

Juli 2005

Inhoud

RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 2/2005	4 – 10
Loonadministratie en fiscaliteit	11 – 12
Overheid	13 – 16
Studentenarbeid: aangekondigde uitbreiding	17 – 18
IPA-wet: overzicht belangrijkste nieuwigheden	19 – 23
Ontwerp van Programmawet: overzicht sociaal luik	24 – 25
Easy-Services: een door de Vlaamse overheid gesubsidieerd personeelsbeleid ...	26 – 27
Tussendoor	28

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

Afsluitingsdatum: 30/06/2005.

Inhoudstafel

I.	RSZ~aangifte (DmfA) voor kwartaal 2/2005	4
1.	RSZ-bijdragen	4
1.1.	Basisbijdragen	4
1.2.	Bijdrage voor risicogroepen (code 852) en bijdrage voor jongeren met inschakelingsparcours (code 854)	4
1.3.	Paritaire Comités waar de RSZ-bijdrage op werkgeversstortingen voor sectoraal aanvullend pensioen geïntegreerd is in de FBZ-bijdrage (code 820-825)	4
2.	DmfA-wijzigingen voor kwartaal 2/2005	5
2.1.	Werkbonus (RSZ-werknemersbijdragevermindering lage lonen)	5
2.2.	Doelgroepvermindering Eerste Aanwerving: afzonderlijke DmfA-verminderingcode voor vermindering van maximum 400 euro per kwartaal	6
2.3.	Doelgroepvermindering Langdurig werkzoekenden (Activa): conversietabel RSZ-verminderingcodes en RVA-codes werkkaart	7
2.4.	Horeca: nieuwe aanduiding voor gewone extra's (niet tewerkgesteld op piekdagen)	8
2.5.	Strengere houding van de RSZ bij anomalieën DmfA	8
2.6.	DIMONA: nieuw uitstel Dimona-verplichting voor extra's horeca en voor gelegenheidsarbeiders tuinbouw tot 01.01.2006	10
II.	Loonadministratie en fiscaliteit	11
1.	Ploegen- en nachtarbeid: verhoging gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing tot 2,5% vanaf 01.07.2005	11
2.	Fiscale loonvoordelen voor bepaalde overuren vanaf 01.07.2005	11
3.	Verblijfsvergoedingen voor buitenlandse werkopdrachten: nieuwe bedragen sinds 01.05.2005	12
4.	Kostenvergoeding voor dienstgebruik van eigen voertuig: indexering vanaf 01.07.2005	12
III.	Overheid	13
1.	Inhouding 13,07 % op vakantiegeld federaal overheidspersoneel	13
2.	Vrijwillig ontslag door federale ambtenaar: gewijzigde formaliteiten sinds 01.06.2005	14
3.	Wijzigingen in Vlaams personeelsstatuut en in Stambesluit Vlaamse Openbare Instellingen (V.O.I.)	14
4.	RSZ-PPO	15
4.1.	Resultaten DmfA-PPL kwartaal 1/2005	15
4.2.	Wijzigingen DmfA-PPL kwartaal voor 2/2005	15
IV.	Studentenarbeid: uitbreiding toepassingsgebied	17
1.	Bijkomende tewerkstelling tijdens maximum 23 arbeidsdagen met RSZ-voordeel vanaf 01.10.2005	17
1.1.	Huidige regeling	17
1.2.	Uitbreiding	17
1.3.	Opmerkingen	17
2.	Fiscale regeling	18
2.1.	Verhoging inkomensgrenzen om fiscaal ten laste te blijven	18

2.2.	Bedrijfsvoorheffing	18
2.3.	Wachttijd RVA	18
V.	IPA-wet: Overzicht belangrijkste nieuwigheden	19
1.	Verlenging brugpensioenstelsels in 2005-2006	19
2.	Versoepeling regeling overuren	20
2.1.	Keuze tussen uitbetaling of inhaalrust voor bepaalde overuren	20
2.2.	Verhoging ‘interne grens’ voor toekenning inhaalrust	21
3.	Fiscale loonvoordelen voor bepaalde overuren vanaf 01.07.2005	21
3.1.	Fiscaal voordeel werkgever	21
3.2.	Fiscaal voordeel werknemer	22
4.	Ploegen- en nachtarbeid: verhoging gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing tot 2,5% vanaf 01.07.2005	23
5.	Sluitingsfonds: uitbreiding sluitingsvergoeding tot werknemers van kleinere ondernemingen (minstens 10 werknemers)	23
6.	Innovatiepremies voor werknemers vanaf 01.01.2006	23
VI.	Ontwerp van Programmawet: Overzicht sociaal luik	24
1.	Studentenarbeid	24
1.1.	Bijkomende tewerkstelling tijdens maximum 23 arbeidsdagen met RSZ-voordeel	24
1.2.	Fiscaal: verhoging inkomensgrenzen om fiscaal ten laste te blijven	24
2.	Werkbonus: verschillende regimes mogelijk voor verschillende categorieën	24
3.	Controle op toegelaten arbeid gepensioneerden mogelijk via Dimona en DmfA	24
4.	RSZ-werkgeversbijdrage voor sector beroepsziekten: tijdelijke verhoging bijdragevoet	25
5.	Algemene voorwaarden voor werkgevers om recht te hebben op RSZ-voordelen	25
VII.	Easy-Services: een door de Vlaamse overheid gesubsidieerd personeelsbeleid ...	26
VIII.	Tussendoor	28

I. RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 2/2005

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op het vlak van de RSZ-aangifte (DmfA) voor het kwartaal 2/2005.

1. RSZ-bijdragen

1.1. Basisbijdragen

Deze bijdragepercentages zijn NIET gewijzigd.

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2005, nr. 3.2.201

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

1.2. Bijdrage voor risicogroepen (code 852) en bijdrage voor jongeren met inschakelingsparcours (code 854)

In het 2^{de} kwartaal 2005 worden de bijdrage voor risicogroepen en de bijdrage voor jongeren met inschakelingsparcours NIET geïnd.

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2005, nrs. 3.3.243 - 3.3.247

De werkgeversbijdrage (van 0,10%) ten behoeve van de opleiding en tewerkstelling van risicogroepen (code 852) en de werkgeversbijdrage (van

0,05%) ten gunste van jongeren met een inschakelingsparcours (code 854) worden in het 2^{de} kwartaal 2005 NIET geïnd.

1.3. Paritaire Comités waar de RSZ-bijdrage op werkgeversstortingen voor sectoraal aanvullend pensioen geïntegreerd is in de FBZ-bijdrage (code 820-825)

Hieronder vindt u een actueel overzicht van de Paritaire Comités waar de RSZ-bijdrage op stortingen voor een sectoraal aanvullend pensioen opgenomen is in de door de RSZ geïnde FBZ-bijdrage (code 820-825).

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2005, nr. 3.3.241

M.b.t. het 2^{de} kwartaal 2005 wordt in volgende Paritaire Comités de RSZ-werkgeversbijdrage van 8,86% op stortingen voor aanvullend pensioen (code 851) NIET AFZONDERLIJK geïnd, maar

geïntegreerd in de FBZ-bijdrage code 820 (algemene FBZ-bijdrage) of code 825 (afgesplitste FBZ-bijdrage voor aanvullend pensioen):

Paritair Comité	Benaming	RSZ-werkgeverskengetal
112	<i>Garagebedrijf^(*)</i>	064
118	Voedingsnijverheid	048-052 - 848 - 051-058 - 158 - 258
127	Handel in brandstoffen	091
127.02	Handel in brandstoffen Oost-Vlaanderen	081
149.01	Electriciens	067-467
149.02	<i>Koetswerk^(*)</i>	065
149.04	<i>Metaalhandel^(*)</i>	077

Opmerking:

^(*) Paritaire Comités waar deze regeling voor het eerst vanaf het 2^{de} kwartaal 2005 geldt.

Voor meer details over actuele RSZ-bijdragepercentages per RSZ-werkgeverskengetal: zie RSZ-bijdragevoetenbestand betreffende het 2^{de} kwartaal 2005 op www.sociale-zekerheid.be (rubriek 'DmfA' selecteren en daarna klikken op 'Technische informatie').

2. DmfA – wijzigingen voor kwartaal 2/2005

2.1. Werkbonus (RSZ-werknemersbijdragevermindering lage lonen)

Vanaf 01.04.2005 gelden voor werknemers van de privé-sector nieuwe bedragen voor de berekening van de werkbonus. Voor personeel van de publieke sector blijven daarentegen de oude bedragen van de werkbonus sinds 01.01.2005 gelden.

De nieuwe Programmawet laat immers toe dat verschillende regimes (bedragen) betreffende de werkbonus kunnen ingevoerd worden voor verschillende categorieën van werkgevers en hun werknemers (zie Hoofdstuk VI, nr.2).

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2005, tussentijdse info

- K.B. nog niet gepubliceerd

2.1.1. Privé-sector

De maandelijkse RSZ-werknemersbijdragevermindering voor werknemers met lage lonen, ook 'werkbonus' genoemd, wordt

ENKEL voor werknemers van de privé-sector vanaf 01.04.2005 opnieuw versterkt.

De werkbonus wordt voor die werknemers als volgt berekend:

S = refertemaandloon aan 100 %	WERKBONUS vanaf 01.04.2005: basisbedrag R (in EUR)
$\leq 1.210,01 \text{ EUR}$	125,00 (bedienden) 135,00 (arbeiders)
$> 1.210,01 \text{ en } \leq 1.670,00 \text{ EUR}$	$125,00 - [0,2717 \times (S - 1.210,01)]$ (bedienden) $135,00 - [0,2935 \times (S - 1.210,01)]$ (arbeiders)
$> 1.670,00 \text{ EUR}$	0

Opmerkingen :

- (1) Nieuwe bedragen *cursief* weergegeven
- (2) R wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eenheid (eurocent; 0,005 wordt 0,01)
- (3) Per werknemer mag het totaalbedrag van de werkbonus niet meer bedragen dan 1.260 euro per jaar (vanaf 2005).

2.1.2. Publieke sector

Voor werknemers van de publieke sector die daar recht op hebben, blijven de bedragen van de werkbonus daarentegen ongewijzigd:

S = refertemaandloon aan 100 %	WERKBONUS sinds 01.01.2005: basisbedrag R (in EUR)
$\leq 1.194,03 \text{ EUR}$	105,00 (bedienden) 113,40 (arbeiders)
$> 1.194,03 \text{ en } \leq 1.670,00 \text{ EUR}$	$105,00 - [0,2206 \times (S - 1.194,03)]$ (bedienden) $113,40 - [0,2383 \times (S - 1.194,03)]$ (arbeiders)
$> 1.670,00 \text{ EUR}$	0

Opmerkingen :

- (1) R wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eenheid (eurocent; 0,005 wordt 0,01)
- (2) Per werknemer mag het totaalbedrag van de werkbonus niet meer bedragen dan 1.260 euro per jaar (vanaf 2005).

2.2. Doelgroepvermindering Eerste Aanwerving: afzonderlijke DmfA-verminderingcode voor vermindering van maximum 400 euro per kwartaal

Vanaf het 2^{de} kwartaal 2005 moet de Doelgroepvermindering Eerste Aanwerving met een nieuwe DmfA-verminderingcode aangegeven worden voor de kwartalen waarin deze vermindering maximum 400 euro per kwartaal bedraagt.

Verwijzing:

RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2005, nr. 5.1.702

Voor de kwartalen waarin de RSZ-doelgroepvermindering voor de eerste werknemer maximum 400 euro per kwartaal bedraagt, is vanaf het 2^{de} kwartaal 2005 een *nieuwe DmfA-verminderingcode 3311* toepasselijk.

De bestaande verminderingcode 3310 geldt voortaan uitsluitend voor de RSZ-doelgroepvermindering voor de eerste werknemer die maximaal 1.000 euro per kwartaal bedraagt tijdens (maximum) de eerste 5 kwartalen waarvoor de werkgever die doelgroepvermindering kan toepassen .

Overzicht:

Doelgroepvermindering Eerste Aanwerving: maximumbedrag/kwartaal	Periode	DmfA-verminderingcode
1.000 euro	maximum 5 kwartalen (*)	3310
400 euro	daarna maximum 8 kwartalen (*)	3311

(*) Vermindering op te nemen in een periode van maximum 20 kwartalen vanaf het kwartaal van aanwerving van de 1^{ste} werknemer.

2.3. Doelgroepvermindering Langdurig Werkzoekenden (Activa): Conversietabel RSZ-verminderingcodes en RVA-codes werkkaart

De RSZ publiceert een conversietabel waarin voor de Doelgroepvermindering Langdurig Werkzoekenden alle mogelijke DmfA-verminderingcodes en de daarmee overeenstemmende codes op de werkkaart van de RVA vermeld worden.

Verwijzing:

RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2005, nr. 4.2.708

Werknemers die recht openen op de RSZ-doelgroepvermindering Langdurig Werkzoekenden, kunnen onder bepaalde voorwaarden ook gedurende een bepaald aantal maanden recht hebben op een RVA-werkuitering waarvan de werkgever het bedrag in mindering mag brengen van het netto-loon van die werknemer.

Op de *WERKKAART* die bij de RVA moet worden aangevraagd, attesteert de RVA aan de hand van een bepaalde code (C1, C2, C3, ..., D1, D2, enz.) :

- tijdens hoeveel kwartalen en voor welk maximaal verminderingsbedrag per kwartaal (400 of 1.000 euro) de aangeworven werknemer recht opent op de RSZ-doelgroepvermindering Langdurig Werkzoekenden;
- of de aangeworven werknemer eventueel recht heeft op een werkuitering, en dit gedurende hoeveel maanden.

In de onderstaande tabel vindt u de met elkaar corresponderende DmfA-verminderingcodes en RVA-codes op de werkkaart terug. Bepaalde RVA-codes zijn enkel toepasselijk op werknemers

tewerkgesteld bij werkgevers die hun aangifte doen bij de RSZ-PPO.

CODE WERKKAART (RVA)	CODE DmfA (RSZ)
C1	3200
C2(*)	3200
C3	3201
C4(*)	3201
C5	3202
C6(*)	3202
C7	3203
C8(*)	3203
C9	8200 (RSZ-PPO)
C10(*)	8200 (RSZ-PPO)
C11(*)	3200
D1	3210
D2(*)	3210
D3	3211
D4(*)	3211
D5	3211
D6(*)	3211
D7	8210 (RSZ-PPO)
D8(*)	8210 (RSZ-PPO)
D9(*)	3210

(*) Met recht op werkuitering van de RVA.

2.4. Horeca: nieuwe aanduiding voor gewone extra's (niet tewerkgesteld op piekdagen)

Gelegenheidswerknemers in de horeca die in tegenstelling tot zogenaamde piekextra's niet met een fictief forfaitair loon aan de RSZ worden aangegeven, worden vanaf het 2^{de} kwartaal 2005 aan de hand van een nieuwe vermelding 'E' op de DmfA geïdentificeerd.

Verwijzing:

RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2^{de} kwartaal 2005, nr. 5.1.1301 - 5.1.1302

Een extra in de horecasector is een werknemer die tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst voor de duur van maximum 2 opeenvolgende arbeidsdagen. Binnen deze groep van gelegenheidswerknemers in de horeca onderscheidt men 2 categorieën:

1. *Piekextra's (of superextra's)* :

Op voorwaarde dat zij tijdens maximum 45 door de werkgever vooraf aangeduide piekdagen per jaar tewerkgesteld worden, zijn voor hen slechts RSZ-bijdragen verschuldigd op een fictief forfaitair uurloon.

Zij zijn op de RSZ-aangifte identificeerbaar aan de hand van één van volgende bijzondere RSZ-werknemerscodes : 010 - 020- 480 - 490.

2. *Gewone extra's*:

Zij kunnen zonder enige beperking van aan te geven piekdagen tewerkgesteld worden en zijn normaal RSZ-bijdrageplichtig.

Zij worden op de RSZ-aangifte dan ook aangegeven met dezelfde RSZ-werknemerscode als een gewone werknemer, en dit naargelang hun statuut arbeider of bediende (015 of 495) en naargelang zij eventueel jonger zijn dan 19 jaar (027 of 487).

Om *gewone extra's* voortaan ook te kunnen onderscheiden van andere werknemers met een gewone arbeidsovereenkomst, moet voor hen de nieuwe aanduiding 'E' vermeld worden in een nieuwe zone 'extra in de horeca' binnen een nieuw functioneel blok 'informatie tewerkstelling' op de DmfA. Dit nieuwe veld is gekoppeld aan één tewerkstellingslijn van de werknemer.

2.5. Strengere houding van de RSZ bij anomalieën DmfA

Nu de meeste werkgevers vertrouwd zijn geraakt met Multifunctionele Aangifte (DmfA), neemt de RSZ stilaan en strengere houding aan in haar inhoudelijke controles voor de goedkeuring ervan. Wij vestigen kort even uw aandacht op een aantal extra controles en aandachtspunten voor kwartaal 2/2005.

2.5.1. Extra RSZ-controles op eventuele fouten op de DmfA

Verwijzing:

Bericht RSZ d.d. 26.05.2005

Met het oog op de verbetering van de aangiften DmfA, vestigt de RSZ de

aandacht op een aantal NIEUWE controles op DmfA-anomalieën, die aanleiding geven tot hetzij een blokkerende fout, hetzij een procentuele fout (nl. vanaf een bepaald foutenpercentage wordt de DmfA niet goedgekeurd), hetzij een niet-procentuele fout.

1. Datum einde tewerkstelling

- Geen datum einde tewerkstelling vermeld voor tenminste één tewerkstellingslijn van een werknemer (= nieuwe procentuele anomalie):

Indien de werkgever voor een werknemer die uit dienst treedt een verbrekingsvergoeding aangeeft voor tenminste één tewerkstellingslijn moeten alle tewerkstellingslijnen (ontslagvergoeding of niet) een datum einde tewerkstelling hebben.

- De bestaande anomalie "einddatum tewerkstelling kleiner dan begindatum tewerkstelling" wordt voortaan een blokkerende fout in plaats van een procentuele fout.

2. Totaal aantal dagen aangegeven voor een bepaalde tewerkstelling

Het totaal aantal aangegeven dagen van een tewerkstelling ligt lager (tolerantiemarge van 5 dagen) dan het aantal dagen berekend volgens het arbeidsregime van die tewerkstelling (= nieuwe niet-procentuele anomalie).

3. Prestatiebreuk van de tewerkstelling (Q/S)

De prestatiebreuk "Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer" (Q) tegenover "gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon" (S) is ongeldig (= nieuwe niet-procentuele anomalie).

b.v. Q mag nooit groter zijn dan S

b.v. Q mag nooit gelijk zijn aan 0 (nul).

MEER INFO over o.a. deze foutmeldingen kan geconsulteerd worden:

- op de website www.easypay.be onder de rubriek FAQ

- op de portaalsite www.sociale-zekerheid.be onder volgende rubriek: DmfA > Technische informatie > Glossaria en XML-documentatie.

2.5.2. Andere aandachtspunten DmfA 2/2005

Daarnaast herinneren wij u ook nog aan de volgende aandachtspunten voor de DmfA van het 2^{de} kwartaal:

1. Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel voor werknemers met variabele werkroosters

Er wordt nogmaals benadrukt dat het *aantal dagen per week van het arbeidsstelsel* correct moet aangegeven worden.

De berekening van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel is verschillend naargelang de werknemer werkt:

- 1) in een VASTE arbeidsduurregeling;
- 2) in een arbeidsduurregeling met een wekerende CYCLUS;
- 3) in een volledig VARIABELE arbeidsduurregeling (nl. indien het gemiddeld aantal dagen per week op kwartaalbasis niet vooraf kan bepaald worden).

Meer info: zie ook EASYPAY NEWS Oktober 2004, p. 22-23.

2. Identificatienummer van de lokale vestigingseenheid

Werkgevers die personeel tewerkstellen in meerdere vestigingseenheden, moeten op de DmfA van het 2^e kwartaal voor elk van hun werknemers het *identificatienummer van de lokale vestigingseenheid* vermelden.

Meer info: zie EASYPAY NEWS Januari 2005, p. 14-16.

FORMULE CO-SOURCING:

Werkgevers die het DmfA-gedeelte van hun loonadministratie wensen uit te besteden, kunnen hiervoor een beroep doen op SSE, het erkend sociaal secretariaat van de Groep EASYPAY. Voor meer informatie over deze formule co-sourcing kan u contact opnemen met Dhr. Paul Vandoorne, commercieel adviseur van SSE (tel. 051/480.180 of paul.vandoorne@easypay.be).

2.6. DIMONA: nieuw uitstel Dimona-verplichting voor extra's horeca en voor gelegenheidsarbeiders tuinbouw tot 01.01.2006

De regering keurde een laatste uitstel tot 01.01.2006 goed van de DIMONA-verplichting voor gelegenheidswerknemers in de sectoren horeca en tuinbouw.

Verwijzing:

Ontwerp van KB betreffende het bijhouden van een aanwezigheidsregister in bepaalde bedrijfstakken en houdende wijziging van het K.B. van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling.

De overgangsregeling voor extra's in de horeca (PC 302), gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw (PC 145) en uitzendkrachten die ingeschakeld worden als gelegenheidswerknemer in voormelde sectoren, ziet er als volgt uit:

1. Sinds 01.05.2005: testperiode waarin de bijkomende mogelijkheid van DIMONA via SMS voor gelegenheidswerknemers onderzocht wordt.

2. In principe vanaf 01.07.2005: Voormelde werkgevers kunnen *VRIJWILLIG* instappen in het DIMONA-systeem voor hun gelegenheidswerknemers. Zij moeten daarvoor een specifiek aanvraagformulier (beschikbaar op de website www.sociale-zekerheid.be) invullen en versturen aan het Contactcenter ERANOVA.

Die werkgevers moeten voor hun gelegenheidswerknemers per dag volgende specifieke gegevens meedelen met de DIMONA:

- het tijdstip van begin van de prestaties,
- het tijdstip van einde van de prestaties.

Als de arbeidsprestaties op een ander tijdstip eindigen dan initieel voor die dag aangegeven, moet bovendien een *wijzigende DIMONA* verricht worden binnen volgende *termijnen*:

- Indien de arbeidsprestaties *vroeger* eindigen: wijzigende Dimona *tot het einde van de kalenderdag waarop die arbeidstijdgegevens betrekking hebben.*
- Indien de arbeidsprestaties *later* eindigen: wijzigende Dimona *in het uur*

dat volgt op het uur dat oorspronkelijk als einduur werd aangegeven.

Voornoemde werkgevers worden vrijgesteld om een aanwezigheidsregister en een individueel aanwezigheidsboekje bij te houden.

3. Vanaf 01.01.2006: DIMONA-aangifte wordt *VERPLICHT* voor gelegenheidspersoneel van alle voormelde werkgevers. Ook in dit geval moeten voor gelegenheidswerknemers de hierboven onder nr. 2 vermelde specifieke DIMONA-verplichtingen nageleefd worden.

Het aanwezigheidsregister en het individueel aanwezigheidsboekje vervallen. De plukkaart voor gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw (en ook de landbouwkaart voor gelegenheidsarbeiders in de landbouw) wordt vervangen door een eenvormig *gelegenheidsformulier* voor alle gelegenheidswerknemers (horeca, tuinbouw, landbouw, inclusief als gelegenheidswerknemers ingeschakelde uitzendkrachten).

Opmerking: voor gelegenheidsarbeiders in de landbouw (PC 144) is de DIMONA reeds verplicht. Voor hen moeten dus ook de onder nr. 2 vermelde bijzondere verplichtingen inzake DIMONA al nageleefd worden vanaf 01.07.2005.

Zodra hierover meer nieuws bekend wordt, zullen de werkgevers van de betrokken sectoren daarover ingelicht worden.

II. Loonadministratie en fiscaliteit

In dit hoofdstuk vindt u volgend fiscaal nieuws dat van belang is voor de loonadministratie:

1. Verhoging gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid tot 2,5% vanaf 01.07.2005.
2. Fiscale loonvoordelen voor bepaalde overuren vanaf 01.07.2005.
3. Verblijfsvergoedingen voor buitenlandse werkopdrachten: nieuwe bedragen sinds 01.05.2005.
4. Kostenvergoeding voor dienstgebruik van eigen voertuig: indexering vanaf 01.07.2005.

1. Ploegen- en nachtarbeid: verhoging gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing tot 2,5% vanaf 01.07.2005

Verwijzing:

Ontwerp van Wet houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg

De bestaande gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid wordt verhoogd tot **2,5%** (i.p.v. vroeger 1%).

Inwerkingtreding: vanaf 01.07.2005.

Voor meer info : zie Hoofdstuk V, nr. 4.

2. Fiscale loonvoordelen voor bepaalde overuren vanaf 01.07.2005

Verwijzing:

Ontwerp van Wet houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg

Voor de eerste 65 overuren die een werknemer per kalenderjaar werkt, kunnen *onder bepaalde voorwaarden* zowel de werkgever als de betrokken werknemer elk in aanmerking komen voor een fiscale korting.

100%) waarop de overloontoeslag wordt berekend.

Inwerkingtreding: toepasselijk op bezoldigingen voor overwerk betaald of toegekend vanaf 01.07.2005.

Dit fiscaal voordeel is zowel voor werkgever als voor werknemer gelijk aan **24,75%** op het brutoloon (*basisloon aan*

Voor meer info over de voorwaarden van deze nieuwe regeling : zie Hoofdstuk V, nr. 3.

3. Verblijfsvergoedingen voor buitenlandse werkopdrachten : nieuwe bedragen sinds 01.05.2005

Verwijzing:

M.B., 18 april 2005, *B.S.* 29 april 2005, p. 20170 – 20193.

Werkgevers kunnen aan hun werknemers die werkopdrachten uitvoeren in het buitenland, voor bepaalde kosten (maaltijdkosten en diverse kleinere uitgaven) per dag een forfaitaire vergoeding betalen, die vrijgesteld is van belastingen (en ook vrij van RSZ-bijdragen).

Sinds 01.05.2005 gelden daarvoor nieuwe bedragen per land van bestemming.

De landentabel met deze actuele bedragen kan u raadplegen op www.easypay.be onder de rubriek EASYDOC, subrubriek Sleutelcijfers.

4. Kostenvergoeding voor dienstgebruik van eigen voertuig: indexering vanaf 01.07.2005

Verwijzing:

- Ontwerp van K.B. tot wijziging van het K.B. van 18 januari 2005 houdende algemene regeling inzake reiskosten
- Omzendbrief nr. 555 van 15 juni 2005 van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, *B.S.* 24 juni 2005, p. 29024

Aan werknemers die in opdracht van hun werkgever hun eigen voertuig gebruiken voor dienstverplaatsingen, kan de werkgever een forfaitaire kostenvergoeding betalen die tot een bepaald maximumbedrag per kilometer vrijgesteld is van bedrijfsvoorheffing (en ook van RSZ-bijdragen).

Onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad wordt het bedrag van die maximale kilometervergoeding vanaf 01.07.2005 geïndexeerd tot **0,2841** euro per km (vroeger: 0,2771 euro per km).

Inwerkingtreding: vanaf 01.07.2005.

III. Overheid

Deze rubriek behandelt een aantal onderwerpen welke specifiek van toepassing zijn op ondernemingen uit de openbare sector. U vindt hieronder wat meer uitleg over:

1. Inhouding 13,07% op vakantiegeld federaal overheidsperoneel.
2. Vrijwillig ontslag door federale ambtenaar: gewijzigde formaliteiten sinds 01.06.2005.
3. Wijzigingen in Vlaams personeelsstatuut en in stambesluit Vlaamse Openbare Instellingen (VOI).
4. RSZ-PPO.

1. Inhouding 13,07% op vakantiegeld federaal overheidsperoneel

Tot voor kort werd op het vakantiegeld voor het personeel van de overheidssector een inhouding toegepast van 13,07%. Deze inhouding diende niet te worden doorgestort aan de RSZ en werd bijgevolg als zuiver budgettair beschouwd. In de toekomst wordt de bestemming van deze inhouding gewijzigd.

Verwijzing:

Wetsontwerp van 18 november 2004 houdende invoering van een egalisatiebijdrage voor pensioenen.

Het wetsontwerp zet de budgettaire inhouding van 13,07% om in een persoonlijke bijdrage van het personeelslid.

Deze bijdrage zal bestemd zijn voor het Globaal Beheer wat de contractuele personeelsleden betreft en voor het Fonds voor het evenwicht van de Pensioenstelsels wat de statutaire personeelsleden betreft.

De inhouding gebeurt op het vakantiegeld, op de Copernicuspremie en op de herstructureringspremie.

Deze wet zal met terugwerkende kracht in werking treden vanaf 01.01.2005.

Op het vakantiegeld van het personeel van de lokale besturen werd de inhouding van 13,07% op het vakantiegeld reeds omgezet in een pensioenbijdrage die wordt gestort aan het egalisatiefonds.

Opmerking: De federale regering had beslist dat de deelstaten sociale bijdragen moesten betalen op het vakantiegeld dat zij uitbetalen aan de ambtenaren, maar zij is ondertussen op die beslissing teruggekomen. Bijgevolg blijft de huidige regeling gelden en moeten nog steeds geen sociale bijdragen worden betaald op het vakantiegeld.

2. Vrijwillig ontslag door federale ambtenaar: gewijzigde formaliteiten sinds 01.06.2005

Tot voor kort diende een ambtenaar die vrijwillig ontslag nam hiervoor een behoorlijke machtiging te krijgen van de bevoegde overheid alvorens hij de dienst kon verlaten. Er werd ook gesteld dat een opzeggingstermijn van minstens 30 dagen moest worden in acht genomen. Deze bepalingen werden nu verduidelijkt.

Verwijzing:

KB van 11 mei 2005 houdende wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, *B.S.* 19 mei 2005, p. 23614 – 23615.

De ambtenaar kan voortaan vrijwillig ontslag nemen door een aangetekende brief te sturen aan de overheid waarvan hij afhangt. Hij heeft geen machtiging meer nodig van de bevoegde dienst. De opzeggingstermijn van minstens 30 dagen blijft behouden, maar ter verduidelijking wordt nu bepaald dat deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de datum van verzending van de aangetekende brief. Deze termijn kan in

onderlinge overeenstemming worden ingekort.

Inwerkingtreding: deze nieuwe bepalingen treden in werking vanaf 01.06.2005. Ze zijn van toepassing op alle vastbenoemde en op proef benoemde (stagiars) ambtenaren bij de rijksbesturen en bij sommige instellingen van openbaar nut.

3. Wijzigingen in Vlaams personeelsstatuut en in Stambesluit Vlaamse Openbare Instellingen (VOI)

Zowel het Vlaams personeelsstatuut als het Stambesluit van de VOI's ondergingen een aantal gelijkaardige wijzigingen. Hieronder vindt U een opsomming van de meest in het oog springende nieuwe maatregelen.

Verwijzing:

Besluit van 19 november 2004 van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 15 juli 2002, betreffende de herplaatsing, de interne arbeidsmarkt, de uitvoering van het sectoraal akkoord 2003-2004 en andere bepalingen, *B.S.* 20 mei 2005, 23727 – 23745.

De nieuwe bepalingen hebben voornamelijk betrekking op de herplaatsing en de interne arbeidsmarkt.

Andere kleinere wijzigingen voor beide statuten zijn:

- Verhoging van het bedrag van de eindejaarstoelage;

- Uitbreiding voor vastbenoemden van omstandigheidsverlof van 4 naar 10 dagen bij bevalling;
- Uitbreiding loonbehoud bij geboorte van een meerling van 17 naar 19 weken;
- Ambtshalve opruststelling van een ambtenaar ouder dan 60 jaar op eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de 222 kalenderdagen ziekte (vroeger 365 kalenderdagen) zijn

overschreden, te rekenen vanaf de leeftijd van 60 jaar;

- Toekenning van vervangende vakantiedagen voor de ambtenaar die niet in continudienst werkt en die voor Kerstmis in pensioen gaat;
- Toevoeging van afwezigheden wegens ziekte die niet worden aangerekend op het contingent van 666 werkdagen, nl. ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde en

afwezigheidsdagen wegens ziekte binnen de 6 weken (8 weken voor meerlingen) voor de werkelijke bevallingsdatum.

U kunt beide statuten, inclusief de laatste wijzigingen, terugvinden op de webpagina "statuten" van de Vlaamse Overheid, nl. op <http://personeel.vlaanderen.be/statuten/>.

4. RSZ~PPO

Werkgevers die onder het PPO-stelsel vallen (de zgn. provinciale en plaatselijke besturen), moeten vanaf het kwartaal 1/2005 hun aangifte eveneens op elektronische wijze indienen. Deze nieuwe aangifte DmfA-PPL verschilt ook inhoudelijk op een aantal punten met de vroegere PPO-aangifte. Wij mogen stellen dat de overgang naar DmfA-PPL voor de klanten van de Groep EasyPay op een zeer vlotte wijze verlopen is.

Hierna vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen voor de DmfA-PPL met betrekking tot kwartaal 2/2005.

4.1. Resultaten DmfA-PPL kwartaal 1/2005

Uit recente cijfers van de RSZ-PPO blijkt dat de aangifte DmfA-PPL nog maar slechts voor 31% van de instellingen aangesloten bij de full service secretariaten en voor 41% van de instellingen aangesloten bij andere dienstverleners, daadwerkelijk in productie draait.

Het verheugt ons dan ook te kunnen melden dat alle klanten aangesloten bij SSE als full service secretariaat, en bij EASYPAY als software-leverancier, de aangifte DmfA-PPL voor het kwartaal 1/2005 met succes hebben voltooid. Dit resultaat was niet mogelijk zonder de kwaliteit van de geleverde software, de grondige begeleiding door onze medewerkers en uiteraard de inspanningen van onze klanten zelf.

4.2. Wijzigingen DmfA-PPL kwartaal voor 2/2005

4.2.1. Identificatienummer lokale eenheid

Dit gegeven moet – in tegenstelling tot de verplichting bij de DmfA privé – voorlopig nog niet vermeld worden in de aangifte van het kwartaal 2/2005.

4.2.2. Nieuwe zone Sociale Maribel

Op het niveau van de tewerkstellingslijn is een nieuwe zone 'sociale maribel' gecreëerd waarbij door de instellingen in kwestie één van de volgende 6 waarden dient te worden opgegeven :

Code 1 = werknemer aangeworven als logistiek assistent in het kader van de sociale maribel (ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen).

Code 2 = werknemer aangeworven in het kader van de sociale maribel (geen logistiek assistent).

Code 3 = contractuele of statutaire werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject voor

verpleegkundige en die bezoldigd op het werk afwezig is wegens het volgen van een opleiding tot gediplomeerde of gegradueerde verpleegkundige.

Code 4 = bij combinatie van 1 en 3.

Code 5 = bij combinatie van 2 en 3.

Code 6 = contractuele werknemer, aangeworven ter vervanging van personeelsleden die een opleiding volgen van gediplomeerde of gegradueerde verpleegkundige.

4.2.3. Vakantiegeld

De codes 313 (enkelvoudig vakantiegeld bij uitdiensttreding) en 315 (enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling) mogen enkel gebruikt worden voor :

- contractuele werknemers waarvan de werkgever de vakantieregeling privé toepast;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7.

4.2.4. Onthaalouders

Onthaalouders moeten onder 'type arbeidsovereenkomst' als deeltijder worden aangegeven.

4.2.5. Conciërges

Indien een conciërge uitsluitend een voordeel in natura ontvangt, moet dit worden aangegeven onder 'bezoldigings-

code' 101. Wanneer de conciërge daarnaast ook nog een wedde ontvangt, worden de voordelen in natura met de codes 401, 404, 801 of 804 aangegeven.

4.2.6. Zone verantwoording prestaties

Werknemers die tijdens het kwartaal geen prestaties moesten leveren, worden onder 'zone verantwoording prestaties' aangeduid met code 7, en op het niveau tewerkstellingslijn aangeduid als deeltijder.

4.2.7. Code arbeidsongevallen

De indicatieve prestatiecode 60 (arbeidsongevallen privé-sector) moet gebruikt worden voor de werknemers van een intercommunale zonder vastbenoemd personeel.

4.2.8. Verminderingscodes langdurig werkzoekenden

Voor langdurig werkzoekenden van minstens 45 jaar die 468 dagen werkzoekend waren in een referentieperiode van 27 maanden, moet de code 3211 gebruikt worden.

Voor werknemers tewerkgesteld in de sociale herinschakelingseconomie (SINE – codes 3240, 3241 en 3350) moet de zone 'maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid' ingevuld worden.

IV. Studentenarbeid uitbreiding toepassingsgebied

De voordelige RSZ-regeling inzake studentenarbeid zal met ingang vanaf 01.10.2005 worden uitgebreid.

Hierna volgt een beknopt overzicht van deze nieuwe regeling.

Verwijzing:

Wetsontwerp van 6 juni 2005 houdende wijziging van sommige bepalingen inzake studentenarbeid.

1. Bijkomende tewerkstelling tijdens maximum 23 werkdagen met RSZ-voordeel vanaf 01.10.2005

1.1. Huidige regeling

De huidige regeling voorziet dat een jobstudent en diens werkgever onder bepaalde voorwaarden beperkt onderworpen zijn aan de sociale zekerheidsbijdragen. De werkgever betaalt slechts 5% bijdragen en de jobstudent betaalt slechts 2,5% RSZ-bijdragen.

De voorwaarden zijn de volgende:

- de student werkt maximum 23 werkdagen in de periode van juli, augustus of september;
- de student is in de loop van het voorbije schooljaar niet bij dezelfde werkgever in dienst geweest, behalve indien de prestaties gebeurden in periodes buiten de verplichte aanwezigheid van de onderwijsinstelling (zoals het weekend, de paas-, kerst-, herfst- en krokusvakantie);
- er bestaat een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten.

1.2. Uitbreiding

De uitbreiding bestaat er in dat de student naast de 23 werkdagen in de zomermaanden, nog eens 23 werkdagen zal kunnen presteren, waarbij nog steeds kan worden genoten van een goedkoper RSZ-tarief. De werkgever betaalt dan nl. 8% RSZ-bijdragen en de student 4,5%. Ook deze voordelige regeling is onderworpen aan een aantal voorwaarden:

- de student werkt maximum 23 werkdagen buiten de periode van juli, augustus of september;
- de prestaties worden geleverd in de periodes buiten de verplichte aanwezigheid van de onderwijsinstelling (zoals het weekend, de paas-, kerst-, herfst- en krokusvakantie);
- via schriftelijke arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten.

1.3. Opmerkingen

- Deze maatregel zal effectief in werking treden voor de tewerkstelling van studenten vanaf 01.10.2005.
- Indien het aantal dagen arbeid, waarvoor de werkgever en de student de voordelige RSZ-bijdragen kunnen genieten, wordt overschreden, zullen de gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn voor alle gewerkte dagen als student. Het doet er niet toe of deze dagen bij de zelfde of bij meerdere werkgevers worden gepresteerd.

2. Fiscale regeling

2.1. Verhoging inkomensgrenzen om fiscaal ten laste te blijven

Ingevolge de nieuwe regeling wordt de grens van het inkomen dat de student mag

verdiene verhoogd met 1.500 euro (netto, niet geïndexeerd). Op die manier zal de student ten laste kunnen blijven van zijn ouders mits onderstaande grenzen worden gerespecteerd.

Geïndexeerd maximum jaarinkomen inkomstenjaar 2005	NETTO		BELASTBAAR (vóór aftrek 20% kosten)	
	Oud grensbedrag	Nieuw grensbedrag (met verhoging + 2.120 EUR)	Oud grensbedrag	Nieuw grensbedrag (met verhoging + 2.650 EUR)
Algemeen	2.540 EUR	4.660 EUR	3.175 EUR	5.825 EUR
Ten laste van alleenstaande	3.670 EUR	5.790 EUR	4.587,5 EUR	7.237,5 EUR
Gehandicapte ten laste van alleenstaande	4.650 EUR	6.770 EUR	5.812,5 EUR	8.462,5 EUR

Opmerking: bedragen onder strikt voorbehoud van publicatie door het Ministerie Financiën.

2.2. Bedrijfsvoorheffing

De huidige regeling stelt dat een student geen bedrijfsvoorheffing moet betalen indien volgende voorwaarden zijn vervuld:

- er is een schriftelijke arbeidsovereenkomst
- de student werkt niet langer dan 23 dagen
- de tewerkstelling vindt plaats tijdens de maanden juli, augustus of september
- enkel de solidariteitsbijdrage is verschuldigd aan de RSZ.

Deze regeling zou worden aangepast zodat een gelijkaardige regeling voor de 23 dagen buiten de vakantieperiode zal

gelden (officiële bevestiging nog te bekomen).

2.3. Wachtijd RVA

In tegenstelling tot de prestaties die tijdens de zomermaanden aanleiding geven tot een schorsing van de wachtijd (met andere woorden, de wachtijd wordt niet ingekort), zou de bijkomende tewerkstelling buiten de zomermaanden geen aanleiding geven tot het schorsen van de wachtijd (met andere woorden, de wachtijd wordt wel ingekort) ten belope van die arbeidsdagen.

Deze principebeslissing moet echter nog verder worden onderzocht door de Regering.

Opleiding Easy-Services

Easy-Services voorziet een opleiding over studentenarbeid op 05.07.2005. Geïnteresseerden kunnen contact opnemen met Nadine Degrande op het nummer 051/48.69.68 of via mail nadine.degrande@easypay.be.

V. IPA-wet : overzicht belangrijkste nieuwigheden

Omdat het ontwerp van interprofessioneel akkoord (IPA) 2005-2006 niet door alle sociale partners werd goedgekeurd, heeft de federale regering een aantal bepalingen uit dat ontwerpakkoord overgenomen in een wet.

Hieronder vindt u een samenvatting van de belangrijkste bepalingen uit deze *Wet houdende diverse bepalingen inzake het sociaal overleg*:

1. Verlenging brugpensioenstelsels in 2005-2006.
2. Versoepeling regeling overuren:
 - 2.1. Keuze tussen uitbetaling of inhaalrust voor bepaalde overuren
 - 2.2. Verhoging 'interne grens' voor toekenning inhaalrust.
3. Fiscale loonvoordelen voor bepaalde overuren vanaf 01.07.2005:
 - 3.1. Fiscaal voordeel voor de werkgever
 - 3.2. Fiscaal voordeel voor de werknemer.
4. Verhoging gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid tot 2,5% vanaf 01.07.2005.
5. Sluitingsfonds: Uitbreiding sluitingsvergoeding tot werknemers van kleinere ondernemingen (minstens 10 werknemers) vanaf 01.07.2005.
6. Innovatiepremies voor werknemers vanaf 01.01.2006.

Een uitgebreide toelichting over deze items kan u vernemen via de opleiding Trimestriële Update 2^{de} kwartaal 2005 die plaatsvindt op 12 juli 2005 in de gebouwen van EASYPAY te Meulebeke. Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via EASY-SERVICES (contact: Nadine Degrande, tel. 051/48.69.68 of mail nadine.degrande@easypay.be).

Verwijzing:

Ontwerp van Wet houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg.

1. Verlenging brugpensioenstelsels in 2005-2006

Alle bestaande brugpensioenstelsels worden verlengd tijdens de periode 2005-2006, in het bijzonder:

1) Voltijds brugpensioen ten vroegste vanaf 58 jaar (mits een sectorale CAO of ondernemingsCAO), en minstens vanaf 60 jaar (algemeen recht).

2) Halftijds brugpensioen ten vroegste vanaf 55 jaar (mits sectorale CAO of ondernemingsCAO), en minstens vanaf 58 jaar (algemeen met instemming van de werkgever).

3) Voltijds brugpensioen vanaf 56 jaar (mits sectorale CAO) voor werknemers met een loopbaan van minstens 33 jaar:
- ofwel indien zij minstens 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime met nachtprestaties;
- ofwel voor arbeiders in de bouwsector (PC 124) met een door de arbeidsgeneesheer afgeleverd attest van arbeidsongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit.

2. Versoepeling regeling overuren

2.1. Keuze tussen uitbetaling OF inhaalrust voor bepaalde overuren

Werknemers die overuren presteren kunnen voortaan kiezen tussen de uitbetaling van die overuren OF het opnemen van inhaalrust. Deze keuze is beperkt tot in principe de **eerste 65 overuren** per kalenderjaar.

1. Toepassingsgebied

Alle werkgevers en hun werknemers die vallen onder de toepassing van de algemeen geldende bepalingen inzake arbeidsduur van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Bijgevolg zijn onder meer uitgesloten :

- overheidspersoneel (behoudens bepaalde uitzonderingen),
- werknemers met een leidinggevende functie of vertrouwenspost,
- handelsvertegenwoordigers, huisarbeiders, dienstboden.

2. Welke overuren?

Voormelde keuzemogelijkheid geldt strikt genomen voor overuren gepresteerd in geval van:

- *buitengewone vermeerdering van het werk* (mits toelating Arbeidsinspectie en akkoord van de vakbondsafvaardiging);
- *onvoorziene noodzakelijkheid* (mits kennisgeving aan Arbeidsinspectie en akkoord van of kennisgeving aan de vakbondsafvaardiging).

De normale grenzen boven welke er sprake is van 'overuren' en er dus een overloontoeslag moet betaald worden, zijn NIET veranderd, nl.:

- 9 u per dag,
- 40 u per week of de bij CAO bepaalde lagere weekgrens (enkel indien die laatste grens op effectieve basis wordt toegepast):
Voorbeeld : In een onderneming waar voltijdse werknemers effectief 40 uren per week met 12 betaalde inhaalrustdagen per jaar (= gemiddelde 38 urenweek), worden

arbeidsuren boven de daggrens van 9 uur OF boven de weekgrens van 40 uren beschouwd als overuren waarvoor een overloontoeslag verschuldigd is.

3. Eerste schijf van 65 overuren per jaar

De werknemer kiest tussen uitbetaling OF inhaalrust voor overuren.

1) Indien werknemer kiest voor uitbetaling overuren:

De werkgever betaalt het gewone loon EN de overloontoeslag op het einde van betaalperiode waarin de overuren gepresteerd werden.

De wettelijk verplichte overloontoeslag bedraagt 50% van het basisloon (100% indien de overuren worden gepresteerd op zon- of feestdagen). De werkgever betaalt dus voor die overuren in totaal een loon aan 150% (200% voor overuren op zon- of feestdagen).

De overuren die worden uitbetaald, tellen NIET mee als arbeidsuren voor de berekening van de na te leven gemiddelde arbeidsduur. Zij moeten dus NIET worden gec recupereerd.

2) Indien werknemer NIET kiest voor uitbetaling overuren (dus m.a.w. inhaalrust):

De bestaande regeling blijft van toepassing.

De werkgever betaalt op het einde van betaalperiode waarin overuren gepresteerd werden enkel de verplichte overloontoeslag (+50%, of uitzonderlijk +100% m.b.t. zon- of feestdagen).

Deze overuren moeten gec recupereerd worden, en dit in principe binnen hetzelfde kwartaal. Bij opname van die inhaalrust betaalt de werkgever het loon aan 100%.

4. Tweede schijf van 65 overuren

Dezelfde keuzemogelijkheid tussen uitbetaling OF inhaalrust is ook mogelijk voor een *tweede schijf van 65 overuren* per jaar.

Dus *in totaal tot maximum 130 overuren* per jaar per werknemer kunnen uitbetaald worden zonder inhaalrust, op voorwaarde dat dit op grond van de volgende procedure toegelaten is:

- of door een sectorale CAO (normaal gezien neer te leggen tegen uiterlijk 30.09.2005)
- of bij gebrek aan een sectorale CAO:
 - ° door een ondernemings-CAO
 - ° via de procedure voor het wijzigen van een arbeidsreglement (voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging).

5. Kennisgeving keuze door werknemer

De werknemer moet zijn/haar eventuele keuze voor uitbetaling van overuren aan zijn werkgever meedelen *vóór het einde van de betaalperiode waarin de overuren gepresteerd werden.*

De werkgever mag deze door de werknemer gekozen regeling automatisch toepassen. De werkgever hoeft zelf geen kennisgeving te doen aan de overheid.

Inwerkingtreding: vanaf de datum van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

2.2. **Verhoging 'interne grens' voor toekenning inhaalrust**

Een werknemer mag op gelijk welk ogenblik tijdens een periode van in principe één trimester de na te leven gemiddelde arbeidsduur met niet meer dan 65 uren overschrijden.

Voorbeeld: in een 38-urenweek: interne 65-urengrens = 38 u x aantal verlopen weken van de referteperiode + 65 u.

Zodra die 'interne grens' bereikt wordt, moet de werkgever inhaalrust toekennen.

Met eenzelfde procedure als hierboven vermeld kan deze 'interne grens' opgetrokken worden van 65 uur tot 130 uur.

Inwerkingtreding: vanaf de datum van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

3. **Fiscale loonvoordelen voor bepaalde overuren vanaf 01.07.2005**

Voor de eerste 65 overuren die een werknemer per kalenderjaar werkt, kunnen onder bepaalde voorwaarden zowel de werkgever als de betrokken werknemer in aanmerking komen voor een fiscale korting, ongeacht of die overuren uitbetaald of gerecupereerd worden.

3.1. **Fiscaal voordeel werkgever**

Voor de *eerste 65 overuren* per jaar die een werknemer presteert, kunnen werkgevers onder bepaalde voorwaarden een **gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing** genieten.

1. Toepassingsgebied

Deze nieuwe regeling geldt voor alle werknemers met overuren met recht op een overloontoeslag, en die:

- 1) onderworpen zijn aan de bepalingen inzake arbeidsduur van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
- 2) EN tewerkgesteld zijn door een werkgever uit de privé-sector;
- 3) EN behoren tot categorie 1 voor de toepassing van de structurele vermindering van RSZ-bijdragen (m.a.w. de private profit-sector, inclusief uitzendkrachten).

Dus NIET: publieke sector en private non-profitsector!

2. Gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing is gelijk aan **24,75%** op het *BRUTO^(*)-loon (basisloon aan 100%)* waarop de overloontoeslag wordt berekend.

^(*)Dit is het bruto-bedrag vóór inhouding van de RSZ-werknemersbijdrage. Dus niet het belastbaar bedrag.

3. Voorwaarden

- Enkel voor de eerste 65 uren overwerk per jaar per werknemer.
- *Volledige inhouding* van de bedrijfsvoorheffing door de werkgever.
- Mits de werkgever in de *aangifte van de bedrijfsvoorheffing* bewijst dat de werknemers voor wie de vrijstelling wordt toegepast, overwerk hebben gepresteerd tijdens de periode waarop die aangifte betrekking heeft (concrete modaliteiten nog te bepalen bij KB).

4. Voorbeeld

Een werknemer werkt b.v. 10 overuren op een gewone werkdag (overloontoeslag van 50%) en heeft in de loop van het lopende kalenderjaar nog niet meer dan 65 overuren gepresteerd.

basisloon (100%) :	100,00
<u>overloontoeslag (50%):</u>	<u>+50,00</u>
brutoloon (incl. overloon):	150,00

FISCAAL VOORDEEL WERKGEVER :

brutoloon :	150,00
<u>RSZ-bijdragen (+/- 33%) :</u>	<u>+49,50</u>
loonkost :	199,50
<u>voordeel overuren :</u>	<u>- 24,75</u>
(niet door te storten BV)	
<i>effectieve loonkost</i> :	<i>174,75</i>

Inwerkingtreding: toepasselijk op bezoldigingen voor overwerk betaald of toegekend vanaf 01.07.2005.

3.2. **Fiscaal voordeel werknemer**

Een werknemer kan voor de eerste 65 overuren per jaar die hij presteert en waarvoor hij een overloontoeslag ontvangt, onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een *belastingvermindering* die reeds zal worden verrekend onder de vorm van een *vermindering van bedrijfsvoorheffing*.

1. Toepassingsgebied

Deze nieuwe regeling geldt voor alle werknemers die gedurende de belastbare periode overuren hebben met recht op een overloontoeslag, en die:

- 1) onderworpen zijn aan de Arbeidswet van 16 maart 1971,
- 2) EN tewerkgesteld zijn door een werkgever uit de privé-sector.

Anders dan wat geldt inzake het fiscaal voordeel voor de werkgever, is de fiscale korting voor de werknemer niet uitsluitend beperkt tot werknemers die tewerkgesteld zijn door een werkgever van categorie 1 voor de toepassing van de structurele vermindering. M.a.w. ook werknemers uit de private non-profitsector komen in aanmerking voor deze vermindering van bedrijfsvoorheffing.

Dus NIET: de publieke sector!

2. Vermindering van bedrijfsvoorheffing

De belastingvermindering voor de werknemer bedraagt **24,75%** op het *BRUTO^(*)-loon (basisloon aan 100%)* waarop de overloontoeslag wordt berekend.

(*)Dit is het bruto-bedrag vóór inhouding van de RSZ-werknemersbijdrage. Dus niet het belastbaar bedrag.

3. Voorwaarden

- Enkel als de betrokken werknemer tijdens het belastingjaar in kwestie overwerk heeft gepresteerd dat recht geeft op een loontoeslag wegens overwerk.
- De belastingvermindering wordt enkel toegepast m.b.t. de eerste 65 overuren met overwerktoeslag per jaar.
- De belastingvermindering (vermindering van bedrijfsvoorheffing) wordt begrensd tot het bedrag van de verschuldigde belasting (bedrijfsvoorheffing).

Inwerkingtreding: toepasselijk op bezoldigingen voor overwerk betaald of toegekend vanaf 01.07.2005.

4. Voorbeeld

Een werknemer werkt b.v. 10 overuren op een gewone werkdag (overloontoeslag van 50%) en heeft in de loop van het lopende kalenderjaar nog niet meer dan 65 overuren gepresteerd.

basisloon (100%) :	100,00
<u>overloontoeslag (50%):</u>	<u>+50,00</u>
brutoloon (incl. overloon):	150,00

FISCAAL VOORDEEL WERKNEMER :

brutoloon:	150,00
<u>RSZ (13,07%):</u>	<u>- 19,61</u>
belastbaar :	130,39
<u>BV (b.v. 45%):</u>	<u>- 58,68</u>
normaal netto :	= 71,71
<u>voordeel overuren :</u>	<u>+ 24,75</u>
<i>effectieve nettoloon:</i>	<i>= 96,46</i>

Inwerkingtreding: toepasselijk op bezoldigingen voor overwerk betaald of toegekend vanaf 01.07.2005.

EASYPAY

Voor informatie over de aanpassingen van de EASYPAY-software met betrekking tot de fiscale loonvoordelen voor overuren verwijzen wij naar de Technische Brochure van Easypay over dit onderwerp, die zal meegestuurd worden met een volgende update.

4. Ploegen- en nachtarbeid: verhoging gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing tot 2,5% vanaf 01.07.2005

De bestaande gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid wordt verhoogd tot **2,5%** (i.p.v. vroeger 1%).

De andere voorwaarden van deze regeling blijven ONGEWIJZIGD. Deze vrijstelling wordt dus zoals vroeger berekend op de belastbare bezoldigingen waarin de

premies voor ploegen- of nachtarbeid begrepen zijn.

Inwerkingtreding: deze verhoging is toepasselijk op bezoldigingen betaald of toegekend vanaf 01.07.2005.

5. Sluitingsfonds: uitbreiding sluitingsvergoeding tot werknemers van kleinere ondernemingen (minstens 10 werknemers)

Tot voor kort kwamen enkel werknemers van ondernemingen die tijdens het afgelopen kalenderjaar minstens 20 werknemers tewerkstelden, in aanmerking voor een sluitingsvergoeding betaald door het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

Het recht op een sluitingsvergoeding wordt nu uitgebreid tot werknemers die ontslagen worden *na faillissement* van ondernemingen die tijdens het vorige kalenderjaar **minstens 10 werknemers** tewerkstelden.

Inwerkingtreding: 01.07.2005.

6. Innovatiepremies voor werknemers vanaf 01.01.2006

Onder *bepaalde voorwaarden* zullen werkgevers aan hun werknemers voor een nieuwheid die een werkelijke meerwaarde betekent voor de normale activiteiten van de werkgever, eenmalige innovatiepremies kunnen toekennen die vrijgesteld worden van RSZ-bijdragen en belastingen.

MEER INFO over de voorwaarden voor de sociale en fiscale vrijstelling van innovatiepremies verneemt u in één van de volgende edities van EASYPAY NEWS.

Inwerkingtreding: vanaf 01.01.2006.

VI. Ontwerp van Programmawet : overzicht sociaal luik

Hieronder vindt u een korte toelichting van de belangrijkste tewerkstellingsgebonden maatregelen uit het ontwerp van nieuwe Programmawet.

1. Studentenarbeid:

- 1.1. Bijkomende tewerkstelling tijdens maximum 23 werkdagen met RSZ-voordeel
- 1.2. Fiscaal: Verhoging inkomensgrenzen om fiscaal ten laste te zijn.
2. Werkbonus: verschillende regimes mogelijk voor verschillende categorieën.
3. Controle op toegelaten arbeid door gepensioneerden mogelijk via Dimona en DmfA.
4. RSZ-werkgeversbijdrage voor sector beroepsziekten: tijdelijke verhoging bijdragevoet tijdens 3^{de} kwartaal 2005.
5. Algemene voorwaarden voor werkgevers om recht te hebben op RSZ-voordelen.

Deze tekst geldt ONDER VOORBEHOUD van publicatie van de nieuwe Programmawet in het Belgisch Staatsblad.

Verwijzing: ontwerp van Programmawet goedgekeurd op 23 juni 2005.

1. Studentenarbeid

1.1. Bijkomende tewerkstelling tijdens maximum 23 werkdagen met RSZ-voordeel

Inwerkingtreding: vanaf 01.10.2005.

MEER INFO: zie hoger Hoofdstuk IV.

1.2. Fiscaal: verhoging inkomensgrenzen om fiscaal ten laste te blijven

Inwerkingtreding: vanaf inkomstenjaar 2005.

MEER INFO: zie hoger Hoofdstuk IV.

2. Werkbonus: verschillende regimes mogelijk voor verschillende categorieën

Met terugwerkende kracht wordt de mogelijkheid voorzien om bij KB verschillende regimes (bedragen) betreffende de werkbonus in te voeren

voor verschillende categorieën van werkgevers en hun werknemers.

Van die mogelijkheid van een 'werkbonus met verschillende snelheden' werd meteen al gebruik gemaakt, aangezien het K.B. dat sinds 01.04.2005 de werkbonus heeft versterkt, enkel geldt voor werknemers van de privé-sector.

Zie hoger Hoofdstuk I, nr. 2.1.

Inwerkingtreding: vanaf 01.04.2005.

3. Controle op toegelaten arbeid gepensioneerden mogelijk via Dimona en DmfA

Mits een uitvoerend KB wordt voorzien dat de controle op toegelaten arbeid door pensioengerechtigden (meer bepaald de verplichte voorafgaande aangifte van een beroepsactiviteit aan de Rijksdienst voor Pensioenen) voortaan automatisch op basis van de Dimona en de DmfA zal verlopen.

Dit impliceert de afschaffing van de papieren aangifte documenten modellen 74 en 74.B (door de gepensioneerde te verzenden) en het model 74.C (door de werkgever te versturen).

Inwerkingtreding: nog te bepalen bij KB.

4. RSZ-werkgeversbijdrage voor sector beroepszaken: tijdelijke verhoging bijdragevoet

ALLEEN tijdens het 3^{de} kwartaal 2005 stijgt de bijdragevoet van deze RSZ-werkgeversbijdrage met 0,6% tot **1,08%**.

5. Algemene voorwaarden voor werkgevers om recht te hebben op RSZ-voordelen

Werkgevers zullen vanaf het 3^{de} kwartaal 2005 de hierna vermelde voorwaarden moeten vervullen om nog aanspraak te kunnen maken op:

- een vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen;
- een vermindering van sociale zekerheidsbijdragen (b.v. structurele vermindering en doelgroepverminderingen);
- sociale zekerheidsbijdragen op forfaitaire basis (b.v. piekextra's in de horeca).

Deze algemene voorwaarden zijn:

1) Geen ambtshalve vaststelling of rechtzetting van sociale zekerheidsaangiften laste van de werkgever;

2) Geen inbreuk op de DIMONA-verplichtingen;

3) Geen vastgestelde tewerkstelling van niet-EER-onderdanen zonder geldige arbeidsvergunning of arbeidskaart;

4) Geen vastgestelde tewerkstelling van werknemers onder voorwaarden in strijd met de menselijke waardigheid (mensenhandel);

5) Geen werk doen of laten verrichten door een werknemer waarvoor geen verschuldigde RSZ-bijdragen worden betaald (zwartwerk).

6) Voor natuurlijke personen: niet het voorwerp zijn van een rechterlijk verbod om persoonlijk of via een tussenpersoon een handelsactiviteit uit te oefenen.

7) Voor rechtspersonen: geen bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, hebben aan wie het verboden is dergelijke functies uit te oefenen.

8) Voor rechtspersonen: geen mandatarissen hebben die bij minstens 2 faillissementen, vereffeningen of gelijkaardige operaties met sociale zekerheidsschulden betrokken werden.

Sanctie:

Verlies van voormelde RSZ-voordelen tijdens max. 5 kwartalen (max. 9 kwartalen bij recidive binnen 24 maanden). Dit moet nog bij KB worden gepreciseerd.

Uitzonderingen:

Voormelde voorwaarden gelden NIET voor het recht:

- van een werknemer op de werkbonus,
- van een werkgever op de Sociale Maribel-vermindering.

Inwerkingtreding: sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 3^{de} kwartaal 2005.

Easy Services: Een door de Vlaamse overheid gesubsidieerd personeelsbeleid

...

Onze vacatures raken niet ingevuld, dit is een frequent gehoorde noodkreet! In bepaalde gevallen is dit echter niet verwonderlijk. De goede invulling van een vacature hangt immers niet af van vooraf bepaalde criteria zoals mannelijk, tussen 30 en 35 jaar, hoog opgeleid, mobiel, blank, ... De "goede" invulling hangt wel af van de klik tussen de competenties gevraagd door de werkgever en de competenties aangeboden door de sollicitant-kandidaat.

1. Competentiemanagement

Competentiemanagement betekent concreet dat de vereiste basishouding, kennis en vaardigheden vastgelegd worden in zogenoemde "competentieprofielen". Vervolgens worden deze competenties vertaald naar de individuele basishouding, kennis en vaardigheden per werknemer. Daardoor wordt er een link gebouwd tussen de missie en doelstelling van de organisatie en de persoonlijke mogelijkheden van de individuele medewerker. Competenties zijn dus meer dan de kwalificaties die mensen hebben opgedaan doorheen scholing en opleiding. Competentieprofielen zijn instrumenten die kunnen gehanteerd worden om tot een "opener" functieprofiel te komen.

2. Beleid

Het gevolg kan zijn dat men zich bij een mogelijke **aanwerving** minder laat leiden door uiterlijke en vaststaande aspecten zoals onder andere geslacht, leeftijd, diploma, ... Hierdoor komen er kansen vrij voor tal van medewerkers zoals

vrouwen, hoogopgeleide allochtonen, arbeidsgehandicapten, ... Competentiemanagement gekoppeld aan een **opleidingsbeleid en carrièrebeleid** kan ervoor zorgen dat de medewerkers goed in de organisatie kunnen functioneren, zich gestimuleerd voelen om bij te leren en door te groeien naar andere functies! Een beleid waar **retentie en doorstroommogelijkheden** voor alle medewerkers aandachtspunten zijn, wordt immers bevorderd door een stimulerende en krachtige werk-leeromgeving.

3. Subsidie

Werving en selectie, onthaal, opleiding en evaluatie, uitstroom voorkomen, personeelsplanning zijn personeelsbeleid-topics waarmee iedere onderneming geconfronteerd wordt. **Het voeren van een gediversifieerd personeelsbeleid kan door de Vlaamse overheid gesubsidieerd worden tot 10.000 EUR** per project door middel van de zogenoemde "diversiteitsplannen". Groep EASYPAY kan u bij de implementatie van deze gesubsidieerde personeelsbeleidsplannen bijstaan! Zowel op HR als softwarematig vlak!

Wenst u verdere inlichtingen met betrekking tot de bovenstaande onderwerpen, contacteer Mevrouw Nadine Degrande, 051 / 48 69 68, nadine.degrande@easypay.be.



De gevolgen van de schandalen bij oa Enron, Worldcom,

Om het vertrouwen van investeerders in de financiële markten terug te winnen na de financiële schandalen van onder andere Enron en Worldcom werd in de Verenigde Staten de **wet Sarbanes-Oxley** goedgekeurd. Deze wetgeving omvat een aantal strengere toezichts- en onafhankelijkheidsregels. Deze wetgeving stelt onder andere dat organisaties die op de Amerikaanse beurs genoteerd zijn, moeten kunnen aantonen dat zij alle bedrijfsprocessen onder controle hebben.

In het kader van degelijk bestuur of corporate governance beginnen bepaalde aspecten van de Sarbanes-Oxley wetgeving binnen te dringen in het Belgische bedrijfsleven. Een helder en volledig beeld van alle **bedrijfsprocessen** wordt beschouwd als een concurrentieel voordeel voor de organisatie. Bedrijfsprocessen worden meer en meer volledig geanalyseerd en geïnventariseerd, bevoegdheden en 'to do's worden vastgelegd, risicopunten worden aangegeleid, alarmfase-acties worden voorzien.

Ook de **loonadministratieprocessen en HR-processen** kunnen onderworpen worden aan dergelijke controle-analyses. Wie beter dan uw sociale dienstenpartner Groep EASYPAY kan u in deze materie bijstaan? Nog voor de Enron en

Worldcom-affaires had de Groep EASYPAY, in het kader van de **kwaliteitszorg en klanttevredenheid**, zijn eigen processen en risicopunten reeds in kaart gebracht. Efficiënt en optimaal beheer van loonadministratieprocessen en HR-processen behoren immers tot de kerntaken van uw sociale dienstenpartner. U hoeft dus voor uw eigen loonadministratieprocessen en HR-processen niet het warm water uit te vinden, wij stellen u graag onze methodiek rond procesanalyse ter beschikking.

Wenst u verdere inlichtingen met betrekking tot de bovenstaande onderwerpen, contacteer Mevrouw Nadine Degrande, 051 / 48 69 68, nadine.degrande@easypay.be.

TUSSENDOR TUSSENDOR TUSSENDOR

Wist u dat . . . EASYTIME dit jaar een volledig vernieuwde versie voor een individueel beheer van tijdsregistratie vanaf uw eigen PC heeft gelanceerd via de TIMEWEB-module ?

De TIMEWEB voorziet naast een elektronische prikklok, on-line consultatie op eigen tijdsregistratie eveneens een volautomatisch systeem voor verlofaanvragen en –registratie, beschikbaar voor elke medewerker op uw intranet.

Interesse voor dit soort rendementsvolle investering ? Hiervoor kan u steeds terecht bij Dhr. Fries Vandendriessche, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op info@easytime.be. Kijk gerust ook even op onze website www.easypay.be (evenementen) voor meer informatie.

Wist u dat ... EASYPAY een volledige webversie heeft waarbij u de loonverwerking en de resultaten van de loonwerking per werknemer online ter beschikking kan stellen hetzij via internet, hetzij via intranet.

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

Wist u dat ... alle handleidingen van EASYPAY ook online consulteerbaar zijn? U vindt de handleidingen van de characterbased- en de webversie op www.easypay.be, via de rubriek ‘Download en FAQ’.

Wist u dat ... SSE een erkenning heeft behaald om op te treden als officieel steunpunt van het Participatiefonds. Indien u met een eigen onderneming wenst te starten en u bent nog op zoek naar financiering.... Dan biedt SSE u de begeleiding aan om uw dossier voor een plan jonge zelfstandige, een startlening of een solidaire lening succesvol in te dienen en te realiseren. Voor meer informatie kan u steeds terecht bij Dhr. Paul Vandoorne op het nummer 051/48.01.80 of via e-mail paul.vandoorne@easypay.be

Wist u dat ... u via een aantal “ontbijtsessies” op de hoogte blijft van enkele hot items inzake de sociale wetgeving. Bekijk alvast de reeds geplande sessies in de bijgevoegde opleidingskalender!