

Januari 2005

Inhoud

Voorwoord	2
Inhoudstafel	3-4
RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 4/2004	5-22
Wijzigingen Overheid 2005	23-24
Arbeidsongevallen : loongrenzen	25-26
Loonadministratie en fiscaliteit	27-30
Nieuwe loongrenzen vanaf 01.01.2005	31-34
Brugpensioen: nieuwe bedragen vanaf 01.01.2005	35-36
Sociaal luik Programmawet	37-42
Sociaal nieuws	43-55
Easy-Services: Interim management	56
Tussendoor	57

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

Afsluitingsdatum : 31/12/2004.

Voorwoord

Geachte,

Ook dit jaar willen wij ons in deze eerste Easypay-News van 2005 tot U allen richten, en U onze beste wensen voor het nieuwe jaar overmaken.

Als we even terugdenken aan het voorbij jaar, dan zien we dat 2004, en zeker het jaar-einde, gekenmerkt werd door felle discussies over “Mens en Arbeid”. Het beloofde loon-akkoord konden de sociale partners vooralsnog niet tot een goed einde brengen.

2004 zal ons ook in het geheugen geprent blijven als het jaar van “moeilijke” uitbouw van DmfA en opstart ASR. We hebben geknokt en gewonnen. Easypay kreeg inmiddels van de overheid de goedkeuring van zijn software-module voor regularisaties.

2005 kijken we dan ook optimistisch toe – we willen verder de “klant” centraal stellen en onze intussen 170 medewerkers staan er borg voor.

Het nieuwe jaar kondigt zich aan als een scharnier-jaar. Ongetwijfeld zal de “sociale wetgeving” verder beïnvloed worden door de begrippen: Arbeidstijd, Einde Loopbaan, Flexibiliteit, RSZ-verminderingen, enz. Onze Juridische dienst volgt deze zaken van zeer dichtbij en zal iedere Easypay-News-lezer hierbij grondig informeren.

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

- Conversie naar de web-based versie.
- DmfA-Regularisaties.
- Uitbouw van Easy-Services als diensten-centrum voor : Selectie & Recruitering, Opleidingen en Sociale Audit.
- Uitbouw co-sourcing formule voor Easypay-gebruikers.

Zoals gesteld, wordt 2005 een boeiend jaar. We hopen om samen met U onze doelstelling te kunnen realiseren.

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

Een gelukkig en voorspoedig 2005 !

Alle EASYPAY-medewerkers

Dirk Pareit

Inhoudstafel

I. RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 4/2004	5
1. RSZ-bijdragen	5
1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd	5
1.2. Bijdrage voor opleiding en tewerkstelling van risicogroepen (code 852)	5
1.3. Bijzondere werkgeversbijdrage brugpensioen: Aanpassing loongrens vanaf 1.10.2004 voor toepassing verminderde bijdrage van 24,79 euro	6
1.4. Bijdragen Fonds voor Bestaanszekerheid geïnd door de RSZ (code 820)	6
1.5. RSZ-bijdrageplicht voor jongeren: verduidelijkingen	8
2. DmfA-wijzigingen voor kwartaal 4/2004	13
2.1. Ondernemingsnummer : Update	13
2.2. Identificatienummer van lokale vestigingseenheden: Update	14
2.3. Nieuwe Paritaire Subcomités Socio-culturele sector PC nr. 329.01 – 329.02 – 329.03	16
2.4. Vermindering van persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor werknemers met lage lonen	18
2.5. Doelgroepvermindering Eerste Aanwervingen: Cumulverbod zelfde bijdragevermindering tijdens hetzelfde kwartaal	19
2.6. Kunstenaars	20
2.7. Betaalde sportbeoefenaars: Berekeningsbasis voor de RSZ-bijdragen geïndexeerd vanaf 1.10.2004	21
2.8. DmfA-vermeldingen voor uitzendkrachten tewerkgesteld met dienstencheques	21
II. Wijzigingen Overheid 2005	23
1. Wijziging bijdragen FOP voor leden van de Pool der parastatalen vanaf 2005	23
2. RSZ-PPO: Nieuwe aangifte DmfA-PPL vanaf kwartaal 1/2005	23
III. Arbeidsongevallen: loongrenzen	25
1. Loonplafond 2004	25
IV. Loonadministratie en fiscaliteit	27
1. Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen voor 2005	27
2. Fiets op de trein: ook fiscaal vrijgesteld	29
3. Gedeeltelijke vrijstelling doorstorting BV voor onderzoekspersoneel	29
4. Aftrek beroepsmatige restaurantkosten	29
V. Nieuwe loongrenzen vanaf 01.01.2005	31
1. Wet op de arbeidsovereenkomsten	31
2. Loonbeslag: indexering loongrenzen vanaf 01.01.2005	33
3. Minimumvergoedingen voor middenstandsléerlingen in 2005	34
VI. Brugpensioen: nieuwe bedragen vanaf 01.01.2005	35
1. Aanpassing bedragen vanaf 01.01.2005	35

VII. Sociaal luik Programmawet	37
1. Werkbonus voor lage lonen en afschaffing van het belastingskrediet voor lage arbeidsinkomens	37
2. Voordeel bedrijfswagens: nieuwe RSZ-regeling op basis van CO2 uitstoot	38
3. Canada Dry: gelijkstelling inzake brugpensioen voor patronale bijdragen	39
4. Deeltijdse arbeid: onweerlegbaar vermoeden	40
5. Behoud bijdragevermindering bij bepaalde overnames	41
6. Ervaringsfonds: enkele wijzigingen	42
7. Afschaffing stempelcontrole: voltijds werklozen	42
VIII. Sociaal nieuws	43
1. Morele schadevergoeding: RSZ volgt het standpunt van de fiscus	43
2. Adoptieverlof: recht op normaal loon tijdens de eerste drie dagen	44
3. Gelijkstelling van dagen economische werkloosheid voor de opbouw van vakantierechten: wettelijke basis	44
4. Snellere aanvang themaverlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek familie- of gezinslid	45
5. Het gebruik van de nieuwe C4-formulieren uitgesteld	46
6. Versoepeling van de voorwaarden inzake anciënniteitspremies	46
7. Gewijzigde reglementering betreffende de bescherming van stagiairs en gezondheidstoezicht op jongeren	47
8. Dienstencheques: enkele wijzigingen	48
9. Verzameling van gegevens over woon-werkverkeer: uitvoeringsbesluiten gepubliceerd	49
10. Dimona in de horeca en tuinbouw: verder uitstel	49
11. Arbeidsduur in het bouwbedrijf: toekenning rustdagen	50
12. Uitbreiding toepassingsgebied SINE en verhoogde uitkering voor SINE's in beschutte werkplaatsen	51
13. Sociale bijdragen op presentiegelden	52
14. Uitbreiding toekenning haard- en standplaatsvergoedingen in de gezondheidssector	52
15. Gelegenheidsarbeiders land- en tuinbouw: Wijzigingen in werking getreden	54
IX. Easy-Services : Interim management	56
X. Tussendoor	57

RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 4/2004

In deze rubriek krijgt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op het vlak van de RSZ-aangifte (DmfA) voor het kwartaal 4/2004.

1. RSZ-bijdragen

1.1. Basisbijdragen : ongewijzigd

De percentages van de basisbijdragen van de RSZ zijn ONGEWIJZIGD gebleven ten opzichte van het vorige kwartaal.

1.2. Bijdrage voor opleiding en tewerkstelling van risicogroepen (code 852)

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2004, nrs. 3.3.243 - 3.3.246

De bijzondere werkgeversbijdrage ten behoeve van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen bedraagt ook voor het 4^{de} kwartaal van 2004 0,10%.

Deze bijdrage moet enkel betaald worden in ondernemingen en sectoren waar hieromtrent geen specifieke CAO werd afgesloten.

EASYPAY

Dit percentage is terug te vinden onder :

Character based versie:

Beheer basisbestanden

RSZ-percentages : scherm-4

Risicogroepen (tewerk.ba.) : **0,10**

Web-versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-percentages : scherm <Gloobaal>

Risicogroepen (tewerk.basis) : **0,10**

Deze gegevens werden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor het kwartaal 4/2004.

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

(uiterlijk ingediend op 1.10.2004) ten behoeve van de risicogroepen werd afgesloten voor de periode 2003-2004 en die bijgevolg vrijgesteld zijn van deze bijzondere RSZ-bijdrage.

Sectoren vrijgesteld tijdens periode 2003-2004 :

102.01	106.03	116	127.02	140.05	201	218	304	316
102.02	107	117	128.01	140.08	202	219	305.01	317
102.03	109	118	128.02	142.01	202.01	221	305.02	318.02
102.04	110	119	128.03	142.02	203	222	306	319
102.05	111	120	128.06	142.03	204	224	307	322
102.06	112	120.01	129	143	207	226	308	323
102.07	113	120.02	130	144	209	301	310	324
102.08	113.01	120.03	132	145 (niet: 145.04)	210	301.01	311	325
102.09	113.02	124	133	149.01	211	301.02	312	326
104	113.03	125.02	136	149.02	214	301.04	313	327
105	113.04	125.03	139	149.03	215	301.05	314	329
106.01	114	126	139.01	149.04	216	302	315.01	
106.02	115	127	140	150	217	303.03	315.02	

1.3. Bijzondere werkgeversbijdrage brugpensioen: **Aanpassing loongrens vanaf 1.10.2004 voor toepassing verminderde bijdrage van 24,79 euro**

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers,
4^{de} kwartaal 2004, nr. 3.3.227

Vanaf 01.10.2004 bedraagt de nieuwe loongrens voor de toepassing van de verminderde werkgeversbijdrage bij voltijds brugpensioen 1.709,67 euro (voorheen : 1.676,07 euro).

De RSZ int ten behoeve van de RVA op elk voltijds brugpensioen een forfaitaire maandelijkse bijzondere werkgeversbijdrage. Het bedrag van deze bijdrage is normaal gelijk aan 49,58 euro per maand voor werknemers die met brugpensioen gaan op de normale leeftijd van opbrugpensioenstelling in de sector, en die op het ogenblik dat hun brugpensioen ingaat, jonger zijn dan 60 jaar.

Als *uitzondering* geldt een *verminderde bijdrage van 24,79 euro per maand* voor werknemers van wie op het tijdstip van hun brugpensioen hun gemiddeld maandelijks loon niet hoger is dan een bepaalde *loongrens*. Deze **loongrens** werd **vanaf 1.10.2004** geïndexeerd tot een bedrag van **1.709,67 euro**.

Deze indexering heeft geen invloed op de vaststelling van de bijzondere werkgeversbijdrage voor werknemers van wie het brugpensioen al lopende was vóór 1.10.2004.

1.4. Bijdragen Fonds voor Bestaanszekerheid geïnd door de RSZ (code 820)

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers,
4^{de} kwartaal 2004, nr. 7.1.301

Hieronder vindt u m.b.t. het 4^{de} kwartaal 2004 de belangrijkste wijzigingen inzake bijdragen die door de RSZ geïnd worden voor een sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid.

1.4.1 Bouw (PC 124 – werkgeverskengetallen 024-026-044-054)

Volgens afspraak van de sociale partners van het PC 124 zit de FBZ-bijdrage voor brugpensioen (vroeger 0,75%) voortaan vervat in de *forfaitaire* bijdrage van 400 of 480 euro (code 826). Deze forfaitaire bijdrage werd voor het eerst sinds het 3^{de} kwartaal 2004 door de RSZ geïnd voor de arbeiders van het PC 124 (zie Easypay News Oktober 2004 blz. 7). De *procentuele* FBZ-bijdrage (code 820) wordt vanaf het 4^{de} kwartaal 2004 dus

verminderd met 0,75% uit hoofde van bijdrage voor brugpensioen.

Ter herinnering: Uitzonderlijk werd m.b.t. het 3^{de} kwartaal 2004 nog een procentuele FBZ-bijdrage (code 820) voor brugpensioen van 0,75% door de RSZ geïnd. Ter compensatie zal het FBZ Bouw (niet de RSZ) aan de bouwwerkgevers een terugbetaling doen ten belope van die teveel betaalde bijdrage brugpensioen van 0,75 %.

Overzicht bijdragevoeten sociale fondsen PC 124 4^{de} kwartaal 2004:

Hieronder vindt u een tabel met van de in het 4^{de} kwartaal 2004 geldende bijdragen voor bestaanszekerheid (FBZ) per RSZ-werkgeverskengetal van het bouwbedrijf (PC 124).

Volledigheidshalve zijn ook de actuele bijdragen voor de Patronale Dienst voor Organisatie en Controle van de Bestaanszekerheidsstelsels (PDOK - weerverletzegels en getrouwheidszegels) en voor het Fonds voor Vakopleiding in de Bouw (FVB) eraan toegevoegd.

Werkgevers categorie		4 ^{de} kwartaal 2004			
		FBZ		FVB (code 820)	PDOK
		Forfait (code 826)	procentuele bijdragen (code 820)		
024	10+	480 EUR	12,87%	0,40%	11,22%
	-10	480 EUR	14,37%	0,40%	11,22%
054	10+	480 EUR	12,87%	0,40%	11,22%
	-10	480 EUR	14,37%	0,40%	11,22%
044	10+	480 EUR	12,87%	0,40%	9,12%
	-10	480 EUR	14,37%	0,40%	9,12%
026	10+	400 EUR	12,87%	0,40%	9,12%
	-10	400 EUR	14,37%	0,40%	9,12%

Opmerking : De bijdragen bestemd voor het FVB worden ook door de RSZ geïnd samen met en onder dezelfde code 820 als de procentuele FBZ-bijdragen.

1.4.2. Werkgevers van dienstboden (PC 323 - werkgeverskengetal 037)

6,70% op de lonen (aan 108%) van de arbeiders.

Voor het eerst vanaf het 4^{de} kwartaal 2004 wordt door de RSZ ten laste van werkgevers die *dienstboden* tewerkstellen (behorend tot het Paritair Comité nr. 323 voor het beheer van gebouwen en voor de dienstboden) een bestaanszekerheidsbijdrage geïnd van 0,20% op de lonen (aan 108%) van de dienstboden.

1.4.3. Zeevisserij (PC 143 - werkgeverskengetal 019)

Voor het eerst vanaf het 4^{de} kwartaal 2004 wordt door de RSZ ten laste van werkgevers uit de zeevisserij een bestaanszekerheidsbijdrage geïnd van

EASYPAY

Deze gegevens zijn terug te vinden onder :

Character based versie:

Beheer basisbestanden
RSZ-percentages : scherm-3

Web-versie :

Beheer basisbestanden
RSZ-percentages : scherm <Globaal>

Deze gegevens werden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor het kwartaal 4/2004.

1.5. RSZ-bijdrageplicht voor jongeren : verduidelijkingen

Met het oog op de vaststelling van de RSZ-bijdragen verschuldigd voor jongeren moet een cruciaal ONDERSCHIED gemaakt worden tussen:

- 1) enerzijds jongeren tot 31/12 van het jaar waarin zij 18 jaar worden,
- 2) anderzijds jongeren vanaf 1/1 van het jaar waarin zij 19 jaar worden.

1.5.1. Jongeren tot 31/12 van het jaar waarin zij 18 jaar worden

a) Principe

Voor deze jongeren bestaat een *lagere RSZ-bijdrageplicht*, die daarenboven verschillend is naargelang de jongere tewerkgesteld is met een *leerovereenkomst*, dan wel met een *arbeidsovereenkomst* en naargelang de functie wordt uitgeoefend van een *handarbeider*, dan wel van een *bediende*. Deze jongeren moeten dan ook met de *specifieke op hen toepasselijke RSZ-werknemerscode én uiteraard met hun juiste geboortedatum*

worden aangegeven om de correcte RSZ-bijdragen te kunnen bepalen.

Een belangrijke regel in dit verband is dat jongeren tot 31/12 van het jaar waarin zij 18 jaar worden, NOOIT mogen worden aangegeven met volgende RSZ-werknemerscodes:

- 015 (= arbeider met volledige RSZ-bijdrageplicht)
- 495 (= bediende met volledige RSZ-bijdrageplicht).

b) Jongeren met een leerovereenkomst of een gewone arbeidsovereenkomst

In onderstaande tabel vindt u een overzicht van de RSZ-werknemerscode en de toepasselijke RSZ-bijdragen voor jongeren die aangeworven zijn met een leerovereenkomst of een gewone arbeidsovereenkomst (onverminderd de toepassing van de werkgeversbijdragevermindering Doelgroep Jonge Werknemers – zie verder onder punt e).

JONGEREN tot 31/12 jaar waarin 18 j.	LEEROVEREENKOMST		ARBEIDSOVEREENKOMST	
	Leerling- handarbeider	Leerling- bediende	Handarbeider	Bediende
RSZ-werknemerscode	035	439	027	487
RSZ-werknemersbijdragen	-	-	5,57 %	5,57 %
RSZ-werkgeversbijdragen (basisbijdragen)	7,45 %	1,45 %	22,10 %	16,10 %

c) Werkstudenten en jongeren die niet meer ‘deeltijds leerplichtig’ zijn

Moeten eveneens aangegeven worden met de RSZ-werknemerscode 027 (handarbeider) of 487 (bediende) :

- *Werkstudenten* (tot 31/12 van het jaar waarin zij 18 jaar worden) die met een studentenarbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn *tijdens het schooljaar*.

- *Jongeren* (tot 31/12 van het jaar waarin zij 18 jaar worden) *die niet meer ‘deeltijds leerplichtig’ zijn* en die werken *met een voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst* (dus ook zonder enige combinatie van een

deeltijdse opleiding met een deeltijdse arbeidsovereenkomst).

De RSZ hanteert immers NIET meer het criterium van de ‘deeltijdse leerplicht’ zoals dat in de onderwijswetgeving geldt (nl. men is ‘deeltijds leerplichtig’ tot 30/6 van het jaar waarin jongere 18 jaar wordt, en indien voordien 18 jaar geworden, tot de 18^{de} verjaardag).

d) Enkele specifieke categorieën

Bij wijze van uitzondering gelden *specifieke RSZ-werknemerscodes* voor ondermeer de volgende categorieën van jonge werknemers tot 31/12 van het jaar waarin zij 18 jaar worden:

JONGE WERKNEMERS tot 31/12 jaar waarin 18 j.	JOBSTUDENTEN (tijdens zomermaanden)		PIEKEXTRA's HORECA	
	Handarbeider	Bediende	Handarbeider	Bediende
RSZ-werknemerscode	840	841	020	480
RSZ-werknemersbijdragen	2,5%	2,5%	5,57 %	5,57 %
RSZ-werkgeversbijdragen (basisbijdragen)	5 %	5 %	22,10 %	16,10 %

JONGE WERKNEMERS tot 31/12 jaar waarin 18 j.	GELEGENHEIDSARBEIDERS LAND- en TUINBOUW	KUNSTENAARS
RSZ-werknemerscode	022	047
RSZ-werknemersbijdragen	5,57 %	5,57 %
RSZ-werkgeversbijdragen (basisbijdragen)	16,10 %	22,10 %

e) Bijdrageverminderingen

Ongeacht hun statuut (leercontract of arbeidsovereenkomst) openen jongeren tot 31/12 van het jaar waarin zijn 18 jaar worden, recht op de RSZ-werkgeversbijdragevermindering Jonge Werknemers (startbaankaart niet vereist). Zij hebben daarentegen GEEN recht op de werknemersbijdragevermindering voor lage lonen.

1.5.2. Jongeren vanaf 1/1 van het jaar waarin zij 19 jaar worden

a) Principe

Voor jongeren vanaf 1 januari van het jaar waarin zij 19 jaar worden, geldt een *volledige RSZ-bijdrageplicht*. Dit is zowel het geval voor personen tewerkgesteld met een *arbeidsovereenkomst* als voor personen met een *leerovereenkomst*.

b) Jongeren met een leerovereenkomst of een gewone arbeidsovereenkomst

Voor *leerlingen* zijn alleen welbepaalde bijzondere werkgeversbijdragen NIET verschuldigd (nl. bijdrage risicogroepen (code 852), bijdrage inschakelingsparcours (code 854) en bijdragen Fonds voor Bestaanszekerheid (codes 820 en 826)).

Ook hier hangt het percentage van de verschuldigde RSZ-werkgeversbijdragen af van de functie die wordt uitgeoefend, *handarbeider*, dan wel *bediende*.

In onderstaande tabel vindt u een overzicht van de RSZ-werknemerscode en de toepasselijke RSZ-bijdragen voor jongeren die aangeworven zijn met een leerovereenkomst of een gewone arbeidsovereenkomst (onverminderd de toepassing van werkgeversbijdragevermindering en/of de vermindering van werknemersbijdragen voor lage lonen) :

JONGEREN va. 1/1 jaar waarin 19 j.	LEEROVEREENKOMST (*)		ARBEIDSOVEREENKOMST	
	Leerling- handarbeider	Leerling- bediende	Handarbeider	Bediende
RSZ-werknemerscode	015	495	015	495
RSZ-werknemersbijdragen	13,07 %	13,07 %	13,07 %	13,07 %
RSZ-werkgeversbijdragen (basisbijdragen, zonder 7,48 % loonmatigingsbijdrage)	30,96 %	24,96 %	30,96 %	24,96 %

(*) Leervereenkomsten moeten op de DmfA aangeduid worden met de onderscheidende vermelding 'type leerling'.

c) Enkele specifieke categorieën:

Bij wijze van uitzondering gelden ook voor werknemers vanaf 1/1 van het jaar

waarin zij 19 jaar worden, *specifieke RSZ-werknemerscodes* voor o.a. volgende categorieën:

WERKNEMERS va. 1/1 jaar waarin 19 j.	JOBSTUDENTEN (tijdens zomermaanden)		PIEKEXTRA's HORECA	
	Handarbeider	Bediende	Handarbeider	Bediende
RSZ-werknemerscode	840	841	010	490
RSZ-werknemersbijdragen	2,5%	2,5%	13,07 %	13,07 %
RSZ-werkgeversbijdragen (basisbijdragen)	5 %	5 %	30,96 %	24,96 %

JONGE WERKNEMERS va. 1/1 jaar waarin 19 j.	GELEGENHEIDSARBEIDERS LAND- en TUINBOUW		KUNSTENAARS	
RSZ-werknemerscode	010		046	
RSZ-werknemersbijdragen	13,07 %		13,07 %	
RSZ-werkgeversbijdragen (basisbijdragen)	24,96 %		30,96 %	

1.5.3. Overzicht werknemerscodes en bijdragepercentages jongeren

A. Gewone leer- of arbeidsovereenkomst

	JONGEREN TOT 31/12 JAAR WAARIN 18 JAAR				JONGEREN VANAF 1/1 JAAR WAARIN 19 JAAR			
	Leerovereenkomst		Arbeidsovereenkomst		Leerovereenkomst		Arbeidsovereenkomst	
	Leerling-handarbeider	Leerling-bediende	Handarbeider	Bediende	Leerling-handarbeider	Leerling-bediende	Handarbeider	Bediende
RSZ-werknemerscode	035	439	027	487	015	495	015	495
RSZ-werknemersbijdragen	-	-	5,57 %	5,57 %	13,07%	13,07%	13,07 %	13,07 %
RSZ-werkgeversbijdragen (basisbijdragen)	7,45 %	1,45 %	22,10 %	16,10 %	30,96 %	24,96 %	30,96 %	24,96 %

B. Speciale categorieën

	JONGEREN TOT 31/12 JAAR WAARIN 18 JAAR				JONGEREN VANAF 1/1 JAAR WAARIN 19 JAAR			
	Jobstudenten		Piekextra's horeca		Jobstudenten		Piekextra's horeca	
	Handarbeider	Bediende	Handarbeider	Bediende	Handarbeider	Bediende	Handarbeider	Bediende
RSZ-werknemerscode	840	841	020	480	840	841	010	490
RSZ-werknemersbijdragen	2,5%	2,5%	5,57 %	5,57 %	2,5%	2,5%	13,07 %	13,07 %
RSZ-werkgeversbijdragen (basisbijdragen)	5 %	5 %	22,10 %	16,10 %	5 %	5 %	30,96 %	24,96 %

	JONGEREN TOT 31/12 JAAR WAARIN 18 JAAR		JONGEREN VANAF 1/1 JAAR WAARIN 19 JAAR	
	Gelegenheidsarbeiders land- en tuinbouw	Kunstenaars	Gelegenheidsarbeiders land- en tuinbouw	Kunstenaars
RSZ-werknemerscode	022	047	010	046
RSZ-werknemersbijdragen	5,57%	5,57 %	13,07%	13,07 %
RSZ-werkgeversbijdragen (basisbijdragen)	16,10%	22,10 %	24,96%	30,96 %

EASYPAY

Character based versie:

Jongere tot 31/12 van jaar waarin hij 18 wordt

Beheer basisbestanden

Werknemers : scherm-1, 4 en 6 (optie tewerkstellingslijnen schermen 1 en 5)

Geboortedatum

Statuut : 7 erkende lln en gelijkgestelde

Werknemerscode : 035 (leerling arb), 439 (leerling bed)

Code RSZ : 1 onderworpen (!)

Soort contract : 5 (leercontract)

Type leerling : 1 – 5 (afhankelijk van type leerling)

Jongere vanaf 1/1 van jaar waarin hij 19 wordt

Nieuw werknemersnummer of nieuwe tewerkstellingslijn (ingeval u beschikt over de optie 'TEWERKSTELLINGSLIJNEN') aanmaken.

Beheer basisbestanden

Werknemers : scherm-4 en 6 (optie tewerkstellingslijnen schermen 1 en 5)

Werknemerscode : 015 (arb), 495 (bed)

Soort contract : zelfde als vóór 1/1

Type leerling : zelfde als vóór 1/1

Web- versie:

Jongere tot 31/12 van jaar waarin hij 18 wordt

Beheer basisbestanden

Werknemers : scherm 'Vaste gegevens'

Geboren op

Contracten : scherm 'Vaste gegevens'

Werknemerscode : erkende lln arb (035), erkende lln bed (439)

RSZ-onderhevig aanvinken

Soort contract : leercontract

Type leerling : afhankelijk van type leerling

Jongere vanaf 1/1 van jaar waarin hij 19 wordt

Nieuw contract aanmaken

Beheer basisbestanden

Contracten : scherm 'Vaste gegevens'

Werknemerscode : werknemerscode voor een gewone arb (015) of bediende (495)

Type leerling : zelfde als vóór 1/1

Soort contract : zelfde als vóór 1/1

2. DmfA – wijzigingen voor kwartaal 4/2004

2.1. Ondernemingsnummer Update

Verwijzing:

- Wet van 16 januari 2003, *B.S.* 5 februari 2003, 4778-4794
- KB van 24 juni 2003, *B.S.* 30 juni 2003, 34933-34934
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2004, nr. 5.1.1203

1. Algemeen

Ter herinnering: Alle handelsondernemingen en ambachtsondernemingen in België (zowel natuurlijke personen als rechtspersonen) worden geïdentificeerd aan de hand van **één uniek ondernemingsnummer** dat zij moeten gebruiken in al hun betrekkingen met de overheden (dus ook met de RSZ). Bovendien moeten handels- en ambachtsondernemingen in alle van hen uitgaande akten, facturen, aankondigingen, bekendmakingen, brieven, orders en andere 'stukken' (ook faxberichten en e-mailberichten) hun ondernemingsnummer vermelden.

1) Ondernemingen die na 01.07.2003 opgericht zijn

Alle nieuwe handels- en ambachtsondernemingen moeten zich vóór aanvang van hun activiteiten via een erkend Ondernemingsloket (b.v. EUNOMIA, tel. 051/48.01.36) laten inschrijven bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO). Bij hun inschrijving in de KBO krijgen zij een ondernemingsnummer.

Het ondernemingsnummer bestaat uit 10 cijfers, waarvan het eerste cijfer gevormd door het cijfer '0', en waarbij na de 1^{ste} groep van 4 cijfers en de 2^{de} groep van 3 cijfers een punt wordt geplaatst. Het ondernemingsnummer wordt dus voorgesteld als volgt: '0NNN.NNN.NNN'

2) Ondernemingen die al op 01.07.2003 bestonden

Voor deze ondernemingen is het ondernemingnummer gelijk aan het bestaande BTW-nummer voorafgegaan door het cijfer '0' (voor de rechtspersonen is dit het nummer dat zij hebben in het rijksregister voor rechtspersonen (RRRP), eveneens voorafgegaan door het cijfer '0'). Hun ondernemingsnummer bestaat dus ook uit 10 cijfers en wordt dus ook voorgesteld als volgt: '0NNN.NNN.NNN'

Vanaf 01.01.2005 moeten alle handels- en ambachtsondernemingen in overeenstemming met bovenstaande verplichtingen hun ondernemingsnummer gebruiken. Volgens de Federale Overheidsdienst Economie en Middenstand wordt niettemin toegelaten dat ondernemingen die hun informaticasystemen nog niet hebben aangepast aan het ondernemingsnummer met 10 cijfers, tot nader bericht een ondernemingsnummer met 9 cijfers kunnen blijven gebruiken, zonder een '0' vooraan.

2. Overgangperiode voor de RSZ-aangifte

Niettegenstaande de principiële verplichting om vanaf 01.01.2005 het ondernemingsnummer te gebruiken, laat de RSZ weten dat de werkgevers op de RSZ-aangiftes die zij vanaf 01.01.2005 indienen, tijdens een *overgangperiode* de KEUZE hebben tussen *3 mogelijkheden* om zich te identificeren :

- 1) Ofwel alleen het RSZ-inschrijvingsnummer blijven vermelden (ondernemingsnummer = nul).
- 2) Ofwel alleen het ondernemingsnummer vermelden (RSZ-inschrijvingsnummer = nul).
- 3) Ofwel melding maken van zowel het RSZ-inschrijvingsnummer als het ondernemingsnummer.

Hoe lang deze overgangperiode zal lopen, is nog niet bekend.

3. Ontbrekende Ondernemingsnummers

- Ondernemingsnummer nog niet bekend?

Werkgevers die nog niet op de hoogte zouden zijn van hun ondernemingsnummer, kunnen dit ondernemingsnummer terugvinden via een **zoekrobot** op de website van de Federale Overheidsdienst Economie www.mineco.fgov.be. Op de homepage van deze website klikt u op het logo 'KBO' en daarna op de link '**KBO Public Search**'. Nadat u de naam van uw onderneming in de zoekrobot hebt ingegeven, verschijnt uw ondernemingsnummer.

Bijkomende info: Hiervoor kan u steeds terecht bij de helpdesk van de KBO (tel 02/548.64.00).

- Ondernemingsnummer nog niet bestaand?

Indien zou blijken dat voor een reeds actieve onderneming nog geen ondernemingsnummer bestaat, zal door de KBO een ondernemingsnummer worden aangemaakt. Indien uw onderneming in dat geval is, wordt u met het oog daarop gevraagd contact op te nemen met de Directie voor Statistiek van de RSZ tel. 02/509 38 83 (mevr. Verleysen) – 02/509 31 09 (mevr. Ollevier) – 02/509 31 09 (dhr. Bourgeois), of per e-mail aan regcom.stat@rsz.fgov.be voor de commerciële ondernemingen en aan reg.stat@rsz.fgov.be voor de niet-commerciële ondernemingen.

EASYPAY

Dit ondernemingsnummer dient u in te vullen :

Character based versie:

Beheer basisbestanden

Werkgevers : scherm-5

Uniek bedrijfsnummer : **0nnn.nnn.nnn**

Web-versie :

Beheer basisbestanden

Werkgevers : scherm <RSZ/FBZ>

Uniek bedrijfsnummer : **0nnn.nnn.nnn**

2.2. Identificatienummer van de lokale vestigingseenheid: Update

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2004, nrs. 5.1.1203 – 5.1.1204
- EASYPAY NEWS Januari 2004, blz. 10-11
- EASYPAY NEWS Juli 2004, blz. 9-12

1. Algemeen

Ter herinnering: De Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO) kent – naast het ondernemingsnummer voor elke onderneming – ook een **uniek identificatienummer** toe voor elke lokale vestigingseenheid van een onderneming. Met vestigingseenheid wordt bedoeld elke onderneming of onderafdeling (atelier, fabriek, magazijn, bureau,...) gesitueerd in een geografische welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres, van waaruit een of meerdere hoofd- of neven- of hulpactiviteiten worden uitgeoefend.

De aanduiding van het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid is *enkel* noodzakelijk voor de werkgevers die personeel tewerkstellen in meerdere vestigingseenheden. Voor die werkgevers moet voor elk van hun werknemers het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid vermeld worden. Deze kennisgeving behelst alleen de meest recente situatie van het betrokken kwartaal. Het is dus niet nodig om de informatie op te splitsen, indien een werknemer in de loop van dat kwartaal tewerkgesteld zou geweest zijn in meerdere vestigingen.

Het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid moet twee maal per jaar (nl. in het 2^{de} en het 4^{de} kwartaal) aangeduid worden op de DmfA (in het veld "identificatienummer lokale eenheid").

2. Verplichte vermelding in DmfA m.b.t. 4^{de} kwartaal 2004:

Nadat de RSZ m.b.t. de aangifte van het 2^{de} kwartaal 2004 alsnog toeliet dat het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid niet werd aangeduid, laat de RSZ weten dat op de aangifte m.b.t. het 4^{de} kwartaal 2004 de vermelding van het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid VERPLICHT is.

3. Verspreiding van identificatienummers van lokale vestigingseenheden

De Kruispuntbank voor Ondernemingen en de RSZ hebben in de loop van 2004 een actie georganiseerd om de gegevens met betrekking tot de vestigingseenheden te verifiëren voor de werkgevers die personeel in verschillende vestigingen tewerkstellen. Elke onderneming die personeel tewerkstelt op verschillende vestigingsplaatsen, werd normaal gezien intussen, na een bevraging, geïnformeerd over de haar toegekende vestigingsnummers.

Volgens de RSZ zouden de laatste meldingen van identificatienummers van vestigingseenheden moeten plaatsgevonden hebben in de loop van november 2004.

4. Ontbrekende identificatienummers van lokale vestigingseenheden

Werkgevers die meerdere lokale vestigingen hebben, maar eventueel NOG GEEN identificatienummers hebben ontvangen voor een of meerdere van hun vestigingseenheden, kunnen op één van volgende wijzen hun ontbrekende identificatienummers van lokale vestigingseenheden opvragen:

1) Via zoekrobot op de website van de Federale Overheidsdienst Economie

Werkgevers van wie het ondernemingsnummer in de KBO werd aangemaakt, kunnen de vestigingsnummers van hun verschillende lokale vestigingseenheden terugvinden via een **zoekrobot** op de website van de Federale

Overheidsdienst Economie www.mineco.fgov.be. Op de homepage van deze website klikt u op het logo 'KBO' en daarna op de link '**KBO Public Search**'. Nadat u de naam van uw onderneming in de zoekrobot hebt ingegeven, verschijnt uw ondernemingsnummer en het aantal vestigingseenheden. Indien u daarna op dit aantal vestigingseenheden klikt, worden ook de vestigingseenheden en hun respectievelijke vestigingsnummers zichtbaar.

Bijkomende info: Hiervoor kan u steeds terecht bij de helpdesk van de KBO (tel 02/548.64.00).

2) Via de RSZ

- Commerciële ondernemingen:
U kan de Directie Statistiek van de RSZ contacteren (zie hoger punt 2.1.) die zal nagaan of uw lokale vestigingseenheden al dan niet reeds zijn opgenomen in de KBO.
- Indien de vestigingen van uw onderneming reeds bekend zijn in de KBO, zal de Directie Statistiek u deze nummers meedelen met het oog op onmiddellijke overname ervan in de DmfA betreffende het 4^{de} kwartaal 2004.
- Indien de vestigingen van uw onderneming nog NIET zouden opgenomen zijn in de KBO, moet u zich tot een erkend Ondernemingsloket (b.v. EUNOMIA, tel. 051/48.01.36) wenden om uw vestigingen te laten opnemen in de KBO. De bij het ondernemingsloket verkregen identificatienummers moet u vervolgens vermelden in de DmfA betreffende het 4^{de} kwartaal 2004.
- Niet-commerciële ondernemingen:
U kan eveneens de Directie Statistiek van de RSZ contacteren. Deze dienst zal tijdelijk, in afwachting dat de definitieve procedures bij de KBO vastgelegd zijn, het contact verzekeren tussen de werkgevers en de KBO voor wat de lokale vestigingseenheden betreft.

Bijkomende inlichtingen: Hiervoor kan u steeds terecht bij de Directie voor

Statistiek van de RSZ: tel. 02/509.38.83 (mevr. Verleysen) – 02/509.31.09 (mevr. Ollevier) – 02/509.31.09 (dhr. Bourgeois), of per e-mail aan regcom.stat@rsz.fgov.be voor de commerciële ondernemingen en aan reg.stat@rsz.fgov.be voor de niet-commerciële ondernemingen.

5. Vrijstellingen en bijzondere gevallen

Op dit vlak zijn er geen wijzigingen te melden. Er wordt hiervoor dan ook verwezen naar de desbetreffende rubrieken in EASYPAY NEWS Juli 2004, p. 10-11.

EASYPAY

Dit identificatienummer lokale vestigingseenheid dient in Easy pay ingevuld te worden :

Character based versie:

Beheer basisbestanden
Werknemers : scherm-8
Idnr. lokale eenheid

Web-versie :

Beheer basisbestanden
Contracten : scherm <Dimona/DmfA>
Idnr.lokale eenheid

Desgevallend een tewerkstellingsplaats creëren

Beheer basisbestanden
Adressen – Creëren
Type : 8

Desgevallend een tewerkstellingsplaats creëren

Beheer basisbestanden
Adressen
Type : 8

Voor meer informatie verwijzen we naar de technische brochure DmfA 2/2004, hoofdstuk 5 (Procedure invullen identificatienummer lokale eenheid).

2.3. Nieuwe Paritaire Subcomités Socio-culturele sector PC nr. 329.01 – 329.02 – 329.03

Verwijzing:

- KB van 24 september 2004, *B.S.*, 30 september 2004, 69748 - 69749

Door voormeld KB werd het Paritair Comité nr. 329 voor de socio-culturele sector opgesplitst in 3 subcomités, namelijk:

(1) PC nr. 329.01 = het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap

Bevoegd voor werkgevers van de socio-culturele sector:

1. hetzij met maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest;
2. hetzij met maatschappelijke zetel in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, en die erkend zijn en/of gesubsidieerd worden door de Vlaamse Gemeenschap en/of de Vlaamse Gemeenschapscommissie of die, al naar gelang het geval, wegens hun activiteiten of hun

organisatie moeten worden beschouwd uitsluitend te behoren tot de Vlaamse Gemeenschap;

3. hetzij opgericht als een organisatie (vereniging zonder winstoogmerk, stichting of internationale vereniging) van buitenlands recht, en met hun centrum van werkzaamheden in het Vlaamse Gewest.

(2) PC nr. 329.02 = het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest

Bevoegd voor werkgevers van de socio-culturele sector:

1. hetzij met maatschappelijke zetel in het Waalse Gewest;
2. hetzij met maatschappelijke zetel in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, en die erkend zijn en/of gesubsidieerd worden door de Franse Gemeenschap en/of de Franse Gemeenschapscommissie of die, al naar gelang het geval, wegens hun activiteiten of hun organisaties moeten worden

- beschouwd uitsluitend te behoren tot de Franse Gemeenschap en dit met inbegrip van de uitvoering van bevoegdheden overgedragen naar het Waalse Gewest of de Franse Gemeenschapscommissie;
3. hetzij opgericht als een organisatie (vereniging zonder winst oogmerk, stichting of internationale vereniging) van buitenlands recht, en met hun centrum van werkzaamheden in het Waalse Gewest.
- (3) PC nr. 329.03 = het Paritair Subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties
Bevoegd voor werkgevers van de socio-culturele sector:
1. hetzij met maatschappelijke zetel in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en die in hoofdzaak een federale of bicommunautaire werking hebben en die niet ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap of van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest;

2. hetzij met maatschappelijke zetel in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en die opgericht zijn als internationale vereniging en dit voor zover deze verenigingen niet ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap of van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest;
3. hetzij opgericht als een organisatie (vereniging zonder winst oogmerk, stichting of internationale vereniging) van buitenlands recht en met hun centrum van werkzaamheden in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest.

Aanduiding PC op DmfA:

De RSZ laat weten dat op de DmfA vanaf het 4de kwartaal werkgevers van de socio-culturele sector onder één van voormelde subcomités, met name PC nr. 329.01 of PC nr. 329.02 of PC nr. 329.03, moeten worden aangegeven.

EASYPAY

U dient het PC als volgt aan te maken:

Character based versie:

Beheer basisbestanden

Paritaire comité's

Optie 'Kopieren'

Van paritair comité : 329

Naar paritair comité : 329.xx

Nadien de velden vervolledigen conform het toepasselijk paritair comité (via de optie wijzigen). Het veld 'Par.com. RSZ-aangifte : ' dient blanco te blijven.

Web-versie :

Beheer basisbestanden

Paritaire comité's

Optie 'Kopieren'

Van paritair comité : 329

Naar paritair comité : 329.xx

Nadien de velden vervolledigen conform het toepasselijk paritair comité (via het opvragen van het desbetreffende PC). Het veld 'Par.com. RSZ-aangifte : ' dient blanco te blijven.

Vervolgens dient u de signalitiek van de werkgever en de werknemer als volgt aan te passen

Character based versie:

Beheer basisbestanden

Werkgevers : scherm-2
Par.com.arb.
Par.com.bed.

Indien u niet over de optie tewerkstellingslijnen beschikt:

Werknemers : scherm-1
Paritair comité

Indien u over de optie tewerkstellingslijnen beschikt:

Werknemers : scherm-T
Selectie tewerkstellingslijn
Scherm-1
Paritair comité

Web-versie :

Beheer basisbestanden

Werkgevers : scherm <RSZ/FBZ>
Paritaire comités arbeider
Paritaire comités bediende
Contracten : scherm <Vaste gegevens>
Paritair comité

2.4. Vermindering van persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor werknemers met lage lonen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers,
4^{de} kwartaal 2004, nr. 4.3.106

Als gevolg van de indexering van de sociale uitkeringen, werden vanaf 01.10.2004 ook de loongrenzen geïndexeerd voor de maandelijkse berekening van het bedrag van de vermindering van persoonlijke sociale

zekerheidsbijdragen voor werknemers met lage lonen.

Hieronder vindt u de geactualiseerde *formule* voor de berekening van het *basisbedrag* van deze werknemersbijdragevermindering (nieuwe loongrenzen en coëfficiënten cursief gemarkeerd). Voor deeltijdse werknemers en voltijdse werknemers met onvolledige prestaties in de betrokken maand moet dit basisbedrag daarna nog herleid worden volgens de bestaande regels om tot het effectieve verminderingsbedrag te komen.

S = referentemaandloon aan 100 %	R = basisbedrag van de vermindering
$\leq 1.217,97 \text{ EUR}$	95,00 EUR (bedienden) 102,60 EUR (arbeiders)
$> 1.217,97 \text{ en } \leq 1.570,16 \text{ EUR}$	$95,00 - [0,2697 \times (S - 1.217,97)]$ (bedienden) $102,60 - [0,2913 \times (S - 1.217,97)]$ (arbeiders)
$> 1.570,16 \text{ EUR}$	0 EUR

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

2.5. Doelgroepvermindering Eerste Aanwervingen : Cumulverbod zelfde bijdragevermindering tijdens hetzelfde kwartaal

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2004, nrs. 4.2.507 - 4.2.509
- EASYPAY NEWS April 2004, Extra Editie 'Hervorming RSZ-werkgevers-bijdrageverminderingen', blz. 26-31

De RSZ verduidelijkt in de Onderrichtingen aan de werkgevers dat een werkgever slechts "voor één fysieke persoon" dezelfde Doelgroepvermindering Eerste Aanwervingen tijdens hetzelfde kwartaal kan genieten (aanwervingen vanaf 2004).

M.a.w. is in hetzelfde kwartaal door dezelfde werkgever GEEN gelijktijdige toepassing mogelijk van:

- 2 maal de doelgroepvermindering 1^{ste} aanwerving,
- OF 2 maal de doelgroepvermindering 2^{de} aanwerving,
- OF 2 maal de doelgroepvermindering 3^{de} aanwerving.

Cumulatie is niet mogelijk, ook niet indien het personeelsbestand van de werkgever tijdens minstens 4 tussenliggende kwartalen gezakt zou zijn tot 1 werknemer (ook dan geen toepassing 2 x vermindering 2^{de} aanwerving mogelijk), respectievelijk gezakt zou zijn tot 2 werknemers (ook dan geen toepassing 2 x vermindering 3^{de} aanwerving mogelijk).

Dit wordt geïllustreerd aan de hand van volgend voorbeeld.

Voorbeeld:

- Gegevens: Werkgever X
 - Werknemer nr.1 uit dienst op 31.03.2004
 - Werknemer nr.2 in dienst vanaf 01.02.2004 met toepassing vermindering 2^{de} aanwerving (blijft in dienst tot minstens in 2^{de} kwartaal 2005)
 - Werknemer nr.3 in dienst vanaf 01.04.2005 (dus na verloop van 4 kwartalen met slechts 1 werknemer in dienst)

Toepassing Doelgroepvermindering 2^{de} aanwerving:

KWARTAAL	DOELGROEPVERMINDERING 2 ^{de} AANWERVING (max. 400 euro per kwartaal)	WAAROM RECHT of GEEN RECHT?
1/2004	recht voor werknemer nr. 1 of 2	2 werknemers in dienst, al dan niet gelijktijdig (en per hypothese tijdens de 4 voorafgaande kwartalen 1/2003-4/2003 nooit meer dan 1 werknemer tegelijk in dienst geweest)
2/2004	GEEN recht	Slechts 1 werknemer in dienst
3/2004	GEEN recht	Slechts 1 werknemer in dienst
4/2004	GEEN recht	Slechts 1 werknemer in dienst
1/2005	GEEN recht	Slechts 1 werknemer in dienst
2/2005	recht voor werknemer nr. 2 OF voor werknemer nr. 3	2 werknemers in dienst, al dan niet gelijktijdig (en tijdens de 4 voorafgaande kwartalen 2/2004-1/2005 nooit meer dan 1 werknemer tegelijk in dienst geweest)

De aanwerving van werknemer nr. 3 op 01.04.2005 opent voor werkgever X vanaf het 2^{de} kwartaal 2005 opnieuw het recht op de doelgroepvermindering 2^{de} aanwerving, maar werkgever X moet kiezen voor wie van beide werknemers de vermindering 2^{de} aanwerving wordt toegepast, hetzij voor werknemer nr. 2, hetzij voor werknemer nr. 3, maar NIET voor beide tegelijk.
Vanaf het 2^{de} kwartaal 2005 (meer bepaald tijdens maximum 13 kwartalen op te nemen in een periode van 20 kwartalen te rekenen vanaf het 2^{de} kwartaal 2005) kan

werkgever X de vermindering 2^{de} aanwerving blijven toepassen, voor zover er in die kwartalen minstens 2 werknemers (al dan niet tegelijkertijd) in dienst zijn.

Meer toelichting over de toepassingsvoorwaarden en meer voorbeelden over de Doelgroepvermindering Eerste Aanwervingen vindt u terug in EASYPAY NEWS April 2004, Extra Editie 'Hervorming RSZ-werkgeversbijdrageverminderingen vanaf 01.01.2004', blz. 26-31.

2.6. Kunstenaars

Verwijzing:

- art. 123 Programmawet 9 juli 2004, B.S., 15 juli 2004, 55600
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2004, nr. 1.2.209 en nr. 4.3.1204
- EASYPAY NEWS Oktober 2004, blz. 17-20

Voor de kunstenaars onder RSZ-statuut vallen er 2 nieuwigheden te melden:

1. RSZ-werkgeversbijdragevermindering voor kunstenaars: indexering loongrenzen vanaf 01.10.04.
2. Voorbehoud van de RSZ bij de 'kleine vergoedingsregeling'.

2.6.1 RSZ-werkgeversbijdragevermindering voor kunstenaars: Indexering loongrenzen vanaf 01.10.04

Voor de berekening van de RSZ-bijdragevermindering voor loontrekkende kunstenaars worden de loongrenzen (het zogenaamde fictief forfaitair dagloon en

het zogenaamde fictief forfaitair uurloon) vanaf 01.10.2004 geïndexeerd.

Vanaf 01.10.2004 (4^{de} kwartaal 2004) bedraagt het fictief forfaitair dagloon meer bepaald **55,85 euro** (vroeger: 54,75 euro) en het fictief forfaitair uurloon **7,35 euro** (vroeger: 7,20 euro) .

EASYPAY

Deze gegevens zijn terug te vinden onder :

Character based versie:

Beheer basisbestanden
RSZ-constanten – scherm-2

Grens dagloon 55,85
Grens uurloon : 7,35

Web-versie :

Beheer basisbestanden
RSZ-constanten: scherm <Wett. bepalingen>
Grens dagloon 55,85
Grens uurloon : 7,35

De geactualiseerde berekeningswijze van de RSZ-werkgeversbijdragevermindering voor loontrekkende kunstenaars wordt op gedetailleerde wijze toegelicht in de *Technische Brochure*.

Tot nader bericht kan de kleine vergoedingsregeling dus nog niet worden toegepast.

2.6.2. Voorbehoud bij 'kleine vergoedingsregeling'

De RSZ had aangekondigd dat normaal gesproken vanaf 1 juli 2004 de zogenaamde 'kleine vergoedingsregeling' voor kunstenaars van kracht zou worden.

Volgens deze regeling zouden personen die artistieke prestaties leveren op een *beperkt aantal dagen per jaar* waarvoor zij *enkel een begrensde vergoeding* ontvangen, vrijgesteld worden van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. Dit zou het geval zijn mits de kunstenaar gelijktijdig volgende grenzen naleeft:

- De kostenvergoedingen in totaal bedragen maximum 2.000 euro per kalenderjaar (in 2004 max. 1.000 euro).
- De kostenvergoeding per prestatie bedraagt maximum 100 euro.
- Voor prestaties gedurende maximum 30 dagen per kalenderjaar (in 2004 max. 15 dagen), waarvoor maximum 7 opeenvolgende dagen voor eenzelfde opdrachtgever.

De RSZ maakt in de Onderrichtingen aan de werkgevers voor het 4^{de} kwartaal 2004 nu evenwel VOORBEHOUD omtrent de (datum van) inwerkingtreding van de kleine vergoedingsregeling. Het vereiste KB dat alle toepassingsmodaliteiten moet vastleggen, is immers nog steeds niet goedgekeurd door de Regering.

2.7. Betaalde sportbeoefenaars : Berekeningsbasis voor de RSZ-bijdragen geïndexeerd vanaf 01.10.2004

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2004, nrs. 3.2.308

De RSZ-bijdragen verschuldigd voor de tewerkstelling van betaalde sportbeoefenaars worden niet op het werkelijke loon berekend, maar *op basis van forfaitaire bedragen*. Deze forfaitaire berekeningsbasis hangt af van het Gemiddeld Gewaarborgd Minimum-maandinkomen (GMMI).

Als gevolg van de indexering met 2% van het GGMI vanaf 01.10.2004, wordt ook de berekeningsbasis van de RSZ-bijdragen voor de betaalde sportbeoefenaars in dezelfde mate verhoogd. Meer bepaald worden voor de RSZ-bijdragen op volgende forfaits berekend vanaf het 4^{de} kwartaal 2004:

Indien maandloon \geq GGMI	Indien maandloon < GGMI	Bij onvolledige maand tewerkstelling
1.210,00 EUR / maand	605,00 EUR / maand	24,20 EUR / dag

EASYPAY

Indien u beschikt over de optie 'SPORTBEOEFENAARS', zijn deze bedragen terug te vinden onder :

Character based versie:

Beheer basisbestanden
RSZ-constanten : scherm-11

Deze gegevens werden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor het kwartaal 4/2004.

2.8. Dmfa-vermeldingen voor uitzendkrachten tewerkgesteld met dienstencheques

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2004, nr. 5.1.313 en 5.1.314

Zoals reeds bekend, moeten sinds het 3^{de} kwartaal 2004 uitzendkrachten die in het kader van het dienstenchequesstelsel tewerkgesteld worden, als volgt op de Dmfa worden aangegeven:

Paritair Comité	RSZ-werkgevers kengetal	Code Bezoldigings wijze
322.01	597	3. dienstencheques

Voor deze uitzendkrachten-dienstenchequewerknemers wordt bovendien de aandacht gevestigd op de aanduiding van volgende velden:

- 1) 'Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon'

Dit veld moet *enkel* worden ingevuld voor werknemers die met uren moeten worden aangegeven. In dat geval moeten meer bepaald worden aangeduid:

- Enerzijds de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer,
- Anderzijds de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon (voltijdse werknemer in de onderneming (of bij gebrek daaraan) in een gelijkaardige functie).

In tegenstelling tot andere uitzendkrachten behoren uitzendkrachten-dienstencheque-werknemers NIET tot één van de bijzondere categorieën van werknemers die ook bij voltijdse tewerkstelling met uren moeten worden aangegeven.

Gevolgen voor uitzendkrachten-dienstencheque-werknemers :

- Indien **deeltijdse werknemer** (gelet op zijn contractuele wekelijkse arbeidsduur), wat hier feitelijk meestal het geval is : verplichte aangifte met uren.
- Indien **voltijdse werknemer** (gelet op zijn contractuele wekelijkse arbeidsduur), wat hier feitelijk uitzonderlijk is: geen aangifte met uren.

- 2) 'Type arbeidsovereenkomst'
Aanduiding als **voltijder of deeltijder** naargelang de contractuele wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

- 3) 'Statuut'
Volgens de RSZ geldt voor een dienstencheque-werknemer GEEN bijzonder statuut: noch gelimiteerde prestaties (LP), noch tijdelijke arbeid (T), noch seizoensarbeid (S).

EASYPAY

Deze gegevens dienen correct ingevuld te worden in volgende velden :

Character based versie:

Beheer basisbestanden

Werknemers : scherm-4

Categorie : voltijds of deeltijds

Werknemers : scherm-6

Deeltijdse breuk : normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer

Max.uren per week : normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon

Web-versie:

Beheer basisbestanden

Contracten : scherm <Vaste gegevens>

Categorie : voltijds of deeltijds

Deeltijdse breuk : normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer

Max.uren per week : normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon

Wijzigingen Overheid 2005

1. Wijziging bijdrage FOP voor leden van de Pool der parastatalen vanaf 2005

Elke instelling van openbaar nut die is aangesloten bij de Pool der parastatalen, moet een maandelijkse bijdrage voor het Fonds voor Overlevingspensioenen (FOP) storten die overeenstemt met een percentage van de maandwedden uitbe-

taald aan hun personeelsleden die een vaste of daarmee gelijkgestelde benoeming bekleden.

Dit percentage is voor 2005 vastgesteld op 25% (in 2004 was dit 24,5%).

2. RSZ-PPO : Nieuwe aangifte DmfA-PPL vanaf kwartaal 1/2005

Vanaf het eerste kwartaal van 2005 zullen werkgevers die onder het PPO-stelsel vallen hun trimestriële aangifte in een nieuwe vorm moeten indienen. Naar analogie met de regeling die sinds 2003 geldt in de privé-sector, moet voortaan ook een Multifunctionele Aangifte (DMFAPPL genoemd) onder elektronische vorm worden doorgestuurd naar de RSZ-PPO.

Hieronder vindt u een korte toelichting wat DMFAPPL inhoudt. Al onze PPO-klienten zullen evenwel ook persoonlijk gecontacteerd worden met het oog op de praktische implicaties inzake programmatuur.

Een tweede item in dit artikel handelt over de nieuwe wijze van facturatie door de RSZ-PPO vanaf 2005.

2.1. DMFA-PPL vanaf 2005

2.1.1. Begrip DmfA-PPL

DmfA-PPL staat voor : Déclaration multi-fonctionnelle / multifunctionele Aangifte PPL.

De nieuwe aangifte is multifunctioneel omdat zij niet enkel dient om de verschuldigde RSZ-bijdragen aan te geven, maar ook om bepaalde gegevens te verschaffen aan de andere sociale zekerheidsinstanties zoals ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, arbeidsongevallen, kinderbijslag.

2.1.2. Unieke elektronische aangifte

De PPO-aangifte zal vanaf het eerste kwartaal 2005 onder de vorm van één uniek bestand per bestuurseenheid (op basis van een Uniek Ondernemingsnummer) moeten worden doorgestuurd. Dit bestand zal bovendien enkel nog in elektronische vorm kunnen worden doorgestuurd naar de RSZ-PPO.

In tegenstelling tot vroeger zal de DMFA-PPL slechts definitief goedgekeurd worden indien alle werknemers aanvaard werden. Voorheen konden afzonderlijke werknemers geweigerd worden.

2.1.3. Inhoudelijke aspecten

Ook qua opbouw en inhoudelijk kent de nieuwe aangifte DMFA-PPL een aantal verschilpunten ten opzichte van de vroegere aangifte. Dit zijn de belangrijkste :

- De aangifte bestaat uit verschillende niveaus :
 - Niveau werknemer : iedere werknemer komt slechts één maal voor op de aangifte (op basis van het rijksregisternummer).
 - Niveau werknemerslijn : op dit niveau worden de sociale zekerheidsbijdragen berekend.

- Niveau tewerkstellingslijn : deze bevat gegevens inzake arbeidstijd en bezoldiging, aangeduid via een specifieke codificatie.
- De bijdrageverminderingen worden via de DMFA-PPL rechtstreeks berekend, merendeels op niveau tewerkstellingslijn.
- Het aantal dagen (prestaties en afwezigheden) worden nu aangegeven, en dit tot op een halve dag precies.
- De aangifte van arbeidstijdgegevens gebeurt in dagen en uren.

EASYPAY

Voor verdere informatie m.b.t. installatie en opleiding, kunt u Mevr. Greet Declercq contacteren op het nummer 051/48.69.68.

2.2. Nieuw systeem van facturatie vanaf 2005

2.2.1. Maandelijks factuur

Voortaan zullen alle bijdragen die verschuldigd zijn aan de RSZPPO gegroepeerd worden op **één maandelijks factuur**. Op deze factuur zullen alle bedragen die geboekt werden gedurende de periode van één maand samen vermeld worden, inclusief het voorschot voor de komende maand, het RSZ-saldo en de eventuele regularisaties.

De maandelijks facturen zullen telkens in het begin van de maand opgemaakt worden en moeten betaald worden tegen

de 5e van de volgende maand. Elke laattijdige betaling zal automatisch een verhoging van 10% van het verschuldigde bedrag en een verwijlrent met zich meebrengen.

2.2.2. Factuur sancties

Bedragen die verschuldigd zijn als sanctie wegens laattijdige aangiften en/of betaling zullen voortaan vermeld worden op een aparte factuur, 'factuur sancties' genoemd.

Meer informatie omtrent het nieuwe facturatie-systeem kan bekomen worden bij de RSZPPO (tel. 02/234.34.22).

Arbeidsongevallen: loongrenzen

Voor de berekening van de premie voor arbeidsongevallenverzekering (wetsverzekering) moeten de verzekeraars jaarlijks kunnen beschikken over de loongegevens van het voorbije jaar. Via de elektronische RSZ-aangifte kunnen de arbeidsongevallenverzekeraars automatisch gebruik maken van de gegevens die via de DmfA werden doorgestuurd. Het is echter niet uitgesloten dat bepaalde verzekeringsmaatschappijen nog een lijst op papier zullen vragen. Voor de berekening van de premie wordt rekening gehouden met een basisloon, dat in 2004 werd vastgelegd op 26.410 euro.

1. Loonplafond 2004

Voor de berekening van de premie arbeidsongevallen met betrekking tot 2004 moet rekening worden gehouden met een brutoloonplafond van 26.410 euro.

EASYPAY

De aangifte voor 2004 kan worden opgemaakt via volgend onderdeel van het pakket :

character based versie:

5. Speciale programma's

6. Aangifte arbeidsongevallen (premie)

Volgende gegevens dienen te worden ingevuld op het scherm :

- Van werkgever : van **nummer** van de betrokken werkgever
- Tot werkgever : tot **nummer** van de betrokken werkgever
- Lijst arbeidsongevallen betreffende het jaar : **2004**
- Van maand : **01** (mm) Tot maand : **12** (mm)
- 1ste grens : **26410,00**
- 2de grens : **999999,99**
- Soort : **0** = arbeiders **1** = bedienden **2** = arbeiders + bedienden
- Leeftijdsgrens : **18** (meerderjarigheid)

Op de lijst worden alle gegevens afgedrukt volgens de reglementaire voorschriften.

Web-versie

Speciale programma's

Aangifte arbeidsongevallen (premie)

- Werkgever
- Lijst arbeidsongevallen betreffende het jaar : **2004**
- Van maand : **01**
- Tot maand : **12**

- 1ste grens : **26410,00**
- 2de grens : **99999999**
- Soort : O arbeider O bedienden O arbeiders + bedienden
- Leeftijdsgrens : **18** (meerderjarigheid)

Hierbij vestigen we uw aandacht op het volgende :

Het basisloon wordt voor elke werknemer begrensd tot een bedrag dat als volgt wordt berekend :

26.410 euro x aantal dagen aangegeven op deze lijst (1)
maximum aantal dagen op jaarbasis (2)

- (1) deze dagen worden bepaald door in de prestatiecode het veld '*Arbeidsongevallen*' op *1* te plaatsen
- (2) dit aantal dagen is opgenomen in het bestand '*RSZ-CONSTANTEN*'
(nl. voor arbeiders = 242 en voor bedienden = 262)

De grens is dus voor elke werknemer verschillend, en kan maximaal 26.410 euro bedragen.

Dit (begrensd) basisloon wordt opgenomen onder de kolom 'PLAFOND'.

Het gedeelte van het basisloon dat eventueel boven deze grens ligt, wordt opgenomen onder de kolom '> PLAFOND'.

Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek wordt een overzicht gegeven van:

1. Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen voor 2005.
2. Fiets op de trein: ook fiscaal vrijgesteld.
3. Gedeeltelijke vrijstelling doorstorting BV voor onderzoekspersoneel.
4. Aftrek beroepsmatige restaurantkosten.

1. Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen voor 2005

De nieuwe schalen inzake bedrijfsvoorheffing werden inmiddels gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De bedragen zijn van toepassing op de bezoldigingen, pensioenen en bruggpensioenen betaald of toegekend vanaf 1 januari 2005.

Wij geven u kort een overzicht van de voornaamste wijzigingen.

Verwijzing:

- K.B. van 26 november 2004, *B.S.*, 15 december 2004, 84310 – 84426.

1.1. Minder bedrijfsvoorheffing

De nieuwe bedragen inzake bedrijfsvoorheffing vertonen een lichte daling ten opzichte van de vorige schalen. De Regering houdt voor de tweede jaar op rij geen rekening met de verhoging van de belastingvrije som voor gehuwden, noch met de verruiming van de lage inkomens-schijven.

1.2. Specifieke wijzigingen

Wij vermelden nog een aantal specifieke wijzigingen die van toepassing zijn vanaf 2005.

1. Wijziging bedragen

- Verhoging verminderingen bedrijfsvoorheffing voor kinderen ten laste (28 euro voor 1 kind, 75 euro voor 2 kinderen, ...).
- Verhoging vermindering bedrijfsvoorheffing voor alleenstaanden (en samenwonenden) tot 20 euro per maand (voorheen 19 euro).

- Verhoging van de extra vermindering voor werknemers van wie de echtgeno(o)t(e) enkel een pensioen of rente geniet van ≤ 350 euro netto per maand, tot 175 euro per maand (voorheen 171,50 euro).
- Verhoging van de extra vermindering voor werknemers van wie de echtgeno(o)t(e) andere inkomsten heeft ≤ 175 euro netto per maand, tot 87,50 euro (voorheen 86 euro).
- Aanpassing van de referentie-bedragen van de belastbare jaarbezoldiging voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing op vakantiegeld en exceptionele vergoedingen (bv. premies). De toepasselijke percentages blijven ongewijzigd.
- Idem voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing op achterstallen (en opzeggingsvergoedingen)
- Aanpassing van het grensbedrag voor de berekening van de

bedrijfsvoorheffing op opzeggingsvergoedingen:

- ? indien belastbaar bedrag opzeggingsvergoeding \leq 760 euro \Rightarrow maandelijkse BV (voorheen 750 euro)
- ? indien belastbaar bedrag opzeggingsvergoeding $>$ 760 euro \Rightarrow BV achterstellen (voorheen 750 euro).

2. Uitbreiding grondslag tot vermindering

Er is een extra vermindering bedrijfsvoorheffing belastingsplichtige voor personen ten laste die minstens 65 jaar oud zijn.

Als algemene regel geldt dat de belastingplichtige een bedrag van 28 euro (vorig jaar 27 euro) vermindering krijgt voor de personen die hij/zij ten laste heeft. Deze personen kunnen zijn:

- de ouders, grootouders enz. van de belastingplichtige
- de broers en zussen van de belastingplichtige
- de personen van wie de belastingplichtige als kind ten laste is geweest (bijvoorbeeld pleegouders).

Wanneer deze personen ten laste minimum 65 jaar oud zijn, kan de belastingplichtige 56 euro in mindering brengen in plaats van 28 euro. Dit geldt enkel voor de twee bovenstaande gevallen, niet voor de pleegouders.

3. Uitbreiding van de vermindering voor individuele voortzetting van een pensioentoezegging.

Nu reeds wordt de bedrijfsvoorheffing verminderd met 30% op:

- de verplichte inhouding ter uitvoering van een groepsverzekering of
- de verplichte inhouding ter uitvoering van een extra-wettelijke

voorzorgsregeling van een verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood.

Nu zal deze vermindering van 30% eveneens worden berekend op:

- de inhoudingen die betrekking hebben op de individuele voortzetting van een pensioentoezegging.

EASYPAY

De te gebruiken prestatiecode is een 23xx-code, waarvan het veld :

Character based versie :

scherm-1

Vakje 281 = 23 bedrag aanv. verzek.
(10)

Web-versie :

scherm <Code>

Vakje 281 = bedrag aanv. verzek. (10)

Dit bedrag dient in negatief te worden ingeboekt !

Deze individuele voortzetting van een pensioentoezegging is enkel mogelijk wanneer een werknemer van werk verandert en sinds 42 maanden was aangesloten bij het pensioenstelsel van zijn vorige werkgever. Deze werknemer kan eisen dat zijn nieuwe werkgever deze bedragen van zijn loon inhoudt en doorstort aan de pensioeninstelling. MAAR: dit kan slechts voor zover bij de nieuwe werkgever geen pensioentoezegging bestaat!

4. Regeling BV op oud brugpensioenstelsel geschrapt

Aangezien in theorie geen enkele wettelijke of extra-wettelijke vergoeding meer wordt betaald in het kader van het oude brugpensioenstelsel (brugpensioen ingegaan vóór 01.06.1986), werden deze bepalingen bijgevolg geschrapt.

2. Fiets op de trein: ook fiscaal vrijgesteld

Verwijzing:

- Vr. en Antw. , Kamer, 2003-2004, nr. 36, blz. 5557-5558, vraag 04/371, Terugbetaling woonwerkverkeer – Vrijstelling – Fiets op openbaar vervoer.
- Circulaire nr. Ci.RH.241/565.608 (AOIF 38/2004) van 29 september 2004.

Minister Reynders heeft geantwoord op een parlementaire vraag met betrekking tot de mogelijkheid tot het fiscaal vrijstellen van de terugbetaling van de kosten die werden gemaakt om de fiets mee te nemen op de trein.

Daarbij heeft hij bevestigd dat de vergoeding die de werkgever hiervoor betaalt, inclusief de kosten voor het meenemen van de fiets, volledig worden vrijgesteld, mits de beroeps-kosten forfaitair worden bepaald.

Concreet houdt dit in dat de terugbetaling door de werkgever van de meerkost voor het meenemen van de fiets op de trein ook fiscaal is vrijgesteld (bovenop de kosten van het abonnement zelf).

3. Gedeeltelijke vrijstelling doorstorting BV voor onderzoekspersoneel

Verwijzing:

- artikel 366-367 van programmawet van 27 december 2004, *B.S.*, 31 december 2004, 87070
- EASYPAY NEWS, januari 2004, blz. 16-17.

3.1. Principe

De universiteiten, de hogescholen en bepaalde Fondsen voor Wetenschappelijk Onderzoek die bezoldigingen betalen aan assistent-onderzoekers of postdoctorale onderzoekers, genieten van een maatregel waardoor zij zijn vrijgesteld om 50% van hun bedrijfsvoorheffing door te storten.

3.2. Uitbreiding toepassingsgebied

De ministerraad heeft nu beslist deze maatregel uit te breiden tot privé-ondernemingen die bezoldigingen uitbetalen of toekennen aan onderzoekers die aan onderzoeksprojecten werken ter uitvoering van een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met universiteiten of hogescholen, gevestigd in de Europese Unie, of erkende wetenschappelijke instellingen.

3.3. Mogelijkheid tot verhoging van vrijgesteld %

Het wordt ook bij koninklijk besluit mogelijk om het percentage van de vrijstelling te verhogen van 50 naar maximum 75%. Dit geldt echter enkel voor de universiteiten, hogescholen, het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen en niet voor de privé-ondernemingen.

3.4. Inwerkingtreding

De wijziging met betrekking tot de uitbreiding van bepaalde privé-ondernemingen treedt pas in werking op 1 oktober 2005.

De mogelijkheid tot het verhogen van het maximale percentage van de vrijstelling treedt in werking op 1 januari 2005.

4. Aftrek beroepsmatige restaurantkosten

Verwijzing:

- artikel 364-365 van programmawet van 27 december 2004, B.S., 31 december 2004, 87070
- EASYPAY NEWS, juli 2004, blz. 17.

Sinds 1 januari 2004 zijn beroepsmatig gedane restaurantkosten ten belope van 62,5% aftrekbaar.

Voor de uitgaven gedaan vanaf 1 januari 2005 zal het aftrekbaar gedeelte worden opgetrokken naar

69%. M.a.w. slechts 31% van de beroepsmatig gedane restaurantkosten zal niet aftrekbaar zijn als beroepskost.

De inwerkingtreding van de definitieve optrekking naar 75% moet nog worden bepaald bij K.B., maar de Memorie van Toelichting stelt 1 januari 2006 voorop.

Deze maatregel geldt voor alle categorieën van belastingplichtigen (dus voor werknemers, bedrijfsleiders, vrije beroepen enz.) die de aftrek van hun werkelijke beroepskosten inclusief restaurantkosten vragen.

Nieuwe loongrenzen vanaf 01.01.2005

Hierna vindt U een overzicht van de nieuwe loonbedragen die vanaf 01.01.2005 van toepassing zijn inzake :

1. de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.
2. loonbeslag en loonoverdracht.
3. minimumvergoedingen voor middenstandsléerlingen in 2004.

1. Wet op de arbeidsovereenkomsten

Verwijzing :

- Bericht Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, *B.S.*, 10 december 2004, 81732

1.1. Overzicht nieuwe bedragen

Vanaf 1 januari 2005 zijn de volgende bedragen van toepassing :

Basisbedragen (1985)	2004	Nieuw vanaf 2005
16.100 EUR	26.418 EUR	26.912 EUR
19.300 EUR	31.669 EUR	32.261 EUR
32.200 EUR	52.836 EUR	53.825 EUR

1.2. Overzicht van de belangrijkste regelingen waarbinnen deze loongrenzen toepasselíjk zijn

1.2.1. Niet-concurrentiebeding

De nieuwe loongrenzen zijn van toepassing op alle op datum van 01.01.2005 lopende arbeidsovereen-

komsten, vermits de geldigheid van het beding dient te worden beoordeeld op het ogenblik dat het in werking treedt.

Bruto jaarloon	Geldigheid concurrentiebeding	
	Arbeiders – Bedienden (art.65, art.86)	Handelsvertegenwoordigers (art. 104)
£ 26.912 EUR	Beding verboden	Beding verboden
> 26.912 EUR en £ 53.825 EUR	Beding geldig, voor functies voorzien in sectorale CAO of in overeenkomst met representatieve werknemersorganisaties	Beding toegelaten
> 53.825 EUR	Beding geldig, voor functies die niet zijn uitgesloten in sectorale CAO of in overeenkomst met representatieve werknemersorganisaties	Beding toegelaten

1.2.2. Proeftermijn bedienden (art. 67)

Jaarloongrens	Duur proeftermijn	
	minimum	maximum
£ 32.261 EUR	1 maand	6 maanden
> 32.261 EUR	1 maand	12 maanden

1.2.3. Opzegtermijnen bedienden (art. 82)

Jaarloon	Te respecteren opzegtermijnen		Tegenopzeg door bediende (art. 84)
	Werkgever	Bediende	
£ 26.912 EUR	3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit	Eerste 5 jaar: 1,5 maand Na 5 jaar: 3 maanden	1 maand
> 26.912 EUR en £ 53.825 EUR	Onderling akkoord; met minimumtermijn van bedienden met loon ≤ 26.912 EUR	Onderling akkoord, met maximum 4,5 maanden	2 maanden
> 53.825 EUR	Onderling akkoord; met minimumtermijn van bedienden met loon ≤ 26.418 EUR	Onderling akkoord, met maximum 6 maanden	Onderling akkoord, met maximum 4 maanden

Opmerking:

Boven de grens van 53.825 euro kan de opzegtermijn in onderling akkoord worden vastgelegd ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding i.p.v. bij de opzegging. Dit geldt enkel voor de bedienden die in dienst zijn getreden na 01.04.1994.

EASYPAY

Indien u over de optie "Ontslagregeling" beschikt, kunt U de loongrenzen als volgt wijzigen:

1. Updating bestanden
3. Ontslagtabel
2. Aanpassen jaarloon

Aanpassen jaarloon ? JA

1° Oud jaarloon : **26418** ⇒ verschijnt automatisch
Nieuw jaarloon : **26912**

2° Oud jaarloon : **52836** ⇒ verschijnt automatisch
Nieuw jaarloon : **53825**

1.2.4. Sollicitatieverlof tijdens opzegtermijn (art. 85)

Jaarloon	Duur sollicitatieverlof
£ 26.912 EUR	1 dag per week (of 2 halve dagen)
> 26.912 EUR	½ dag per week, behalve tijdens laatste 6 maanden opzeg → 1 dag per week (of 2 halve dagen)

1.2.5. Arbitrageclausule (art. 69)

Jaarloon	Arbitrageclausule
£ 53.825 EUR	Niet toegelaten
> 53.825 EUR	Toegelaten, doch enkel voor bedienden belast met dagelijks beheer of met beheersverantwoordelijkheid voor een afdeling

2. Loonbeslag : indexering loongrenzen vanaf 01.01.2005

Zoals bij het begin van elk kalenderjaar worden vanaf 01.01.2005 de loongrenzen voor de bepaling van het beslagbaar gedeelte van het loonbeslag geïndexeerd. Dit jaar zal ook de aangekondigde verhoging van 54 euro per kind ten laste van het niet voor beslag vatbaar gedeelte van het loon in werking treden. Hiertoe werden recent twee KB's goedgekeurd en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad die hieromtrent de nadere modaliteiten vastleggen.

Verwijzingen :

- K.B. van 9 december 2004 tot uitvoering van artikel 1409 § 2, van het Gerechtelijk Wetboek, B.S. 15 december 2004, 84449
- KB 27 december 2004, B.S. 31 december 2004, 87424
- KB 27 december 2004, B.S. 31 december 2004, 87426

2.1. Indexering inkomstengrenzen

Bij loonbeslag en loonoverdracht is het nettoloon van de werknemer gedeeltelijk beslagbaar, respectievelijk gedeeltelijk

overdraagbaar volgens jaarlijks geïndexeerde inkomstengrenzen. Vanaf 01.01.2005 gelden volgende inkomstengrenzen:

Nettoloon	Beslagbaar gedeelte	Maximale inhouding
= 889,00 EUR	Geen	0
889,00 – 954,00 EUR	20 %	13,00 EUR
954,00 – 1.053,00 EUR	30 %	29,70 EUR
1.053,00 – 1.152,00 EUR	40 %	39,60 EUR
> 1.152,00 EUR	Onbeperkt	Onbeperkt

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

2.2. Verhoging inkomstengrenzen wegens kinderlast : inwerkingtreding in zicht

2.2.1 Principe : verhoging inkomstengrenzen met 54 euro

Recent werden twee KB's goedgekeurd en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad inzake de verhoging van de inkomstengrenzen bij loonbeslag wegens kinderlast. Met deze nieuwe KB's worden de vroegere geschilpunten enerzijds inzake de inhoud van het begrip "kind ten laste" en anderzijds hoe het bewijs kan worden geleverd of een kind al dan niet als ten laste kan worden beschouwd, weggewerkt. Op grond van deze KB's worden de inkomstengrenzen met 54 euro per kind ten laste verhoogd worden voor personen van wie het loon onderhevig is aan beslag of overdracht.

2.2.2. Inwerkingtreding

De inwerkingtreding van deze modaliteiten is afhankelijk van de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van het modelformulier op grond waarvan melding wordt gemaakt door de beslagene van één of meer kinderen ten laste aan de gerechtsdeurwaarder. Dit modelformulier dient voorsnog te worden vastgelegd door de Minister van Justitie. Van zodra dit modelformulier wordt gepubliceerd brengen treden deze bepalingen in werking en brengen wij U hiervan op de hoogte.

3. Minimumvergoedingen voor middenstandsleerlingen in 2005

Leerlingen met een middenstandsleercontract moeten een bepaalde minimumvergoeding per maand krijgen van de werkgever. De administratie deelde intussen mee welke vergoedingen sinds 01.01.2005 van toepassing zijn.

In de Vlaamse Gemeenschap bedragen deze :

1 ^e jaar	2 ^e jaar	3 ^e jaar
258,85 EUR	345,13 EUR	431,42 EUR

Vanaf de maand waarin de leerling 18 jaar wordt : minimum **345,13** euro tijdens het 1^{ste} jaar **388,28** euro tijdens het 2^e jaar en **431,42** euro tijdens het 3^e jaar.

Speciale categorie : stageovereenkomst – opleiding tot ondernemingshoofd

Bedrag stagevergoeding – indien cursist-stagiair geen voldoende vooropleiding heeft.

1 ^e jaar	2 ^e jaar	3 ^e jaar
431,06 EUR	607,91 EUR	718,43 EUR

Bedrag stagevergoeding – indien cursist voldoende vooropleiding heeft.

1 ^e jaar	2 ^e jaar	3 ^e jaar
607,91 EUR	718,43 EUR	718,43 EUR

De bedragen, geldig voor de Duitstalige en de Franse Gemeenschap, zijn voorlopig nog niet gekend. We houden u op de hoogte via de Easypay Info.

Brugpensioen: nieuwe bedragen vanaf 01.01.2005

1. Aanpassing bedragen vanaf 01.01.2005

De Nationale Arbeidsraad besliste op 21.12.2004 om een aantal bedragen in het kader van de brugpensioenregeling vanaf 01.01.2005 aan te passen.

Hieronder vindt u een overzicht van de voornaamste bedragen.

Verwijzing:

- C.A.O. nr. 17 duodetricies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 december 2004 (website NAR : www.cnt-nar.be)

1.1. Inleiding

Vanaf 01.01.2005 moet rekening gehouden worden met de volgende aanpassingen:

1. De aanvullende vergoeding die de werkgever maandelijks betaalt aan de bruggepensioneerde moet worden geherwaardeerd.
2. Het bruto loonplafond waarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van de aanvullende vergoeding werd eveneens aangepast.

1.2. Aanpassing van de aanvullende vergoeding

De aanvullende vergoedingen worden verhoogd met een herwaarderingscoëfficiënt van 1,022 (+ 2,2%) op 01.01.2005.

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

Dit blijkt uit de volgende tabel:

Maand waarvan het loon in aanmerking wordt genomen als referentieloon om de aanvullende vergoeding te berekenen (= in principe de laatst gepresteerd maand)	Herwaarderingscoëfficiënt (vorige bedragen x ...)
vóór januari 2004	x 1,0220
januari, februari, maart 2004	x 1,0165
april, mei, juni 2004	x 1,0110
juli, augustus, september 2004	x 1,0055
oktober, november, december 2004	geen herwaardering

Deze herwaarderingscoëfficiënt moet ook worden toegepast voor de aanvullende

vergoeding betaald in het kader van halftijds brugpensioen.

1.3. Aanpassing van het loonplafond

Het maandelijks brutoloonplafond dat in aanmerking komt voor de berekening van de aanvullende uitkering wordt verhoogd. Dit geïndexeerd maximum bruto-refertemaandloon bedraagt vanaf 01.01.2005 :

Voltijds brugpensioen	
OUD	NIEUW
3029,41 EUR	3.096,06 EUR

Halftijds brugpensioen	
OUD	NIEUW
1.514,70 EUR	1.548,03 EUR

1.4. Wijziging drempelbedragen

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

Deze drempelbedragen worden vanaf 1 januari 2005 eveneens gewijzigd. Hierna vindt u een overzicht van de bedragen zoals ons telefonisch meegedeeld door de RVA:

Voltijds brugpensioen:

	OUD	NIEUW
Zonder gezinslast	1.089,03 EUR	1.112,99 EUR
Met gezinslast	1.311,75 EUR	1.340,61 EUR

Halftijds brugpensioen:

	OUD	NIEUW
Zonder gezinslast	544,52 EUR	556,50 EUR
Met gezinslast	655,88 EUR	670,31 EUR

Ter herinnering :

Aanvullende uitkering bij voltijds brugpensioen =

$$\frac{(\text{begrensd brutoloon} - \text{RSZ} - \text{BV})^{(*)} - \text{werkloosheidsuitkering}}{2}$$

Dat begrensd brutoloon is dus beperkt tot 3.096,06 euro.

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

1.5. Werkloosheidsuitkering

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

Vanaf 01.10.2004	Voltijds brugpensioen		Halftijds brugpensioen
	Bruggepen- sioneerden vóór 01.10.2004	Bruggepen- sioneerden vanaf 01.10.2004	Alle halftijds bruggepensioneerden
Dagvergoeding	38,68 EUR	39,45 EUR	12,97 EUR
Maandvergoeding	1005,68 EUR	1.025,70 EUR	337,22 EUR

Sociaal luik programmawet

Op 31.12.2004 werd de programmawet van 27 december 2004 gepubliceerd. Naar jaarlijkse gewoonte bevat deze lijvige wet een sociaal luik dat bepalingen omvat die betrekking hebben op de tewerkstelling van personeel en loonadministratie in het algemeen.

De belangrijkste wijzigingen werden voor u op een rijtje gezet:

1. Werkbonus voor lage lonen en afschaffing van het belastingskrediet voor lage arbeidsinkomens.
2. Voordeel bedrijfswagens: nieuwe RSZ-regeling op basis van CO2 uitstoot.
3. Canada Dry: gelijkstelling inzake brugpensioenen voor patronale bijdragen.
4. Deeltijdse arbeid: onweerlegbaar vermoeden.
5. Behoud bijdragevermindering bij bepaalde overnames.
6. Ervaringsfonds: enkele wijzigingen.
7. Afschaffing stempelcontrole voor voltijds werklozen.

Verwijzing:

- Programmawet van 27 december 2004, *B.S.*, 31 december 2004, 87006 - 87117

1. Werkbonus voor lage lonen en afschaffing van het belastingskrediet voor lage arbeidsinkomens

1.1. Werkbonus

De vermindering van persoonlijke RSZ-bijdragen voor lage lonen zal voortaan "werkbonus" heten.

Naast de naamsverandering, zijn ook nog een aantal technische wijzigingen doorgevoerd via deze programmawet:

- in de toekomst zal het jaarlijkse bedrag van de werkbonus bij KB kunnen aangepast worden. Dit is vandaag reeds zo voor de maandelijkse bijdragevermindering en de loongrens.
- de oorspronkelijk bepaalde einddatum van 31/12/2004 wordt geschrapt: de regel geldt nu voor onbepaalde tijd.

1.2. Afschaffing belastingskrediet

Naast de persoonlijke vermindering van de RSZ-bijdragen, nu werkbonus genoemd, genoot de werknemer met een laag

inkomen van een belastingskrediet, een extra fiscale stimulans waardoor een financieel voordeel voor de lage inkomens werd gecreëerd.

1.3. Inwerkingtreding

Het belastingskrediet wordt afgeschaft vanaf aanslagjaar 2005 (inkomsten 2004). De andere wijzigingen (zie titel werkbonus) treden in werking op 10 januari 2005 (d.i. de 10^{de} dag na de datum van publicatie van de Programmawet in het Belgisch Staatsblad).

2. Voordeel bedrijfswagens: nieuwe RSZ-regeling op basis van CO2 uitstoot

Verwijzing:

- EASYPAY NEWS, april 2004, blz. 28-32.

2.1. Principe

Bedrijfswagens die de werknemer privé mag gebruiken, zijn zowel voor de fiscus als voor de RSZ een voordeel waarop belastingen respectievelijk RSZ-bijdragen moeten worden betaald.

Met privé gebruik worden zowel de woon-werkverplaatsingen als zuivere privé-verplaatsingen bedoeld.

2.2. Situatie t.e.m. 2004

Tot op heden betaalt de werkgever een solidariteitsbijdrage van 33% op het berekende voordeel van het privé-gebruik van de bedrijfswagen.

De RSZ en de fiscus berekenen het voordeel door een kilometerbedrag dat overeenkomt met het aantal fiscale PK van de wagen te vermenigvuldigen met de woon-werkafstand enkele rit volgens deze tabel:

Woon-werkafstand	Berekeningsbasis RSZ per kwartaal	Berekeningsbasis fiscus per jaar
<= 25 km	1.250 km x bedrag volgens fiscale PK (1)	5.000 km x bedrag volgens fiscale PK (1)
> 25 km	1.875 km x bedrag volgens fiscale PK (1)	7.500 km x bedrag volgens fiscale PK (1)

(1) Het voordeel per kilometer volgens de fiscale PK vindt u op onze website onder de rubriek easydoc. De tabel met nieuwe bedragen voor 2005 zal pas in de loop van de maand januari ter beschikking zijn. Wij houden u op de hoogte

De werknemer betaalt elke maand bedrijfsvoorheffing op 1/12^{de} van dit jaarlijkse voordeel.

Opmerking: wanneer de werknemer een eigen bijdrage betaalt, mag dit in mindering worden gebracht van de berekeningsbasis van het voordeel.

Opmerking: in tegenstelling tot de huidige regeling, zal de door de werknemer betaalde bijdrage niet meer in mindering kunnen worden gebracht voor de berekening van de RSZ-bijdrage (wel nog voor de fiscus!)

De nieuwe solidariteitsbijdrage is een forfaitaire bijdrage, die als volgt wordt berekend:

2.3. Wijziging vanaf 01.01.2005

Vanaf 1 januari 2005 zal de berekening van de RSZ-bijdrage wijzigen.

De fiscale reglementering inzake bedrijfswagens blijft daarentegen onveranderd.

De RSZ-berekening zal niet meer gebaseerd worden op basis van de fiscale PK, maar op basis van de CO2-uitstoot van de wagen.

Type motor	Maandbedrag
Benzinevoertuiger	(Y x 9 EUR) – 768] :12
Dieselveertuigen	(Y x 9 EUR) – 600] :12
LPG-voertuigen	(Y x 9 EUR) – 990] :12

Waarbij:

Y = het CO2-uitstootgehalte van het voertuig, uitgedrukt in gram per kilometer.

Deze vind je terug op het gelijkvormigheidsattest van het voertuig of in het proces-verbaal van gelijkvormigheid van het voertuig of in de gegevensbank van de dienst voor inschrijving van de voertuigen.

Je kunt de CO2-uitstoot ook vinden op de website van de Federale Overheidsdienst Leefmilieu www.environment.fgov.be. Daar kunt u doorklikken op “rij zuinig” en meteen de CO2-uitstoot van uw wagen opzoeken.

De minimumbijdrage bedraagt 20,83 euro per maand.

Wanneer het CO2-uitstootgehalte van het voertuig niet beschikbaar is, worden volgende gelijkstellingen in aanmerking genomen:

- voor benzinemotoren: een uitstootgehalte van 182g/km
- voor dieselmotoren: een uitstootgehalte van 165g/km.

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage is gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de maand september 2004 (114,08). Op 1 januari van elk jaar wordt het bedrag aangepast.

Volgens de laatste berichten zou de berekening van de RSZ-bijdragen gekoppeld worden aan de nummerplaat van de wagens en zou dit als een apart functioneel blok op de aangifte DmfA vermeld worden. De definitieve instructies hieromtrent zijn evenwel nog niet bekend.

EASYPAY

Van zodra de RSZ-instructies voldoende gekend zijn brengen we u op de hoogte van de praktische verwerking van de nieuwe regeling in de programmatuur.

2.4. Uitsluitingen

De programmawet voorziet in de mogelijkheid om bepaalde bedrijfsvoertuigen uit te sluiten van de solidariteitsbijdrage.

Deze uitsluitingen moeten nog worden bepaald bij KB.

2.5. Inwerkingtreding

Deze wijzigingen treden in werking op 1 januari 2005.

De bedragen kunnen nog bij KB worden verhoogd of verlaagd.

3. Canada Dry: gelijkstelling inzake brugpensioen voor patronale bijdragen

3.1. Begrip Canada Dry

Naast het conventioneel brugpensioen dat wordt georganiseerd door CAO nr. 17, heeft zich in de praktijk een extralegaal mechanisme ontwikkeld onder de naam Canada Dry .

Het Canada Dry stelstel wordt toegepast wanneer een oudere werknemer niet voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor het wettelijk stelsel van brugpensioen, maar waarbij de werkgever toch voorziet in een aanvullende vergoeding bovenop zijn werkloosheidsuitkering. Het Canada Dry systeem laat toe af te wijken van de leeftijd- en anciënniteitsvoorwaarden, opgelegd bij het gewone brugpensioenstelsel. Bovendien worden de aanvullende vergoedingen vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

3.2. Uitbreiding loonbegrip uit loonbeschermingswet

De vergoedingen die rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever worden betaald en die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid, zoals de Canada Dry vergoedingen, worden op dit moment niet als loon beschouwd. Bijgevolg moeten op deze vergoedingen geen sociale bijdragen worden betaald.

De programmawet voorziet in een wijziging van de loonbeschermingswet waarbij de Koning de mogelijkheid krijgt

om, via KB, alle of sommige van die vergoedingen toch als loon te beschouwen.

In de eerste plaats wordt hierbij gedacht aan de aanvullingen die de werkgever betaalt bovenop de werkloosheids-uitkeringen zoals Canada Dry.

3.3. Bijzondere bijdragen en inhoudingen op Canada Dry systemen

3.3.1. Inleiding

Door de programmawet worden de Canada Dry systemen opnieuw onderworpen aan de bijdragen en inhoudingen zoals deze nu van toepassing zijn op de brugpensioenen.

Het gaat meer bepaald om de volgende inhoudingen en bijdragen:

- de bijzondere werkgeversbijdrage van 24,80 euro t.b.v. de RVP
- de hoofdelijke bijdrage t.b.v. de RVA
- de inhouding van 3,5% t.b.v. pensioensector
- de inhouding van 1 of 3% t.b.v. de RVA

De regeling die in de wet van 1 april 2003 ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2003 – 2004 werd uitgewerkt (en die nog steeds niet van kracht was), wordt opnieuw gewijzigd:

- De algemene vrijstelling voor bestaande sectorale regelingen vervalt. Het ging om aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van een CAO afgesloten en neergelegd vóór 1 juli 2002 of in het kader van een ononderbroken verlenging van dergelijke overeenkomst en voor zover de werknemer een loopbaan van 40 jaar kon aantonen.
- Ook de vrijstelling voor vergoedingen beneden de 7.436,80 euro wordt geschrapt.
- De bepaling dat de bijdragen worden verdubbeld, behalve wanneer de CAO voorziet in een behoud van aanvullende vergoeding bij werkhervatting, valt ook weg.
- De Koning krijgt opnieuw de bevoegdheid om de niet-limitatieve criteria uit de loonbeschermingswet te hanteren om te bepalen of een

aanvullende vergoeding al dan niet onderworpen is aan bijdragen en inhoudingen.

- De Koning kan de hoogte van de bijdragen bepalen en de forfaitaire bijdragen omzetten in procentuele bijdragen en omgekeerd.

Over de bijzondere compenserende maandelijkse bijdrage van 33 of 50% wordt niet meer gesproken. Bijgevolg blijft deze bijdrage dan ook beperkt tot de specifieke gevallen bij brugpensioen.

3.4. Inwerkingtreding

De Koning moet de inwerkingtreding van deze bepalingen over de uitbreiding van het loonbegrip en de inhouding en bijdragen van het Canada Dry systemen nog vastleggen.

Deze bepalingen kunnen enkel van toepassing zijn op de aanvullende vergoedingen die voor de 1^{ste} maal aan de werknemer werden toegekend na datum van inwerkingtreding van deze bepalingen.

4. Deeltijdse arbeid: onweerlegbaar vermoeden

4.1. Principe

Wanneer een werkgever de formaliteiten inzake sociale documenten van zijn deeltijdse werknemer niet respecteert, wordt hij vermoed een voltijdse werknemer tewerk te stellen. Dit vermoeden was tot voor kort weerlegbaar; de werkgever kon aantonen dat de deeltijdse werknemer geen voltijdse arbeid verrichtte in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst.

Dit weerlegbaar vermoeden wordt terug vervangen door een onweerlegbaar vermoeden, omdat de wetgever van oordeel is dat de vaststellingen van de sociale inspectie door dit weerlegbaar vermoeden worden teniet gedaan.

Op dit onweerlegbaar vermoeden is wel één afzwakking voorzien: de inspectie moet nakijken of de gecontroleerde

persoon niet in de materiële onmogelijkheid verkeert om voltijdse arbeid te verrichten. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer uit de gegevens van de RSZ blijkt dat deze deeltijdse werknemer ook bij een andere werkgever deeltijds werd tewerkgesteld.

Opmerking: wanneer de niet-naleving van de reglementering inzake sociale documenten wordt vastgesteld, wordt de werkgever geacht een voltijdse werknemer in dienst te hebben. Dit kan voor de werkgever belangrijke consequenties hebben. De RSZ-bijdragen worden dan berekend op een VOLTIJDS loon. Bovendien zult u als werkgever de nodige regularisaties voor de DmfA moeten verrichten, welke een bijkomende werklust met zich meebrengt.

4.2. Inwerkingtreding

Deze regel treedt in werking op 10 januari 2005 (d.i. de 10^{de} dag na de datum van publicatie van de Programmawet in het Belgisch Staatsblad).

5. Behoud bijdragevermindering bij bepaalde overnames

5.1. Principe

Op dit moment kan een overnemende of winstgevende vennootschap genieten van de voortzetting van de RSZ-verminderingen die bij de vorige werkgever waren begonnen lopen in geval van:

- Fusie door overneming;
- Fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap;
- Andere met fusie door overneming gelijkgestelde verrichtingen;
- Splitsing door overneming;
- Splitsing door oprichting van nieuwe vennootschappen;
- Splitsing door overneming en oprichting van nieuwe vennootschappen.

Deze lijst wordt door de huidige programmawet uitgebreid. Voortaan zal de doelgroepvermindering ook worden verder genoten in volgende situaties:

- een natuurlijk persoon besluit over te gaan in een vennootschap en wijst naar aanleiding daarvan zijn volledig vermogen toe aan de vennootschap die hij heeft opgericht;
- een VZW wiens vermogen het resultaat is van het samenvoegen van de activa na vereffening van één of meerdere VZW's, waarvan de algemene vergaderingen de wil hebben uitgedrukt om hun vermogen te bestemmen voor de oprichting van die nieuwe VZW.

De RSZ bepaalt welke documenten precies moeten worden voorgelegd om te bewijzen dat men onder één van deze categorieën valt.

Opgelet: de rechtspersonen die verder genieten van de bestaande verminderingen, worden dan wel hoofdelijk aansprakelijk voor de sociale schulden van de vorige rechtspersonen.

5.2. Inwerkingtreding

Deze regel treedt in werking op 10 januari 2005 (d.i. de 10^{de} dag na de datum van publicatie van de Programmawet in het Belgisch Staatsblad).

6. Ervaringsfonds: enkele wijzigingen

6.1. Inleiding

Het "Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden" werd in het leven geroepen om tegemoet te komen aan de toenemende vergrijzing in België. Bedrijven kunnen een toelage aanvragen voor acties die ze ondernemen

om het welzijn van werknemers die 55 jaar oud zijn, te verbeteren.

Omdat dit Fonds geen groot succes kent, heeft men beslist een aantal wijzigingen door te voeren om het systeem wat aantrekkelijker te maken. Hierna volgt een opsomming van de belangrijkste wijzigingen:

6.2. Leeftijdsgrens

De leeftijdsgrens wordt verlaagd naar 45 jaar.

6.3. Naamsverandering

Het fonds krijgt een nieuwe naam : het Ervaringsfonds.

6.4. Uitbreiding van mogelijke initiatieven

Naast de initiatieven tot bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en van het welzijn van de werknemers, kan de werkgever nu ook initiatieven nemen die betrekking hebben op de arbeidsmogelijkheden en de arbeidsorganisatie.

Zo kan bijvoorbeeld de werknemer in staat worden gesteld een arbeidsplaats te behouden in het oorspronkelijke bedrijf of in een ander bedrijf waar men nood heeft aan ervaren werknemers om jongeren te begeleiden, waarbij de arbeidsvoorwaarden van de oudere werknemer moeten worden aangepast.

Zo kan men voortaan ook initiatieven nemen waarbij rekening wordt gehouden met vormen van deeltijdse arbeid, flexibele uren of overschakeling van ploegenarbeid naar een andere vorm van arbeid of van nacht- naar dagarbeid.

6.5. Uitbreiding initiatieven van sectorale fondsen

Voortaan kunnen de initiatieven zowel door de werkgevers als door de sectorale fondsen worden genomen.

6.6. Invulling acties

De concrete invulling van de acties zal worden genomen bij een in Ministerraad overlegd besluit.

6.7. CAO niet meer vereist

Voortaan is het niet meer vereist dat de initiatieven van de werkgever worden opgenomen in een sectorale of bedrijfs-CAO.

6.8. Inwerkingtreding

Deze maatregel treedt in werking vanaf 1 januari 2005.

7. Afschaffing stempelcontrole: voltijds werklozen

7.1. Principe

De voltijdse werklozen zullen in de toekomst niet meer onderworpen worden aan de stempelecontrole. Enkel de deeltijdse werklozen zullen zich nog moeten aanmelden aan de gemeente.

7.2. Inwerkingtreding

Deze maatregel moet nog via KB bekrachtigd worden. Dit moet vóór 31 december 2005 gebeuren.

Sociaal Nieuws

1. Morele schadevergoeding: RSZ volgt het standpunt van de fiscus.
2. Adoptieverlof: recht op normaal loon tijdens de eerste drie dagen.
3. Gelijikstelling van dagen economische werkloosheid voor de opbouw van vakantierechten: wettelijke basis.
4. Snellere aanvang themaverlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek familie- of gezinslid.
5. Het gebruik van de nieuwe C4-formulieren uitgesteld.
6. Versoepeling van de voorwaarden inzake anciënniteitspremies.
7. Gewijzigde reglementering betreffende de bescherming van stagiairs en gezondheidstoezicht op jongeren.
8. Dienstencheques: enkele wijzigingen.
9. Verzameling van gegevens over woon- en werkverkeer: uitvoeringsbesluiten gepubliceerd.
10. Dimona in de horeca en tuinbouw: verder uitstel.
11. Arbeidsduur in het bouwbedrijf: toekenning rustdagen.
12. Uitbreiding toepassingsgebied SINE en verhoogde uitkering voor SINE's in beschutte werkplaatsen.
13. Sociale bijdragen op presentiegelden.
14. Uitbreiding toekenning haard- en standplaatsvergoedingen in de gezondheidssector.
15. Gelegenheidsarbeiders land- en tuinbouw: Wijzigingen ten vroegste vanaf 2005.

1. Morele schadevergoeding: RSZ volgt het standpunt van de fiscus

Morele schadevergoedingen ingevolge collectief ontslag toegekend aan werknemers die zich in een gelijkaardige situatie bevinden als de werknemer die een geding aangespannen heeft, kunnen voortaan vrij van BV en van RSZ toegekend worden.

Verwijzing:

- fiscale circulaire nr. RH. 241/539.525 van 9 maart 2004, website www.fisconet.fgov.be (rubriek directe belastingen / circulaires)

In principe zijn alle vergoedingen die een werknemer krijgt uit hoofde van of naar aanleiding van het stopzetten van de arbeid of het beëindigen van de overeenkomst belastbaar en onderworpen aan RSZ-bijdragen, ongeacht de schuldenaar of de benaming ervan en ongeacht de beweegredenen en de wijze van vaststelling en toekenning ervan.

Uitzondering op dit principe is een morele schadevergoeding voor het stopzetten van de arbeid of het beëindigen van de

arbeidsovereenkomst, die door de arbeidsrechtbanken en –hoven wordt toegekend aan een welbepaalde werknemer- partij in een geding.

In de fiscale circulaire nr. RH. 241/539.525 van 9 maart 2004 stelde de fiscale administratie dat deze vergoeding evenmin belastbaar is indien ze door de werkgever, ingevolge een collectief ontslag, wordt toegekend aan andere werknemers die zich in dezelfde situatie bevinden als de werknemer van die

onderneming die een geding heeft aangespannen, ook al hebben deze andere werknemers zelf geen geding aangespannen.
De RSZ volgt voortaan het standpunt van

de fiscus. Dergelijke morele schadevergoedingen worden dus ook voor de RSZ uit het loonbegrip gesloten.
Zij kunnen voortaan dus vrij van BV en van RSZ worden uitbetaald.

2. Adoptieverlof: recht op normaal loon tijdens de eerste drie dagen

Voor de eerste 3 dagen van het adoptieverlof heeft de werknemer recht op zijn normaal loon ten laste van de werkgever.

Verwijzing:

- K.B. van 21 september 2004, *B.S.*, 18 oktober 2004, 72350
- Easypay News juli 2004, blz. 34-35

In de Easypay News van juli 2004 kon u lezen dat het adoptieverlof uitgebreid werd van 10 dagen naar 4 of 6 weken, naargelang het adoptiekind 3 jaar of ouder, respectievelijk jonger dan 3 jaar is bij aanvang van dit verlof.

Tijdens dit adoptieverlof heeft de werknemer recht op mutualiteitsuitkeringen.

In de programmawet van 9 juli 2004 staat dat bij KB bepaald kan worden dat de werknemer voor een gedeelte van dit verlof het recht behoudt op normaal loon ten laste van zijn werkgever.

Dit KB is er ondertussen en bepaalt dat de werknemer gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof zijn normaal loon ten laste van zijn werkgever behoudt.

Dit recht op loonbehoud geldt met ingang vanaf 25 juli 2004.

EASYPAY

De eerste 3 dagen worden als klein verlet beschouwd. De overige dagen (van de toegekende 4 of 6 weken adoptieverlof) worden betaald door de mutualiteit.

Voor verdere uitleg verwijzen we naar de FAQ, die u kunt consulteren via : www.easypay.be. Door de keuze download & FAQ kunt u na de ingave van uw login en paswoord de optie FAQ aanklikken.

Vervolgens maakt u de keuzes : Easypay – Beheer basisbestanden – Prestatiecodes. In de zoekwaarde geeft u ‘adoptieverlof’ in.

3. Gelijktelling van dagen economische werkloosheid voor de opbouw van vakantierechten: wettelijke basis

De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie kan voortaan aan de hand van wettelijke criteria autonoom beslissen of dagen “economische werkloosheid” gelijkgesteld worden voor de opbouw van het recht op vakantie.

Verwijzing:

- K.B. van 10 november 2004, *B.S.*, 23 november 2004, 77187

Bepaalde inactiviteitsdagen worden in de vakantiereglementering gelijkgesteld met gewerkte dagen voor de opbouw van vakantie-rechten.

Zo worden ook de dagen “economische werkloosheid” gelijkgesteld.

Voor de RJV kunnen deze dagen economische werkloosheid echter pas gelijkgesteld worden indien de economische werkloosheid een eerder uitzonderlijk karakter heeft.

Het is dus mogelijk dat inactiviteitsdagen door de RVA als “economische werkloosheid” aanvaard worden, maar door de RJV toch niet gelijkgesteld worden voor de opbouw van het recht op vakantie. Voor deze strikte interpretatie door de RJV was tot voor kort geen wettelijke basis voorhanden.

Met het KB van 10.11.2004 is deze wettelijke basis er nu wel.

De gelijkstelling van economische werkloosheid kan worden geweigerd:

- indien blijkt dat de economische werkloosheid is ingevoerd zonder dat de verplichtingen inzake notificatie of werkhervatting werden nageleefd;

- indien blijkt dat de economische werkloosheid een deeltijds werk, een vooropzegperiode of tijdelijke werkloosheid wegens andere oorzaken maskeert;
- indien de economische werkloosheid voortvloeit uit het seizoensgebonden karakter van de onderneming;
- indien de economische werkloosheid het gevolg is van een gebrekkige organisatie of van slecht beheer van de onderneming
- indien de economische werkloosheid van structurele aard is. Daarmee wordt bedoeld dat het gebrek aan werk eigen is aan de aard van de werkzaamheid van het bedrijf of van de sector of ertoe strekt permanent te worden doordat het over meerdere dienstjaren quasi ononderbroken aanhoudt of een onevenwicht vertoont ten opzichte van de arbeidsprestaties van dezelfde werknemers.

De RJV en de vakantiekassen mogen de periodes van economische werkloosheid volledig zelfstandig toetsen aan bovenvermelde criteria.

4. Snellere aanvang themaverlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek familie- of gezinslid

Op de ministerraad van 19 november 2004 werd een wetsontwerp goedgekeurd dat tot doel heeft het zorgverlof voor bijstand aan een zwaar ziek familielid vlugger te laten beginnen. Het is echter nog wachten op de publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Verwijzing:

- Website persberichten van de Ministerraden: www.presscenter.org

Het recht op verlof om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan en te verzorgen, kan nu ingaan de eerste dag van de 2^e maand die volgt op de maand van kennisgeving per aangetekend schrijven of

per schrijven dat ondertekend werd voor ontvangst.

Tussen werkgever en werknemer kan overeengekomen worden om de loopbaanonderbreking of -vermindering eerder te laten ingaan.

Op de ministerraad van 19 november 2004 werd een wetsontwerp goedgekeurd dat dit verlof al zou laten ingaan de week volgend op de aanvraag. De werkgever zou de

ingangsdatum van dit verlof echter met 7 dagen kunnen uitstellen.

Inwerkingtreding: nog niet bekend.

5. Het gebruik van de nieuwe C4-formulieren uitgesteld

Het gebruik van de nieuwe C4-formulieren werd uitgesteld tot 01.10.2005

Verwijzing:

- website: www.rva.be

Vanaf 1 januari 2005 zouden normaal de nieuwe formulieren C4 gebruikt moeten worden.

Het gaat om de volgende documenten:

- C4 werkloosheidsbewijs
- C4 voltijds brugpensioen
- C4 halftijds brugpensioen
- Bijlage C 4 arbeidsbewijs

Het beheerscomité van de RVA heeft echter beslist dat het gebruik van deze nieuwe documenten uitgesteld wordt tot 1 oktober 2005. Wij houden u verder op de hoogte.

6. Versoepeling van de voorwaarden inzake anciënniteitspremies

De RSZ heeft zijn standpunt inzake toekenning van RSZ-vrije anciënniteitspremies versoepeld. De versoepeling slaat enerzijds op het tijdstip waarop men een anciënniteitspremie kan toekennen en anderzijds op het bedrag van de anciënniteitspremie.

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4^{de} kwartaal 2004, nrs. 3.1.323 (website: www.onssrszls.fgov.be)

Tot en met het 3^o kwartaal van 2004 kon een werkgever onder de volgende voorwaarden een anciënniteitspremie toekennen zonder dat er RSZ-bijdragen op moeten betaald worden:

- Anciënniteit van 25 jaar max. 1 maal het bruto belastbaar bedrag van de maandwedde;
- Anciënniteit van 35 jaar max. 2 maal het bruto belastbaar bedrag van de maandwedde.

Vanaf het 4^o kwartaal van 2004 worden deze voorwaarden versoepeld. Voortaan

kunnen de anciënniteitspremies RSZ-vrij toegekend worden mits:

- Max. 2 keer een anciënniteitspremie tijdens de loopbaan bij dezelfde werkgever;
- Een eerste toekenning ten vroegste in kalenderjaar waarin anciënniteit van 25 jaar bereikt wordt max. 1 maal het bruto bedrag van de maandwedde;
- Een tweede toekenning ten vroegste in kalenderjaar waarin anciënniteit van 35 jaar bereikt wordt max. 2 maal het bruto bedrag van de maandwedde.

Indien de anciënniteitspremie niet aan bovenstaande voorwaarden voldoet, zijn er RSZ-bijdragen verschuldigd op de volledige premie.

Op de vraag of de anciënniteitspremies onder dezelfde voorwaarden ook

vrijgesteld zijn van belastingen, heeft de fiscale administratie nog niet geantwoord.

EASYPAY

De te gebruiken prestatiecode is een 22xx-code, waarbij het veld :

Character based versie :

- bedrijfsvoorheffing = 2 bv andere op except. vergoed.

Web-versie :

- bedrijfsvoorheffing = bv andere op ex-cept. vergoed

7. Gewijzigde reglementering betreffende de bescherming van stagiairs en gezondheidstoezicht op jongeren

Sinds 1999 bestaan er voor jongeren op het werk specifieke beschermingsmaatregelen. In 2003 werd de bescherming reeds verder uitgebreid. In het K.B. van 21 september 2004 worden de beschermingsmaatregelen nog verder aangepast.

Verwijzing:

- K.B. van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs, *B.S.* 04 oktober 2004, 70059

7.1. Jongeren op het werk

Iedere werkgever die jongeren tewerkstelt is verplicht hen de voorgeschreven medische onderzoeken te laten ondergaan.

Jongeren op het werk moeten onderworpen worden aan de volgende onderzoeken:

- indien ze bij het begin van de tewerkstelling nog geen 18 jaar zijn, indien ze nachtarbeid moeten verrichten of indien ze blootgesteld worden aan risicovolle agentia en procédés: een medisch onderzoek bij het begin van de tewerkstelling en periodieke medische onderzoeken
- alle jongeren: een passend medisch toezicht overeenkomstig het ARAB.

7.2. Stagiairs

De werkgever bezorgt, vooraleer hij de stagiair tewerkstelt, de resultaten van een risicoanalyse aan de onderwijsinstelling van de stagiair.

De stagiair ondergaat de nodige medische onderzoeken.

De werkgever verschaft aan de onderwijsinstelling en de stagiair de nodige info over bepaalde maatregelen die de stagiair in aanmerking moet nemen eenmaal hij het werk, waarvoor een passende gezondheidsbeoordeling nodig is of dat een specifiek risico inhoudt, aanvat.

Bij elke opeenvolgende stage wordt de voorafgaande gezondheidsbeoordeling enkel herhaald indien de stagiair zich blootstelt aan een nieuw risico waarvoor

nog geen eerdere gezondheidsbeoordeling is gebeurd (**NIEUW!**).

Onder bepaalde voorwaarden kan de onderwijsinstelling in de plaats van de werkgever met bovenvermelde verplichtingen worden belast (**NIEUW!**).

8. Dienstencheques: enkele wijzigingen

Sedert 20 november 2004 werd de dienstencheque-reglementering *sensu strictu* opnieuw aangepast:

- de dienstencheque werd duurder voor de gebruiker
- verstelwerken buitenshuis kunnen voortaan ook betaald worden met dienstencheques
- eenmaal het fiscaal attest in verband met dienstencheques is afgegeven, kan men toch nog terugbetaling krijgen van de niet-gebruikte cheques.

Vanaf 1 december 2004 moet er een driemaandelijks listing betreffende de tewerkstelling van dienstencheque-werknemers overgemaakt worden aan de RVA.

Verwijzing:

- K.B. van 10 november 2004 tot wijziging van het K.B. van 12 december 2001 betreffende dienstencheques, *B.S.*, 19 november 2004, 76846
- Bericht van de RVA van 26 november 2004 te vinden op www.rva.be (rubriek “nieuw”)

8.1. Dienstencheque-reglementering *sensu strictu*

De dienstencheque-reglementering werd sedert 20 november 2004 als volgt aangepast:

- De dienstencheques werden voor de gebruiker een stukje duurder. Om de voorziene budgetten niet te overschrijden werd immers beslist de prijs voor de gebruiker te verhogen en de overheidstegemoetkoming overeenkomstig te verminderen. De prijs voor de gebruiker is voortaan 6,70 euro in plaats van 6,20 euro per dienstencheque.

De overheidstegemoetkoming in de kostprijs van een dienstencheque bedraagt voortaan 14,30 euro in plaats van 14,80 euro.

De totale waarde van een dienstencheque blijft dus wel behouden op 21 euro.

- De reeks van activiteiten die men buitenshuis kan laten uitvoeren en die betaald kunnen worden met dienstencheques, wordt uitgebreid met “kleine occasionele verstelwerken”.
- Eenmaal het fiscaal attest afgeleverd was – de aanschafprijs voor de

cheques is immers 30% fiscaal aftrekbaar- kon de gebruiker geen terugbetaling meer krijgen van de niet-gebruikte dienstencheques. Vanaf 20 november 2004 kan hij nu toch aanspraak maken op een terugbetaling van 70% voor de niet-gebruikte dienstencheques, die hij naar Accor terugstuurt.

8.2. Driemaandelijks listing betreffende tewerkstelling dienstencheques

Vanaf 1 december 2004 moet een aantal gegevens over de dienstencheque-werknemers op een “driemaandelijks listing” worden overgemaakt aan de RVA. Die aangifte vervangt de “lijst van werknemers” die door het uitgiftebedrijf Accor TRB werd opgevraagd bij elke zending van een pakket dienstencheques. Volgende gegevens moeten op de driemaandelijks aangifte vermeld staan:

- Rijksregisternummer van de werknemer;
- Postcode van de exploitatiezetel van de onderneming waartoe de werknemer behoort;

- Vermelding “CBD” of “COD” naargelang het gaat om een werknemer met een contract van bepaalde duur dan wel om een werknemer met een contract van onbepaalde duur;
- Vermelding of het gaat om een werknemer uit categorie A of categorie B;
- De door de werknemer in de loop van het kwartaal gepresterde uren. Deze aangifte moet voor de eerste keer gebeuren voor de tewerkstelling tijdens het derde kwartaal van 2004. Dit kan samen met de aangifte voor het vierde kwartaal die uiterlijk tegen 31.01.2005 dient te gebeuren. Een model van aangifte is te vinden op de website van de RVA www.rva.be

9. Verzameling van gegevens over woon- en werkverkeer: uitvoeringsbesluiten gepubliceerd

Ondernemingen met gemiddeld meer dan 100 werknemers moeten tegen 30.06.2005 een mobiliteitsverslag opmaken.

Verwijzing:

- Programmawet van 8 april 2003, blz. 19462 - 19464
- K.B. van 25 oktober 2004, B.S. 26 november 2004, 78115
- M.B. van 29 oktober 2004, B.S. 26.11.2004, 78115
- M.B. van 29 oktober 2004, B.S. 26.11.2004, 78116
- Easypay-News januari 2004, blz. 30

Werkgevers die gemiddeld meer dan 100 werknemers in dienst hebben moeten om de 3 jaar tegen 30 juni een verslag opstellen met inlichtingen betreffende de woon- en werkverplaatsingen van hun werknemers.

In de Easypay News van januari 2004 deelden wij u mee dat de datum van inwerkingtreding van deze regeling uitgesteld werd van 1 juli 2003 naar 1 juli 2004. Dit impliceerde dat het eerste mobiliteitsverslag moet opgesteld worden op 30.06.2005 en dat dit verslag op

30.04.2006 aan de FOD Mobiliteit en Vervoer moet overgemaakt worden.

Een eerste K.B. bevestigt nu de datum van 30.06.2005 als datum waarop de eerste keer een verslag opgemaakt moet worden. In een ministerieel besluit wordt het model, volgens het welk de inlichtingen opgevraagd worden, bekendgemaakt. Dit modelverslag zal enkel op elektronische wijze en via een interactieve applicatie kunnen ingediend worden via de federale portaal-site www.belgium.be

10. Dimona in de horeca en tuinbouw: verder uitstel

Voor gelegenheidsarbeiders in de horeca en de land- en tuinbouwsector moet voorlopig nog geen DIMONA-aangifte worden ingediend. Het uitstel werd m.a.w. opnieuw verlengd.

Sinds 1 januari 2003 is elke werkgever verplicht om een onmiddellijke aangifte

van tewerkstelling te doen, kortweg DIMONA.

Deze verplichting werd om technische redenen uitgesteld voor de gelegenheidswerkers uit het tuinbouw- en hotelbedrijf.
Dit uitstel gold normaal gezien tot 01.01.2005.

De Nationale Arbeidsraad heeft ons echter telefonisch bevestigd dat de aangifteplicht nogmaals uitgesteld wordt en dit tot vermoedelijk 01.07.2005.

11. Arbeidsduur in het bouwbedrijf: toekenning rustdagen

Arbeiders in de bouwsector krijgen jaarlijks 12 inhaalrustdagen toegekend wegens arbeidsduurvermindering.

Verwijzing:

- Bericht van de Confederatie Bouw.

11.1. Op basis van K.B.

Er werden jaarlijks 6 inhaalrustdagen toegekend op basis van KB 213 van 26.09.1983. De exacte data van deze rustdagen worden jaarlijks bij K.B. vastgelegd.

Inhaalrustdagen 2005:

29 maart 2005	23 december 2005
6 mei 2005	27 december 2005
31 oktober 2005	28 december 2005

11.2. Op basis van CAO

Daarnaast worden jaarlijks nog eens 6 rustdagen toegekend op basis van een sectoriële CAO zodat arbeiders in de bouwsector in totaal recht hebben op 12 inhaalrustdagen per jaar.

CAO-dagen 2005:

29 december 2005	4 januari 2006
30 december 2005	5 januari 2006
3 januari 2006	6 januari 2006

EASYPAY

Character based versie :

De toe te passen dagcode is een code tussen 30 – 59 of 201 en 299 en de corresponderende uurcode 12xx. Volgende velden dienen juist te worden ingevuld :

Dagcode :

scherm-1

- Geprest/vergoed : 18 compensatiedagen
- Code gelijkgesteld : 82 compensatie bouw
- Betaald : 1 niet bet.dag
- Kinderbijslag : 1 gelijkgesteld

scherm-2

- C.arbeidstijd dmfA : 12 vakd. CAO/inhaalrust bouw

Uurcode :

scherm-1

- Betaald : 1 niet bet.dag
- C.arbeidstijd dmfA : 12 vakd. CAO/inhaalrust bouw

Web-versie

De toe te passen dagcode is een code tussen 201 – 299 en de corresponderende uurcode 12xx. Volgende velden dienen juist te worden ingevuld

Dagcode :

scherm <Code>

- Geprest/vergoed : compensatiedagen
- Code gelijkgesteld : compensatie bouw
- Betaald : niet bet.dag
- Kinderbijslag : gelijkgesteld
- C.arbeidstijd DmfA : vakd. CAO/inhaalrust bouwBetaald : niet bet. dag

Uurcode :

scherm <Code>

- Betaald : niet bet.dag
- C.arbeidstijd DmfA : vakd. CAO/inhaalrust bouw

12. Uitbreiding toepassingsgebied SINE en verhoogde uitkering voor SINE's in beschutte werkplaatsen

OCMW's en PWA-diensten kunnen voortaan ook genieten van de SINE-maatregel.

Verwijzing :

- K.B. van 21 september 2004, *B.S.*, 01 oktober 2004, 69896

Zoals bekend bevordert de maatregel "sociale inschakelingseconomie" (SINE) de herinschakeling van langdurig en laaggeschoolde werklozen.

Een beperkt aantal werkgevers die dergelijke werklozen in dienst neemt geniet van een vermindering van RSZ-bijdragen en ontvangt van de RVA een herinschakelingsuitkering als tegemoetkoming in de loonkost.

In het KB van 21 september 2004 werd de lijst van werkgevers die in aanmerking komen voor de SINE-maatregel uitgebreid met :

1. OCMW-diensten die SINE-initiatieven organiseren
2. PWA's.

In dat KB staat eveneens de bevestiging van de gangbare praktijk dat de RVA de

herinschakelingspremie betaalt aan de werkgever. De werkgever moet aan de werknemer dus het volledige netto-loon betalen en krijgt daar achteraf een deel van terug via de RVA.

Tot slot vermeldt het KB dat voor de SINE-werknemers die op 1 april 2004 in dienst zijn van een beschutte werkplaats (PC 327) voor de volledige duur van hun tewerkstelling recht hebben op een bijkomende herinschakelingsuitkering van 245,59 euro per maand. Indien deze werknemer uit dienst gaat, kan de bijkomende herinschakelingsuitkering ook worden genoten door een SINE-werknemer die na 1 april 2004 in dienst getreden is. Deze bijkomende herinschakelingsuitkering wordt aan het FBZ voor de sociale werkplaatsen gestort.

13. Sociale bijdragen op presentiegelden

Verwijzing:

- Website Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten : www.vvsg.be

Vanaf 2005 moeten de vertegenwoordigers van gemeenten en OCMW's sociale bijdragen betalen op hun presentiegelden. Deze maatregel zou niet van toepassing zijn voor de gemeente- en OCMW-raadsleden. De opbrengst zal worden

gebruikt om de sociale zekerheid mee te financieren; de mandatarissen krijgen echter geen sociale rechten in de plaats. Het parlement moet deze plannen van de federale regering echter nog goedkeuren.

14. Uitbreiding toekenning haard- en standplaatsvergoedingen in de gezondheidssector

Op 1 oktober 2004 is de CAO van 25 september 2002 betreffende de toekenning van een haard- of standplaatsvergoeding in de gezondheidszorg van kracht geworden. Daarin werd enerzijds het toepassingsgebied voor de toekenning van de haard- en standplaatsvergoeding verruimd en werd anderzijds de regeling geharmoniseerd voor gans de privé-gezondheidszorg.

Verwijzing:

- CAO van 25 september 2002 betreffende de toekenning van een haard- of standplaatsvergoeding, B.S., 29 oktober 2002, 49.364

14.1. Uitbreiding haard- en standplaatsvergoeding tot PC 305.02 ouderenzorg

Sinds oktober 2004 is voor voormelde sectoren een ('nieuwe') CAO in werking getreden betreffende de toekenning aan werknemers met een loon beneden bepaalde loonplafonds van:

- een **haardvergoeding** voor gehuwden, samenwonenden, of anderen met minstens 1 kinderbijslaggerechtigd kind ten laste
- of een **standplaatsvergoeding** (= 50% van het bedrag van de haardvergoeding) voor andere werknemers.

Nieuw is dat de o.a. voor ziekenhuizen al bestaande haard- en standplaatsvergoeding sinds oktober 2004 uitgebreid werd tot de sector ouderenzorg (rust- en verzorgingstehuizen, rustoorden voor bejaarden en serviceflats voor bejaarden) en dat voor het recht op de haardvergoeding het begrip

samenwonenden werd versoepeld tot al wie via een attest van de gemeente bewijst dat hij/ zij met een partner onder hetzelfde dak samenleeft.

14.2. Uniforme regeling inzake haard- en standplaatsvergoeding voor PC's privé-sector

Voor de thuisverpleging (PC 305.02) en de diensten voor het bloed van het Rode Kruis (PC 305.02) bestonden reeds CAO's met eenzelfde regeling inzake haard- en standplaatsvergoeding.

Sinds 1 oktober 2004 geldt nu dezelfde regeling inzake haard- en standplaatsvergoeding voor:

- de privé-ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen, de samenwerkingsverbanden voor de oprichting en het beheer van initiatieven van beschut wonen,
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats

- en dienstcentra die verzorging verlenen ten gunste van bejaarden,
- de revalidatiecentra,
 - de thuisverpleging,
 - de diensten voor het bloed van het Rode Kruis.

14.2.1. Bedrag

Het maandelijks bedrag van de haardtoelage of van de standplaatstoelage wordt vastgesteld als volgt:

	Haardtoelage	Standplaatstoelage
Bruto maandloon t.e.m. 1.794,53 EUR	80,74 EUR	40,37 EUR
Bruto maandloon > 1.794,53 EUR en max. 2.045,88 EUR	40,37 EUR	20,19 EUR
Bruto maandloon > 2.045,88 EUR	GEEN	GEEN

Wanneer door het overschrijden van de hoger vermelde loongrenzen en het daaraan gekoppelde verlies van de volledige of gehalveerde toelage, de bezoldiging zou dalen, wordt het verschil toegekend onder de vorm van een gedeeltelijke toelage.

Bij *deeltijdse prestaties* worden zowel de toelagen als de grensbedragen *pro rata* berekend.

14.2.2. Tijdstip betaling

De haard – of standplaatstoelage wordt in maandelijks schijven betaald, samen met het loon van de maand waarop zij betrekking heeft.

EASYPAY

De te gebruiken prestatiecodes zijn :

Character based versie

Haardtoelage : 2120

Standplaatstoelage : 2122

Volgende velden dienen juist te worden ingevuld :
scherm-1

- Arb.ongeval : 1 aangeven

- Herleiding : 1 herleiding

scherm-2

- C.bezoldiging Dmfa : 1 gewone bezoldigingen

Web-versie

Haardtoelage : 2122

Standplaatstoelage : 2124

Volgende velden dienen juist te worden ingevuld :
scherm <Code>

- Wetsverzekering : aangeven

- Herleiding : herleiding

- C.bezoldiging Dmfa : gewone bezoldigingen

15. Gelegenheidsarbeiders land- en tuinbouw : Wijzigingen in werking getreden

De wijzigingen van de voorwaarden van het bijzonder RSZ-regime van Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector, die werden aangekondigd in de NEWS-editie van juli 2004, werden recent gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en zijn in werking getreden.

Verwijzing:

- EASYPAY NEWS Juli 2004, blz. 53
- K.B. van 22 december 2004, *B.S.*, 31 december 2004, 87211-87213

In EASYPAY NEWS van Juli 2004 werden enkele wijzigingen aangekondigd betreffende het bijzonder RSZ-statuut van Gelegenheidsarbeiders in de landbouwsector (PC 144) en Gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw (PC 145, met uitsluiting van aanleg en onderhoud van parken en tuinen). Volgens dit stelsel moeten onder bepaalde voorwaarden voor die Gelegenheidsarbeiders slechts RSZ-bijdragen betaald worden op een fictief forfaitair dagloon van 11,58 euro.

Het desbetreffende KB werd ondertussen in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

15.1. Wijzigingen

De wijzigingen kunnen als volgt worden gepreciseerd:

15.1.1. Afschaffing van het begrensd aantal piekdagen op werkgeversniveau

- Geen piekdagen op werkgeversniveau:

Het maximum aantal piekdagen (vroeger 95 dagen per jaar in tuinbouw en 45 dagen per jaar in landbouw) waarop een landbouwer of een tuinbouwer Gelegenheidsarbeiders mag tewerkstellen met toepassing van RSZ-bijdragen op een beperkt forfaitair dagloon, wordt *opgeheven*.

- Behoud piekdagen op werknemersniveau:

Daarentegen blijft het maximum aantal piekdagen per kalenderjaar dat iemand als Gelegenheidsarbeider bij één of meerdere landbouw- en tuinbouwwerkgevers kan

werken, *onveranderd* vastgesteld op 30 dagen jaar in de tuinbouwsector en 65 dagen per jaar in de landbouwsector (aan te duiden in het aanwezigheidsregister van de werkgever). Het maximum aantal piekdagen bedraagt 65 dagen per jaar, indien eenzelfde arbeider Gelegenheidsarbeid in de landbouw (bij een PC 144-werkgever) en Gelegenheidsarbeid in de tuinbouw (bij een PC 145-werkgever) combineert.

15.1.2. Uitbreiding tot uitzendarbeid

Het stelsel wordt onder dezelfde voorwaarden ook mogelijk via uitzendarbeid:

- Geen piekdagen op werkgeversniveau

- Behoud piekdagen op werknemersniveau:

Naar analogie wordt het maximum aantal piekdagen per kalenderjaar dat iemand als Gelegenheidsarbeider-uitzendkracht bij één of meerdere gebruikers uit de landbouw of tuinbouwsector kan werken, eveneens beperkt tot 30 dagen per jaar bij een gebruiker uit de tuinbouw en tot 65 dagen per jaar bij een gebruiker in de landbouw (aan te duiden in het aanwezigheidsregister *door de gebruiker*).

Het maximum aantal piekdagen bedraagt eveneens 65 dagen per jaar, indien eenzelfde arbeider Gelegenheidsarbeid in de landbouw (via uitzendarbeid bij een gebruiker uit PC 144) en Gelegenheidsarbeid in de tuinbouw (via uitzendarbeid bij een gebruiker uit PC 145) combineert.

15.1.3. Uitbreiding tot de champignon- teelt

Het stelsel wordt onder dezelfde voorwaarden ook mogelijk voor de champignonteelt.

15.1.4. Verlenging van sperperiode waarin voorafgaande arbeid als gewone werknemer in land- of tuinbouwsector verboden is

Om in aanmerking te komen als gelegenheidsarbeider met beperkte RSZ-

bijdrageplicht, mocht volgens de *vroegere regeling* de betrokken arbeider tijdens dat kwartaal en het voorafgaande kwartaal niet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider in de land- of tuinbouwsector hebben gewerkt. In de *gewijzigde regeling* wordt de periode waarvoor dit verbod geldt, verlengd *tot en met het 2de voorafgaande kwartaal*.

15.2. Inwerkingtreding wijzigingen

Vanaf 31 december 2004.

Easy Services: Interim management

Onduidelijkheid in de bedrijfsstrategie, behoefte aan gespecialiseerde kennis op managementniveau, tijdelijke vervanging van een leidinggevende, doorvoeren van onpopulaire maatregelen ... U zoekt tijdelijk een leidinggevende met tact, moed, doorzettingsvermogen, integriteit, ervaring die bovendien goed voorbereid is op de uit te voeren taak? Wist u dat u eigenlijk een interim manager zoekt!?

1. Wat?

Interim management is in België een relatief nieuw fenomeen, dat sinds de jaren negentig langzamerhand zijn intrede maakt. Interim management beoogt de tijdelijke invulling van leidinggevende taken, met alle daarbij horende verantwoordelijkheden en bevoegdheden, door een buitenstaander. Voor het behalen van de strategische doelstellingen worden de juiste managementcompetenties op het juiste ogenblik tijdelijk binnengehaald in onderneming.

De interim manager kan verschillende rollen binnen de onderneming waarnemen. Het kan gaan om een interim overbruggingsmanager, waarbij de interim manager wordt ingeschakeld om tijdelijk een "leemte" binnen de organisatie in te vullen. De onderneming kan specifiek een interim kennismanager zoeken omdat een bepaalde competentie/kennis momenteel in het bestaande managementteam ontbreekt. Een interim conflictmanager wordt ingeschakeld om de onderneming zonder kleerscheuren uit een conflict-situatie te loodsen. Van een interim crisismanager wordt verwacht dat deze ingrijpende acties uitvoert om de resultaten van een onderneming op een aanvaardbaar niveau te brengen. De interim veranderingsmanager of projectmanager wordt ingeschakeld om een verandering teweeg te brengen of een uitzonderlijk project te begeleiden.

Het takenpakket is afhankelijk van de specialiteit van de interim manager. Een HR-interim manager kan bijvoorbeeld ingezet worden om een nieuwe HR-omgeving op te zetten, de begeleiding

inzake de implementatie van een ERP-pakket in goede banen te leiden, het opstellen van een functieclassificatiesysteem, de koppeling van functies aan een competentiesysteem, adviesverstrekken aan de raad van bestuur, sociale onderhandelingen leiden, ...

2. Voordelen?

De interim manager is een onbevooroordeelde externe, die een frisse wind door de onderneming kan laten waaien. Gezien de onafhankelijke positie kunnen voorstellen met grote mate van vrijheid voorgesteld worden zonder belemmering van formele en informele structuren. De interim manager draagt zijn kennis over aan de onderneming en vervult een voorbeeldfunctie.

3. Enkel voor de grote onderneming?

Interim management is niet enkel weggelegd voor grote ondernemingen. Ook KMO's zijn gebaat met het tijdelijk aantrekken van extra know-how en kennis, bijvoorbeeld in geval van begeleiding van opvolgingspolitiek, heractiveren van vastgelopen projecten of het vermijden van nakende faillissementen. U ziet het, interim management kan ook in uw onderneming toegepast worden.

EASY-SERVICES kan u als opdrachtgever bijstaan bij de selectie van de geschikte interim manager voor uw onderneming. De interim managers waarmee EASY-SERVICES contacten onderhoudt hebben hun sporen verdiend bij tal van organisaties. Wenst u verdere inlichtingen met betrekking tot interim management, contacteer Mevrouw Nadine Degrande, 051 / 48 69 68, nadine.degrande@easypay.be.

TUSSENDOR TUSSENDOR TUSSENDOR

Wist u dat ... u vanaf januari 2005 terug adviescheques kan aanvragen en op die manier uw adviesfactuur kan beperken tot 50%!

Wist u dat ... u via een volledige werving- en selectieprocedure of de modulaire rekruteringsprocedure van EASY-HR een aanzienlijke korting kan verkrijgen voor de plaatsing van uw advertentie bij Job@, Stepstone.com en Vacacure.com

Wist u dat ... met de TIMEWEB-module van EASYTIME elk van uw medewerkers een on-line consultatie van de eigen tijdsregistratie kan realiseren? Op uw intranet automatiseert u zo een 'Timesheet' per medewerker, waarin tevens verlof 100% elektronisch goedgekeurd en geregistreerd kan worden.

Geïnteresseerd? U kan hiervoor steeds terecht bij Fries Vandendriessche, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op info@easytime.be.

Wist u dat ... EASYPAY een volledig geïntegreerde oplossing heeft voor een dienstencheque-onderneming. Via e-EASYdienstencheque is er de mogelijkheid van selectie en rekrutering op basis van kandidaten met hun ervaringen, opmaak van contracten met automatisch de nodige aangiftes, een geïntegreerd prestatiebeheer, loonsverwerking via SSE vzw of derden en consultatie van de verrekende gegevens.

Interesse? U kan hiervoor terecht bij Dhr. Carl Bauwens op het nummer 051/48.39.68 of via e-mail: sales@easypay.be <<mailto:sales@easypay.be>> of via carl.bauwens@easypay.be.

Wist u dat ... EASYPAY een nieuwe module heeft ontwikkeld, nl 'Ophalen PID's – Automatische regularisaties vanaf 2003'.

Gezien de complexiteit van de regularisaties, hebben we op *vraag en in samenwerking met klanten* een module ontwikkeld die gebaseerd is op: **eenvoud, snelheid, volledigheid en correctheid**.

U kunt zich inschrijven op deze module. Hebt u interesse, vraag dan onze installatievoorwaarden aan Dhr. Carl Bauwens via sales@easypay.be of via carl.bauwens@easypay.be.

Wist u dat ... de medewerkers van SSE sinds enkele maanden werken in compartimentsverband. Loondossiers uit gelijkaardige sectoren worden behandeld binnen hetzelfde team (compartiment) waardoor een nog meer klant- en sectorgerichte service kan worden verleend.