

Oktober 2006

Inhoud

Inhoudstafel	2 – 3
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 3/2006	5 – 11
RSZ-aangifte voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (DmfA-PPL) voor kwartaal 3/2006	12 – 14
Loonadministratie en fiscaliteit	15 – 17
Generatiepact: stand van zaken	18 – 22
Sectoraal akkoord 2005-2007 voor diensten van de Vlaamse overheid ondertekend op 6 juli 2006	23 – 25
Schijnzelfstandigen: ontwerp kaderwet	26
HRM-outsourcing: kans of bedreiging?	27 – 28
Wist u dat ...?	29

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

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

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

Afsluitingsdatum: 30 september 2006

Inhoudstafel

INHOUDSTAFEL	2
RSZ-AANGIFTE (DMFA) VOOR KWARTAAL 3/2006	5
1. RSZ-BIJDRAGEN	5
1.1. Basisbijdragen	5
1.2. Bijdrage voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen	5
1.3. Loongrens om onder de wet voor betaalde sportbeoefenaars te vallen aangepast	6
1.4. Kostenvergoeding voor telewerkers	6
1.5. CO2-bijdrage voor bedrijfsvoertuigen: aanpassing en verduidelijking reglementering	7
1.6. Nieuwe doelgroepvermindering jonge werknemers vanaf 1 juli 2006	8
1.7. Werkbonus: openbare sector	9
1.8. Vrijwilligers: bevestiging afschaffing kwartaalgrens	9
1.9. Startbaanverplichting: leeftijdsgrens blijft 26	9
2. DMFA - WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 3/2006	10
2.1. Gemiddeld aantal uren per week voor een deeltijdse uitzendkracht: verduidelijking 10	
2.2. Verminderingscodes nieuwe doelgroepvermindering jonge werknemers	10
2.3. Vermelding lokale vestigingseenheden op DmfA-aangifte	11
2.4. Bouw: specifieke aanduiding uurloon enkel in het 3de kwartaal van het jaar	11
RSZ-AANGIFTE VOOR PLAATSELIJKE EN PROVINCIALE OVERHEIDSDIENSTEN (DMFA-PPL) VOOR KWARTAAL 3/2006	12
1. RSZ-BIJDRAGEN	12
1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd	12
1.2. Werkbonus openbare sector	12
1.3. Versterkte doelgroepvermindering jonge werknemers sinds 01.04.2006 en wijziging inzake activering van de werkloosheidsuitkering sedert 01.07.2006	13
2. DMFA-PPL WIJZIGINGEN VOOR KWARTAAL 3/2006	14
2.1. Codering arbeidstijdgegevens: verduidelijking "code 1"	14
LOONADMINISTRATIE EN FISCALITEIT	15
1. VRIJSTELLING BV JONGE WERKNEMERS	15
2. VRIJSTELLING DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING: COÖRDINEREND K.B. VERSCHENEN 15	
2.1. Inleiding	15
2.2. Voortaan maximum 2 aangiftes	16
2.3. Nominatieve lijst	16
3. BEDRIJFSVOORHEFFINGSREGELS TOE TE PASSEN OP EXTRA-WETTELIJKE VERGOEDINGEN BOVENOP BRUGPENSIOEN OF OP CANADA DRY VERGOEDINGEN: DEFINITIEVE REGELS BEKEND	17
GENERATIEPACT: STAND VAN ZAKEN	18
1. MAATREGEL VANAF 01.09.2006	18
1.1. Start- en tuteursbonus	18
2. VOORZIENE MAATREGELEN VANAF 01.01.2007	19
2.1. Procentuele bijdragen en inhoudingen op vergoedingen brugpensioen	19
2.2. Seniorvakantie	21
2.3. Cumul doelgroepvermindering jongeren: negatieve bijdrage	22
3. ANDERE MAATREGELEN OP KORTE TERMIJN	22
3.1. Versterking startbaanverplichting federale staat en overheidsinstelling-en die ervan afhangen	22
3.2. Tewerkstelling van jongeren in de socialprofitsector	22
SECTORAAL AKKOORD 2005 – 2007 VOOR DIENSTEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID ONDERTEKEND OP 6 JULI 2006	23

1.	HET TOEPASSINGSGBIED	23
2.	MAATREGELEN IN HET KADER VAN LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID	23
2.1.	<i>Appreciatierecht t.a.v. ambtshalve pensionering bij ziekte na 60 jaar</i>	23
2.2.	<i>Eindeloopbaanverlof</i>	24
3.	SOCIALE VOORDELEN	24
3.1.	<i>Uitbreiding verlof voor deeltijdse prestaties</i>	24
3.2.	<i>Vergemeende invoering van maaltijdcheques</i>	24
4.	GELDELIJK STATUUT	24
4.1.	<i>Neutralisering carensdag</i>	24
4.2.	<i>Verhoogde vergoeding voor dienstverplaatsing vanuit de woonplaats</i>	24
4.3.	<i>Verhoging sommige toelagen</i>	25
4.4.	<i>Gefaseerde verhoging eindejaarstoelage</i>	25
SCHIJNZELFSTANDIGEN: ONTWERP KADERWET		26
1.	FENOMEEN SCHIJNZELFSTANDIGEN	26
2.	ONTWERP VAN KADERWET BETREFFENDE DE AARD VAN DE ARBEIDSRE-LATIES	26
HRM-OUTSOURCING: KANS OF BEDREIGING?		27
1.	WAAROM OUTSOURCEN?	27
2.	ENKELE CIJFERS	27
3.	VOORDELEN & NADELEN	28
4.	EASYPAY GROUP	28
WIST U DAT ... ?		29

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 3^{de} kwartaal 2006. Deze vindt plaats op onderstaande data :

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

*12 oktober 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 "Rel0606 - DmfA 3/2006 - DmfA-PPL 3/2006" (u wordt per mail op de hoogte gebracht van het tijdstip van oplevering).

RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 3/2006

1. RSZ-bijdragen

In onderstaand luik worden volgende RSZ-nieuwigheden van het kwartaal 3/2006 behandeld:

1. Basisbijdragen: ongewijzigd
2. Bijdrage voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen
3. Loongrens om onder de wet voor betaalde sportbeoefenaars te vallen aangepast
4. Kostenvergoeding voor telewerkers
5. CO2-bijdrage voor bedrijfsvoertuigen: aanpassing en verduidelijking reglementering
6. Nieuwe doelgroepvermindering jonge werknemers vanaf 1 juli 2006
7. Werkbonus: openbare sector
8. Vrijwilligers: bevestiging afschaffing kwartaalgrens
9. Startbaanverplichting: leeftijdsgrens blijft 26

1.1. Basisbijdragen

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 3.2.201.*

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

1.2. Bijdrage voor risicogroepen en bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 3.3.242 en 3.3.247.*

Ook voor het derde kwartaal 2006 blijft de bijdrage ten behoeve van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen bepaald op 0,10% van de lonen en de bijdrage voor actieve begeleiding en opvolging van werklozen op 0,05% van de lonen.

De bijdrage voor opleiding en tewerkstelling van risicogroepen moet enkel betaald worden in ondernemingen en sectoren waar hieromtrent geen specifieke CAO werd afgesloten.

Hieronder vindt U de meest recente lijst van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met aanduiding van de sectoren (paritaire comités) waar een CAO ten behoeve van de risicogroepen werd afgesloten voor de periode 2005 - 2006 en die deze bijdrage bijgevolg niet afzonderlijk moeten aangeven aan de RSZ.

Overzicht sectoren vrijgesteld tijdens periode 2006:

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. Loongrens om onder de wet voor betaalde sportbeoefenaars te vallen aangepast

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 1.1.204.
- K.B. van 1 juli 2006, B.S., 11 juli 2006, p. 34898.

Voor betaalde sportbeoefenaars wordt er een onderscheid gemaakt tussen zij die onder de arbeidsovereenkomstenwet voor betaalde sportbeoefenaars vallen en zij die niet onder deze wet vallen:

overeenkomst voor bedienden zijn tewerkgesteld.
Dit betekent dat deze sportbeoefenaars steeds bij de RSZ moeten aangegeven worden.

1.3.1. Betaalde sportbeoefenaars die onder de arbeidsovereenkomstenwet voor betaalde sportbeoefenaars vallen

Sportbeoefenaars met een jaarloon van meer dan **8.015 EUR voor de periode van 1 juli 2006 tot 30 juni 2007** (vorig jaar: 7.858 EUR) vallen onder de arbeidsovereenkomstenwet voor betaalde sportbeoefenaars.

Voor hen geldt er een onweerlegbaar vermoeden dat zij met een arbeids-

1.3.2. Betaalde sportbeoefenaars die niet onder de arbeidsovereenkomstenwet voor betaalde sportbeoefenaars vallen

Betaalde sportbeoefenaars die voor de periode van 1 juli 2006 tot 30 juni 2007 minder dan 8.015 EUR per jaar verdienen moeten enkel bij de RSZ aangegeven worden indien:

- Ze presteren onder gezag van een werkgever;
- Ze voor de prestaties loon ontvangen dat meer is dan een loutere terugbetaling van kosten.

1.4. Kostenvergoeding voor telewerkers

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 3.1.309.
- Wet van 20 juli 2006, B.S., 28 juli 2006, p. 36940.

Er moeten geen RSZ-bijdragen betaald worden op bedragen die een terugbetaling zijn van kosten die ten laste van de werkgever vallen (bv.: verplaatsingskosten, telefoon,...).

Voor telewerkers aanvaardt de RSZ dat een vergoeding van ten hoogste 10% van

het loon beschouwd wordt als een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten. Uiteraard geldt de regel dat de werkgever over de nodige bewijsstukken dient te beschikken wanneer hij die 10% overschrijdt.

1.5. CO2-bijdrage voor bedrijfsvoertuigen: aanpassing en verduidelijking reglementering

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 3.3.269.*

- *Programmawet van 20 juli 2006, B.S., 28 juli 2006, p. 36921.*

- *Easypay News van juli 2006.*

De reglementering inzake de CO2-bijdrage is aangepast door de programmawet van 20 juli 2006, waarvan het ontwerp besproken werd in de Easypay News van juli 2006.

De belangrijkste wijzigingen worden hieronder nog eens op een rijtje gezet:

1.5.1. Definiëring begrip werknemer

De CO2-bijdrage is verschuldigd voor het privé-gebruik van bedrijfsvoertuigen ter beschikking gesteld aan werknemers.

Om elke discussie te vermijden, wordt 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.

1.5.2. Uitbreiding categorieën bedrijfsvoertuigen vrijgesteld van CO2-bijdrage

Voor voertuigen van de categorie N1 zijn er geen CO2-bijdragen verschuldigd voor zover aan bepaalde voorwaarden voldaan wordt.

De Programmawet heeft de vrijstelling voor voertuigen van categorie N1 verder uitgebreid. Bovendien is er nu ook een vrijstelling voorzien voor voertuigen van categorie M1:

a. Er is geen CO2-bijdrage verschuldigd voor voertuigen van categorie N1, indien:

- Er naast de chauffeur minstens 2 andere werknemers zitten. Wanneer het voertuig minder dan 3 zitplaatsen of slechts 1 zitbank of rij zitplaatsen heeft, is 1 werknemer naast de chauffeur voortaan voldoende.
- Gedurende minimum 80% van het traject woon-werk van de chauffeur;
- Waarbij de werkgever bewijst dat er geen ander privé-gebruik van de wagen gemaakt wordt.

b. Er is geen CO2-bijdrage verschuldigd voor voertuigen van categorie M1, indien:

- Het een voertuig met minstens 5 en maximum 8 plaatsen betreft (excl. plaats chauffeur);
- Er naast de chauffeur gewoonlijk minstens 3 andere werknemers zitten;
- Gedurende minimum 80% van het traject woon-werk van de chauffeur;
- Het voertuig geïdentificeerd is volgens een bij K.B. bepaalde identificatie-procedure. Dit K.B. is echter nog niet verschenen.

1.5.3. Verdubbeling bijdragen bij niet-of valse aangifte van bedrijfswagens

Er wordt een forfaitaire sanctie opgelegd aan werkgevers die één of meerdere bedrijfswagens niet aangegeven hebben

of die een valse aangifte hebben ingediend om CO2-bijdragen te ontduiken. Deze forfaitaire sanctie bestaat uit een verdubbeling van de normaal verschuldigde bijdragen.

1.5.4. Inwerkingtreding

Alle wijzigingen treden met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2005.

1.6. Nieuwe doelgroepvermindering jonge werknemers vanaf 1 juli 2006

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 4.2.1005, 4.2.1006.*
- *Generatiepactwet van 23 december 2005, B.S., 30 december 2005, p. 57266.*
- *K.B. van 20 juli 2006, B.S., 28 juli 2006, p. 37140.*

1.6.1. Voor welke werkgevers?

De nieuwe doelgroepvermindering is enkel van toepassing op de private profitsector. Ze is NIET van toepassing op de werkgevers van de social profitsector, noch voor de werknemers die worden tewerkgesteld door de Staat, gemeenschappen, gewesten, instellingen van openbaar nut, provincies, gemeenten en ondergeschikte instellingen.

1.6.2. Voor welke werknemers?

De nieuwe doelgroepvermindering geldt voor jongeren vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden tot de laatste dag van het kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin de jongere 30 jaar wordt. Het loon van de jongere moet lager zijn dan de lage loongrens van de structurele lastenvermindering (5.870,71 EUR/kwartaal).

1.6.3. Bedrag van de vermindering

Er wordt een nieuw forfaitair RSZ-verminderingsbedrag G3 van 300 EUR per kwartaal ingevoerd voor jongeren. Het bedrag van de doelgroepvermindering verlaagt naarmate de werknemer ouder wordt. Per bijkomend jaar gaat er 30 EUR af.

1.6.4. Cumulatie met andere verminderingen mogelijk?

De nieuwe doelgroepvermindering kan gecumuleerd worden met de bestaande doelgroepvermindering voor laaggeschoolde en erg laaggeschoolde jongeren met een startbaanovereenkomst.

1.6.5. Negatieve bijdrage

Door de cumulatiemogelijkheid van de twee doelgroepverminderingen voor jongeren vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden, zal het mogelijk zijn dat de bijdragevermindering groter is dan de te betalen bijdragen, waardoor een negatieve bijdrage ontstaat. Het Koninklijk Besluit dat de voorwaarden en modaliteiten hiervan moet vastleggen is echter nog niet gepubliceerd.

1.6.6. Formaliteiten

Behalve voldoen aan de startbaanverplichting, moeten er geen formaliteiten vervuld worden om van deze doelgroepvermindering te kunnen genieten.

1.6.7. Inwerkingtreding

De nieuwe doelgroepvermindering treedt in werking op 1 juli 2006.

De mogelijkheid om een negatieve bijdrage te genieten wordt uitgesteld tot 1 januari 2007.

1.7. Werkbonus: openbare sector

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 4.3.106 en 4.3.107.*
- *K.B. van 1 september 2006, B.S., 8 september 2006, p. 45757.*
- *Easypay News van juli 2006.*

Het K.B. dat officieel bevestigt dat werkgevers uit de openbare sector voor de berekening van de werkbonus dezelfde bedragen mogen hanteren als de privé-

sector is op 8 september 2006 eindelijk verschenen.

Onderstaande bedragen mogen dan ook toegepast worden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2006:

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

Opmerkingen :

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

1.8. Vrijwilligers: bevestiging afschaffing kwartaalgrens

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr.1.2.208.*
- *Wet van 19 juli 2006, B.S., 8 augustus 2006, p. 40433.*
- *Easypay News van juli 2006.*

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, nl. een dag- en een jaargrens, niet mogen overschrijden.

Er werd aangekondigd dat er vanaf 1 augustus 2006 ook met een kwartaalgrens zou moeten rekening gehouden worden.

Door een wetswijziging is er van dergelijke kwartaalgrens echter helemaal geen sprake meer.

1.9. Startbaanverplichting: leeftijdsgrens blijft 26

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 4.2.1008.*

Ingevolge de Generatiepactwet komen jongeren vanaf 1 juli 2006 slechts tot en met het kwartaal van hun 25ste verjaardag in aanmerking voor de startbaanverplichting.

Alle Gewestregeringen hebben echter reeds geadviseerd om de maximale leeftijd in hun Gewest op 26 jaar te behouden.

Dit betekent dat ook na 1 juli 2006 en overall in België, elke jongere meetelt voor de invulling van de startbaanverplichting tot de laatste dag van het kwartaal waarin hij/zij 26 jaar wordt.

Het Koninklijk Besluit dat de leeftijdsgrens op 26 jaar zal behouden, mogen we wellicht op korte termijn in het Belgisch Staatsblad verwachten.

2. DmfA - wijzigingen voor kwartaal 3/2006

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

1. Gemiddeld aantal uren per week voor een deeltijdse uitzendkracht: verduidelijking
2. Verminderingscodes nieuwe doelgroepvermindering jonge werknemers
3. Vermelding lokale vestigingseenheden op DmfA-aangifte
4. Bouw: specifieke aanduiding uurloon enkel in het 3^{de} kwartaal van het jaar.

2.1. Gemiddeld aantal uren per week voor een deeltijdse uitzendkracht: verduidelijking

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 5.1.313.*

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden met een overeenkomst van minder dan een volledige week en waarbij minstens één dag hiervan geen volledige gemiddelde werkdag bij de gebruiker beslaat, worden steeds aangegeven als deeltijdsen. Het aantal uren per week van

deze werknemer wordt bepaald door het gemiddeld aantal uren per dag te nemen en te extrapoleren naar een tewerkstelling per week.

Deze regel wordt nu verduidelijkt aan de hand van twee voorbeelden :

Voorbeelden:

- Een uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker met een voltijdse overeenkomst van 2 dagen. Hij wordt contractueel verondersteld de 1ste dag 8 uur te werken en de 2de dag 4 uur.

Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon bij de gebruiker is 40, een werkdag 8 uren en het gemiddeld aantal dagen per week 5.

Omdat de overeenkomst geen volledige week dekt en het een uitzendkracht betreft en er bovendien één van de contractueel vastgelegde dagen korter is dan de gemiddelde volledige werkdag, wordt het gemiddeld aantal uren van de werknemer als volgt berekend:
 $[(8+4):2] \times 5 = 30.$

- Een uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker met een deeltijdse overeenkomst van 2 dagen. Hij wordt contractueel verondersteld de 1ste dag 8 uur te werken en de 2de dag 4 uur.

Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon bij de gebruiker is 40, een werkdag 8 uren en het gemiddeld aantal dagen per week van de deeltijdse werknemer die hij vervangt 3.

Omdat de overeenkomst geen volledige week dekt, het een uitzendkracht betreft en één van de contractueel vastgelegde dagen korter is dan de gemiddelde volledige werkdag, wordt het gemiddeld aantal uren van de werknemer als volgt berekend:
 $[(8+4):2] \times 3 = 18.$

2.2. Verminderingscodes nieuwe doelgroepvermindering jonge werknemers

Verwijzing :

- *RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr.5.1.702.*

De verminderingcodes voor de nieuwe doelgroepvermindering jonge werknemers (plus 18 tot min 30-jarigen) zijn bekend.

Zij worden nader toegelicht in de technische brochure 'Rel0606-DmfA32006-DmfAPPL32006'.

2.3. Vermelding lokale vestigingseenheden op DmfA-aangifte

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 5.1.1203, 5.1.1204.

Wij herinneren u er aan dat werkgevers die in meerdere vestigingseenheden personeel tewerkstellen vanaf het 3de kwartaal 2006 de plaats van tewerkstelling

van elke werknemer ieder kwartaal moeten vermelden.

Vroeger moesten deze gegevens enkel in de DmfA-aangifte van het 2de en het 4de kwartaal vermeld worden.

2.4. Bouw: specifieke aanduiding uurloon enkel in het 3de kwartaal van het jaar

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 5.1.1303.

In de DmfA-aangifte van het 3de kwartaal moet jaarlijks het uurloon, dat van toepassing is op het einde van dat kwartaal, worden aangegeven voor alle

arbeiders tewerkgesteld in de bouwsector (PC 124) of tewerkgesteld via uitzendarbeid in de bouw (PC 322).

RSZ-aangifte voor plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (DmfA-PPL) voor kwartaal 3/2006

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op vlak van de DmfA-PPL voor het kwartaal 3/2006. 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.

1.2. Werkbonus openbare sector

Verwijzing:

- K.B. van 1 september 2006, B.S., 8 september 2006, p. 45757.

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 5.1.103.

In de Easypay News van juli 2006 kondigden wij u reeds aan dat de RSZ-PPO toeliet dat de werkgevers van de openbare sector voor de berekening van de werkbonus vanaf 01.01.2006 de bedragen zoals in de privésector toepasten. Deze beslissing was toen echter nog niet in het Belgisch Staatsblad verschenen.

Op 8 september 2006 is het Koninklijk Besluit dat de werkbonus voor de openbare sector gelijkstelt met de privésector nu toch verschenen.

Deze gelijkschakeling geldt met terugwerkende kracht sedert 1 januari 2006.

Volgende bedragen worden voor de openbare sector (PPO) retroactief van toepassing vanaf het 1ste kwartaal 2006:

S = referetemaandloon aan 100 %	WERKBONUS vanaf 01.01.2006: basisbedrag R (in euro)
< 1.234,23 EUR	140,00
> 1.234,23 en ≤ 2.035,96 EUR	140,00 - [0,1746 x (S - 1.234,23)]
> 2.035,96 EUR	0

Opmerkingen :

(1) Nieuwe bedragen cursief weergegeven.

(2) R wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eenheid (eurocent; 0,005 wordt 0,01).

(3) Per werknemer mag het totaalbedrag van de werkbonus niet meer bedragen dan 1.680 euro per jaar (vanaf 2006).

1.3. Versterkte doelgroepvermindering jonge werknemers sinds 01.04.2006 en wijziging inzake activering van de werkloosheidsuitkering sedert 01.07.2006

1.3.1. Doelgroepvermindering

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2006, nr. 5.2.2006.

Hoewel de doelgroepvermindering voor welbepaalde categorieën jongeren met een startbaanovereenkomst reeds sinds 1 april 2006 uitgebreid is, wordt deze regeling pas in de RSZPPO-onderrichtingen van het derde kwartaal opgenomen.

De categorieën jongeren waarvoor de versterkte doelgroepvermindering geldt, zijn:

- de erg laaggeschoolde jongeren;
- de laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst;
- de laaggeschoolde mindervalide jongeren.

De uitbreiding bestaat erin dat gedurende een groter aantal kwartalen gebruik kan worden gemaakt van het hoge kwartaalforfait van 1.000 EUR.

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

1.3.2. Activering van de werkloosheidsuitkering (Activa Start)

Verwijzing:

- K.B. van 29 maart 2006, B.S., 31 maart 2006, p. 18552-18554.

- K.B. van 20 juli 2006, B.S., 28 juli 2006, p. 37140- 37145.

**a. Gedurende 2de kwartaal 2006:
werknemers uit de openbare sector
openen recht op een werkuitkering
(Activa Start)**

Jonge werknemers die vanaf 1 april 2006 in dienst genomen zijn door een werkgever van de openbare sector, dus ook door een plaatselijk of provinciaal bestuur, kunnen onder bepaalde voorwaarden een werkuitkering van 350 EUR genieten ten laste van de RVA.

In dat geval mag de werkgever het uit te betalen netto-loon verminderen met het bedrag van de werkuitkering.

Deze werkuitkering kon genoten worden door erg laaggeschoolde jongeren EN laaggeschoolde jongeren van buitenlandse origine of met een handicap voor maximum 6 kalendermaanden, mits de jongeren op het moment van indiensttreding voldeden aan onderstaande voorwaarden:

- jonger zijn dan 26 jaar;
- ingeschreven zijn als werkzoekende en voltijds beschikbaar zijn voor de algemene arbeidsmarkt;
- niet meer leerplichtig zijn;
- geen studies in dagonderwijs meer volgen.

- aangeworven zijn met een voltijdse arbeidsovereenkomst met voorziene minimumduur van 6 maanden;
- geen werkuitkering genoten hebben tijdens 12 maanden voor indiensttreding.

**b. Vanaf 3de kwartaal 2006:
werknemers uit de openbare sector
openen GEEN recht meer op een
werkuitkering (Activa Start)**

Het Koninklijk Besluit van 20 juli 2006 heeft het recht op een werkuitkering voor werknemers van werkgevers uit de openbare sector vanaf 1 juli 2006 echter terug afgeschaft.

Dit betekent dat de werkgevers uit de openbare sector enkel voor indiensttredingen tijdens het tweede kwartaal van 2006 en voor werknemers die aan alle voorwaarden voldoen het nettoloon mogen verminderen ten bedrage van de werkuitkering "Activa Start".

Er werd ons door de RVA wel officieus gemeld dat werknemers die ingevolge een indiensttreding vanaf 1 april 2006 recht hebben op een werkuitkering van 350 EUR per maand, dit recht verder kunnen behouden (maximum 6 maanden).

2. DmfA-PPL wijzigingen voor kwartaal 3/2006

2.1. Codering arbeidstijdgegevens: verduidelijking "code 1"

Verwijzing:

- *RSZPPO-onderichtingen aan de werkgever, 3de kwartaal 2006, nr.6.6.303.*

Tot en met het tweede kwartaal 2006 werd de code "10" gebruikt voor de codering van de arbeidstijdgegevens van bepaalde dagen "klein verlet", nl. voor dagen bezoldigde afwezigheid voor het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of een burgerlijke opdracht, zoals het bijwonen van een familierraad, het deelnemen aan een jury, zetelen in een kiesbureau,...

Vanaf het derde kwartaal 2006 mag de code "10" voor deze gevallen niet meer gebruikt worden. Alle dagen bezoldigde afwezigheid wegens klein verlet moeten voortaan aangegeven worden met de arbeidstijdcode "1".

Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek worden volgende fiscale items behandeld:

1. Vrijstelling bedrijfsvoorheffing jonge werknemers
2. Vrijstelling doorstorting BV: coördinerend K.B. verschenen
3. Bedrijfsvoorheffingsregels toe te passen op aanvullende vergoedingen bovenop bruggpensioen en op Canada Dry vergoedingen: definitieve regels gekend.

Tijdens de opleiding over de trimestriële update van 10 oktober 2006 voor de Nederlandstalige klanten en van 12 oktober 2006 voor de Franstalige klanten wordt er ook dieper ingegaan op volgende bijkomende items:

1. Fiscale behandeling van tankkaarten toegekend aan de werknemers
2. Fiscale kwalificatie van terugbetaling van kosten voor betalend parkeren in de buurt van de onderneming.

1. Vrijstelling BV jonge werknemers

Jongeren die in de loop van de maanden oktober, november of december in dienst komen, zijn, zoals ook de voorbije jaren, onder de hierna vermelde voorwaarden vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing.

De werkgever moet geen bedrijfsvoorheffing inhouden op het loon van de jonge werknemer die:

1. voldoet aan de voorwaarden die de werkloosheidswetgeving oplegt om wachttuitkeringen te genieten, d.w.z.:
 - niet meer leerplichtig zijn;
 - studies met een volledig leerplan van de hogere of lagere cyclus van het technisch of beroeps-onderwijs beëindigd hebben, of een leerproces, of een getuig-schrift ontvangen hebben voor het secundair onderwijs met beperkt leerplan;

- alle activiteiten beëindigd hebben die zijn opgelegd door een studie-, leertijd of opleidingsprogramma met beperkt leerplan en door elk studieprogramma met een volledig leerplan.
2. werd aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst die een aanvang neemt tijdens de maanden oktober, november of december.
 3. waarvan het maandelijks belastbaar loon niet meer bedraagt dan 2.150 EUR; rekening houdende met 13,07% werknemersbijdragen komt dit neer op een brutobedrag van 2.386,98 EUR (bedienden) of 2.503,4 EUR (arbeiders).

Deze vrijstelling geldt vanaf de maand van aanwerving tot op het einde van het betreffende kalenderjaar.

2. Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing: coördinerend K.B. verschenen

Verwijzing:

- K.B. van 22 augustus 2006, B.S., 28 augustus 2006, p. 42566-42577.

2.1. Inleiding

Verschillende werkgevers kunnen onder welbepaalde voorwaarden en voor welbepaalde werknemers een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing genieten.

Hoe deze werkgevers te werk moeten gaan om de bedrijfsvoorheffing correct aan te geven, is bepaald in diverse uitvoeringsbesluiten.

Het Koninklijk Besluit van 22 augustus 2006 coördineert nu deze uitvoerings-

besluiten en voert her en der aanpassingen in.

2.2. Voortaan maximum 2 aangiftes

Bepaalde werkgevers moesten in het verleden 3 (bv. wetenschappelijk onderzoek) of eventueel zelfs 4 (bv. zeevisserij) aangiftes in de bedrijfsvoorheffing indienen om van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing te kunnen genieten.

Daar wordt nu met terugwerkende kracht sedert 1 januari 2006 verandering in gebracht. Voortaan worden er nog slechts 2 aangiftes opgemaakt.

2.2.1. Eerste aangifte

Deze aangifte betreft de aan ALLE werknemers toegekende bezoldigingen en vermeldt:

- In het vak "belastbare inkomsten": alle voor die periode betaalde of toegekende bezoldigingen.
- In het vak "verschuldigde bedrijfsvoorheffing": de op die bezoldigingen ingehouden bedrijfsvoorheffing.

2.2.2. Tweede aangifte

Deze aangifte betreft enkel de bezoldigingen van werknemers waarvoor (een deel van) de bedrijfsvoorheffing niet moet worden doorgestort:

- In het vak "aard der inkomsten": de overeenstemmende code, nl.

2.3. Nominatieve lijst

Alle bovenvermelde werkgevers die willen genieten van een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing moeten een nominatieve lijst bijhouden, waarin welbepaalde werkgevers- en werknemersgegevens moeten vermeld worden.

01	koopvaardij
02	bagger
03	zeesleepvaart
04	zeevisserij
05	universiteiten en hogescholen voor hun assistent-onderzoekers en het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk onderzoek en het Fonds voor Wetenschappelijk onderzoek Vlaanderen voor hun postdoctorale onderzoekers
06	ploegen- en nachtpremies
07	erkende wetenschappelijke instellingen voor hun assistent-onderzoekers of postdoctorale onderzoekers
08	overuren
09	ondernemingen met een samenwerkingsovereenkomst met een universiteit of hogeschool uit de EER of met een erkende wetenschappelijke instelling voor onderzoekers die aan deze onderzoeksprojecten meewerken
31	YIC voor hun wetenschappelijk personeel
32	ondernemingen voor onderzoekers met een specifiek diploma die zijn tewerkgesteld in onderzoeks- en ontwikkelingsprogramma's.

- In het vak "belastbare inkomsten": de belastbare bezoldigingen toegekend aan de werknemers waarvoor een deel van de ingehouden bedrijfsvoorheffing niet moet worden doorgestort.
- In het vak "verschuldigde bedrijfsvoorheffing": een negatief bedrag gelijk aan de bedrijfsvoorheffing die niet moet worden doorgestort.

Het Koninklijk Besluit van 22 augustus 2006 bundelt nu alle nominatieve lijsten in 1 overzicht.

De inhoud van deze nominatieve lijsten verschilt naargelang het soort vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing.

Voor de Young Innovative Companies (YIC) (code 31) en ondernemingen die

onderzoekers met een welbepaald diploma tewerkstellen (code 32) wordt in het Koninklijk Besluit zelfs voor het eerst

de inhoud van de nominatieve lijst beschreven.

3. Bedrijfsvoorheffingsregels toe te passen op extra-wettelijke vergoedingen bovenop brugpensioen of op Canada Dry vergoedingen: definitieve regels bekend

Verwijzing:

- *Verslag Overleg USS-FOD Financiën van 7 september 2006.*

In de Easypay News van april en juli 2006 deelden wij onder alle voorbehoud de bedrijfsvoorheffingsregels voor de aanvullende vergoedingen bovenop brugpensioen en voor de vergoedingen in het kader van een Canada Dry regeling mee.

Ondertussen zijn de definitieve bedrijfsvoorheffingsregels voor deze vergoedingen bekend.

De regels zijn dezelfde voor de aanvullende vergoedingen bovenop brugpensioen als voor de vergoedingen uitbetaald in het kader van een Canada Dry regeling.

BV	Periode 01.01.2006 – 31.12.2007	Periode vanaf 01.01.2008
1. 26,75% BV op aanvullende vergoeding	In de CAO of individuele overeenkomst wordt niet expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting	In de CAO of individuele overeenkomst is er wel een verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting
2. BV voor toevallig of periodiek en bijkomstig betaalde vergoedingen en toelagen (27,25%, 32,30% of 37,35%)*	In de CAO of individuele overeenkomst wordt wel expliciet vermeld dat betaling stopt in geval van werkhervatting	In de CAO of individuele overeenkomst is er geen verbintenis tot doorbetaling in geval van werkhervatting

* Het toe te passen percentage hangt af van de omvang van de toegekende vergoedingen en toelagen.

Het percentage van 10,09 voor werkloosheidsuitkeringen mag dus op geen van beide vergoedingen toegepast worden.

Generatiepact: stand van zaken

In de hiernavolgende uiteenzetting wordt naar analogie met de Easypay News van juli 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.*
- *Ontwerp K.B. houdende bepalingen inzake werkgeversbijdragen en inhoudingen in geval van conventioneel brugpensioen.*
- *K.B. van 1 september 2006 betreffende de start- en stagebonus, B.S. 7 september 2006, p. 45596.*
- *Programmawet, B.S. 28 juli 2006, p. 36921.*

1. Maatregel vanaf 01.09.2006

1.1. Start- en tutoraatsbonus

Om de inschakeling van deeltijds leerplichtigen in het arbeidsproces te bevorderen, werd met ingang van het nieuwe schooljaar vanaf 01.09.2006 de start- en tutoraatsbonus in het leven geroepen.

1.1.1. Tutoraatsbonus (of stagebonus) voor de werkgever

Het betreft een jaarlijkse premie die een werkgever krijgt vanwege de RVA bij de tewerkstelling van een jongere tijdens de leerplicht met een arbeids- of leerovereenkomst van minstens 4 maanden. Deze premie 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%.

1.1.2. Startbonus voor de jongere

Dit is een jaarlijkse premie die wordt betaald aan de jongere die tijdens de leerplicht een praktijkopleiding start bij een werkgever. De bedragen zijn dezelfde als deze voor de werkgever.

1.1.3. Aanvraag van de start – en stagebonus

Om de start – en de stagebonus te bekomen, moet een aanvraag ingediend worden bij het werkloosheidsbureau van de RVA dat bevoegd is voor de woonplaats van de jongere. Deze aanvraag dient te gebeuren aan de hand van een specifiek formulier C63 bonus, ingevuld door de jongere, de werkgever en de onderwijs- of opleidingsinstelling waar de jongere de alternerende opleiding volgt. De volledige aanvraag moet aankomen op het bevoegde werkloosheidsbureau binnen drie maanden na het begin van de arbeids- of opleidingsovereenkomst.

1.1.4. Betaling van start- en stagebonus

Om de betaling van de bonussen voor een opleidingsjaar te bekomen, moeten de jongere en de werkgever een aanvraag

indienen bij het werkloosheidsbureau bevoegd voor de woonplaats van de jongere. Deze aanvraag dient te gebeuren binnen de 4 maanden na het einde van het opleidingsjaar. Bij deze aanvraag moet ook een attest worden overgemaakt van de onderwijs- of opleidingsinstelling waaruit blijkt dat de jongere dit opleidingsjaar heeft voltooid.

Uitvoering:

Deze nieuwe maatregel is in werking getreden op 1 september 2006 maar is reeds van toepassing op de arbeids- of opleidingsovereenkomsten die ingegaan zijn vanaf 1 juli 2006.

2. Voorziene maatregelen vanaf 01.01.2007

2.1. Procentuele bijdragen en inhoudingen op vergoedingen brugpensioen

2.1.1. Huidige regeling

In hierondervermeld schema wordt een overzicht gegeven van de thans geldende inhoudingen en bijdragen op de vergoedingen in het kader van brugpensioen:

TYPES	HUIDIGE REGELING
1. Inhouding RVP	3,50% op totale brugpensioenvergoeding*
2. Inhouding RVA	3,00% op totale brugpensioenvergoeding
3. Bijzondere bijdrage RVP	<ul style="list-style-type: none"> - 0,00 EUR voor brugpensioen o.g.v. CAO nr. 17 vanaf 60 jaar; - 6,20 EUR voor ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden en dit gedurende de periode van erkenning; - 6,20 EUR voor bepaalde instellingen van de niet-commerciële sector; - 18,59 EUR voor ondernemingen erkend als onderneming in herstructurering en dit gedurende de periode van erkenning; - 24,80 EUR voor alle andere gevallen.
4. Bijzondere bijdrage RSZ	<ul style="list-style-type: none"> - 0,00 EUR gedurende de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden; - 24,79 EUR : <ul style="list-style-type: none"> - indien de bruggepensioneerde 60 jaar of ouder is op het einde van de arbeidsovereenkomst; - gedurende het 1^{ste} jaar volgend op de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden; - indien de werknemer een brutoloon verdiende dat lager was dan 1.743, 89 EUR. - 74,37 EUR in ondernemingen in herstructurering indien de brugpensioenleeftijd gelijk is aan of hoger is dan 52 jaar; - 111,55 EUR in de ondernemingen in herstructurering indien de brugpensioenleeftijd lager is dan 52 jaar; - 49,58 EUR voor alle andere gevallen.
5. Compenserende WG bijdrage voor brugpensioen op 55 of 56 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - 50% van de aanvullende vergoeding indien de bruggepensioneerde vervangen wordt door een werkloze die < 1 jaar werkloosheidsuitkeringen geniet; - 33% van de aanvullende vergoeding indien de bruggepensioneerde vervangen wordt door een werkloze die > 1 jaar werkloosheidsuitkeringen geniet;

* totale brugpensioenvergoeding, i.e. werkloosheidsuitkering, wettelijke aanvullende vergoeding en eventuele extra-wettelijke aanvullende vergoeding.

2.1.2. Voorziene regeling Generatiepact vanaf 01.01.2007

Vanaf 01.01.2007 wijzigen naar aanleiding van het generatiepact enkele van deze sociale bijdragen op het brugpensioen. De hoofdelijke bijdragen brugpensioen worden hierbij vanaf 2007 omgezet in procentuele bijdragen en zullen variëren in functie van de leeftijd.

TYPES	REGELING GENERATIEPACT 01.01.2007
1. Inhouding RVP	IDEM, m.a.w. 3,50% op totale brugpensioenvergoeding
2. Inhouding RVA	IDEM, m.a.w. 3,00% op totale brugpensioenvergoeding
3. Bijzondere bijdrage RVP	- 5% ENKEL op aanvullende vergoeding indien leeftijd bruggepensioneerde < 52 jaar is (min. 6,20 EUR); - 4% ENKEL op aanvullende vergoeding indien leeftijd bruggepensioneerde 52 jaar - < 55 jaar is (min. 6,20 EUR); - 3% ENKEL op aanvullende vergoeding indien leeftijd bruggepensioneerde 55 jaar - < 58 jaar is (min. 6,20 EUR); - 2% ENKEL op aanvullende vergoeding indien leeftijd bruggepensioneerde 58 jaar - < 60 jaar is (min. 6,20 EUR); - GEEN bijdrage meer vanaf 60 jaar tot pensioen.
4. Bijzondere bijdrage RSZ	- 25% ENKEL op aanvullende vergoeding indien leeftijd bruggepensioneerde < 52 jaar is (min. 18,80 EUR); - 20% ENKEL op aanvullende vergoeding indien leeftijd bruggepensioneerde 52 jaar - < 55 jaar is (min. 18,80 EUR); - 15% ENKEL op aanvullende vergoeding indien leeftijd bruggepensioneerde 55 jaar - < 58 jaar is (min. 18,80 EUR); - 10% ENKEL op aanvullende vergoeding indien leeftijd bruggepensioneerde 58 jaar - < 60 jaar is (min. 18,80 EUR); - 6% ENKEL op aanvullende vergoeding vanaf 60 jaar tot pensioen (min. 18,80 EUR).
5. Compenserende WG bijdrage voor brugpensioen op 55 of 56 jaar	IDEM, m.a.w.: - 50% van de aanvullende vergoeding indien de bruggepensioneerde vervangen wordt door een werkloze die < 1 jaar werkloosheidsuitkeringen geniet; - 33% van de aanvullende vergoeding indien de bruggepensioneerde vervangen wordt door een werkloze die > 1 jaar werkloosheidsuitkeringen geniet;

2.1.3. Vrijstelling in geval van werkhervatting

De aanvullende vergoedingen worden vrijgesteld van alle bovenvermelde patronale bijdragen en inhoudingen in geval van werkhervatting als loontrekkende of zelfstandige.

De vrijstelling in geval van werkhervatting geldt evenwel enkel indien:

* de werkhervatting niet gebeurt bij dezelfde werkgever die de vergoeding

betaalt of bij een werkgever die behoort tot dezelfde groep;

* de CAO of het collectief akkoord tot overgangsdatum NIET expliciet vermeldt dat de betaling van de aanvullende vergoeding stopgezet wordt in geval van werkhervatting. Na de overgangsdatum moet de CAO of het collectief akkoord WEL expliciet vermelden dat de betaling van de aanvullende vergoeding verder doorgaat in geval van werkhervatting.

2.1.4. Sancties

Sanctie indien CAO of collectief akkoord niet aan de voorwaarden voldoet

Indien de CAO of het collectief akkoord niet aan de hierbovenvermelde voorwaarden (zie 2.1.3.) voldoet, wordt men als volgt gesanctioneerd:

Types	Periode van inactiviteit	Periode van werkhervatting
1. Inhouding RVP	Dubbele inhouding (7%)	GEEN inhouding
2. Inhouding RVA	Dubbele inhouding (6%)	GEEN inhouding
3. Bijzondere bijdrage RVP	Dubbele bijdrage	Dubbele bijdrage
4. Bijzondere bijdrage RSZ	Dubbele bijdrage	Dubbele bijdrage

Sanctie in geval van werkhervatting bij dezelfde werkgever of werkgever van dezelfde groep

Indien de werknemer het werk hervat bij dezelfde werkgever of werkgever van dezelfde groep, wordt de aanvullende vergoeding die door deze werkgever aan de betrokken werknemer wordt doorbetaald, beschouwd als RSZ-onderworpen loon.

Dit zou betekenen dat in dergelijk geval de normale RSZ-bijdragen (13,07% werknemer) verschuldigd zouden zijn op deze aanvullende vergoeding.

Uitvoering

Uitvoeringsbesluiten nog niet gepubliceerd in B.S.

2.2. Seniorvakantie

Oudere werknemers die na een werkloosheidsperiode of een periode van invaliditeit het werk wensen te hervatten, kunnen gedurende het eerste jaar van tewerkstelling geen aanspraak maken op een volledige vakantieperiode. Zij hebben immers gedurende het vakantiedienstjaar geen of niet voldoende vakantierechten opgebouwd.

Omdat dit voor oudere werknemers een belemmering zou kunnen vormen om het werk te hervatten, wil men hieraan tegemoet komen via het principe van de seniorvakantie en men voorziet daarom in een recht op 4 weken vakantie met een RVA-uitkering voor oudere werknemers vanaf 50 jaar.

Naar analogie met wat reeds geldt voor jonge werknemers inzake jeugdvakantie kan de werknemer bijgevolg, naast de gewone vakantiedagen waarop hij recht

heeft op basis van de effectieve en/of gelijkgestelde tewerkstellingsperiodes in het vakantiedienstjaar, bijkomende vakantiedagen opnemen tot max. 4 weken in totaal.

De opname van deze seniorvakantiedagen is een recht, maar geen plicht voor de werknemer. De werknemer moet bovendien eerst zijn vakantiedagen opnemen waarop hij recht heeft krachtens zijn effectieve en/of gelijkgestelde tewerkstelling. Pas nadien zal hij de extra dagen seniorvakantie kunnen opnemen. De seniorvakantie-uitkering bedraagt 65% van het gemiddelde dagloon (begrensd) van de oudere werknemer tijdens de maand waarin de seniorvakantie voor het eerst wordt opgenomen.

Uitvoering:

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

2.3. Cumul doelgroepvermindering jongeren: negatieve bijdrage

Voor de nieuwe doelgroepvermindering jongeren en de bestaande doelgroepvermindering voor laaggeschoolde startbaners, geldt in geval van cumulatie 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 steeds verder onderhandeld. De inwerkingtreding van deze negatieve bijdrage wordt door de Programmawet van 20 juli 2006 voorzien vanaf 01.01.2007.

(Voor meer info: zie RSZ-aangifte 3/2006, 1.6. doelgroepvermindering jonge werknemers)

Uitvoering:

Uitvoeringsbesluit nog niet gepubliceerd in B.S.

3. Andere maatregelen op korte termijn

3.1. Versterking startbaanverplichting federale staat en overheidsinstellingen die ervan afhankelijk zijn

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 afhankelijk zijn. 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 2de trimester van het voorafgaande jaar.

Uitvoering

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

3.2. Tewerkstelling van jongeren in de socialprofitsector

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.

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.

Uitvoering

Uitvoeringsbesluiten nog niet gepubliceerd in B.S.

Sectoraal akkoord 2005 – 2007 voor diensten van de Vlaamse overheid ondertekend op 6 juli 2006

Op 6 juli 2006 werd het sectoraal akkoord voor diensten van de Vlaamse Overheid ondertekend.

Zonder het akkoord volledig te willen bespreken, geven wij u hieronder een beknopt overzicht van een aantal relevante maatregelen:

- Het toepassingsgebied
- Maatregelen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Sociale voordelen
- Geldelijk statuut

Het sectoraal akkoord wordt meer in detail besproken op de trimestriële update die doorgaat op 10 oktober voor de Nederlandstalige klanten.

Verwijzing:

- http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/snelfinfo/documenten/20060706_SA0507_Def.pdf

1. Het toepassingsgebied

Het akkoord is van toepassing op:

- De departementen.
- Intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid.
- Intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, met uitzondering van de Vlaamse instelling voor technologisch onderzoek (VITO).
- De publiek vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen (EVA's), met uitzondering van:
 - de Vlaamse Radio en Televisieomroep;
 - de Vlaamse Opera;
 - De Vlaamse Vervoermaatschappij - DE LIJN (VVM);
 - De VDAB voor wat het instructiepersoneel betreft;

- Het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden;
- Het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs;
- De gewestelijke ontvangers.

Naast de hierboven vermelde uitzonderingen is het akkoord evenmin van toepassing op:

- Personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonie van de IVA's zonder rechtspersoonlijkheid.
- De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening.
- Het UZ Gent.
- Het Vlaams Fonds voor de letteren.

2. Maatregelen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid

2.1. Appreciatierecht t.a.v. ambtshalve pensionering bij ziekte na 60 jaar

Statutaire personeelsleden die na de leeftijd van 60 jaar meer dan 222 werkdagen afwezig waren wegens ziekte,

werden vroeger ambtshalve op rust gesteld.

Sedert 1 juli 2006 kunnen deze personeelsleden in bepaalde gevallen echter een gemotiveerde beslissing

vragen om verder tewerkgesteld te worden.

2.2. Eindeloopbaanverlof

Vanaf 1 januari 2008 wordt een anciënniteitsverlof ingevoerd voor personeelsleden van meer dan 50 jaar. Deze maatregel geldt echter niet voor personeelsleden die genieten van bijzon-

dere verlofregelingen van de openbare ziekenhuizen of de bijzondere verlofregeling van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand.

3. Sociale voordelen

3.1. Uitbreiding verlof voor deeltijdse prestaties

Tot nu hadden volgende ambtenaren recht op verlof voor deeltijdse prestaties:

- Ambtenaren die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben.
- Ambtenaren met ten minste 2 kinderen ten laste die de leeftijd van 15 jaar niet hebben bereikt.

Sedert 1 juli 2006 is dit recht uitgebreid voor de ambtenaar die een kind ten laste

heeft dat recht heeft op een bijkomende kinderbijslag wegens zijn aandoening of handicap.

Bovendien werd het recht op verlof voor deeltijdse prestaties sinds 1 juli 2006 uitgebreid tot ambtenaren vanaf niveau A2 (vroeger vanaf niveau B) en lager, behalve voor de ambtenaren die behoren tot het lager kader.

3.2. Veralgemeende invoering van maaltijdcheques

Vanaf 1 juli 2007 wordt de invoering van de maaltijdcheques veralgemeend voor alle personeelsleden, ook voor de diensten die over een cateringdienst beschikken.

Per effectief gewerkte dag wordt er een maaltijdcheque toegekend van 5 EUR, waarvan een werkgeversbijdrage van 2,5 EUR en een werknemersbijdrage van 2,5 EUR.

4. Geldelijk statuut

4.1. Neutralisering carensdag

Vanaf 1 juli 2006 wordt de carensdag voor de arbeiders tewerkgesteld bij de Vlaamse overheidsdiensten betaald.

4.2. Verhoogde vergoeding voor dienstverplaatsing vanuit de woonplaats

Dienstverplaatsingen die aanvangen in de woonplaats werden tot nu toe terugbetaald a rato van 50% van de normale kilometervergoeding.

Deze vergoeding wordt verhoogd:

- Vanaf 1 september 2006: tot 55%.
- Vanaf 1 september 2007: tot 60%.

4.3. Verhoging sommige toelagen

Sinds 1 juli 2006 worden de volgende toelagen verhoogd of toegekend:

- De toelage voor nachtprestaties.
- De toelagen voor overuren en zaterdagwerk worden voortaan ook toegekend

aan personeelsleden van rang A, met uitzondering van de A1 met diensthoofdentoeelage.

4.4. Gefaseerde verhoging eindejaarstoelage

In de loop van de periode 2006 tot 2009 worden de eindejaarstoelagen van de personeelsleden verhoogd.

Wanneer en met hoeveel de eindejaarstoelage verhoogd wordt, hangt af van de rang waartoe het personeelslid behoort.

Schijnzelfstandigen: ontwerp kaderwet

In de Ministerraad werd recent een wetsontwerp goedgekeurd om het probleem van de schijnzelfstandigen aan te pakken. Dit wetsontwerp heeft tot doel om aan de hand van bepaalde criteria een adequate kwalificatie te kunnen geven aan een arbeidsrelatie en tevens de rechtszekerheid te bevorderen aan de contracterende partijen.

Verwijzing :

- *Ontwerp van kaderwet betreffende de aard van de arbeidsrelaties, nog niet gepubliceerd.*

1. Fenomeen schijnzelfstandigen

Schijnzelfstandigheid doet zich voor wanneer partijen voorhouden dat zij officieel op zelfstandige basis samenwerken, terwijl in feite één van hen, i.e. de schijnzelfstandige, zijn prestaties uitoefent onder het gezag van de andere.

Werkgevers proberen vaak via het aanwerven van "schijnzelfstandigen" bepaalde verplichtingen te ontlopen. Door

het statuut van zelfstandige aan te nemen, worden immers de socialezekerheidsbijdragen die in het stelsel van de werknemers dienen betaald te worden en de beschermende maatregelen van het arbeidsrecht (o.m. reglementering arbeidsduur, minimumlonen, overuren,...) ontweken.

2. Ontwerp van kaderwet betreffende de aard van de arbeidsrelaties

Het wetsontwerp betreffende de aard van de arbeidsrelaties beoogt in de problematiek van de schijnzelfstandigen meer duidelijkheid te scheppen. Het uitgangspunt van het wetsontwerp bestaat er in dat de partijen vrij kunnen kiezen tussen een samenwerking op zelfstandige basis of als loontrekkende. Indien er echter bij nader onderzoek of bij controle voldoende elementen zijn die onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, zal er een herkwalificatie van de arbeidsrelatie gebeuren.

Om te kunnen beoordelen of partijen al dan niet op zelfstandige basis of als loontrekkende samenwerken, stelt het wetsontwerp enkele criteria voorop op basis waarvan de kwalificatie dient te gebeuren. Enerzijds gaat het om enkele algemene criteria (m.n. wil van de partijen, vrijheid van organisatie werktijd, vrijheid van organisatie werk, onderwerping aan interne controle en eventuele sancties) die

gelden voor alle sectoren en voor alle beroepen; anderzijds kunnen bij K.B. ook aanvullende specifieke criteria worden uitgewerkt die enkel geldig zijn voor bepaalde sectoren of bepaalde beroepen.

Tenslotte wordt er ook voorzien in de oprichting van een "Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties", de zgn. rulingcommissie. Deze Commissie zal o.m. op verzoek van partijen in concrete gevallen bindende beslissingen kunnen nemen of een arbeidsrelatie al dan niet een zelfstandige of een arbeidsovereenkomst uitmaakt.

Uitvoering:

Dit wetsontwerp wordt voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad, alsook aan de Hoge Raad en het Beheerscomité zelfstandigen. Daarna gaat het naar de Raad van State om vervolgens opgenomen te worden in de volgende programmawet (dec. 2006).

HRM-outsourcing: kans of bedreiging?

Organisaties worden de laatste jaren geconfronteerd met een sterk veranderende omgeving, de vergrijzing van de bevolking, de zoektocht naar steeds hoger opgeleide medewerkers, de evoluties van de ICT, de tendens van internationalisering en globalisering en de niet aflatende stroom wijzigingen binnen het sociaal juridische kader. Zowel binnen als buiten de bedrijfsmuren spelen zich dus een aantal trends af die een grote invloed hebben op het HRM-landschap.

1. Waarom outsourcen?

Om competitief te zijn en te blijven moeten organisaties zo efficiënt mogelijk werken, en alle beschikbare middelen optimaal aanwenden om in te spelen op alle veranderingen binnen en buiten het HRM-landschap. De HRM-afdelingen moeten eveneens vlot kunnen inspelen op de veranderende behoeftes van management en personeel. Dit betekent een zo goed mogelijke dienstverlening aan minimale kosten. De structuur en werking van de personeelsafdeling moet met andere woorden de organisatie toelaten haar doelstellingen te bereiken. Het "outsourcen van de HRM-activiteiten" kan de mogelijkheid zijn om tegen een

vergoeding bepaalde HRM-taken of HRM-activiteiten te laten uitvoeren door een externe organisatie om zo de eigen organisatiegebonden doelstellingen te bereiken.

Binnen de HRM-outsourcingmogelijkheden kunnen 2 grote segmenten onderscheiden worden. Het eerste segment omvat de HRM-outsourcing op het vlak van werving & selectie, competenties, opleidingen & training, evaluaties en loopbaanplanning. Het tweede segment omvat de HRM-outsourcing op het loonadministratievlak.

2. Enkele cijfers

Recent onderzoek bij grote organisaties in Europa en de Verenigde Staten brengt onder andere volgend cijfermateriaal aan het licht:

- 80 % van de HRM-managers die reeds bepaalde HRM-activiteiten uitbesteden, zouden dit opnieuw doen.
- Geen enkele HRM-manager die heeft uitbesteed, overweegt om deze activiteiten opnieuw te insourcen.
- 71 % van de uitbestedende organisaties overweegt het contract uit te breiden of aan te passen
- 91 % van de uitbestedende organisaties heeft (gedeeltelijk) haar HRM-

outsourcing-objectieven kunnen realiseren.

Het traditionele beeld over HRM-outsourcing geeft weer dat alle kleinere bedrijven in meer of mindere mate hun loonadministratie-activiteiten zoals loonadministratie aan een externe partij overlaten (met name de sociale secretariaten), terwijl grote ondernemingen hierin veel verder gaan en bijvoorbeeld vaak hun werving en selectie overlaten aan derden. Ook steeds meer Belgische bedrijven overwegen de beslissing tot uitbesteding te nemen.

3. Voordelen & nadelen

Men gaat niet over een nacht ijs om te beslissen of men zijn HRM-activiteiten geheel of gedeeltelijk zal uitbesteden. Organisaties wegen de voor- en nadelen van alle alternatieven tegen elkaar af (in-, out- of cosourcing) om tot een optimale uitkomst te komen.

De voordelen van HRM-outsourcing beperken zich niet enkel tot eventuele financiële besparingen. Integendeel, recent onderzoek toont aan dat kostenbesparing zeker niet het belangrijkste motief is voor HRM-outsourcing. Andere motieven zoals de aanvullende

expertise, de betere kwaliteit en specialisatie van de externe partner krijgen meestal een belangrijkere rol toebedeeld. Andere motieven voor HRM-outsourcing zijn focus op strategische en kernactiviteiten, technologische motieven, vermijden van belangrijke investeringen, risico-spreiding en risicobeheersing.

Als mogelijke nadelen van HRM-outsourcing wordt voornamelijk gedacht aan de direct meetbare kosten van HRM-outsourcing, (de contractueel vastgelegde vergoedingen), de menselijke factor en de vertrouwelijkheids-factor.

4. EASYPAY Group

Wenst u meer inlichtingen over outsourcingmogelijkheden voor uw organisatie?

Contacteer Mevrouw Nadine Degrande,
051/48.69.68,
nadine.degrande@easypay.be

Wist u dat ... ?

Wist u dat EASYTIME dit najaar versie 2 van de TIMEPLANNER-module lanceert, als flexibele tool voor personeelsbezetting en -planning geïntegreerd op een EASYTIME werkomgeving?

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 de volgende sociale verkiezingen al in 2008 zijn. Als complete HR-partner zullen we U uiteraard steeds ten volle ondersteunen tijdens de sociale verkiezingen 2008! Gezien ons aanbod zal bestaan uit een totaalpakket van producten en diensten kan U zelf op maat van uw behoefte opteren voor de nodige infosessies, software, workshops, opleiding of begeleiding.

We verschaffen U graag meer info via 051/48.05.94 of info@easypay-group.com.
