

Donderdag 15 juli 2010 (Nederlandstalig)

Van 9u00 tot 12u00

Stadhuis Gent

9000 GENT

Donderdag 15 juli 2010 (Franstalig)

Van 13u30 tot 16u30

Gebouwen SSE-groupe l'ENTRAIDE

Rue Colonel Bourg 113

1140 Bruxelles

Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via onderstaande link:

http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/nl_BE/training_calendar/

Info

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 functionele brochure van de update "REL 1006W DmfA 22010 DmfAPPL 22010 en DIMONA NEW".

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

Afsluitingsdatum:

30.06.2010

Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het tweede kwartaal – DmfA 2/2010

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste RSZ-nieuwigheden voor het kwartaal 2/2010. Volgende topics worden hieronder verder behandeld:

- RSZ-bijdragen
- RSZ-verminderingen
- DmfA aangifte
- Andere

1 RSZ-bijdragen

1.1 Basisbijdragen: ongewijzigd

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 3.2.201.

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

1.2 Wijziging bijdragen conventioneel brugpensioen en pseudo-brugpensioen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 4.2.501, 4.2.601, 4.5.101 – 531.
- [Nieuwsflash van 23 april 2010](#).
- Easypay News april 2010, Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het eerste kwartaal – DMFA 1/2010.
- KB 29 maart 2010 tot uitvoering van het hoofdstuk 6 van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), betreffende socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op invaliditeitsuitkeringen, *BS* 31 maart 2010, 19703.

Zoals reeds in de vorige Easypay News vermeld, is de nieuwe bijdrageregeling inzake brugpensioen en pseudo-brugpensioen in werking getreden op 1 april 2010. De twee forfaitaire werkgeversbijdragen, met name de bijzondere bijdrage voor de RVP en de bijzondere compenserende (hoofdelijke) bijdrage voor de RSZ, worden samengevoegd in één procentuele bijdrage. Het percentage hangt af van verschillende factoren:

- Er wordt een onderscheid gemaakt tussen lopende en nieuwe brugpensioenen;
- De percentages verschillen voor ondernemingen uit de profit- en non-profitsector;
- Voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering zijn afwijkende percentages van toepassing.

Ook de werknemersinhoudingen ten voordele van de RVA en de RVP worden samengevoegd tot één procentuele inhouding welke wordt geïnd door de RSZ.

In een bijlage van deze Easypay News wordt de nieuwe regeling uitgebreid behandeld.

Via de website van de Easypay Group kan de [cursus brugpensioen](#) worden aangekocht. Deze cursus behandelt naast de nieuwe bijdrageregeling alle andere facetten die te maken hebben met brugpensioen,

pseudo-brugpensioen en halftijds brugpensioen, zoals de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, de fiscale behandeling, toegelaten arbeid, praktische formaliteiten, enz.

1.3 Verhoging bedrag vrijgestelde fietsvergoeding

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 3.1.331.
- [Nieuwsflash van 5 maart 2010](#).
- Easypay News april 2010, Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het eerste kwartaal – DMFA 1/2010.
- KB 3 februari 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 3 maart 2010, 13677.

De fietsvergoeding is vanaf 1 januari 2010 vrijgesteld van RSZ-bijdragen tot een maximum van 0,20 EUR per km (voorheen: 0,15 EUR per km). De RSZ-onderrichtingen werden echter nu pas aangepast.

1.4 Verduidelijking RSZ-voorschotten

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 2.1.403 en 2.1.409.
- Easypay News april 2010, Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het eerste kwartaal – DMFA 1/2010.
- [Nieuwsflash van 5 februari 2010](#); [Nieuwsflash van 19 februari 2010](#).
- KB 22 januari 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en het koninklijk besluit van 27 december 2007 tot uitvoering van de artikelen 400, 401, 403, 404 en 406 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 28 januari 2010, 3813.

De RSZ zet een tekstuele fout recht met betrekking tot de RSZ-voorschotten. Aangezien het refertekwartaal sinds 1 januari 2010 gewijzigd is van kwartaal -1 naar kwartaal -2, moeten de voorschotten niet meer uiterlijk de 5de dag van de 2de, 3de en 4de maand die "op dat kwartaal volgt" worden betaald, maar op de 5de dag van de 2de en 3de maand van het lopende kwartaal en op de 5de dag van de maand die volgt op het lopend kwartaal.

De RSZ laat ook nog weten dat de sancties die gelden bij de incorrecte betaling van de procentuele voorschotten, niet van toepassing zijn op de forfaitaire voorschotten in de bouwsector.

1.5 Verduidelijking met fooien bezoldigden

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, 3.2.306.

De RSZ verduidelijkt dat wanneer het loon van de arbeider tegelijk bestaat uit fooien of bedieningsgeld en bedragen of voordelen verschuldigd door de werkgever, de bijdragen worden berekend:

- ofwel op forfaitaire basis, d.w.z. op het bedrag vastgesteld volgens de hierboven uiteengezette regel voor werknemers die uitsluitend met fooien of dienstgeld worden betaald, indien dit bedrag ten minste gelijk is aan 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever;
- ofwel op 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever, met uitsluiting van de fooien of het bedieningsgeld, indien dit bedrag hoger is dan het bedrag dat wordt vastgesteld voor werknemers die uitsluitend met fooien of bedieningsgeld worden betaald.

1.6 Geen bijdragen op verzekering "premiëvrijstelling" in het kader van extra-legaal pensioen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 4.2.703.

Op extra-legale pensioenvoordelen is een bijzondere werkgeversbijdrage verschuldigd van 8,86% op alle bedragen die door de werkgever gestort werden om dit buitenwettelijk voordeel te financieren. Hierop gelden een aantal uitzonderingen.

Er wordt nu expliciet vermeld dat de vrijstelling ook geldt voor de bedragen betaald in het kader van een verzekering "premiëvrijstelling". Deze verzekering zorgt ervoor dat de premies voor de pensioenopbouw worden doorbetaald wanneer een verzekerde omwille van bepaalde omstandigheden (zoals bv. ziekte of ongeval) afwezig is. Immers, gedurende de arbeidsongeschiktheid worden de betalingen voor het aanvullend pensioen gedaan door de verzekeraar en niet door de werkgever.

Kiest de werkgever daarentegen ervoor om ook tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid zelf het pensioen van die werknemer verder op te bouwen, dan is de bijzondere bijdrage 8,86% uiteraard wel verplicht.

2 RSZ-verminderingen

2.1 Gewijzigde formaliteiten startbaanovereenkomst

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 5.2.1003 – 1006 – 1008 en 5.4.1302.
- [Nieuwsflash van 16 april 2010](#).
- KB 2 april 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, ter vereenvoudiging van de werkkaarten, BS 13 april 2010, 20975.

Aangezien de startbaankaart sinds 1 april 2010 werd vervangen door de werkkaart, werden de onderrichtingen aangepast aan de nieuwe reglementering.

Een uitvoerige bespreking hierover is terug te vinden in de [Nieuwsflash van 16 april 2010](#).

3 DmfA aangifte

3.1 Schrapting kosten eigen aan werkgever in looncode 20

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 6.1.403.

Gepensioneerden kunnen een rust- of overlevingspensioen cumuleren met een inkomen uit een beroepsactiviteit. Een bepaalde inkomensgrens mag echter niet worden overschreden.

De looncode 20 wordt enkel gebruikt voor gepensioneerden en dient om te controleren of de inkomensgrens al dan niet werd overschreden.

Aangezien kosten eigen aan de werkgever geen deel uitmaken van de inkomsten waarmee rekening wordt gehouden voor de cumulatie, moeten deze niet (meer) worden aangegeven met de looncode 20.

3.2 Code arbeidstijd 30: omzichtig te gebruiken

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 6.1.511.

De RSZ benadrukt dat de code arbeidstijd 30, welke de restcategorie vertegenwoordigt, met omzichtigheid moet gebruikt worden, aangezien het gebruik van deze code gevolgen kan hebben op de rechten inzake sociale zekerheid.

Ze mag in geen geval gebruikt worden voor werknemers die overstappen van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling. In dat geval dient men een nieuwe tewerkstellingslijn te beginnen en moet men de werknemer aangeven als een deeltijdse werknemer. Dit dient ook te gebeuren wanneer het slechts om een korte periode gaat.

4 Andere

4.1 Re-engineering Dimona: Dimona in een nieuw kleedje

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, 2.1.601 – 2.1.620.

In de loop van 2010 wordt DIMONA in een nieuw kleedje gestoken. De eerste technische aanpassingen zijn een feit, waardoor een actualisering van de onderrichtingen noodzakelijk was.

Aangezien de aanpassingen van technische aard zijn, worden ze hier niet verder behandeld. Meer informatie is terug te vinden in de functionele brochure m.b.t. DmfA 2/2010 en Dimona New.

4.2 Nieuwe toepassing voor identificatie van de werkgever bij de RSZ: "Wide"

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, 2.1.201 – 2.1.203.

Elke werkgever die voor het eerst werknemers aanwerft, moet dit aan de RSZ meedelen om de toekenning van zijn hoedanigheid van werkgever te bekomen. Tot voort kort startte er automatisch een procedure voor de inschrijving als nieuwe werkgever door het aangeven van een eerste DIMONA in dienst. De werkgever ontving vervolgens een vragenlijst van de RSZ, welke hij moest invullen en terugsturen. Op basis van deze lijst werden het kengetal en het stamnummer toegekend.

Vanaf nu (lees: vanaf de toepassing van "DIMONA new") verloopt de identificatie van de nieuwe werkgever anders. Vooraleer de nieuwe werkgever een eerste DIMONA in dienst kan aangeven, moet hij beschikken over een voorlopig RSZ-nummer. Dit bekomt hij door de identificatieprocedure "Wide" (Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs) te volgen, die beschikbaar is op de portaal-site.

Dit kan op twee manieren:

4.2.1 Identificatie door werkgever zelf

Ofwel vult de nieuwe werkgever zelf de vragenlijst via de toepassing "Wide" in. Op het einde van de toepassing wordt een voorlopig RSZ-nummer toegekend en wordt gevraagd om een document af te printen en op te sturen naar de RSZ.

De werkgever ontvangt een brief van de RSZ met daarin:

- het definitieve RSZ-nummer;

- de NACE-code (nomenclatuur van de economische activiteiten in de Europese Gemeenschap), een omschrijving van de activiteit(en) van de onderneming;
- de toegekende werkgeverscategorie(ën).

Het erkend sociaal secretariaat van de werkgever ontvangt een elektronische versie van deze brief.

4.2.2 Identificatie door erkend sociaal secretariaat

Ofwel vervult het erkend sociaal secretariaat deze taak. Dit gebeurt via de beveiligde toepassing op de website van de RSZ. Men heeft hiervoor geen procuratie nodig, maar wel een login en paswoord. Wanneer het erkend sociaal secretariaat de identificatie van de nieuwe werkgever op zich neemt, moeten geen papieren meer worden opgestuurd naar de RSZ.

Opmerking:


Op dit moment is een overgangsfase van toepassing, waarbij men zowel via de oude DIMONA (waardoor de oude procedure automatisch opstart) als via de nieuwe DIMONA (waardoor men eerst de identificatie moet doorlopen via "Wide") kan werken.

Meer info over de nieuwe toepassing "Wide" kan worden bekomen via het contactcenter Eranova op het nummer 02/511.51.51.

Nieuwigheden op RSZPPO vlak tijdens het tweede kwartaal – DmfAPPL 2/2010

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste RSZPPO-nieuwigheden voor het kwartaal 2/2010. Volgende topics worden hieronder verder behandeld:

- RSZ-bijdragen
- RSZ-verminderingen
- DmfAPPL aangifte
- Andere

 Deze rubriek is enkel van toepassing op de plaatselijke en provinciale besturen.

1 RSZ-bijdragen

1.1 Basisbijdragen: nieuwe bijzondere bijdrage arbeidsongevallen 0,02% voor sommige werknemers

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, 3.2.203 – 3.2.303 – 3.2.501.

Voor de meeste categorieën van werknemers zijn de percentages van de basisbijdragen van de RSZPPO ongewijzigd gebleven ten opzichte van het vorige kwartaal.

Voor de werknemers die onderworpen zijn aan de arbeidsongevallenregeling van de privé-sector echter, wordt de werkgeversbijdrage verhoogd met 0,02%. Dit geldt onder meer voor de onthaalouders, de kunstenaars en de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist.

Opgelet: de verhoging van de bijdrage is van toepassing vanaf 1 januari 2010.

1.2 Maaltijdcheques en bedrijfsrestaurant: overgangsmaatregel

Verwijzing:

- KB 13 februari 2009 tot wijziging van artikel 19, artikel 19bis en artikel 55, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 12 maart 2009, 21780.
- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 4.2.105.

Een maaltijdcheque kan gecombineerd worden met een bedrijfsrestaurant. Opdat de maaltijdcheque vrijgesteld zou blijven van RSZ-bijdragen, moet de maaltijd in het bedrijfsrestaurant ofwel tegen een minimale kostprijs worden verstrekt, ofwel met een volledige maaltijdcheque (ongeacht de prijs van de maaltijd) worden betaald.

Voor het bepalen van de normale kostprijs van een maaltijd, wordt de maximale tussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque in aanmerking genomen. Sinds 1 januari 2009 is dit bedrag gewijzigd van 4,91 EUR naar 5,91 EUR. Daarom wordt vanaf die datum de kostprijs van een maaltijd geacht minimum 5,91 EUR te bedragen.

Nu stelt men echter dat voor het overgangsjaar 2010 de kostprijs verondersteld wordt minimum 5,41 EUR te belopen. Pas vanaf 1 januari 2011 zal de kostprijs minstens 5,91 EUR moeten bedragen om de cumulatie met een maaltijdcheque mogelijk te maken.

1.3 Werkgeversbijdrage werkloosheid

Verwijzing:

- Art. 89 Wet 30 december 2009 houdende diverse bepalingen (I), *BS* 30 december 2009, 82925.
- KB 11 februari 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 oktober 2009 waarbij de referentieperiode en de wijze worden bepaald waarop het gemiddelde van de tijdens deze referentieperiode tewerkgestelde werknemers wordt berekend met het oog op de inning, door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, van de bijdragen bedoeld in de artikelen 58 en 60 van de wet van 26 juni 2002 tot sluiting van de ondernemingen, *BS* 24 maart 2010, 18581.
- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 4.3.402.
- Easypay News april 2010, Nieuwigheden op RSZPPO vlak tijdens het eerste kwartaal – DmfAPPL 1/2010.

In de vorige editie van de Easypay News werd reeds melding gemaakt dat de werkgeversbijdrage van 1,60% voortaan op dezelfde wijze berekend wordt als voor de werkgevers die onder de RSZ-reglementering ressorteren. De RSZPPO verduidelijkt nu in haar instructies wat met de referentieperiode wordt bedoeld en wie als werknemer moet worden beschouwd (contractuelen, leerlingen en vastbenoemden).

Daarbij stelt men dat personen van wie de tewerkstelling is geschorst wegens ziekte of ongeval, zwangerschaps- of bevallingsrust, gedeeltelijke of tijdelijke werkloosheid en wederoproeping onder de wapens, worden meegerekend. Werknemers in volledige loopbaanonderbreking daarentegen worden niet meegerekend.

Voor de nieuwe werkgever, nl. diegene die tijdens de referentieperiode gedurende één of meerdere kwartalen nog niet actief was en dus geen aangifte ingediend heeft, gebeurt de berekening van het gemiddelde uitsluitend op basis van de kwartalen waarvoor wel een aangifte werd ingediend. Indien de werkgever voor geen enkel kwartaal tijdens de referentieperiode een aangifte heeft overgemaakt, gebeurt de bepaling van het gemiddelde aan de hand van het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling plaatsvond na de referentieperiode.

1.4 Bijdragen op het conventioneel brugpensioen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 4.3.415.
- [Nieuwsflash van 23 april 2010](#).
- Easypay News april 2010, Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het eerste kwartaal – DMFA 1/2010.
- KB 29 maart 2010 tot uitvoering van het hoofdstuk 6 van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), betreffende socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op invaliditeitsuitkeringen, *BS* 31 maart 2010, 19703.

De nieuwe bijdrageregeling inzake brugpensioen en pseudo-brugpensioen is in werking getreden op 1 april 2010. Hoewel deze maatregel in principe enkel mogelijk is voor de werkgever van de privé-sector, kan een lokaal of provinciaal bestuur dat als een onderneming in herstructurering of een onderneming in moeilijkheden erkend werd en waarvoor door de Ministerraad of de Executieve een saneringsplan werd goedgekeurd, op zijn contractuele personeelsleden de brugpensioenregeling toepassen.

De voornaamste wijziging is dat de twee forfaitaire werkgeversbijdragen, met name de bijzondere bijdrage voor de RVP en de bijzondere compenserende (hoofdelijke) bijdrage voor de RSZ, worden samengevoegd in één procentuele bijdrage. Het percentage hangt af van verschillende factoren:

- Er wordt een onderscheid gemaakt tussen lopende en nieuwe brugpensioenen;
- De percentages verschillen voor ondernemingen uit de profit- en non-profitsector;
- Voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering zijn afwijkende percentages van toepassing.

Ook de werknemersinhoudingen ten voordele van de RVA en de RVP worden samengevoegd tot één procentuele inhouding welke wordt geïnd door de RSZ.

In een bijlage van deze Easypay News wordt de nieuwe regeling uitgebreid behandeld.

2 RSZ-verminderingen

2.1 Wijziging refertekwartaalloon herstructurering

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 5.1.202 – 5.2.702.
- KB 3 februari 2010 ter versterking van de bijdrageverminderingen in tijden van crisis tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van socialezekerheidsbijdragen, *BS* 16 februari 2010, 9384.

Zowel voor wat de doelgroepvermindering herstructurering betreft als voor de persoonlijke bijdragevermindering van de werknemer, geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2010 een verhoogd referteloan voor betrokkenen van minder dan 30 jaar.

2.1.1 Werknemersbijdragevermindering herstructurering

De betrokken werknemer bekommt een vermindering van persoonlijke RSZ-bijdragen onder bepaalde voorwaarden. Eén van die voorwaarden is dat het maandelijks brutoloon van de betrokkene niet meer is dan:

- 4.000 EUR voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar oud is;
- 2.010 EUR (voorheen: 1.956,90 EUR) voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar oud is.

2.1.2 Doelgroepvermindering herstructurering

Een werkgever kan de doelgroepvermindering voor herstructureringen slechts genieten indien het refertekwartaalloan van de in dienst genomen werknemer niet hoger is dan:

- 12.000 EUR als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar is;
- 6.030 EUR (voorheen: 5.870,71 EUR) als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar is.

2.2 Wijzigingen aan de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 5.2.204 - 5.2.206 – 5.2.207.
- [Nieuwsflash van 1 januari 2010](#).
- KB 1 februari 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden, met het oog op het vereenvoudigen van de administratieve procedure, *BS* 11 februari 2010, 8317.
- KB 21 december 2009 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden met het oog op het toekennen van een versterkte uitkering in tijden van crisis, *BS* 30 december 2009, 82363.

2.2.1 Berekening werkuitkering

Vanaf 1 april 2010 wordt de werkuitkering voor een deeltijdse werknemer niet meer geprorateerd volgens de contractueel wekelijks voorziene arbeidsduur, maar volgens het aantal gepresteerde uren in de kalendermaand waarvoor een loon verschuldigd is, gedeeld door 4 maal het wekelijkse uurrooster van een voltijdse werknemer. Ook voor de voltijder is de berekeningswijze aangepast, waarbij het bedrag afhangt van het aantal uren in de kalendermaand waarvoor een loon is verschuldigd, weliswaar niet geprorateerd volgens een deeltijdse breuk.

2.2.2 Tijdelijk versterkte werkuitkering

Voor de indienstnemingen gelegen in de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2011, gelden tijdelijk verhoogde werkuitkeringen. De werkuitkering kan tot 1.100 EUR bedragen, afhankelijk van de leeftijd, de duur van de inschrijving als werkzoekende, het al dan niet gebruik maken van dienstencheques, het hoogste diploma en de prestatiebreuk.

De precieze voorwaarden, het bedrag van de werkuitkering en de periode waarvoor de werkuitkering wordt toegekend, is terug te vinden in de [Nieuwsflash van 1 januari 2010](#).

2.2.3 Werkkaart

De werkkaart draagt als begindatum van geldigheid:

- Ofwel de datum waarop de aanvraag wordt ingediend (dit is wanneer de werkzoekende nog niet in dienst is genomen);
- Ofwel de datum van de indienstneming (dit is wanneer de werkzoekende wel reeds in dienst is genomen).

De werkkaart heeft voortaan een geldigheidsduur van zes maanden (voorheen drie maanden) en is verlengbaar met periodes van telkens zes maanden (voorheen drie maanden).

2.3 Wijzigingen aan de doelgroepvermindering jongeren

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 5.2.503 – 5.2.506.
- [Nieuwsflash van 19 februari 2010](#); [Nieuwsflash van 16 april 2010](#).
- KB 3 februari 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30-3-2001 tot uitvoering van de artikelen 26, 27, eerste lid, 2°, 30, 39, §1, en §4, tweede lid, 40, tweede lid, 40bis, tweede lid, 41, 43, tweede lid, en 47, §1, vijfde lid van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (I), *BS* 16 februari 2010, 9381.
- Ontwerp KB tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 32, §2, eerste lid, 33, §2, derde lid, 34, 39, §4, tweede lid, en §5, tweede lid, 42, §2, 46, eerste lid, 47, §4, eerste en vierde lid, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.
- Art. 13 – 18 Wet 30 december 2009 ter ondersteuning van de werkgelegenheid, *BS* 31 december 2009, 82966.
- KB 2 april 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24-12-2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen, ter vereenvoudiging van de werkkaarten, *BS* 13 april 2010, 20975.

2.3.1 Startbaanovereenkomst niet meer nodig

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt vanaf 1 april 2010 toegekend aan werkgevers die laaggeschoolde jongeren aanwerven die op de laatste dag van het kwartaal minder dan 26 jaar oud zijn. In tegenstelling tot vroeger moeten zij sinds 1 april 2010 niet meer ingeschreven zijn als werkzoekende. Bovendien wordt niet meer expliciet vermeld dat zij moeten verbonden zijn met een startbaanovereenkomst. Aangezien jongeren tot die leeftijd sowieso worden beschouwd als zijnde aangeworven met een startbaanovereenkomst, is een gewone arbeidsovereenkomst voldoende.

2.3.2 Formaliteiten bij aanvraag vrijstelling startbaanverplichting

De werkgever die stageplaatsen aanbiedt, kan onder bepaalde voorwaarden voor 1/3 vrijgesteld worden van de startbaanverplichting. Deze vrijstelling moet worden aangevraagd bij de Minister van Werk en kan worden toegekend voor een periode van maximum vier kwartalen.

Meer hierover is terug te vinden in de [Nieuwsflash van 19 februari 2010](#).

2.3.3 Startbaankaart wordt werkkaart

De startbaankaart wordt vanaf 1 april 2010 afgeschaft en vervangen door de werkkaart. De werkkaart attesteert dat de jonge werknemer in aanmerking komt voor de doelgroepvermindering jonge werknemer en kan ten vroegste bekomen worden vanaf 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt.

Is de jongere in dienst bij de werkgever vóór 1 januari van het jaar waarin hij 19 wordt, dan wordt 1 januari van het jaar waarin hij 19 wordt, beschouwd als de dag van indienstneming.

Tevens wordt nu in de onderrichtingen verduidelijkt dat de doelgroepvermindering eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere 26 wordt.

Meer hierover is terug te vinden in de [Nieuwsflash van 16 april 2010](#).

2.4 Wijziging doelgroepvermindering opleiders en begeleiders in het kader van herstructurering

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 5.2.703.
- KB 3 februari 2010 tot bevordering van de tewerkstelling van werkzoekenden, ontslagen in het kader van een herstructurering ten behoeve van onderwijs- en opleidingsinstellingen en openbare bemiddelingsdiensten, *BS* 16 februari 2010, 9386.

Een door de gemeenschap erkende provinciale of gemeentelijke onderwijsinstelling die een werknemer, ontslagen in het kader van een herstructurering in de privé-sector, in dienst neemt als opleider, kan onder bepaalde voorwaarden bijkomende voordelen genieten, nl. een ervaringsuitkering voor de werknemer en een bijdragevermindering voor de werkgever.

In de onderrichtingen worden een aantal verduidelijkingen gemaakt, meer bepaald:

- Het "kwartaal van indiensttreding" is het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingkaart voor het eerst bij de betrokken werkgever in dienst was;
- De doelgroepvermindering voor opleiders en begeleiders kan slechts toegekend worden indien de werknemer bij de aanvang van zijn tewerkstelling een ervaringsuitkering toegekend heeft gekregen;
- Voor de werknemers die op de dag van hun indiensttreding als opleider minstens 45 jaar zijn, kan de werkgever na het verstrijken van de eerste acht kwartalen waarin de doelgroepvermindering voor opleiders en begeleiders toegekend wordt, een doelgroepvermindering herstructurering genieten voor de acht volgende kwartalen voor zover de voorwaarde inzake het referteloon vervuld is;
- Aangezien de aangeworven opleider in het bezit is van een verminderingkaart herstructureringen, komt hij in aanmerking voor de vermindering van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen ten belope van 133,33 EUR per maand;
- De opleidingsovereenkomsten nemen in elk geval automatisch een einde op 1 januari 2014.

2.5 Wijziging doelgroepvermindering voor mentors

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 5.2.801.
- KB 3 februari 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, betreffende de mentors, *BS* 16 februari 2010, 9391.

In de vorige editie van de Easypay News werd reeds meegedeeld dat werkgevers met de FOD WASO een overeenkomst kunnen afsluiten om stages of opleidingen te organiseren, waarvoor mentors moesten worden aangeworven.

De RSZPPO verduidelijkt wat wordt verstaan onder de "opvolging verzekeren van stages" en "het instaan voor opleiding", nl. "de begeleiding gedurende minimaal 400 uren per jaar door een mentor van maximaal 5 personen".

De aanwerving van mentors geeft de werkgever recht op een doelgroepvermindering van 400 EUR per kwartaal en wordt toegekend gedurende de geldigheidsduur van de overeenkomst of maximaal vier kwartalen.

Het aantal mentors waarvoor de werkgever een vermindering kan aanvragen, is beperkt tot het laagste resultaat van de volgende breuken:

- het aantal leerlingen, leraren of cursisten / 5, waarbij de afronding gebeurt naar de hogere eenheid;
- het aantal uren opvolging of opleiding / 400, waarbij de afronding gebeurt naar een lagere eenheid.

Heeft de overeenkomst een duurtijd van minder dan twaalf maanden, dan is de deler gelijk aan 100 maal het aantal kwartalen binnen de duurtijd van de overeenkomst.

2.6 Verduidelijking werkverwijdering zwangere vrouwen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 5.3.406.

Sinds 1 januari 2010 ontvangen de lokale en provinciale besturen geen tussenkomst meer van het Fonds voor Beroepsziekten voor een zwangere werkneemster die tijdelijk verwijderd wordt van haar werkpost in een schadelijk arbeidsmilieu.

Voor de verwijderde vastbenoemde personeelsleden wordt de wedde doorbetaald door de werkgever. De wedde is onderworpen aan persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen.

Er wordt nu verduidelijkt dat aan de verwijderde contractuele personeelsleden een daguitkering wordt toegekend die gelijk is aan 78,237 % van het gemiddeld dagloon. Dit gebeurt door het RIZIV via het ziekenfonds. Deze daguitkering wordt toegekend voor de periode die valt tussen het begin van de zwangerschap en het begin van de zes weken die voorafgaan aan de vermoedelijke datum van de bevalling (acht weken bij meerlingen). De daguitkering is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Voor de gevallen van werkverwijdering wegens zwangerschap die zich vóór 1 januari 2010 voorgedaan hebben en die verband houden met een risico dat opgenomen is op de lijst van erkende beroepsziekten, blijft het Fonds voor Beroepsziekten de vergoeding verder ten laste nemen.

3 DmfAPPL aangifte

3.1 Dimona: niet voor beschermde lokale mandatarissen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 6.2.202.

Voor beschermde lokale mandatarissen is een DimonaPPL-aangifte niet vereist. Ze moeten daarentegen wel vermeld worden op de DmfAPPL.

3.2 Aangifte conventioneel brugpensioen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 6.3.304, 6.3.305 en 6.3.1101.

Het werknemerskengetal 771 wordt ingevoerd voor de aangifte van een bruggepensioneerde.

Om de aangifte van de bijdragen voor het conventioneel brugpensioen mogelijk te maken, werden onderstaande werknemerskengetallen bijdragen gecreëerd:

- 879 = bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde - degressief in functie van de leeftijd;
- 880 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde van de non-profitsector;
- 881 = bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde - vastgesteld op basis van de leeftijd bij de aanvang van het brugpensioen;
- 882 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;
- 884 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde tijdens een periode van erkenning als onderneming in herstructurering;
- 886 = persoonlijke inhouding voor een bruggepensioneerde.

De administratieve onderrichtingen vermelden tevens welke waarden moeten vermeld worden op het niveau "aanvullende vergoeding" en "aanvullende vergoeding – bijdragen". Aangezien dit een technische materie is, wordt dit niet verder behandeld in deze publicatie.

3.3 Verduidelijking nieuwe looncode 150

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 6.3.404.
- Easypay News april 2010, Nieuwigheden op RSZPPO vlak tijdens het eerste kwartaal – DmfAPPL 1/2010.

Er wordt verduidelijkt wanneer de geactiveerde uitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een contractuele werknemer in het kader van een tewerkstellingsmaatregel moet worden aangegeven met de looncode 150.

Met de looncode 150 worden aangegeven:

- de werkuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van het activaplan (inclusief activa-start en activa preventie- en veiligheidsbeleid);
- de integratieuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van een doorstromingsprogramma;
- de herinschakelingsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- de ervaringsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW voor de opleiders van een onderwijsinstelling die in dienst genomen werden na een ontslag ingevolge herstructurering in de privé-sector.

3.4 Nieuwe berekening voordeel bedrijfswagen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 6.3.409.
- [Nieuwsflash van 4 december 2009](#);
- KB 10 januari 2010 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de voordelen van alle aard (I), BS 15 januari 2010, 1672.

Vanaf 1 januari 2010 is het voordeel dat gepaard gaat met het privé-gebruik van een bedrijfswagen niet langer meer afhankelijk van de fiscale PK van de bedrijfswagen, maar van de CO₂-uitstoot en een brandstofafhankelijke CO₂-coëfficiënt.

In de onderrichtingen van dit kwartaal werd een tekstuele fout rechtgezet en verduidelijkt.

4 Andere

4.1 Besturen zonder personeel maar met bruggepensioneerden blijven aangesloten

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 2.2.301.

Een lokaal of provinciaal bestuur dat geen personeel meer in dienst heeft, maar als debiteur van de aanvullende vergoeding in het kader van het conventioneel brugpensioen bijdragen verschuldigd is aan de RSZPPO, blijft ingeschreven in het werkgeversrepertorium.

4.2 Voorafgaande aangifte monitoren voortaan elektronisch

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 3.3.301.

Vóór elke tewerkstelling van monitoren dient de werkgever hiervan aangifte te doen bij de Sociale Inspectie van FOD Sociale Zekerheid. Voortaan moet deze aangifte elektronisch gebeuren via de portaalsite van de sociale zekerheid. Ga hiervoor naar de portaalsite via www.sociale-zekerheid.be, klik op de rubriek "werkgevers RSZPPO" en dan op "artikel 17 – sportieve of sociaal culturele milieus".

4.3 Opnieuw verlenging deadline aanvraag tot aansluiting bij pool 2

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2de kwartaal 2010, nr. 1.3.802.

Het bestuur dat zijn personeel bij pool 2 (= het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen) wenst aan te sluiten, moet een aanvraag tot aansluiting bij de RSZPPO indienen met een ter post aangetekende brief. Voor het jaar 2010 moet de aanvraag vóór 30 april 2010 worden ingediend opdat de aansluiting uitwerking zou hebben op 1 januari 2010. De deadline werd met andere woorden opnieuw met 2 maanden verlengd.

Nieuwigheden op fiscaal vlak tijdens het tweede kwartaal 2010

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste fiscale nieuwigheden voor het kwartaal 2/2010. Volgende topics worden hieronder verder behandeld:

- Nieuwe administratieve boetes bedrijfsvoorheffing
- Federale jobkorting mei 2010
- Reparatie-KB: PC-privéplan
- Opzeggingsvergoeding: richtlijnen m.b.t. de fiscale fiches
- Fiscus volgt RSZ m.b.t. de niet-recurrente resultaatgerichte voordelen
- Dienstreizen met eigen wagen: aangepast bedrag

1 Nieuwe administratieve boete bedrijfsvoorheffing

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 11 juni 2010](#).
- Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (WIB 1992), art. 445 en 414.

Volgens de toepasselijke wettelijke bepalingen dient de bedrijfsvoorheffing te worden betaald binnen de 15 dagen na het verstrijken van de maand waarin de inkomsten betaald of toegekend worden. In de praktijk wordt deze termijn niet altijd gerespecteerd. De fiscale administratie heeft daarom beslist om vanaf juli 2010 sancties te voorzien voor schuldenaars die hun verplichtingen niet nakomen.

Meer informatie hierover is terug te vinden in onze [Nieuwsflash van 11 juni 2010](#).

2 Federale jobkorting mei 2010

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 9 april 2010](#).
- KB 6 april 2010 tot toekenning van een aanvullende vermindering van de bedrijfsvoorheffing voor beroepsinkomsten, BS 9 april 2010.

Met de bedrijfsvoorheffing van de bezoldigingen van de maand mei 2010 werd de federale jobkorting verrekend. Onze [Nieuwsflash van 9 april 2010](#) behandelt de verschillen met 2009 alsook de bedragen die van toepassing zijn in 2010.

3 Reparatie-KB past het KB/WIB aan

Verwijzing:

- KB 6 april 2010 tot wijziging van sommige bepalingen van het KB/WIB 1992, BS 13 april 2010, 20958.

In april 2010 werden enkele wijzigingen gepubliceerd omtrent sommige bepalingen van het KB/WIB 1992 in het Belgisch Staatsblad. Hieronder vindt u een kort overzicht.

3.1 PC-privéplan

De voorwaarden van het PC-privéplan werden versoepeld. Een plan moet niet meer opgemaakt worden. De werkgever moet enkel bekendmaken dat hij bereid is om tussen te komen in het geheel of in een deel van de aankoopprijs van een PC betaald door de werknemer. Die terugbetaling blijft vrijgesteld van belastingen in hoofde van de werknemer tot een bedrag van 555 EUR (geïndexeerd bedrag AJ 2010 en AJ 2011: 760 EUR).

Enkel werknemers met een jaarlijks bruto belastbaar inkomen van maximaal 21.600 EUR (geïndexeerd bedrag AJ 2010 en AJ 2011: 29.900 EUR) kunnen nog genieten van deze maatregel. Voorheen was geen inkomensgrens voorzien.

De aanbiedingen vóór 1 januari 2009 blijven onderworpen aan de oude regeling (vrijstelling voor tussenkomst tot 1.250 EUR).

De bepalingen rond het PC-privéplan treden in werking vanaf 1 januari 2009.

3.2 Andere wijzigingen

Volgende onderwerpen kwamen ook aan bod in het KB: vrijstelling voor bijkomend personeel dat voor technologisch potentieel, uitvoer en integrale kwaliteitszorg wordt tewerkgesteld in België, investeringsaftrek, vermindering voor energiebesparende uitgaven, voor passiehuizen en voor interesten die betrekking hebben op leningen ter financiering van energiebesparende uitgaven, vermindering voor uitgaven voor beveiliging van een privé-woning tegen inbraak en brand.

Deze maatregelen treden in werking op 23 april 2010.

4 Opzeggingsvergoeding: richtlijnen m.b.t. de fiscale fiches

Verwijzing:

- Bericht van de Administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit aan de werkgevers en aan de andere schuldenaars van aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen inkomsten, *BS* 15 april 2010, 21409.

Vanaf inkomstenjaar 2010 moeten alle opzeggingsvergoedingen op de fiscale fiches 281.10 en 281.20 vermeld worden onder de rubriek 'opzeggingsvergoeding'. Dit geldt voortaan ongeacht of de vergoeding meer dan 850 EUR bedraagt of niet.

4.1.1 Werknemers: fiche 281.10

Vroeger werd het bedrag van de opzeggingsvergoeding dat de 850 EUR niet overschreed, opgeteld bij het maandloon en op de fiche 281.10 bij de gewone bezoldigingen geplaatst (vakje 9a, code 250). Op dit bedrag werden de gewone BV-schalen toegepast.

Was de opzeggingsvergoeding daarentegen meer dan 850 EUR, dan werd deze apart op de fiche 281.10 geplaatst onder het vak in het vak 11c 'Afzonderlijk belastbare inkomsten' – 'Opzeggingsvergoeding' (code 253). Voor sportbeoefenaars/scheidsrechters/trainers gelden de vakken 14d en 15d (respectievelijk de codes 276 en 280). Op deze opzeggingsvergoeding werd de BV voor achterstallen toegepast.

Voortaan komen de bedragen sowieso onder de rubriek 'opzeggingsvergoeding'.

4.1.2 Bedrijfsleiders: fiche 281.20

Aangezien deze regeling zowel voor de werknemers als voor bedrijfsleiders geldt, zullen de opzeggingsvergoedingen voortaan op de fiche 281.20 op vak 13b (code 403) komen en niet meer op vak 9a (code 400).

4.1.3 Geen wijziging in bedrijfsvoorheffing

Wat betreft de bedrijfsvoorheffing op de opzeggingsvergoedingen zijn er geen wijzigingen. Daar wordt met andere woorden nog steeds een onderscheid gemaakt tussen opzeggingsvergoedingen tot en met 850 EUR of meer. Concreet betekent dit dat de gewone maandelijkse BV-schalen toegepast worden op opzeggingsvergoedingen tot en met 850 EUR, terwijl de BV op achterstallen wordt toegepast op hogere opzeggingsvergoedingen.

5 Fiscus volgt RSZ m.b.t. de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 19 februari 2010](#),
- [Nieuwsflash van 2 april 2010](#).
- Bericht in verband met de automatische indexering inzake inkomstenbelastingen, Aanslagjaar 2011, Wijziging, BS 26 maart 2010, 19240.

Door de negatieve inflatie is het maximum vrijgesteld bedrag van de loonbonus in 2010 (2.299 EUR) lager dan het bedrag in 2009 (2.314 EUR). Onder bepaalde voorwaarden konden de werkgevers het hogere bedrag van 2009 nog blijven toepassen in 2010. Meer informatie daaromtrent vindt u in onze [Nieuwsflash van 19 februari 2010](#) en in onze [Nieuwsflash van 2 april 2010](#).

6 Dienstreizen met eigen wagen: aangepast bedrag

Verwijzing:

- Omzendbrief nr. 604 van 14 juni 2010 – KB 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten. Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding, BS 17 juni 2010, 37847.
- [Nieuwsflash van 11 juni 2010](#).

Zoals elk jaar op 1 juli wordt het bedrag van de kostenvergoeding, betaald door de werkgever aan de werknemer die zijn eigen wagen gebruikt voor dienstverplaatsingen, geïndexeerd.

Meer informatie hierover is terug te vinden in onze [Nieuwsflash van 11 juni 2010](#).

U kunt deze informatie ook terugvinden op onze website www.easypay-group.com, onder rubriek 'Juridische info', 'Sleutelcijfers'.

Nieuwigheden op sociaal vlak tijdens het tweede kwartaal 2010

In deze rubriek worden volgende topics behandeld:

- Wet houdende diverse bepalingen
- Crisismaatregelen opnieuw verlengd en aanpassingen crisispremie
- Nieuwe Europese sociale zekerheidsregels vanaf 1 mei 2010
- Forfaitaire verblijfsvergoedingen voor werkopdrachten in het buitenland vanaf 1 april 2010
- Premie voor 50-plussers bij overstap naar licht(er) werk vanaf 1 mei 2010
- Bouwsector: 180 overuren bij goed weer of intense bouwactiviteit
- Alcohol- en drugsbeleid in de onderneming vanaf 1 april 2010
- Werkgever strafrechtelijk verantwoordelijk voor overtredingen rookverbod in de onderneming
- Nieuwe verplichte vermeldingen in CAO's
- Dubbeltelling inzake startbaanverplichting: 2 nieuwe categorieën vanaf 1 april 2010
- Wijzigingen aan de Vlaamse overbruggingspremie

De meeste van onderstaande nieuwigheden werden reeds behandeld in onze wekelijkse Nieuwsflashes. Deze berichten kunnen allemaal geraadpleegd worden op onze website www.easypay-group.com, onder rubriek 'Juridische info', 'Actualiteit: Nieuwsflashes'.

1 Wet houdende diverse bepalingen

Verwijzing:

- Wet 28 april 2010 houdende diverse bepalingen, *BS* 10 mei 2010, 25776.

Op 10 mei 2010 is opnieuw een Wet houdende diverse bepalingen verschenen in het Belgisch Staatsblad. Deze Wet voorziet onder andere in volgende bepalingen:

- Aanpassing van de crisispremie;
- Verantwoordelijkheid voor de naleving van het rookverbod bij de werkgever;
- Enkele kleine wijzigingen aan de wetgeving inzake de socialezekerheidsbijdragen op brugpensioen en pseudobrugpensioen (Decava);
- Een aantal bijkomende verplichte vermeldingen in CAO's;
- Wijzigingen inzake overuren in de bouwsector en afschaffing van het verbod van tewerkstelling van gepensioneerden in deze sector;
- ...

Enkele van bovenstaande maatregelen worden in dit hoofdstuk over de nieuwigheden op sociaal vlak tijdens het tweede kwartaal 2010 naderbij bekeken.

2 Crisismaatregelen: verlengingen en aanpassingen

Verwijzing:

- Wet 19 mei 2010 houdende fiscale en diverse bepalingen, *BS* 28 mei 2010, 32359.
- Wet 28 april 2010 houdende diverse bepalingen, *BS* 10 mei 2010, 25776.
- KB 13 juni 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 februari 2010 tot uitvoering van artikel 154 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, betreffende de crisispremie, *BS* 23 juni 2010, 38902.
- [Nieuwsflash van 28 mei 2010](#) en [Nieuwsflash van 5 mei 2010](#).

- [Nieuwsflash van 14 mei 2010.](#)
- [Nieuwsflash van 25 juni 2010.](#)

Een volledig overzicht van alle crisismaatregelen kan gratis geraadpleegd worden in het dossier 'crisismaatregelen 2010' op de website van Easypay (rubriek juridische info – publicaties en cursussen).

2.1 Verlenging crisismaatregelen en aanpassingen aan de crisispremie

De bestaande crisismaatregelen zijn opnieuw verlengd voor 3 maanden. Ze blijven dus gelden tot 30 september 2010. Bovendien voorziet de wetgeving in de mogelijkheid om de maatregelen nogmaals te verlengen, dit tot 31 december 2010.

Naast de verlenging van de crisismaatregelen werden een aantal wijzigingen aangebracht aan de forfaitaire crisispremie voor arbeiders die ontslagen worden tussen 1 januari en 30 september 2010. Een bondige samenvatting van deze wijzigingen kan nagelezen worden in onze [Nieuwsflash van 14 mei 2010](#).

2.2 Modaliteiten terugbetaling crisispremie vastgelegd

Ook het Koninklijk Besluit is verschenen dat de modaliteiten vastlegt opdat de werkgever de crisispremie kan terugvorderen van de RVA wanneer hij dit betaald heeft aan de ontslagen arbeider, terwijl nu blijkt dat hij dit door de retroactieve wetswijziging niet verschuldigd was.

De werkgever kan de terugbetaling van (een deel van) de crisispremie bekomen voor zover:

- de betaling werd verricht in de periode van 1 januari 2010 tot 30 juni 2010;
- de schriftelijke vraag tot terugbetaling uiterlijk op 30 juni 2010* wordt ontvangen door de RVA;
- de werkgever die een terugbetaling opeist een aanvraag indient aan de hand van het nieuwe RVA-formulier;
- de aanvraag wordt vergezeld van een betalingsbewijs.

Deze bepaling treedt retroactief in werking op 1 januari 2010.

* De RVA zou deze termijn verlengen tot 30 september 2010. Dit zou ook opgenomen worden in hun onderrichtingen.

2.3 Geen tweede betaling crisispremie

Het nieuwe Koninklijk Besluit bepaalt bovendien dat de arbeider niet opnieuw recht heeft op de crisispremie indien navermelde voorwaarden gelijktijdig worden vervuld:

- de arbeider heeft op het tijdstip van de kennisgeving van het ontslag minder dan 6 maanden anciënniteit;
- de arbeider heeft reeds eerder een crisispremie ingevolge een ontslag ontvangen, voor zover hij op het tijdstip van de kennisgeving van dit ontslag minder dan 6 maanden anciënniteit had.

Deze bepaling treedt in werking op 23 juni 2010.

3 Nieuwe Europese sociale zekerheidsregels vanaf 1 mei 2010

Verwijzing:

- Europese Verordening nr. 883/2004 van 29 april 2004, Europees Publicatieblad van 30 april 2004 (L 166/1).
- [Nieuwsflash van 30 april 2010.](#)

Vanaf 1 mei 2010 zijn een aantal nieuwigheden van kracht inzake detachering van werknemers en de gelijktijdige tewerkstelling in verschillende landen. Meer informatie hierover is terug te vinden in onze [Nieuwsflash van 30 april 2010](#).

Er is tevens voorzien in een overgangsregeling: op grond van deze bepalingen blijft de oude regelgeving van toepassing zolang de feitelijke situatie van de werknemers niet wijzigt en dit voor een maximumperiode van 10 jaar. Vanaf 1 mei 2020 gelden de nieuwe bepalingen dus voor iedereen. Er kan echter van deze overgangsmaatregel worden afgeweken indien de werknemer zelf een aanvraag indient om onderworpen te zijn aan de toepassingsregels van de nieuwe Verordening.

4 Forfaitaire verblijfsvergoedingen voor werkopdrachten in het buitenland vanaf 1 april 2010

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 9 april 2010](#).
- MB 23 maart 2010 houdende vaststelling van verblijfsvergoedingen toegekend aan afgevaardigden en ambtenaren afhankelijk van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking die zich in officiële opdracht naar het buitenland begeven of zetelen in internationale commissies, BS 1 april 2010, 19727.

De landentabellen met de geïndexeerde forfaitaire verblijfsvergoedingen in het buitenland zijn aangepast vanaf 1 april 2010.

U kunt deze informatie ook terugvinden op onze website www.easypay-group.com, door in te loggen onder "my.easypay-group" (rubriek mijn documenten - sleutelcijfers).

5 Premie voor 50-plussers bij overstap naar licht(er) werk vanaf 1 mei 2010

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 30 april 2010](#).
- KB 19 april 2010 tot wijziging van de artikelen 113, 133 en 144 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van een artikel 131nonies in hetzelfde besluit, BS 27 april 2010, 23106.

Een werknemer die op eigen verzoek overstapt van zwaar werk naar lichter werk bij zijn werkgever en hierdoor een inkomensverlies lijdt van minstens 250 EUR, kan aanspraak maken op een overstappremie. Meer info kan geraadpleegd worden in onze [Nieuwsflash van 30 april 2010](#).

6 Bouwsector: 180 overuren bij goed weer of intense bouwactiviteit

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 14 mei 2010](#).
- Wet 28 april 2010 houdende diverse bepalingen, BS 10 mei 2010, 25776.

Sinds 20 mei 2010 kunnen werknemers in de bouwsector (PC 124) 180 overuren op jaarbasis presteren (voorheen: 130 overuren). Deze overuren kunnen gepresteerd worden tijdens periodes van goed weer of intense bouwactiviteit. Meer hierover leest u in de [Nieuwsflash van 14 mei 2010](#).

7 Alcohol- en drugsbeleid in de onderneming vanaf 1 april 2010

Elke onderneming diende tegen 1 april 2010 te beschikken over een alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

Meer informatie omtrent dit onderwerp is terug te vinden in de [cursus alcohol- en drugsbeleid](#).

8 Werkgever strafrechtelijk verantwoordelijk voor overtredingen rookverbod in de onderneming

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 28 mei 2010.](#)
- Wet 28 april 2010 houdende diverse bepalingen, BS 10 mei 2010, 25776.

De Wet houdende diverse bepalingen voorziet onder meer in de aanpassing van de rookwetgeving. De werkgever is voortaan strafrechtelijk verantwoordelijk voor de naleving van het rookverbod op de werkvloer. Komt de werkgever zijn verplichtingen niet na, dan kan hij hiervoor gesanctioneerd worden. De ambtenaren van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk zijn bevoegd om de naleving van het rookverbod in de ondernemingen te controleren.

9 Nieuwe verplichte vermeldingen in CAO's

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 14 mei 2010.](#)
- Wet 28 april 2010 houdende diverse bepalingen, BS 10 mei 2010, 25776.

Volgende vermeldingen moeten opgenomen worden in CAO's afgesloten vanaf 10 mei 2010:

- Het ondernemingsnummer of de ondernemingsnummers voor overeenkomsten gesloten voor een onderneming of een groep van ondernemingen;
- De vestigingsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is, indien de onderneming of de ondernemingen uit meerdere zelfstandige entiteiten bestaat.

De EASYPAY GROUP biedt u een reeks modeldocumenten aan. Tot deze modeldocumenten behoren tevens [modellen van collectieve arbeidsovereenkomsten](#); deze zijn uiteraard aangepast aan de nieuwe regelgeving.

10 Dubbeltelling inzake startbaanverplichting: 2 nieuwe categorieën vanaf 1 april 2010

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 18 juni 2010.](#)
- KB 19 mei 2010 tot wijziging van het KB 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 32, par. 2, eerste lid, 33, par. 2, derde lid, 34, 39, par. 4, tweede lid, en par. 5, tweede lid, 42, par. 2, 46, eerste lid, 47, par. 4, eerste en vierde lid, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, BS 31 mei 2010, 32580.

Ondernemingen die minstens 50 werknemers tewerkstellen op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar moeten een startbaanverplichting vervullen. Voor de berekening van deze startbaanverplichting worden zowel de jongeren met een startbaanovereenkomst alsook alle andere jonge werknemers van minder dan 26 jaar in aanmerking genomen. Sommige groepen van jongeren mogen dubbel geteld worden.

Vanaf 1 april 2010 zijn de categorieën van dubbeltelling uitgebreid met 2 doelgroepen:

- Een minstens halftijds arbeidsovereenkomst, gecombineerd met een opleiding – SBO type II;
- Een leerovereenkomst of een andere vorm van opleidingsovereenkomst (o.m. stageovereenkomst opleiding tot ondernemingshoofd) – SBO type III.

Meer info kan u raadplegen in onze [Nieuwsflash van 18 juni 2010](#).

11 Wijzigingen aan de Vlaamse overbruggingspremie

Verwijzing:

- Besluit Vlaamse Regering 7 mei 2010 tot wijziging van het besluit van Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector, *BS 17 juni 2010, 37828*.
- Website www.werk.be.

De Vlaamse overheid kent reeds sinds 2002 aanmoedigingspremies toe aan werknemers die minder gaan werken als gevolg van moeilijkheden of een herstructurering binnen hun onderneming. Het loonverlies naar aanleiding van de vermindering van de arbeidsduur werd gecompenseerd door de aanmoedigingspremie.

Naar aanleiding van de economische crisis keurde de Vlaamse Overheid in maart 2009 het stelsel van de "Vlaamse overbruggingspremie" goed, waardoor de bestaande premiebedragen tijdelijk (tot uiterlijk 31 december 2010) fors werden opgetrokken.

De Vlaamse regering heeft evenwel dit stelsel van de Vlaamse overbruggingspremie recent wat aangepast:

- het referentiejaar werd uitgebreid: om de daling van 20% van de omzet of de productie aan te tonen, kan men het kwartaal voorafgaand aan de vermindering vergelijken met hetzelfde kwartaal van het jaar of 2 jaren voordien;
- de maximale toekenningsduur van de overbruggingspremie is verhoogd van 12 naar 18 maanden;
- wanneer een onderneming naast de Vlaamse overbruggingspremie ook in het "federale stelsel van de collectieve arbeidsduurvermindering" is gestapt, vervalt de regel dat de eventuele looncompensatie van de werkgever lager moet zijn dan 50% van de loonderving;
- de werkgever moet in het plan opnemen welke opleidingsinspanningen gedurende de duurtijd van de arbeidsherverdelende maatregelen worden gedaan en hoe de arbeidsduurvermindering zal worden georganiseerd in functie van de combinatie werk en opleiding;
- ook werknemers die hun arbeidstijd met 10% verminderen, komen in aanmerking voor een extra premie opleiding.

Deze regeling is van toepassing van 1 januari 2010 tot 1 januari 2011.

Nieuwigheden bij overheid tijdens het tweede kwartaal 2010

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

- Algemeen
- Federale overheid
- Vlaamse overheid
- Lokale overheid

1 Algemeen

1.1 Bij het bepalen van de anciënniteit voor opzeg in de openbare sector: ook rekening houden met perioden van statutaire tewerkstelling

Verwijzing:

- Arrest Grondwettelijk Hof nr. 54/2010 van 12 mei 2010.

De opzeggingstermijn van een contractueel personeelslid wordt bepaald in functie van de anciënniteit bij de werkgever. Wanneer een werknemer na een statutaire tewerkstelling als contractueel gaat werken, dient bij het bepalen van de opzeggingstermijn eveneens rekening gehouden te worden met de periode van statutaire tewerkstelling.

Het Grondwettelijk Hof komt tot dit besluit nu het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn twee doelstellingen heeft:

- De opzeggingstermijn moet het voor de werknemer mogelijk maken om een aangepaste en gelijkwaardige betrekking te vinden waarbij rekening dient gehouden te worden met de anciënniteit, en dit naast de leeftijd, het belang van de functie en het loon;
- De duur van de opzeggingstermijn belooft ook de trouw van de werknemer aan de onderneming door rekening te houden met de opgebouwde anciënniteit.

Door geen rekening te houden met de periode van statutaire tewerkstelling worden zowel het gelijkheidsbeginsel als het discriminatieverbod geschonden.

2 Federale overheid

2.1 Vakantiegeld 2010

Verwijzing:

- Ministeriële omzendbrief nr. 603 van 22 april 2010, BS 28 april 2010, 24157.

Het vakantiegeld voor de personeelsleden van de federale overheid wordt voor 2010 als volgt berekend:

- Vast bedrag 2010, nl.

Vast bedrag 2009 x (index januari 2010/index januari 2009)
1063,0009 x (111,36/111,45) = 1063,0009 x 0,9992 = 1062,1504 EUR

- Variabel bedrag, nl. 1,1% van de brutojaarwedde (gekoppeld aan de index van de consumptieprijzen die de wedde bepaalt welke verschuldigd is voor de maand maart van het vakantiejaar), alsook de hard- en standplaatstoelage van de maand maart 2010.

- Copernicuspremie

De statutaire en contractuele personeelsleden van de federale overheid en de diensten die ervan afhankelijk zijn krijgen tevens een Copernicuspremie.

De Copernicuspremie zorgt ervoor dat de personeelsleden uiteindelijk een toelage ontvangen die 92% van hun brutomaandwedde van maart 2010 bedraagt.

92% brutomaandwedde maart 2010 bij volledige prestaties – (vast + wijzigbaar gedeelte vakantiegeld) = Copernicuspremie

Op dit vakantiegeld wordt een bijzondere werknemersinhouding verricht van 13,07%. Deze bijdrage is bestemd enerzijds voor het Globaal Beheer (voor wat betreft de contractuele personeelsleden) en anderzijds voor de Pensioendienst voor de overheidssector (voor wat betreft de statutaire personeelsleden).

2.2 Wijziging aan bezoldiging personeelsleden federale overheidsdiensten

Verwijzing:

- ◆ Persbericht federale ministerraad van 2 april 2010.

Het sectoraal akkoord 2009-2010 afgesloten voor de federale ambtenaren wordt stelselmatig verder uitgevoerd.

De leeftijdsklassen bij overgang naar een hoger niveau worden afgeschaft. Dit betekent dat de 2/3 regel enkel blijft bestaan voor een overgang naar het niveau A, terwijl voor de overgangen naar de andere niveaus de ambtenaren integraal de geldelijke anciënniteit behouden die ze verworven hebben op het lagere niveau.

De weddenscalen van de administratief deskundigen (BA) worden afgestemd op de weddenscalen van de technisch (BT) en financieel (BF) deskundigen. Met deze maatregel hoopt men de aantrekkelijkheid van de loopbaan van administratief deskundige te verhogen voor ambtenaren van niveau C.

Tot slot worden de weddenscalen van de ambtenaren van niveau D opgewaardeerd door toevoeging van de integratiepremie van 100 EUR. Tot voor kort verloor een personeelslid van niveau D de integratiepremie van 100 EUR wanneer hij de competentieontwikkelingspremie ontvangt. Door deze ontwerp tekst wordt de integratiepremie geïntegreerd in de weddenschaal van niveau D.

2.3 Verminderde prestaties medische redenen – statutaire personeelsleden

Verwijzing:

- ◆ KB 7 oktober 2009 houdende wijzigingen van diverse reglementaire bepalingen betreffende de verminderde prestaties wegens medische redenen voor de personeelsleden van de rijksbesturen, BS 26 oktober 2009, 69597.
- ◆ Nota aan de Ordonnateurs van 27 mei 2010.
- ◆ Easy pay News januari 2010.

Vastbenoemde ambtenaren kunnen na een ziekteperiode van minstens 30 kalenderdagen opnieuw aan het werk gaan, eventueel met verminderde prestaties. De duur van de verminderde prestaties is sinds 1 november 2009 afhankelijk van de reden: ofwel gaat het om een wederaanpassing aan het normaal arbeidsritme ofwel is de ambtenaar wegens een langdurige medische ongeschiktheid verhinderd voltijds te werken.

Omdat deze verminderde prestaties een weerslag kunnen hebben op andere afwezigheden en ook een aantal geldelijke gevolgen hebben, wordt in een nota aan de Ordonnateurs een overzicht opgemaakt van deze implicaties.

2.4 Samenvattende tabel met de verloven: bijgewerkt

Verwijzing:

- Bericht Portaal van het Federale Personeel van 27 april 2010.

Om federale personeelsleden een beter inzicht te geven in de gevolgen van de verloven die zij kunnen opnemen stelt de FOD Personeel en Organisatie een geactualiseerd overzicht ter beschikking opgesplitst tussen statutaire en contractuele personeelsleden.

Voor elk soort verlof of afwezigheid worden volgende elementen opgenomen: het toepassingsgebied, de wettelijke of reglementaire basis, de voorwaarden, de duur (en eventueel verminderde duur), de impact op het recht op wedde, de impact op het jaarlijks vakantieverlof en ziekteverlof.

Het overzicht is bijgehouden tot en met 1 mei 2010.

2.5 Personeelsbestand: verplichte rapportering personeelskosten

Verwijzing:

- Bericht Portaal van het Federale Personeel van 5 mei 2010.
- Ministeriële omzendbrief nr. 602 van 14 april 2010 – Informatie inzake de monitoring van het personeel en de personeelskredieten, *BS* 30 april 2010, 24555.

Eind 2009 besliste de federale regering dat federale overheidsdiensten, programmatorische overheidsdiensten en alle instellingen die afhangen van de federale staat om de vier maanden een verslag moeten opmaken dat per maand een aantal zaken omvat, nl. het aantal ambtenaren per voltijds equivalenten, de vertrekken en de rekruteringen, de recurrente budgettaire last, de kinderbijslag en de totale budgettaire last. De eerste viermaandelijksse rapportering diende uiterlijk op 31 mei 2010 ingediend te worden.

Bovendien moet ook jaarlijks een verslag overhandigd worden dat betrekking heeft op de totale budgettaire last, met een uitsplitsing volgens de personeelscategorie en het niveau, de recurrente competentieontwikkelingspremies, de toelagen inzake openbaar vervoer en de fietsvergoeding en de kinderbijslag. De eerste jaarlijkse rapportering moet uiterlijk op 31 december 2010 ingediend worden.

De ingevulde tabellen moeten bezorgd worden aan de FOD Budget en Beheerscontrole en de FOD Personeel en Organisatie.

2.6 Eindejaarstoelage: berekening van de sociale bijdragen

Verwijzing:

- Bericht Portaal van het Federale Personeel van 6 mei 2010.

De ministerraad van 29 april 2010 heeft een ontwerp van koninklijk besluit goedgekeurd tot wijziging van verscheidene reglementaire bepalingen houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt.

Het ontwerp beperkt de berekeningsbasis van de sociale bijdragen op de eindejaarspremie tot de verhoging van de toelage (zonder rekening te houden met de indexering). Deze bepaling heeft uitwerking vanaf 1 december 2008, maar zal geen invloed hebben op het bedrag van de toelage.

Hierdoor wordt een einde gesteld aan een wetsartikel dat aanleiding gaf tot uiteenlopende interpretaties.

3 Vlaamse overheid

3.1 Wijziging inzake doelgroep gesco-werknemers: WIP-tewerkstelling

Verwijzing:

- Besluit Vlaamse Regering van 12 maart 2010 tot wijziging van artikelen 1 en 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring, artikelen 1 en 7bis van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen, en artikelen 1 en 7bis van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 houdende uitvoering van het koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen, *BS* 8 april 2010, 20408.

Eind 2009 werd tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) ondertekend. Dit plan dient te zorgen voor bijkomend ondernemerschap en creatie van duurzame werkgelegenheid.

Het Besluit van de Vlaamse regering voorziet in een verruiming van het toepassingsgebied van het veralgemeend stelsel van de gesubsidieerde contractuelen, de gesubsidieerde contractuelen bij sommige lokale besturen en de werkervaring.

Binnen dit kader lanceerde het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie een oproep aan een besloten groep werkgevers inzake werkervaring waarbij de bestaande promotoren een aanvraag konden indienen voor een tijdelijke uitbreiding van het werkervaringsproject voor een periode van één jaar. Deze tijdelijke uitbreiding beoogt de aanwerving van doelgroepwerknemers die gedurende minstens één jaar werkloos waren. Er werden 260 bijkomende plaatsen voorzien. De uiterste datum voor indiening van de aanvraag werd vastgesteld op 21 april 2010.

Voor 2010 wordt eveneens een groeipad voorzien voor de sociale werkplaatsen en de lokale diensteneconomie. Voor de sociale werkplaatsen werd de mogelijkheid geboden om een uitbreiding van het aantal gesubsidieerde doelgroepwerknemers en omkaderingspersoneel aan te vragen. Er waren financiële mogelijkheden voorzien voor 180 voltijds equivalenten doelgroepwerknemers en 36 voltijds equivalenten omkadering. Werkgevers dienden uiterlijk tot 6 april 2010 op deze oproep in te gaan.

Voor de lokale diensteneconomie was een budget beschikbaar voor 220 voltijds equivalenten doelgroepwerknemers verspreid over Vlaanderen. De aanvraag tot de erkenning of de uitbreiding van een erkenning in de lokale diensteneconomie liep af op 26 april 2010.

4 Lokale overheid

4.1 Tweede pensioenpijler contractanten: toezichtregeling en syndicaal overleg

Verwijzing:

- Bericht Website Agentschap Binnenlands Bestuur van 11 mei 2010.

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2013 kunnen lokale besturen beslissen een tweede pensioenpijler uit te bouwen voor hun contractuele personeelsleden.

Bij de praktische uitwerking hiervan op lokaal vlak stelden zich vragen omtrent enerzijds de toezichtregeling en anderzijds het syndicaal overleg.

- Toezichtregeling

Het raadsbesluit waarbij een aanvullend pensioen van de contractuele personeelsleden wordt ingevoerd, alsook de uitwerking ervan in een pensioenreglement, dient opgenomen te worden op de lijst van raadsbesluiten die aan de provinciegouverneur moeten toegezonden worden. Het integrale besluit dient niet overgemaakt te worden.

- Syndicaal overleg

Alvorens over te gaan tot invoering van een aanvullend pensioen dient met de vakorganisaties onderhandeld te worden. Deze onderhandeling verloopt binnen het wettelijke kader van het syndicaal statuut vastgesteld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. De beslissing op zich om een aanvullend pensioen voor de contractuelen in te voeren moet gepaard gaan met voorafgaande onderhandelingen.

Over het model van pensioenreglement dat aangereikt werd op 9 december 2009, werd reeds een protocol van akkoord gesloten in het comité C1 voor de Vlaamse lokale sector.

Bij een loutere plaatselijke overname van dat model moeten de onderhandelingen niet over alle onderdelen van het pensioenreglement plaatselijk overgedaan worden. De onderhandelingen over het pensioenreglement kunnen zich in dat geval beperken tot de plaatselijke invulling van sommige aspecten van het pensioenreglement, zoals de invulling van het percentage van de bijdrage op het pensioengevend jaarloon of de ingangsdatum.

Zodra er eventuele verdere afwijkingen van het model van pensioenreglement worden doorgevoerd, dient hierover vooraf met de representatieve vakorganisaties onderhandeld te worden.

4.2 Verduidelijking feestdagenreglementering

Verwijzing:

- Bericht Website Agentschap Binnenlands Bestuur van 30 april 2010.

Personeelsleden hebben recht op 14 feestdagen. De raad dient vooraf en na syndicaal overleg de wijze van compensatie te bepalen voor feestdagen die met een zaterdag of een zondag samenvallen.

Personeelsleden die normaal gezien niet op die welbepaalde feestdag werken of slechts deeltijds hoeven te werken, zullen die feestdag of een gedeelte daarvan op een ander moment moeten gecompenseerd krijgen. Alle personeelsleden hebben ingevolge het Uitvoeringsbesluit Rechtspositieregeling immers recht op compensatie van feestdagen die op een zaterdag of zondag vallen.

De regeling is anders voor de compensatie van feestdagen die samenvallen met een andere dag dan een zaterdag of zondag. Het Uitvoeringsbesluit voorziet in dit geval geen expliciete bepaling. Voor personeelsleden die onder de Feestdagenwet van 4 januari 1974 vallen (instellingen met een commerciële of industriële activiteit of instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen), dient de compensatieregeling van deze wet gevolgd te worden. Personeelsleden die niet onder de Feestdagenwet vallen, hebben geen vergelijkbare rechten op basis van het Uitvoeringsbesluit. Niets belet evenwel dat het bestuur aan deze personeelsleden nog andere dienstvrijstellingen toekent.

Feestdagen kunnen in geen geval omgezet worden in een 'feestdagurenkrediet'. Feestdagen staan immers los van de jaarlijkse vakantiedagen en van alle andere verlof- en afwezigheidsregelingen.

Wordt verwacht

In deze rubriek worden een aantal onderwerpen behandeld die binnenkort van toepassing worden of verwacht worden:

- Capelo – Elektronische loopbaan overheid
- Verder op de agenda...

1 Capelo – Elektronische loopbaan overheid

Verwijzing:

• Website www.capelo.be.

Capelo staat voor **Carrière publique électronique – Elektronische loopbaan overheid**. Het doel van dit project is de realisatie van een loopbaangegevensbank voor de overheidssector tegen eind 2010. Dit gebeurt via de multifunctionele aangifte van de loon- en arbeidstijdgegevens (DmfA of DmfAPPL).

Hierdoor kan de pensioendienst aan alle personeelsleden van de overheidssector een loopbaanoverzicht en een pensioenraming aanbieden. Personeelsleden van 55 jaar en ouder zullen deze informatie jaarlijks ontvangen.

De start van het project wordt voorzien voor 1 januari 2011.

Voor meer info inzake deze maatregel kan men tevens terecht op www.capelo.be.

2 Verder op de agenda....

Volgende onderwerpen, waarover wij reeds hebben bericht in de vorige editie EP News april 2010, blijven verder op de agenda staan.

- Het voorstel tot invoering van een nieuwe regeling inzake tewerkstelling van studenten, wordt nog verder overlegd. De datum van inwerkingtreding zal normalerwijze ten vroegste op 1 januari 2011 voorzien worden;
- Omtrent de waardering van het voordeel privé-gebruik van de bedrijfs-GSM valt vooralsnog geen verder nieuws te berichten. Dit betekent m.a.w. dat zowel op RSZ- als op fiscaal vlak de waardering strikt gezien nog steeds op de werkelijke waarde dient te gebeuren;
- De elektronische maaltijdcheques werden aangekondigd voor eind dit jaar. De praktische werking van deze elektronische maaltijdcheques zou normalerwijze cfr. het gebruik van een bankkaart verlopen. We houden u hiervan verder op de hoogte.

Wist u dat?

Wist u dat ... EASYPLAN de optie "**Herinneringen en alerts**" heeft uitgebreid met verscheidene velden ?

Zo is het mogelijk om een herinnering te geven bij een leeftijd van xx jaar of een anciënniteit van xx jaar.

Verder zijn alle eind-datums met betrekking tot wagenparkbeheer eveneens opgenomen. Op die manier is het mogelijk om einddatums van verzekeringen, onderhoud e.d. van nabij op te volgen.

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

Wist u dat ... EASYTIME nu ook een **toegangscontrole systeem** heeft?

Via deze module is het mogelijk om op een eenvoudige manier bepaalde werknemers toegang te verlenen op bepaalde tijdstippen tot bepaalde ruimtes. Deze module is volledig geïntegreerd in de EASYTIME applicatie.

Wenst u verdere informatie over dit **toegangscontrole systeem**? Neem hiervoor contact op met onze commerciële dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op info@easypay-group.com.

Wist u dat ... EASYPAY over een optie "**e-WorkFlow**" beschikt? Deze optie laat toe alle gegevens i.v.m. uw Payroll en HR Business Processen in te geven via de webtoepassing. Zo wordt de juiste informatie, volgens de regels van uw bedrijf, op overzichtelijke en efficiënte wijze van de ene persoon naar de andere persoon gestuurd.

Met **e-WorkFlow** is het mogelijk om een documentenflow/ procesflow op te bouwen, waardoor ten allen tijde de processen verlopen volgens de opgestelde flow. Tevens kan er vastgesteld worden waar en bij wie welk document ter goedkeuring is.

Wenst u verdere informatie over **e-WorkFlow**? Vraag een vrijblijvende offerte via info@easypay-group.com of contacteer onze commerciële dienst op het nummer 051/48.69.68.

Wist u dat ... EASYPAY over een optie "**Brugpensioen**" beschikt ?

Met deze optie worden de bijdragen en/of wettelijke berekeningen met een druk op de knop voor u automatisch berekend.

Wenst u de berekening van de brugpensioenen te automatiseren? Wil u zeker zijn van de correcte berekening van de bedragen en inhoudingen? Vraag dan een vrijblijvende offerte via info@easypay-group.com of contacteer onze commerciële dienst op het nummer 051/48.69.68.

Wist u dat ... EASYPLAN over een optie "**Wagenparkbeheer**" beschikt? Deze optie laat toe alle gegevens i.v.m. de wagen in te geven oa. de karakteristieken van de wagen, de verzekeringsgegevens, de gegevens ivm de keuring, de gegevens ivm schadegevallen, tankbeurten, carwasbeurten, boetes, CO2-taks,... als de gegevens mbt de werknemer die met de wagen rijdt. Tevens wordt een zoekrobot voorzien om snel en eenvoudig ingebrachte gegevens op te vragen op een aantal zoekvelden bv. wagennummer, nummerplaat, chassisnummer,... Ook de nodige managementrapportering wordt voorzien oa. kostprijs per wagen, kostprijs onderhoud/km, kostprijs per wagen en/of per werknemer, geplande/niet ingeplande wagens, enz.... Deze optie bezorgt u heel wat tijdswinst en laat u toe op een gefundeerde manier managementbeslissingen te nemen.

Wenst u verdere informatie over **wagenparkbeheer**? Vraag een vrijblijvende offerte via info@easypay-group.com of contacteer onze commerciële dienst op het nummer 051/48.69.68.

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com