

# **Oktober 2004**

## ***Inhoud***

RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 3/2004	5 - 23
Loonadministratie en fiscaliteit	24 - 27
Reglementering welzijn werknemers op het werk: Recente wijzigingen	28 - 32
Programmawet 09.07.2004 gepubliceerd: Beknopt overzicht sociaal luik	33 - 35
Sociaal nieuws	36 - 54
Easy-Services	55 - 60
Tussendoor	61 - 62

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

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

Niets uit deze brochure mag worden veeelvuldigd 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 : 30/09/2004.

# Inhoudstafel

<b>I. RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 3/2004</b>	<b>5</b>
<b>1. RSZ-bijdragen</b>	<b>5</b>
1.1. Basisbijdragen: ongewijzigd	5
1.2. Bijdrage voor opleiding en tewerkstelling van risicogroepen (code 852)	5
1.3. Bijzondere werkloosheidsbijdrage 1,60 % (code 855-857): uitgesloten categorieën van occasionele werknemers voor berekening personeelsdrempel 10 werknemers	6
1.4. PC 124 Bouw: Forfaitaire bestaanszekerheidsbijdragen	7
<b>2. DmfA-wijzigingen voor kwartaal 3/2004</b>	<b>11</b>
2.1. Doelgroepvermindering herstructureringen	11
2.2. Vermindering van persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering	11
2.3. Sociale Maribel: Wijzigingen Algemeen Regime	13
2.4. Beschutte werkplaatsen: Wijzigingen	16
2.5. Kunstenaars	17
2.6. Dienstencheque-werkgevers	20
2.7. Jobstudenten: afzonderlijke vermelding arbeiders en bedienden	21
2.8. Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel bij korte contracten	22
2.9. RSZ-checklist fouten DmfA	23
<b>II. Loonadministratie en fiscaliteit</b>	<b>24</b>
1. Bedrijfsvoorheffing: gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegen –en nachtarbeid vanaf 01/07/2004: knelpunten en preciseringen (antwoorden Minister van Financiën)	24
2. Fiscale vrijstelling voor bijkomend personeel: wijziging loonplafond en verlenging maatregel	26
3. Fiscale aftrek kosten kinderopvang: verhoging leeftijdsgrens tot 12 jaar (vanaf II 2005)	27
4. Doodgeboren kind fiscaal ten laste (vanaf II 2005)	27
<b>III. Reglementering welzijn werknemers op het werk: Recente wijzigingen</b>	<b>28</b>
1. Arbeidsgeneeskundige onderzoeken: Recht op gezondheidstoezicht door arbeidsgeneesheer vóór werkhervatting na arbeidsongeschiktheid van minstens 4 weken	28
2. Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen	29
3. Maatregelen voor werknemers in ploeg- en nachtarbeid	31
4. Werkzitplaatsen en zitruimteplaatsen op het werk	32

## **IV. Programmawet 09.07.2004 gepubliceerd: Beknopt overzicht sociaal luik** **33**

1. Voltijds tijdskrediet: schorsing opzeggingstermijn bij opzegging door werkgever 33
2. Moederschapsrust: wijzigingen 33
3. Adoptieverlof: wijzigingen 34
4. Startbanen: belangrijkste wijzigingen 35
5. PC 124 bouwbedrijf 35

## **V. Sociaal nieuws** **36**

1. Nieuwe lijst Paritaire Comit es 36
2. Indexering sociale uitkeringen vanaf 01.10.2004 37
3. Maximale vergoeding dienstgebruik eigen wagen voorlopig toch niet geïndexeerd 38
4. Betaald educatief verlof: Indexering algemene loongrens 39
5. Nieuwe loongrenzen betaalde sportbeoefenaars 40
6. Syndicale premie: grensbedrag voor RSZ-vrijstelling 41
7. Gedeeltelijke onvatbaarheid voor beslag en overdracht van bedragen op zichtrekening 41
8. Jaarlijkse vakantie: gelijkstelling van uitgebreid adoptieverlof 43
9. Canada Dry: RVA mag zich niet in de plaats stellen van werkgever en werknemer bij bepaling opzeggingstermijn 43
10. Dienstencheques: update 44
11. Werkloosheidsreglementering: Wijziging formulieren RVA 47
12. Wijzigingen arbeidsongevallensteekkaart 50
13. Aanvullende subsidies tewerkstelling culturele sector in Vlaanderen 51
14. PC 140.04 goederentransport: Loon voor feestdagen 52
15. Gratis woon-werkverkeer per trein voor privé-sector vanaf 1 januari 2005 53

**VI. Easy-Services: De strijd tegen de sociale fraude in hogere versnelling!** 55

**VII. Tussendoor** 61

# RSZ-aangifte voor kwartaal 3/2004

In deze rubriek krijgt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op het vlak van de RSZ-aangifte voor het kwartaal 3/2004.

## 1. RSZ-bijdragen

### 1.1. Basisbijdragen : ongewijzigd

De percentages van de basisbijdragen van de RSZ zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het vorig kwartaal.

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

Verwijzing:

- art. 2-4 Wet 1 april 2003, *B.S.*, 16 mei 2004 , 26827
- KB van 20 september 2003, *B.S.*, 30 september 2003 , 48025 - 48026
- KB van 5 juni 2004, *B.S.*, 17 juni 2004 , 45023 – 45039.

De bijzondere bijdrage ten behoeve van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen bedraagt voor elk van de 4 kwartalen 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-6

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

### Web-versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-percentages : scherm <Globaal>

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

Deze gegevens worden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor het kwartaal 3/2004.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bezorgde ons nogmaals een geactualiseerde lijst met aanduiding van de sectoren (paritaire comités) waar ondertussen een

CAO ten behoeve van de risicogroepen werd afgesloten en die bijgevolg vrijgesteld zijn van deze bijzondere RSZ-bijdrage. Een dergelijke CAO risicogroepen m.b.t. 2004 kon tegen

uiterlijk 1 oktober 2004 neergelegd worden bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bijgaand vindt u de actuele lijst met sectoren waarvan voor de periode 2003-2004 tot nu toe een neergelegde CAO bekend is.

**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	

**Rapporteringsverplichting :**

Enkel indien u als werkgever zelf op ondernemingsniveau een CAO inzake risicogroepen gesloten zou hebben, moet u aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen een evaluatieverslag en een financieel overzicht over deze maatregel overmaken, en dit met betrekking tot het jaar 2004, tegen uiterlijk 1 juli 2005. U moet daarbij gebruik maken van de desbetreffende modellen van evaluatie-verslag en financieel overzicht die zijn gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 17 juni 2004 ([www.staatsblad.be](http://www.staatsblad.be)).

**1.3. Bijzondere werkloosheidsbijdrage 1,60% (code 855-857) : uitgesloten categorieën van occasionele werknemers voor berekening personeelsdrempel 10 werknemers**

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2004, nr. 3.2.204.

- *Personeelsdrempel:*

De bijzondere werkloosheidsbijdrage code 857 van 1,60% (code 855: 1,69% onder invloed van de loonmatigingsbijdrage) geldt enkel voor werkgevers die op 30 juni van het voorgaande jaar ten minste 10 werknemers tewerkstelden.

Om deze personeelsdrempel van 10 werknemers op 30 juni van het voorgaande jaar te bepalen, houdt men rekening met alle werknemers die op die dag bij de werkgever werkten ( gewone werknemers en leerlingen).

Komen voor die berekening eveneens in aanmerking: de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdelijk niet uitgevoerd wordt wegens een wettelijke schorsingsoorzaak zoals ziekte of ongeval, moederschapsrust, tijdelijke werkloosheid, met uitzondering van voltijds tijdskrediet.

De RSZ verduidelijkt nu dat om te weten of deze bijdrage verschuldigd is, geen rekening gehouden wordt met de volgende categorieën van occasioneel tewerkgestelde werknemers:

- gelegenheidsarbeiders in de landbouwsector (PC 144) en tuinbouwsector (PC 145) van wie de bijdragen op een fictief forfaitair dagloon worden berekend,
- gelegenheidswerknemers in de horecasector (PC 302) tewerkgesteld op maximum 45 piekdagen per jaar, van wie de bijdragen op een fictief forfaitair dagloon worden berekend (zgn. superextra's),
- werknemers die als seizoenarbeider moeten worden aangegeven (statuut S),
- werknemers met gelimiteerde prestaties (statuut LP).

*- Bijdrage:*

Het toepassingsgebied van de werknemers die de bijzondere werkloosheidsbijdrage verschuldigd zijn, is niet gewijzigd.

Voor voormelde gelegenheidswerknemers (landbouw, tuinbouw en piekextra's horeca) is de bijdrage zoals vroeger NIET verschuldigd. Indien een werknemer tijdens hetzelfde kwartaal zowel als gewone werknemer en als gelegenheidswerknemer heeft gewerkt, is de bijdrage dus niet verschuldigd op het gedeelte van het loon verdiend als gelegenheidswerknemer.

Het statuut van de werknemer (gelimiteerde prestaties, seizoenarbeider,...) is niet relevant.

## 1.4. PC 124 Bouw : Forfaitaire bestaanszekerheidsbijdragen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2004, nr. 7.1.301.

### 1.4.1. Principes

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2003-2004 besliste het Paritair Comité nr. 124 voor het Bouwbedrijf om, met ingang van het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004, de bestaanszekerheidsbijdragen niet meer volledig te berekenen op basis van een percentage van het loon, maar gedeeltelijk **op forfaitaire basis** per tewerkgestelde werknemer.

Met de keuze voor een forfaitaire in plaats van een procentuele bijdrageheffing beoogt de bouwsector een verhoging van het aantal aangegeven arbeidsuren aan te moedigen en tegelijk ook, naarmate het aantal effectief gewerkte uren stijgt, de kostprijs per arbeidsuur te verlagen. Deze forfaitaire heffing beslaat in principe alle bijdragen voor het fonds voor bestaanszekerheid voor bouwvakkers, met uitzondering van volgende bijdragen die als een percentage op de loonmassa bepaald blijven:

- Bijdrage jaarlijkse vakantie: 10,27%
- Bijdrage voor de financiering van de collectieve inhaalrustdagen: 2,60%
- Enkel voor werkgevers met minder dan 10 werknemers (op 30/6 vorig jaar): bijdrage voor de terugbetaling gewaarborgd loon wegens ziekte of ongeval: 1,50%.

Uitzonderlijk m.b.t. het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 wordt bijkomend een FBZ-bijdrage voor brugpensioen van 0,75% door de RSZ geïnd, terwijl volgens afspraak van de sociale partners van het PC 124 die bijdrage brugpensioen al vervat zit in de nieuwe forfaitaire bijdrage van 400 of 480 euro (zie 1.4.3). Ter compensatie zal het Fonds voor Bestaanszekerheid Bouw (niet de RSZ) aan de bouwwerkgevers een terugbetaling doen ten belope van die

teveel betaalde bijdrage brugpensioen van 0,75 %.

### 1.4.2. Toepassingsgebied

#### Werkgevers:

De forfaitaire bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers die onder het Paritair Comité nr. 124 voor het Bouwbedrijf ressorteren, maar ook door de bouwuitzendkantoren voor de arbeiders die zij ter beschikking stellen van de bouwbedrijven.

#### Werknemers:

Deze forfaitaire bijdrage is verschuldigd voor:

- handarbeiders
- leerplichtigen-handarbeiders
- gesubsidieerde contractuelen.

De bijdrage is NIET verschuldigd voor leerlingen (op de DmfA aangegeven met één van de mogelijke codes "type leerling"). Noch voor de leerlingen tot 31 december van het jaar waarin zij 18 jaar worden (werknemerscode 035), noch voor de leerlingen vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden (werknemerscode 015).

### 1.4.3. Berekening van de bijdrage

Het basisbedrag van de forfaitaire bijdrage voor elke arbeider (per werknemerslijn) die in de loop van het kwartaal werd tewerkgesteld, bedraagt:

- 400 euro voor de werkgeverskengetallen 026 (afwerking bouw) - 226 (uitzendarbeid afwerking bouw)
- 480 euro voor de werkgeverskengetallen 024 (ruwbouw) - 224 (uitzendarbeid ruwbouw) - 044 (vloerders-plafoneerders) - 244 (uitzendarbeid vloerders-plafoneerders) - 054 (dakwerken) - 254 (uitzendarbeid dakwerken).

Voormeld basisbedrag per kwartaal wordt pro rata vastgesteld:

- Ingeval van deeltijdse tewerkstelling.
- Ingeval van onvolledige kwartaalprestaties:
  - Indien de arbeider in dienst en/of uit dienst treedt in de loop van het kwartaal.
  - Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst om *welbepaalde* redenen geschorst is (in het bijzonder in geval van arbeidsongeschiktheid die zich buiten de periode van gewaarborgd loon 1<sup>ste</sup> week situeert).

Deze pro rata berekening gebeurt door het basisbedrag van de forfaitaire bijdrage te vermenigvuldigen met de prestatiebreuk (de zgn. factor 'μ'). Het verschuldigde bedrag wordt meer bepaald berekend aan de hand van de volgende formule:

<b>basisforfait <math>F \times \mu^{(e)}</math></b>
---

waarbij:

**F** = het basisforfait van de bijdrage (400 of 480 euro).

**μ<sup>(e)</sup>** = het totaal van de prestatiebreuken van alle tewerkstellingslijnen van de werknemerslijn in kwestie in het betrokken kwartaal.

Het totaal van de prestatiebreuken van één werknemerslijn kan niet groter zijn dan 1.

**μ** = de prestatiebreuk per tewerkstellingslijn, zoals die gebruikt wordt (op 2 hierna vermelde uitzonderingen na) voor de pro rata vaststelling van de vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen (structurele vermindering en doelgroepverminderingen).

In afwijking van de prestatiebreuk gebruikt voor de berekening van de RSZ-bijdrageverminderingen, gelden voor de prestatiebreuk voor de berekening van de forfaitaire bestaanszekerheidsbijdrage voor bouwvakkers volgende bijzonderheden:

- dagen (of uren) tijdelijke economische werkloosheid (DmfA-arbeidstijdcode 71) worden ook in rekening gebracht
- er wordt in de berekeningsformule GEEN correctiefactor toegepast.

De prestatiebreuk  $\mu$  per tewerkstellingslijn, die gebruikt wordt voor de berekening van de forfaitaire bestaanszekerheidsbijdrage, kan dus als volgt worden uitgedrukt:

Voor werknemers waarvoor enkel dagen moeten worden aangegeven (voltijders)	$\mu = X / (13 \times D)$
Voor werknemers aan te geven met dagen en uren (deeltijders + speciale categorieën voltijders)	$\mu = Z / (13 \times U)$

waarbij:

D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

U = het aantal uren per week van de maatpersoon.

X, respectievelijk Z = de dagen, respectievelijk de uren overeenstemmend met volgende DmfA-arbeidstijdcodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20, 71 en 72. Voor meer details en voorbeelden: zie Technische brochure.

Het resultaat van deze prestatiebreuk  $\mu$  wordt afgerond tot 2 cijfers na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

#### 1.4.4. DmfA

Op de DmfA wordt de forfaitaire bestaanszekerheidsbijdrage berekend per werknemerslijn. Dit betekent dat indien de bouwvakarbeider tijdens hetzelfde kwartaal bij dezelfde werkgever onder meerdere werkgeverskengetallen gewerkt heeft, telkens een afzonderlijke berekening van de forfaitaire bijdrage voor elke werknemerslijn nodig is.

Vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 worden de bijdragen voor het fonds voor bestaanszekerheid voor bouwvakkers als volgt aangegeven :

Bestaanszekerheidsbijdrage	Bijdragecode
Forfaitaire bijdrage	nieuwe code 826
Procentuele bijdragen*	bestaande code 820

\* Procentuele bijdragen voor het Fonds voor Bestaanszekerheid, d.w.z.:

- bijdrage jaarlijkse vakantie: 10,27%;
- bijdrage inhaalrustdagen: 2,60%;
- bijdrage terugbetaling gewaarborgd loon: 1,50% (enkel voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers).

#### 1.4.5. Inning

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) staat eveneens in voor de inning en de invordering van de forfaitaire bijdrage. De wijze van inning en invordering is dezelfde als deze van de andere sociale zekerheidsbijdragen.

#### 1.4.6. Overzicht bijdragevoeten sociale fondsen PC 124 3<sup>de</sup> kwartaal 2004

Hieronder vindt u een tabel met vermelding van de in het 3<sup>de</sup> 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		3 <sup>de</sup> kwartaal 2004			
		FBZ		FVB (2)	PDOK (3)
		Forfait EUR	% bijdr. (1)		
<b>024</b>	<b>10+</b>	480	13,62%	0,40%	11,22%
	<b>-10</b>	480	15,12%	0,40%	11,22%
<b>054</b>	<b>10+</b>	480	13,62%	0,40%	11,22%
	<b>-10</b>	480	15,12%	0,40%	11,22%
<b>044</b>	<b>10+</b>	480	13,62%	0,40%	9,12%
	<b>-10</b>	480	15,12%	0,40%	9,12%
<b>026</b>	<b>10+</b>	480	13,62%	0,40%	9,12%
	<b>-10</b>	400	15,12%	0,40%	9,12%

Opmerking:

- (1) Inclusief bijdrage voor brugpensioen van 0,75% tijdens 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 (zie nr. 1.4.1).
- (2) De bijdrage voor het Fonds voor Vakopleiding wordt geïnd door de RSZ onder dezelfde code 820 als de procentuele bijdragen voor het Fonds voor Bestaanszekerheid.
- (3) De bijdragen voor weerverletzegels en getrouwheidszegels worden rechtstreeks betaald aan de PDOK.

**EASYPAY**

Deze gegevens zijn terug te vinden onder :

Character based versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-percentages : scherm-3

Fonds voor bestaanszekerheid

Code 820 : toe te passen percentage

Forfait (826) : 480 of 400

Web-versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-percentages : scherm <Fonds voor bestaanszekerheid>

Code 820 : toe te passen percentage

Forfait (826) : 480 of 400

Deze gegevens worden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor kwartaal 3/2004.

## 2. Dmfa – wijzigingen voor kwartaal 3/2004

### 2.1. Doelgroepvermindering herstructurerings

Verwijzing: KB van 16 juli 2004, B.S., 6 augustus 2004, 59184 – 59189.

Hieronder volgt een beknopte weergave van de voornaamste krachtlijnen. MEER INFORMATIE hierover vindt in het EXTRA DOSSIER bij deze NEWS over Tewerkstellingsmaatregelen Herstructurerings.

#### 2.1.1. Principe

Een werkgever die een werknemer in dienst neemt, die werd ontslagen in het kader van een herstructurering, komt in aanmerking voor een vermindering van RSZ-werkgeversbijdragen Doelgroep Herstructurerings.

#### 2.1.2. Bedrag

Deze RSZ-doelgroepvermindering herstructurerings is gelijk aan een forfaitair verminderingsbedrag van *maximaal 400 euro* per kwartaal per werknemer die dit recht opent.

Zoals voor de structurele vermindering en de andere doelgroepvermindering het geval is, wordt het basisforfait van de Doelgroepvermindering Herstructurerings van 400 euro aan de hand van de volgende formule herleid ingeval van deeltijdse tewerkstelling of ingeval van onvolledige prestaties tijdens het betrokken kwartaal:

400 euro x prestatiebreuk van de tewerkstelling  $\mu$  (tewerkstelling) x multiplicator 1/3

#### 2.1.3. Duur

De RSZ-doelgroepvermindering herstructurerings wordt toegekend aan de werkgever die een werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering in dienst neemt, tijdens *maximaal 3*

*kwartalen, namelijk te rekenen vanaf het kwartaal van de eerste indiensttreding bij een nieuwe werkgever t.e.m. het 2<sup>de</sup> daaropvolgende kwartaal.*

#### 2.1.4. Inwerkingtreding

Vanaf het 3de kwartaal 2004.

### 2.2. Vermindering van persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering

Verwijzing:  
- KB van 16 juli 2004, B.S., 6 augustus 2004, 59184 – 59189.

Hieronder volgt een beknopte weergave van de voornaamste krachtlijnen. MEER INFORMATIE hierover vindt in het EXTRA DOSSIER bij deze NEWS over Tewerkstellingsmaatregelen Herstructurerings.

#### 2.2.1. Principe

Een werknemer die werd ontslagen in het kader van een herstructurering en binnen een bepaalde termijn opnieuw in dienst treedt bij een andere werkgever, heeft recht op een tijdelijke vermindering van hun persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen waardoor hij netto een stuk meer loon overhouden.

#### 2.2.2. Bedrag

De vermindering van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen ingevolge indiensttreding na ontslag wegens herstructurering, is gelijk aan een forfaitair verminderingsbedrag van *maximaal 133,33 euro per maand*. Voor *arbeiders* wordt het verminderingsbedrag van *133,33 euro met 8% verhoogd* (tegemoetkoming voor het verlies van vermindering tijdens de periode van jaarlijkse vakantie).

Het basisforfait van 133,33 euro (of voor arbeiders  $133,33 \times 1,08$ ) van deze vermindering wordt als volgt herleid:

<i>Tewerkstelling tijdens het betrokken kwartaal</i>	<i>Vermindering</i>
Voltijdse werknemers met volledige prestaties	133,33 EUR
Voltijdse werknemers met onvolledige prestaties	J/D x 133,33 EUR
Deeltijdse werknemers en met deeltijds gelijk gestelden	H/U x 133,33 EUR

Waarbij:

- J = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de DmfA-arbeidstijdcodes 1,3,4, 5 en 20;  
D = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel;

H = het aantal aangegeven uren met de DmfA-arbeidstijdcodes 1, 3, 4, 5 en 20;

U = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met D.

### **2.2.3. Duur**

De vermindering van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen voor een werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering wordt toegekend tijdens maximaal 3 kwartalen, namelijk vanaf het kwartaal van de eerste indiensttreding bij een nieuwe werkgever t.e.m. het 2<sup>de</sup> daaropvolgende kwartaal.

### **2.2.4. Inwerkingtreding**

Vanaf het 3de kwartaal 2004.

## **EASYPAY**

Het basisforfait is terug te vinden onder :

### Character based versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten – scherm –2

Veld ‘Verm.herstruct./mnd werkn.’ : 133,33

### Web-versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten – scherm <Wettelijke bepalingen.>

Veld ‘Verm.herstruct./mnd werkn.’ : 133,33

Deze vermindering dient u als volgt aan te duiden :

### Character based versie:

Beheer basisbestanden

Werknemers

Scherf-8

Veld ‘Herstructurering’ : 1 ja

Veld ‘van’ – ‘tot’ : ingave van de begin- en einddatum van de verminderingskaart B

Opm.

- de begin- en einddatum van de periode waarvoor de vermindering geldig is; deze periode wordt vermeld op de verminderskaart herstructureringen B
- de begindatum moet enkel ingevuld worden ingeval de begindatum van de verminderskaart herstructureringen B niet overeenkomt met de datum vermeld in het veld 'Oorspr.dat.ind.' (bestand 'WERKNEMERS', scherm-1) of bij de optie 'TEWERKSTELLINGSLIJNEN' met het veld 'Datum in-dienst' (bestand 'WERKNEMERS', scherm-1)
- de einddatum is informatief

Web-versie:

Beheer basisbestanden

Contracten

Scherf <Dimona/Dmfa>

Veld 'Herstructurering' : 1 ja

Veld 'van' – 'tot' : ingave van de begin- en einddatum van de verminderskaart B

Opm. Is de begindatum dezelfde als de oorspronkelijke datum indienst, dan dient het veld 'van' – 'tot' niet te worden ingevuld. Het programma gaat dan automatisch kijken naar de 'Datum in dienst' in Updating basisbestanden – Werknemers.

### 2.3. Sociale Maribel : Wijzigingen Algemeen Regime

Verwijzing:

- KB van 13 september 2004, B.S , 21 september 2004, 68408-68411.

De Sociale Maribel is een forfaitaire vermindering van RSZ-werkgeversbijdragen speciaal voor werkgevers van de non-profitsector en bepaalde werkgevers uit de publieke sector.

Vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 wordt het stelsel Sociale Maribel op meerdere punten gewijzigd, en dit zowel het algemeen regime als het bijzonder regime voor de beschutte werkplaatsen (zie nr. 2.4).

Hieronder vindt u de wijzigingen m.b.t. het algemeen regime.

2.3.1. Verhoging vermindersbedrag Sociale Maribel.

2.3.2. Cumulatieregeling: geen Sociale Maribel voor werknemers met RSZ-doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden.

2.3.3. Terugvordering vermindersbedragen Sociale Maribel 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 voor werknemers met RSZ-doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden.

#### INLEIDING

- Toepassingsgebied Sociale Maribel (KB 18.07.2002, B.S., 22.08.2002):

Het gaat wat de privé-sector betreft om volgend Paritaire Comités, inclusief alle daaronder vallende subcomités en eventuele onderverdelingen:

Par. Com.	Omschrijving
305.01	Privé-ziekenhuizen
305.02	Gezondheidsinrichtingen en –diensten
318	Diensten voor gezins- en bejaardenhulp
318.01	Diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige

318.02	Gemeenschap Diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap
319	Opvoedings- en huisves- tingsinrichtingen en -dien- sten
319.01	Opvoedings- en huisves- tingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeen- schap
319.02	Opvoedings- en huisves- tingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap
327	Beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen
329	Socio-culturele sector

Daarnaast vallen ook nog volgende werkgevers uit de publieke sector onder de Sociale Maribel-regeling:

- werkgevers die zijn aangesloten bij de RSZ-PPO voor het personeel dat zij aangeven onder de volgende NACE-codes : 55231; 63303; 80421; 80422; 85110; 85120; 85142 tot en met 85145; 85311 tot en met 85316; 85321 tot en met 85324; 91330; 92312; 92313; 92321; 92322; 92510; 92520; 92530; 92611, 92613 en 92621.

- een limitatief aantal openbare diensten en instellingen (in het bijzonder openbare ziekenhuizen).

- Rechtgevende werknemers:

De vermindering wordt toegekend aan elke werknemer die tenminste halftijds tewerkgesteld wordt. Aan deze voorwaarde wordt voldaan indien de som van alle tewerkstellingen van een werknemer bij eenzelfde werkgever tijdens een bepaald kwartaal minstens 49 % bereikt (KB 31.12.2003). Per uitzondering volstaat voor de werknemers van de beschutte werkplaatsen een minimale prestatiebreuk van 33 % (zie verder 2.4).

### 2.3.1. Verhoging verminderingsbedrag Sociale Maribel

Vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 wordt het bedrag van de werkgeversbijdragevermindering van de Sociale Maribel verhoogd van 288,18 euro naar **332 euro** per rechtgevende werknemer per kwartaal.

Deze verhoging van de Sociale Maribelvermindering geldt voor ALLE werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de Sociale Maribel, met inbegrip van de beschutte werkplaatsen (zie ook hierna nr. 2.4).

#### EASYPAY

Dit bedrag is terug te vinden onder :

Character based versie:

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten : scherm-2

Sociale maribel : **322** (voorheen 288,18)

Web-versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten : scherm <Wettelijke bepalingen>

Sociale maribel : **322** (voorheen 288,18)

Deze gegevens worden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor het kwartaal 3/2004.

### **2.3.2. Cumulatieregeling: GEEN Sociale Maribel voor werknemers met RSZ-doelgroepvermindering Langdurig Werkzoekenden**

Vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 worden *werknemers die* voor hun werkgever effectief *recht openen op een RSZ-doelgroepvermindering Langdurig Werkzoekenden uitgesloten* uit het toepassingsgebied van de Sociale Maribel.

Het betreft meer bepaald volgende werknemers die sinds 2004 recht openen op de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden:

- langdurig werkzoekenden algemene categorie (ACTIVA)
- langdurig werkzoekenden tewerkgesteld in sociale inschakelingseconomie (SINE)
- langdurig werkzoekenden tewerkgesteld in gewestelijk doorstromingsprogramma (Wep-Plus in Vlaanderen en Programme de Transition Professionnelle in Waals Gewest)
- rechtgevend in het kader van de *overgangsbepalingen* (indiensttredingen vóór 01.01.2004 met toepassing van Banenplan, Dienstenbanen, Activa, SINE).

De beschutte werkplaatsen van het PC 327 vallen NIET onder deze maatregel.

Gevolg van deze uitsluiting is dat indien voor een werknemer de RSZ-doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden (inclusief de overgangsbepalingen die daarbij aansluiten) effectief wordt toegepast, de vermindering Sociale Maribel NIET wordt toegepast. Op die manier kunnen de rechthebbende werknemers de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden voortaan maximaal benutten, aangezien nu NIET meer eerst het verminderingsbedrag van de Sociale Maribel in mindering gebracht wordt van de verschuldigde werkgeversbijdragen.

De cumulatieregeling van RSZ-werkgeversbijdrageverminderingen ziet er dus voortaan als volgt uit:

- 1) Begrenzing van de toepasselijke werkgeversbijdrageverminderingen tot het bedrag van de verschuldigde werkgevers-bijdragen.
- 2) GEEN aftrek van het verminderingsbedrag Sociale Maribel
- 3) In geval van begrenzing wordt altijd *eerst het bedrag van de doelgroepvermindering* (in dit geval dus die voor langdurig werkzoekenden) *begrensd, daarna pas indien nodig ook het bedrag van de structurele vermindering.*

### **2.3.3. Terugvordering verminderingsbedragen Sociale Maribel 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 voor werknemers met RSZ-doelgroepvermindering Langdurig Werkzoekenden**

De verminderingsbedragen Sociale Maribel (forfait per rechtgevende werknemer van – toen - 288,18 euro per kwartaal) die m.b.t. het 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 voor werknemers met recht op de RSZ-doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden reeds eerst werden aangerekend op de verschuldigde werkgeversbijdragen en die door de RSZ aan het bevoegde sectoraal Fonds Sociale Maribel werden gestort, kunnen door de betrokken werkgevers nu worden teruggevorderd van dat Fonds Sociale Maribel.

De schriftelijke aanvraag tot terugbetaling moest door de werkgever ingediend worden tegen uiterlijk 30.09.2004 gericht aan het Fonds Sociale Maribel van het Paritair Comité waaronder de non-profitwerkgever ressorteert (zie Flashbericht d.d. 27.09.2004 hierover).

De bedragen die de Fondsen Sociale Maribel terugbetalen ingevolge deze recuperatie-maatregel moeten niet aangewend worden voor de financiering van bijkomende tewerkstelling.

Deze recuperatiemaatregel is NIET van toepassing op de sociale werkplaatsen van het PC 327, noch op de beschutte werkplaatsen van het PC 327.

## 2.4. Beschutte werkplaatsen : Wijzigingen

### 2.4.1. Wijzigingen Sociale Maribel

Het afzonderlijk regime Sociale Maribel voor beschutte werkplaatsen ondergaat volgende wijzigingen vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004:

1. Verhoging verminderingsbedrag Sociale Maribel
2. Wijziging rechtgevendende werknemers
3. Wijziging cumulatierегeling

### 2.4.2. Structurele vermindering: Indexering loongrens lage lonen-supplement

#### 2.4.1. Wijzigingen Sociale Maribel

Verwijzing:

- Art. 283-284 Programmawet van 9 juli 2004, *B.S.*, 15 juli 2004, 55626.
- KB van 13 september 2004, *B.S.*, 21 september 2004, 68408-68411.

De beschutte werkplaatsen van het PC 327 (= RSZ-kengetallen 073-173-273) volgen een afzonderlijke regeling omtrent de Sociale Maribelbijdragevermindering. Volgende wijzigingen doen zich voor.

##### 1. Verhoging verminderingsbedrag sociale maribel

Vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 wordt het bedrag van de werkgeversbijdragevermindering van de Sociale Maribel eveneens verhoogd tot **332 euro** per rechtgevendende werknemer per kwartaal

##### 2. Wijziging rechtgevendende werknemers

Vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 wordt de vermindering toegekend aan elke werknemer die tijdens het betrokken kwartaal tenminste voor **33 %** tewerkgesteld is in een beschutte werkplaats (terwijl voordien de vereiste prestatiebreuk 22% bedroeg).

##### 3. Wijziging cumulatierегeling

Voor ELKE werknemer van een beschutte werkplaats (dus niet enkel voor zij die recht openen op de Doelgroepvermindering Langdurig Werkzoekenden) wordt de vermindering Sociale Maribel NIET meer eerst in mindering gebracht

van de verschuldigde werkgeversbijdragen.

De cumulatierегeling van RSZ-werkgeversbijdrageverminderingen ziet er dus op het niveau van de RSZ-aangifte per werknemer voortaan als volgt uit:

- 1) Begrenzing van de toepasselijke werkgeversbijdrageverminderingen tot het bedrag van de verschuldigde werkgeversbijdragen.
- 2) GEEN aftrek van het verminderingsbedrag Sociale Maribel
- 3) In geval van begrenzing wordt altijd *eerst het bedrag van de eventuele doelgroepvermindering begrensd, daarna pas eventueel ook het bedrag van de structurele vermindering.*

Opmerking: Het totaal bedrag aan vermindering Sociale Maribel waarop de beschutte werkplaats recht heeft en die door het sectorale Fonds Sociale Maribel als dotatie wordt toegekend, wordt automatisch en globaal op het niveau van de werkgever geplafonneerd tot een bedrag gelijk aan de voor deze vermindering in aanmerking komende werkgeversbijdragen die de beschutte werkplaats nog verschuldigd is na aftrek van alle andere RSZ-werkgeversbijdrageverminderingen (structurele vermindering en eventuele doelgroepvermindering).

## 2.4.2. Structurele vermindering: Indexering loongrens lage lonen supplement (onder voorbehoud)

Verwijzing:

- art. 331 Programmawet I van 24 december 2002, *B.S.*, 31 december 2002, 58754.

Zodra de lonen van de werknemers van de beschutte werkplaatsen geïndexeerd zullen worden, bestaat het voornemen om de loongrens  $S_0$  (= 5.310 euro in 2004) voor de berekening van het zogenaamde lage-lonensupplement van de structurele vermindering eveneens te indexeren. Dit zal gebeuren door middel van een nog uit te vaardigen KB dat uitwerking heeft vanaf het jaar dat volgt op de loonindexering.

## 2.5. Kunstenaars

Verwijzing:

- art. 123 Programmawet 9 juli 2004, *B.S.*, 15 juli 2004, 55600,
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2004, nr. 1.2.209 en nr. 4.3.1204.

Loontrekkende kunstenaars kunnen vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 genieten van:

1. Een verhoging (en tegelijk ook begrenzing) van de voor hen bestaande vrijstelling van RSZ-werkgeversbijdragen,
2. Een van RSZ-bijdragen vrijgestelde vergoeding voor zogenaamde kleine kosten.

### 2.5.1. Verhoging en plafonnering van de RSZ-werkgeversbijdragevermindering voor kunstenaars

Personen - al dan niet verbonden door een arbeidsovereenkomst - die artistieke prestaties verrichten of artistieke werken leveren in opdracht van een derde, worden sinds 1 juli 2003 op weerlegbare wijze vermoed onderworpen te zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers (RSZ).

Hieronder vindt u de actuele berekening van het basisbedrag van de structurele vermindering voor de beschutte werkplaatsen (= categorie 3):

KWARTAALLOON	BASISBEDRAG STRUCTURELE VERMINDERING
Refertekwartaalloon $S < 5.310$ euro	471 euro + $0,175 \times (5.310 - S)$
Refertekwartaalloon $S \text{ max. } 5.310$ euro	471 euro
Aangegeven kwartaalloon $W > 12.000$ euro	$471 + 0,0173 \times (W - 12.000)$

#### 1) Verhoging RSZ-werkgeversbijdragevermindering

Om de tewerkstelling van kunstenaars onder RSZ-statuuat aantrekkelijker te maken, wordt vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 het *loonforfait dat vrijgesteld is van RSZ-bijdragen verhoogd tot 55,67 euro (voorheen 35 euro) per dag, respectievelijk 7,33 euro (voorheen 4,5 euro) per uur.*

De gedetailleerde berekeningsregels van deze bijdragevrijstelling worden uiteengezet in de technische brochure.

## EASYPAY

Het loonforfait dat vrijgesteld is van RSZ-bijdragen is terug te vinden onder :

### Character based versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten – scherm-2

Vermindering artiesten

Vrijgesteld dagloon 55,67 (voorheen 35,00)

Vrijgesteld uurloon 7,33 (voorheen 4,50)

### Web-versie:

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten – scherm <Wettelijke bepalingen>

Vermindering artiesten

Vrijgesteld dagloon 55,67 (voorheen 35,00)

Vrijgesteld uurloon 7,33 (voorheen 4,50)

Deze gegevens worden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor het kwartaal 3/2004.

## **2) Begrenzing RSZ-werkgeversbijdragevermindering**

Het van bijdragen vrijgestelde loonforfait wordt anderzijds per kwartaal beperkt tot maximaal *50 maal het vrijgestelde dagbedrag (d.w.z. max. 2.783,5 euro)* of *380 maal het vrijgestelde uurbedrag (d.w.z. 2.785,4 euro)*.

Indien de loontrekkende kunstenaar tewerkgesteld wordt als uitzendkracht, geldt deze beperking per gebruiker.

## EASYPAY

De grens aantal dagen en aantal uren is terug te vinden onder :

### Character based versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten – scherm-2

Velden 'Grens aantal dagen' : 50

'Grens aantal uren' : 380

### Web-versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten – scherm <Wettelijke bepalingen>

Velden 'Grens aantal dagen' : 50

'Grens aantal uren' : 380

## 2.5.2. Kleine vergoedingsregeling

### - Principe:

Voor occasionele beperkte opdrachten ontvangen kunstenaars van hun opdrachtgever vaak alleen een kostenvergoeding die in de praktijk niet altijd gemakkelijk bewijsbaar is. Zonder dat bewijs moesten tot nu toe voor kunstenaars die niet als zelfstandige actief zijn, ook op dergelijke beperkte vergoedingen principieel RSZ-bijdragen betaald worden. Om dit te vermijden, is vanaf 1 juli 2004 een regeling van kracht geworden volgens welke personen die artistieke prestaties leveren op een *beperkt aantal dagen per jaar* waarvoor zij *enkel een begrensde vergoeding* ontvangen, vrijgesteld zijn van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. Onder die voorwaarden moeten zij m.a.w. niet worden aangegeven aan de RSZ (en dus ook geen Dimona te verrichten).

### - Grenzen:

Deze lastenvrije zogenaamde kleine vergoedingsregeling vindt toepassing mits de kunstenaar gelijktijdig volgende grenzen naleeft:

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

Indien de betrokken artiest op één dag voor meerdere opdrachtgevers prestaties levert, mag de vergoeding 100 euro per opdrachtgever bedragen. Het jaarmaximum blijft niettemin ongewijzigd. Deze vergoedingen die de opdrachtgever aan de kunstenaar betaalt, worden geacht alle kosten te dekken, dus ook b.v. verplaatsingskosten. Extra vergoedingen voor welbepaalde kosten zijn dus uit den boze.

Voormelde grensbedragen worden jaarlijks aangepast aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer (en worden telkens in december van het voorafgaande jaar bekendgemaakt).

### - Sanctie bij overschrijding van de grenzen:

- 1) Indien het jaarbedrag van 2.000 euro (1.000 euro in 2004) of de 30 toegelaten dagen (15 in 2004) door de kunstenaar overschreden worden, moet de kunstenaar door de opdrachtgever die hem op dat moment tewerkstelt bij de RSZ worden aangegeven, evenals door alle opdrachtgevers die hem tijdens de rest van het jaar nog zullen tewerkstellen. Indien het gaat om opdrachtgevers voor wie de kunstenaar al vroeger in het jaar prestaties met toepassing van de kleine vergoedingsregeling leverde, moeten zij ook die prestaties aangeven.
- 2) Indien bij een bepaalde opdrachtgever het dagbedrag van 100 euro wordt overschreden (zelfs zonder dat het jaarbedrag overtroffen wordt), is de kunstenaar bovendien bijdrageplichtig voor alle vergoedingen die hij tijdens hetzelfde kalenderjaar van die opdrachtgever ontvangt!

### - Uitsluitingen:

- 1) Deze vrijstelling geldt niet voor kunstenaars die op het ogenblik dat zij hun artistieke prestaties leveren, reeds met dezelfde opdrachtgever verbonden zijn door *een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling*, tenzij zij kunnen aantonen dat de prestaties van de verschillende activiteiten duidelijk verschillend van aard zijn.
- 2) Deze regeling kan evenmin gecumuleerd worden met de specifieke *vrijstellingsregeling voor vrijwilligers voor gelijkaardige prestaties*, ook niet indien ze geleverd worden voor verschillende opdrachtgevers.

- Controle:

Kunstenaars die prestaties wensen te leveren onder deze van RSZ en belastingen vrijgestelde regeling, zullen een *kunstenaarskaart* moeten aanvragen en laten invullen door hun opdrachtgevers. Op die manier kunnen de opdrachtgevers vaststellen of de kunstenaar nog in

aanmerking komt voor de kleine vergoedingsregeling. De modaliteiten in verband met deze kunstenaarskaart moeten nog worden vastgesteld.

- Inwerkingtreding:

Sinds 01.07.2004

## 2.6. Dienstencheque-werkgevers

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2004, nr.5.1.320.

Vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 moeten erkende dienstencheque-ondernemingen de werknemers die zij tewerkstellen in het kader van het stelsel dienstencheques als volgt op de DmfA aangeven.

	Soort dienstencheque -werkgever	Paritair Comité	RSZ-werkgeverskengetal
1.	Uitzendbedrijf ('sui-generis'-afdeling voor dienstencheque-activiteiten)	PC 322.01	597
2.	Andere werkgever met gemengde dienstencheque-activiteiten		
2.a.	niet-commercieel (b.v. PWA)	PC 322.01	597 (toevoeging 'N' door RSZ: bijdrage FSO niet verschuldigd)
2.b.	commercieel	PC 322.01	597
3.	Werkgever (ander dan uitzendbedrijf) met slechts 1 dienstencheque-activiteit		
3.a.	niet-samengesteld PC	PC 322.01	597
3.b.	actief PC	PC bevoegd voor die activiteit b.v. schoonmaak PC121	Kengetal overeenkomstig bevoegd PC b.v. voor PC 121 = 066 - 166

Bovendien moet op de DmfA vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 voor alle werknemers tewerkgesteld via dienstencheques, ongeacht het paritair comité of subcomité

waaronder zij ressorteren, in het veld 'wijze van bezoldiging' de bijzondere vermelding 'dienstencheques' worden aangeduid.

### EASYPAY

Werknemers tewerkgesteld met dienstencheques moeten worden aangeduid op de DmfA vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004. Opdat deze bijzondere bezoldigingscode 'dienstencheques' zou worden opgevuld, dient u het volgende in te vullen :

Character based versie :

Beheer basisbestanden

Werknemers – scherm-8

Veld 'Wijze bezoldiging' : 3 dienstencheque

Opm. Indien een werknemer zowel wordt tewerkgesteld met dienstencheques en als gewone werknemer, dan dienen er twee signaletieken te worden aangemaakt. In de signaletiek van bezoldiging met dienstencheques dient u op scherm-8, veld 'Wijze bezoldiging' 3 dienstencheque in te vullen. De andere signaletiek vult u in zoals voor een gewone arbeider of bediende.

Web-versie:

Beheer basisbestanden

Contracten – scherm <Dimona/Dmfa>

Veld 'Wijze van bezoldiging' : 3 dienstencheque

Opm. Indien een werknemer zowel wordt tewerkgesteld met dienstencheques en als gewone werknemer, dan dienen er twee contracten te worden aangemaakt.

In het contract van bezoldiging met dienstencheques dient u op scherm <Dimona/Dmfa>, het veld 'Wijze bezoldiging' 3 dienstencheque in te vullen. Het andere contract vult u in zoals voor een gewone arbeider of bediende.

Deze velden kunnen worden opgevuld, na de installatie van de programmatuur 3/2004.

**2.7. Jobstudenten: afzonderlijke vermelding arbeiders en bedienden**

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2004, nr. 5.1.108.

Voor het eerst in het 3de kwartaal 2004 gebeurt de aangifte afzonderlijk voor jobstudent-arbeider, (RSZ-werknemerscode 840) en als jobstudent-bedienden (RSZ-werknemerscode 841). De RSZ-solidariteitsbijdrage blijft niettemin voor beide categorieën jobstudenten dezelfde (nl. 7,5%, waarvan 2,5 % werknemersbijdrage en 5 % werkgeversbijdrage).

Naast de gegevens om deze personen als werknemer te identificeren, moet u voor hen alleen de volgende gegevens meedelen:

- loon : het brutoloon dat de student ontvangt (aan 100%),
- bijdrage : de solidariteitsbijdrage (= 7,5% van het loon),
- aantal dagen : het aantal dagen dat de student gewerkt heeft tijdens zijn studentenovereenkomst. Voor de voltijdse werknemers tewerkgesteld in een ander regime dan dat van de 5-dagenweek, moet u het aantal arbeidsdagen vermelden omgerekend naar de 5-dagenweek .

## EASYPAY

De programmatuur zal **automatisch** de RSZ-werknemerscode 840 en de RSZ-werknemerscode 841 genereren aan de hand van het veld :

### Character based-versie :

Beheer basisbestanden

Werknemers –scherm-4

Veld 'Statuut' : 8 stud.arbeidersstatuut of 9 stud.bediendenstatuut

### Web-versie :

Beheer basisbestanden

Contracten – scherm <Vaste gegevens>

Veld 'Werknemerscode' : bij ingave van de rsz-werknemerscode 840, wordt er opgevraagd of het een bediende of arbeider is. Aan de hand van dit veld wordt de code 840 of 841 opgenomen in de DmfA-aangifte.

Na de installatie van de programmatuur 3/2004 kan de DmfA-aangifte mbt het 3<sup>e</sup> kwartaal worden uitgevoerd.

## **2.8. Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel bij korte contracten**

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3<sup>de</sup> kwartaal 2004, nr. 5.1.312.

De RSZ preciseert in haar laatste onderrichtingen hoe het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel bepaald moet worden voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst van korte duur. Naar aanleiding hiervan brengen wij eerst de algemene principes in herinnering:

1. Algemene principes.
2. Precisering bij korte contracten.

### **2.8.1. Algemene principes**

Op de DmfA moet het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel zowel voor elke voltijdse werknemer als voor elke deeltijdse werknemer meegedeeld worden. Ongeacht de aard van de arbeidsduurregeling, *moet altijd een cijfer vermeld worden dat overeenstemt met het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken* (ongeacht het aantal uren per dag).

#### **1) Vaste arbeidsduurregeling (vast aantal dagen per week)**

Een vast arbeidsregime is een regime dat *iedere week hetzelfde aantal te werken dagen* telt.

b.v. Een werknemer werkt elke week 3 dagen (ook al zijn dit niet elke week dezelfde dagen).

Het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel is een getal dat overeenstemt met steeds hetzelfde aantal dagen waarop de werknemer elke week geacht wordt te werken. Het is altijd een geheel getal.

## 2) Variabele arbeidsduurregeling (veranderlijk aantal dagen per week)

### a) Variabele arbeidsduurregeling volgens een cyclus

Voorbeelden van een variabele arbeidsduurregeling volgens een cyclus:

Het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel is het *gemiddeld* aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken. Dit gemiddelde wordt

vastgesteld op basis van de te werken dagen beschouwd over het geheel van de arbeidscyclus. Het resultaat is een getal *afgerond op twee decimalen*.

b.v. Cyclische arbeidsduurregeling volgens welke de werknemer tijdens de eerste 3 weken van de cyclus 5 dagen werkt, terwijl de vierde week slechts 4 te werken dagen omvat:

aantal dagen per week van het arbeidstelsel =  $4,75$  ( $5+5+5+4$  gedeeld door 4).

### b) Volledig variabele arbeidsduurregeling (zonder cyclus)

Indien werknemer werkt tijdens een veranderlijk aantal dagen per week zonder terugkerende cyclus, is het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel gelijk aan het op twee decimalen afgerond resultaat van de *deling van het totale aantal dagen waarmee de werknemer tijdens het betrokken kwartaal aangegeven wordt, door het aantal weken van het kwartaal (13)*.

Het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel is bijgevolg normaliter elk kwartaal lichtjes verschillend. Dit impliceert strikt genomen ieder kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn.

## 3) Bijzondere gevallen

- Oproepcontracten waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd:  
→ aantal dagen per week van het arbeidsstelsel = 0.
- Werknemers met voltijds tijdskrediet:  
→ aantal dagen per week van het arbeidsstelsel = 0.

### 2.8.2. Arbeidsovereenkomsten van korte duur

De RSZ preciseert hieromtrent nu het volgende:

- 1) Indien de werknemer een contract heeft dat ten minste een week beslaat: het op de DmfA te vermelden aantal dagen per week van het arbeidsstelsel stemt overeen met het (gemiddeld) aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (zie regels hierboven).
- 2) Indien de werknemer een contract heeft dat minder dan een week beslaat (bv. een contract voor 2 dagen): het op de DmfA te vermelden aantal dagen per week van het arbeidsstelsel is gelijk aan het *theoretisch (gemiddeld) aantal dagen per week dat hij had moeten werken indien hij met een voltijds contract tijdens een periode van minstens 1 week in dienst zou geweest zijn voor hetzelfde werk als hij nu verricht (door de werkgever te toetsen aan een andere voltijdse werknemer met dezelfde functie met een tewerkstellingsduur van minstens 1 week)*.

### 2.9. RSZ-checklist fouten DmfA

De RSZ meldt op haar website ([www.rsz.fgov.be](http://www.rsz.fgov.be)) een checklist met vaak voorkomende fouten in de DmfA.

#### **EASYPAY**

Foutmeldingen van de DmfA-berichten, mogelijke oorzaken en oplossingen zijn terug te vinden op de website van Easypay : [www.easypay.be](http://www.easypay.be). Voor verdere uitleg verwijzen wij u naar de technische brochure 3/2004.

# Loonadministratie en fiscaliteit

In onderstaande rubriek behandelen wij een aantal fiscale onderwerpen die van belang zijn voor de loonadministratie:

1. Bedrijfsvoorheffing: gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegen –en nachtarbeid vanaf 01/07/2004: knelpunten en preciseringen (antwoorden Minister van Financiën)
2. Fiscale vrijstelling bijkomend personeel: wijziging loonplafond en verlenging maatregel
3. Fiscale aftrek kosten kinderopvang: verhoging leeftijdsgrens tot 12 jaar (vanaf IJ 2005)
4. Doodgeboren kind fiscaal ten laste (vanaf IJ 2005)

## **1. Bedrijfsvoorheffing: gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegen –en nachtarbeid vanaf 01/07/2004: knelpunten en preciseringen (antwoorden Minister van Financiën)**

Verwijzing:

- Programmawet van 22 december 2003, *B.S.*, 31 december 2003, 62160-62261.
- Easypay News juli 2004, 13-15.
- K.B. van 16 juni 2004, *B.S.*, 24 juni 2004, 52084-52086.
- Schriftelijk antwoord van de Minister van Financiën d.d. 30.07.2004.

Hieronder vindt u enkele verduidelijkingen (*cursief weergegeven*) die de Minister van Financiën heeft meegedeeld in verband met voormelde maatregel:

### **1.1. Principe**

De ondernemingen waar ploegen -en nachtarbeid wordt verricht en die daarvoor ploegenpremies betalen, worden vrijgesteld om een bedrag aan bedrijfsvoorheffing, gelijk aan 1% van de belastbare bezoldigingen waarin die ploegenpremies begrepen zijn, aan de fiscus door te storten.

### **1.2. Toepassingsgebied**

#### **1.2.1. Werkgevers**

De ondernemingen die werknemers tewerkstellen die vallen onder categorie 1 voor de toepassing van de structurele vermindering (dus arbeiders en bedienden in de profitsector), komen in aanmerking voor deze gunstmaatregel. Ondernemingen die vallen onder de Sociale Maribel, worden met andere woorden uitgesloten. *Dit echter met uitzondering van de sector voor gezins -en bejaardenhulp (PC 318). Ondanks het feit dat deze werkgevers genieten van de Sociale Maribel, vallen zij onder categorie 1 van de structurele vermindering en genieten ook zij van deze gunstmaatregel.*

### 1.2.2. Werknemers

- De werknemer moet niet voldoen aan de voorwaarden om effectief de structurele vermindering tijdens het betrokken kwartaal te genieten. Zo zal een deeltijdse werknemer (minder dan halftijds) wiens kwartaalprestaties onder de minimumgrens (27,5%) liggen en die dus niet in aanmerking komt voor de structurele vermindering, toch in aanmerking komen voor vrijstelling van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing.
- Werknemers die niet binnen het toepassingsgebied van de structurele vermindering vallen, omwille van hun beperkte RSZ-onderwerping (b.v. jongeren tot 31/12 van het jaar waarin ze 18 jaar worden) of omdat zij helemaal niet zijn onderworpen aan de RSZ, komen NIET in aanmerking voor bovenstaande gunstmaatregel.
- De werknemers die vallen onder een andere specifieke RSZ-vermindering welke niet cumuleerbaar is met de structurele vermindering, komen EVENMIN in aanmerking. (b.v. GESCO's, vermindering wetenschap-pelijk onderzoek, vermindering kunstenaars, vermindering bagger-sector, ...).
- Grensarbeid: NOCH Franse grensarbeiders die in de Belgische grensstreek werken, NOCH Belgische grensarbeiders die in de Franse grensstreek werken, komen in aanmerking voor de vrijstelling, aangezien hun respectievelijke werkgever voor die werknemers geen schuldenaar is van bedrijfsvoorheffing in België.

### 1.2.3. Ploegenarbeid

Het werk moet worden verricht in minstens 2 ploegen van minstens 2 werknemers die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang, en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan 1/4<sup>de</sup> van hun dagtaak.

### 1.2.4. Nachtarbeid

De prestaties moeten worden verricht tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de werknemers die enkel prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur en de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

### 1.2.5. Bezoldiging

Elke bezoldiging van de betrokken maand waarin minstens 1 premie voor ploegen- of nachtarbeid is vervat, komt in aanmerking.

Er is m.a.w. geen minimumprestatie vereist. Ook occasionele tewerkstelling van werknemers in een ploegen- of nachtstelsel komt in aanmerking voor de beoogde maatregel.

## 1.3. Vrijstelling

- Basis: alle belastbare bezoldigingen waarin ploegenpremies begrepen zijn, met uitzondering van het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de achter-stallen.
- Bedrag: 1% van de belastbare bezoldigingen waarin ploegenpremies begrepen zijn.
- Voorwaarde: de BV moeten volledig worden ingehouden door de werkgever.
- Begrenzing: De vrijstelling is steeds beperkt tot het bedrag aan de wettelijk in te houden bedrijfsvoorheffing.

- *Fiscaal voluntariaat: Ook op het bedrag van bedrijfsvoorheffing dat een werknemer vrijwillig op zijn loon laat inhouden, wordt de vrijstelling toegepast.*

#### **1.4. Formaliteiten**

Voor de uitgebreide beschrijving van de formaliteiten verwijzen wij graag naar de editie van de NEWS van Juli 2004.

#### **1.5. Inwerkingtreding**

Deze maatregel is van toepassing op de bezoldigingen die worden betaald of toegekend vanaf 1 juli 2004, *ongeacht de periode waarop die bezoldigingen betrekking hebben.*

#### **1.6. Circulaire**

Op dit moment wordt door het Ministerie van Financiën een circulaire opgesteld ter verduidelijking van deze problematiek. *De fiscus zal deze circulaire ter beschikking stellen op de website [www.fisconet.fgov.be](http://www.fisconet.fgov.be)*

## **2. Fiscale vrijstelling voor bijkomend personeel: wijziging loonplafond en verlenging maatregel**

Verwijzing:

- Wet van 4 juli 2004, *B.S.*, 9 september 2004, 65789.
- K.B. van 10 augustus 2004, *B.S.*, 9 september 2004, 65790.
- Easypay NEWS, april 2004, blz. 11-12.

#### **2.1. Situering**

Nijverheids-, handels- en landbouwbedrijven met minder dan 11 werknemers kunnen genieten van een fiscale vrijstelling op de winst voor elk bijkomend in België tewerkgesteld personeelslid.

#### **2.2. Afronding basisbedrag vrijstelling**

Het niet-geïndexeerde basisbedrag van deze fiscale vrijstelling op de winst bedroeg oorspronkelijk 3.718,40 euro (of 150.000 BEF) voor elk in België bijkomend personeelslid.

Omwille van de transparantie werd dit basisbedrag nu afgerond tot 3.720 euro.

Het geïndexeerde bedrag van de vrijstelling werd eerder vastgesteld op 4.530 euro voor het fiscaal inkomstenjaar 2004 (aanslagjaar 2005).

#### **2.3. Wijziging loonplafond**

De vrijstelling wordt enkel verleend voor de bijkomende tewerkstelling van een werknemer van wie het bruto-dagloon of bruto-uurloon een bepaalde grens niet overschrijdt. Dit loonplafond wordt voor het inkomstenjaar 2004 (aanslagjaar 2005) bepaald op 90,32 euro per dag of 11,88 euro per uur.

#### **2.4. Verlenging maatregel**

De fiscale vrijstelling wordt nu *verlengd tot en met 2007.*

Het aantal in België bijkomende tewerkgestelde personeelseenheden wordt voor de jaren 2004, 2005, 2006 en 2007 telkens vergeleken met dat van het voorafgaande kalenderjaar.

#### **2.5. Inwerkingtreding**

Vanaf 1 januari 2004.

### **3. Fiscale aftrek kosten kinderopvang: verhoging leeftijdsgrens tot 12 jaar (vanaf IJ 2005)**

Verwijzing:

- Wet van 6 juli 2004, *B.S.*, 5 augustus 2004, 58940.

#### **3.1. Verhoging leeftijdsgrens**

De kosten voor kinderopvang worden fiscaal aftrekbaar *voor kinderen tot 12 jaar* (leeftijd op 1 januari van het aanslagjaar), terwijl dit vroeger enkel het geval was voor kinderen tot 3 jaar.

De kosten zijn tot maximum 11,20 euro per oppasdag en per kind aftrekbaar.

De uitgaven betaald aan kleuter- en lagere scholen, worden voortaan eveneens in aanmerking genomen voor de fiscale aftrek.

#### **3.2. Inwerkingtreding**

Deze maatregel is van toepassing vanaf aanslagjaar 2006 (inkomstenjaar 2005).

Voor de praktische richtlijnen met betrekking tot deze nieuwe reglementering is het nog even wachten op de nodige uitvoeringsbesluiten.

### **4. Doodgeboren kind fiscaal ten laste (vanaf IJ 2005)**

Verwijzing:

- Wet van 6 juli 2004, *B.S.*, 5 augustus 2004, 58941.

#### **4.1. Huidige situatie**

In de huidige fiscale wetgeving wordt een doodgeboren kind NIET fiscaal ten laste genomen.

#### **4.2. Nieuwe situatie**

Vanaf aanslagjaar 2006 wordt een doodgeboren kind of een kind dat werd verloren door een miskraam na ten minste 180 dagen zwangerschap eveneens geacht deel uit te maken van het gezin van de belastingplichtige op 1 januari van het aanslagjaar.

Opdat het doodgeboren kind als fiscaal ten laste beschouwd kan worden, moet de doodgeboorte of het miskraam zich hebben voorgedaan tijdens het belastbare tijdperk.

#### **4.3. Inwerkingtreding**

Deze maatregel is van toepassing vanaf aanslagjaar 2006 (inkomstenjaar 2005).

# **Reglementering welzijn werknemers op het werk : Recente wijzigingen**

Recent werden enkele wijzigingen doorgevoerd op het gebied van welzijn van de werknemers op het werk. Vele van deze wijzigingen zijn echter veelal een bevestiging van reeds bestaande regelgeving. Niettemin worden toch enkele wijzigingen van kracht die elke werkgever kunnen aanbelangen. In deze rubriek wordt op deze items dieper ingegaan. Het betreft o.m. :

1. Wijziging inzake het verplichte gezondheidstoezicht voor bepaalde werknemers;
2. Een nieuw KB inzake werkkledij;
3. Maatregelen voor werknemers in ploegen – en nachtarbeid;
4. Verduidelijking betreffende nieuw KB werkzitplaatsen en rustzitplaatsen

## **1. Arbeidsgeneeskundige onderzoeken : Recht op gezondheids- toezicht door arbeidsgeneesheer vóór werkhervatting na arbeidsongeschiktheid van minstens 4 weken**

Voor werknemers die onderhevig zijn aan een verplicht gezondheidstoezicht geldt vanaf 13 augustus 2004 een nieuwe regeling. Voortaan kunnen zij na een arbeidsongeschiktheid van 4 weken of meer, voorafgaand aan de werkhervatting om een bezoek vragen aan de preventie adviseur-geneesheer met het oog op een eventuele aanpassing van hun werkpost.

Verwijzing:

- K.B. 4 juli 2004, B.S., 3 augustus 2004, 58671-58673.

### **1.1. Welke werknemers zijn onder- hevig aan een verplicht gezond- heidstoezicht ?**

In het Algemeen Reglement voor Arbeidsbescherming ( ARAB, art 124 § 1 ) staat vermeld dat volgende werknemers verplicht medische onderzoeken moeten ondergaan:

- werknemers die in dienst worden genomen voor een veiligheidsfunctie,
- een functie met verhoogde waakzaamheid,
- een activiteit met welbepaald risico,
- werknemers beneden 21 jaar,
- activiteit verbonden aan voedingswaren.

Daarnaast legt de wet voor alle onderworpen werknemers de frequentie van het medisch onderzoek vast.

Op het einde van een medisch onderzoek vult de bedrijfsarts het document “ kaart van medisch onderzoek” in. Hierin verklaart de bedrijfsarts de werknemer (on)geschikt ofwel adviseert hij een mutatie naar een werkpost met andere arbeidsomstandigheden.

### **1.2. Recht van de werknemer op een gezondheidstoezicht vooraf- gaand aan de werkhervatting ?**

Voortaan kan een werknemer die onderworpen is aan een verplicht gezondheidstoezicht om een bezoek aan de preventieadviseur-geneesheer vragen met het oog op een eventuele aanpassing van zijn werkpost.

Dit verzoek dient hij te richten aan zijn werkgever voorafgaand aan de werkhervatting en geldt enkel in geval van een arbeidsongeschiktheid van 4 weken of meer.

Indien een werknemer gebruik wenst te maken van deze mogelijkheid dient hij volgende voorwaarden te vervullen :

1. De werknemer dient hiertoe zelf het initiatief te nemen door een geschreven aanvraag te richten naar de werkgever.
2. De werknemer dient zijn akkoord te geven opdat de preventieadviseur – geneesheer het medisch dossier bij de behandelende geneesheer kan opvragen en met deze laatste kan overleggen.

### **1.3. Informatieplicht**

De werkgever dient alle werknemers die onderworpen zijn aan een verplicht gezondheidstoezicht te informeren over hun recht om een bezoek te vragen bij de preventieadviseur-geneesheer vóór hun werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid van vier weken of meer. Tevens dient de werkgever de werknemer

te informeren dat een bezoek kan gevraagd worden onder bovenvermelde voorwaarden.

### **1.4. Verplichtingen van de werkgever**

Wanneer een werkgever een aanvraag van een werknemer ontvangt dient deze de preventieadviseur – geneesheer hiervan op de hoogte te stellen opdat de werknemer uitgenodigd kan worden op een onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting. Dit bezoek moet plaatsvinden binnen een termijn van 8 dagen volgend op de ontvangst van de aanvraag.

De werkgever dient ook de preventieadviseur-geneesheer op de hoogte te stellen van elke arbeidson-geschiktheid van vier weken of meer van werknemers die onderworpen zijn aan het verplicht gezondheidstoezicht, ook al werd door deze werknemers geen aanvraag ingediend.

### **1.5. Inwerkingtreding**

Deze nieuwe regeling is in werking getreden op 13 augustus 2004.

## **2. Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen**

In het Belgisch Staatsblad van 3 augustus 2004 verscheen het KB van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij. Dit besluit breidt de Codex over het welzijn op het werk uit met een nieuw hoofdstuk "Individuele uitrusting – Werkkledij". Deze tekst vervangt de vroegere bepalingen uit het ARAB over de werkkledij ( artikel 103bis 1 tot artikel 103 bis 3 ).

Verwijzing:

- K.B. 6 juli 2004 betreffende werkkledij, *B.S.* 3 augustus 2004, 58674-58676.

### **2.1. Principe : verplichting tot het dragen van werkkledij**

Werknemers zijn ertoe gehouden werkkledij te dragen tijdens hun normale activiteit, behalve

- indien de risicoanalyse heeft aangetoond dat de aard van de activiteit niet bevuilend was;

- indien de werknemers, hetzij wegens de uitoefening van een overheidsfunctie, hetzij wegens gebruiken eigen aan het beroep, verplicht zijn een uniform of gestandaardiseerde werkkledij te dragen.

## 2.2. Onderscheid Werkkledij – Beschermingskledij

De definitie van **werkkledij** blijft behouden in het nieuwe K.B. Het betreft hetzij een overall, hetzij een pak bestaand uit een broek, een jas of windpak, hetzij een kiel of stofjas bestemd om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt door de aard van zijn activiteiten. Het gaat hierbijgevolg niet om beschermingskledij zoals veiligheidsschoenen, kledij met signaalfunctie, enz. Onder **beschermingskledij** verstaat men elke uitrusting die bestemd is om door de werknemer gedragen of vastgehouden te worden teneinde hem te beschermen tegen allerhande risico's. Beschermingskledij kent een aparte regeling m.b.t. de persoonlijke beschermingsmiddelen en is altijd afhankelijk van het aanwezige risico.

## 2.3. Uitbreiding toepassingsgebied

Het toepassingsgebied wordt bij deze nieuwe regeling uitgebreid.

Het KB is immers van toepassing op :

- alle werkgevers en werknemers,
- leerlingen,
- stagiairs,
- studenten en
- personen die een beroepsopleiding volgen,

uitzondering :

- dienstboden en
- ander huispersoneel.

Waar onder het oude artikel 103 bis 1 ARAB volgende werknemers van het toepassingsgebied waren uitgesloten, vallen zij nu wel onder deze nieuwe regeling, nl. :

- handelsvertegenwoordigers,
- kantoorbedienden,
- de werknemers die een uniform moeten dragen en
- de andere werknemers en leidinggevenden die geen risico hebben om zich vuil te maken

Dit betekent dat de werkgever ook aan zijn bedienden werkkledij zal moeten verschaffen van zodra er een risico op bevuilding bestaat.

## 2.4. Verstrenging inzake terbeschikkingstelling van de werkkledij door de werkgever

De werkgever moet de werkkledij kosteloos ter beschikking stellen en neemt de reiniging, de herstelling en het onderhoud voor zijn rekening. Op gepaste tijdstippen zal de kledij ook moeten vervangen worden. Het wordt de werkgever uitdrukkelijk verboden de werknemer toe te laten zijn eigen werkkledij aan te schaffen, zelf voor de reiniging of onderhoud in te staan, *'zelfs wanneer hij de werknemer hiervoor een premie of vergoeding zou betalen'*. Dit is een belangrijke nieuwe toevoeging gezien heel wat CAO's in een forfaitaire vergoeding voorzien bij het niet voorzien of onderhouden van de werkkledij door de werkgever. Dergelijke vergoedingen zijn vrij van RSZ (kost eigen aan de werkgever en dus geen RSZ-loon). Vanaf nu zijn deze bepalingen in strijd met de wet en dus nietig.

## 2.5. Voorwaarden inzake werkkledij

De werkkledij moet tenslotte aan bepaalde voorwaarden voldoen zoals o.m. beantwoorden aan alle veiligheids-, gezondheids- en kwaliteitswaarborgen bieden; aangepast zijn aan de te voorkomen risico's zonder zelf een toegenomen risico in te voeren; vervaardigd zijn uit niet-allergeen materiaal, slijtvast en niet scheurbaar, en aangepast aan de seizoenen.

## 2.6. Inwerkingtreding

Deze regeling is in werking getreden op 13 augustus 2004.

### **3. Maatregelen voor werknemers in ploegen- en nacht-arbeid**

Verwijzing:

- K.B. 16 juli 2004, *B.S.*, 9 augustus 2004, 59425 - 59428

#### **3.1. Principe : uitvoeren van een risicoanalyse**

De werkgever moet een risicoanalyse uitvoeren van alle nacht- en ploegenarbeid, rekening houdend met de risico's inherent aan dit soort werk. Dit KB verduidelijkt met welke specifieke risico's eigen aan nacht –en ploegenarbeid de werkgever moet rekening houden, i.e. verminderde waakzaamheid van de werknemer en verhoging van de biologische activering 's nachts.

#### **3.2. Nachtarbeid - ploegenarbeid**

Alle arbeid die tussen 20 en 6 uur wordt verricht, wordt beschouwd als nachtarbeid. Ploegenarbeid is een regeling van de arbeid in ploegen. Het heeft voor de werknemers het gevolg dat ze over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken volgens een bepaald rooster (toerbeurt, continu, niet continu).

#### **3.3. Maatregelen op grond van risicoanalyse**

Als de risicoanalyse bijzondere risico's of lichamelijke of geestelijke spanningen aan het licht brengt, moet de werkgever maatregelen treffen (vb. het aanpassen van de werkposten op basis van ergonomische criteria). De door de werkgever beoogde maatregelen dienen ter advies te worden voorgelegd aan het Comité en maken integraal deel uit van het globaal preventieplan.

### **3.4. Medisch toezicht**

#### *- Voorafgaand gezondheidstoezicht*

Werknemers die nacht- of ploegenarbeid verrichten, beoefenen een activiteit met welbepaald risico (zie Gezondheids-toezicht op werknemers, Codex, Titel I, Hoofdstuk IV, art.2, 3°). Voor ze worden ingezet voor nacht- of ploegenarbeid, moeten ze aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling onderworpen worden. De preventieadviseur-arbeidsge-nesheer zal nagaan of de individuele eigenschappen van de werknemer verenigbaar zijn met alle risico's waarmee nachtarbeid of ploegenarbeid gepaard gaat.

#### *- Periodieke gezondheidstoezicht*

Als de risicoanalyse geen andere risico's heeft aangetoond dan die waarmee nacht- of ploegenarbeid gepaard gaat, dan wordt de betrokken werknemer om de drie jaar aan een periodieke gezondheids-beoordeling onderworpen. Op vraag van de werknemers van 50 jaar of ouder of op vraag van het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) kan die periode teruggebracht worden tot één jaar.

#### *- Gerichte onderzoeken*

Als de risicoanalyse bijzondere risico's of lichamelijke of geestelijke spanningen aan het licht gebracht heeft, wordt de periodieke gezondheidsbeoordeling jaarlijks verricht en met gerichte onderzoeken aangevuld. Die gerichte onderzoeken bestaan in de opsporing van tijdige en omkeerbare effecten van de schade die met nacht- en ploegenarbeid gepaard gaat. Het gaat vooral om slaapstoornissen, neuro-psychologische stoornissen, gastro-intestinale aandoeningen, cardio-vasculaire aandoeningen en fysieke vermoeidheid.

### **3.5. Informatieplicht**

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers die nacht – of ploegenarbeid verrichten informatie krijgen over :

- de risico's die aan de nacht – of ploegenarbeid verbonden zijn;
- de genomen maatregelen;
- de wijze waarop de diensten voor preventie en bescherming op het werk beschikbaar zijn;
- de wijze waarop de EHBO georganiseerd is.

### **3.6. Inwerkingtreding**

Deze regeling is in werking getreden op 19 augustus 2004.

## **4. Werkzitplaatsen en zitruimtes op het werk**

Verwijzing:

- K.B. 27 april 2004, B.S. 24 juni 2004, p. 52088-52089.

### **4.1. Principe : uitvoeren van een risicoanalyse**

Werkgevers die werknemers tewerkstellen die staande werken, moeten hiervan een risicoanalyse uitvoeren. Dergelijke risicoanalyse houdt in dat de werkgever nagaat hoe groot de belasting is, rekening houdend met zaken als de duurtijd van het rechtopstaan, of men aan één stuk door rechtop moet staan of ook mag gaan zitten, of men staande bepaalde lasten moet hanteren, de belasting die het voortdurend rechtstaan veroorzaakt, ...

### **4.2. Uitbreiding toepassingsgebied**

De oude regels inzake “zitten op het werk” (art. 171 t.e.m. 173 ARAB ) waren enkel van toepassing op “magazijnen, winkels en andere aanhorige lokalen, waar koopwaar en diverse voorwerpen behandeld of aan het publiek aangeboden worden”.

Die beperking is nu met het KB van 27 april 2004 volledig weggefallen: bij elke

activiteit die staande wordt uitgevoerd, moet de werkgever onderzoeken of het passend is om zitgelegenheid te voorzien.

### **4.3. Maatregelen op grond van risicoanalyse**

De werkgever moet op basis van de risicoanalyse de nodige maatregelen treffen om er voor te zorgen dat elke betrokken werknemer over een rustzitplaats beschikt, waarop hij bij tussenpozen of na een bepaalde tijd rechtopstaand werk kan gaan zitten. Het is mogelijk dat de aard van de activiteiten van de betrokken werknemer niet toelaat een rustzitplaats te gebruiken. In dit geval organiseert de werkgever de activiteiten op dergelijke wijze dat deze werknemer bij tussenpozen of na bepaalde tijd zittend kan werken op een werkzitplaats.

De rusttijden of de zittende werktijden moeten ten minste een kwartier tijdens de eerste helft van de arbeidsdag en ten minste een kwartier tijdens de tweede helft van de arbeidsdag bereiken. Deze rusttijden of deze zittende werktijden moeten genomen worden ten vroegste na anderhalf uur en ten laatste na twee en een half uur prestaties.

Indien het werk zittend gedaan kan worden, stelt de werkgever een werkzitplaats ter beschikking.

Uiteraard moeten werkzitplaatsen en de rustzitplaatsen beantwoorden aan de comfort- en gezondheidseisen. De rustzitplaatsen zijn gemakkelijk bereikbaar, kunnen onmiddellijk gebruikt worden en mogen in geen geval een hindernis vormen voor de doorgang.

### **4.4. Informatie**

De werknemers moeten geïnformeerd worden over alle maatregelen die de werkgever neemt.

### **4.5. Inwerkingtreding**

Deze regeling is in werking getreden vanaf 5 juli 2004.

# **Programmawet 09.07.2004**

## **gepubliceerd:**

### **Beknopt overzicht Sociaal luik**

In het Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004 werd de Programmawet van 9 juli 2004 gepubliceerd. Het sociaal luik van deze Programmawet werd al besproken in de juli-editie van de EASYPAY NEWS (p. 32-39) op basis van de toen al door de regering definitief goedgekeurde ontwerptekst. Aangezien deze bepalingen geen wijzigingen meer ondergaan hebben, verwijzen wij u voor een integrale uiteenzetting naar voormeld hoofdstuk uit de EASYPAY NEWS van Juli 2004.

Ter herinnering volgt hieronder een summiere selectie van de belangrijkste tewerkstellingsgebonden maatregelen, met uitsluiting van items die elders in deze editie afzonderlijk besproken worden.

Verwijzing:

- Programmawet van 9 juli 2004, *B.S.*, 15 juli 2004, 55579-55637.

#### **1. Voltijds tijdskrediet: schorsing opzeggingstermijn bij opzegging door werkgever**

De opzeggingstermijn die door de werkgever wordt gegeven, wordt voortaan ook verlengd met de periode van voltijds tijdskrediet.

Inwerkingtreding:

Deze maatregel vindt toepassing op opzeggingen door de werkgever waarvan de datum van aanvang van de opzeggingstermijn zich situeert NA 25 juli 2004 (d.i. de 10<sup>de</sup> dag na de datum van

publicatie van de Programmawet in het Belgisch Staatsblad). Concreet impliceert dit het volgende:

Indien de opzeggingstermijn is gestart op 26 juli 2004, wordt de opzeggingstermijn verlengd met de periode van voltijds tijdskrediet (ook al dateerde de kennisgeving van de opzegging vóór 26 juli 2004).

#### **2. Moederschapsrust: wijzigingen**

U vindt de wijzigingen, van toepassingen op bevallingen vanaf 1 juli 2004, nog eens samengevat in volgend schema:

Vóór 1 juli 2004	Vanaf 1 juli 2004
<b>GEBOORTE VAN 1 KIND</b>	<b>GEBOORTE VAN 1 KIND</b>
<b>Prenatale rust :</b> Gaat in ten vroegste 7 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. - Facultatieve rust: eerste 6 weken - Verplichte rust : laatste week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.	<b>Prenatale rust :</b> Gaat in ten vroegste 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. - Facultatieve rust: eerste 5 weken - Verplichte rust : laatste week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.
<b>Postnatale rust :</b> - Verplichte rust: 8 weken vanaf de dag van de bevalling. - Facultatieve verlenging : Postnatale rust MAG verlengd worden met de periode van de niet-	<b>Postnatale rust :</b> - Verplichte rust: 9 weken vanaf de dag van de bevalling. - Facultatieve verlenging : Postnatale rust MAG verlengd worden met de periode van

opgenomen facultatieve prenatale rust (max. 6 weken) die kan worden overgedragen.	de niet-opgenomen facultatieve prenatale rust (max. 5 weken) die kan worden overgedragen.
<b>Totale maximale duur moederschapsrust: 15 weken</b>	<b>Totale maximale duur moederschapsrust: 15 weken</b>
<b>GEBOORTE VAN MEERLING</b>	<b>GEBOORTE VAN MEERLING</b>
<b>Prenatale rust:</b> De prenatale rust kan reeds 9 weken (ipv. 7 weken bij 1 kind) vóór de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan. - Facultatieve rust: eerste 8 weken - Verplichte rust : laatste week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.	<b>Prenatale rust:</b> De prenatale rust kan reeds 8 weken (ipv. 6 weken bij 1 kind) vóór de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan. - Facultatieve rust: eerste 7 weken - Verplichte rust : laatste week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.
<b>Postnatale rust:</b> - Verplichte rust: 8 weken vanaf de dag van de bevalling. - Facultatieve verlenging : Postnatale rust MAG verlengd worden met de periode van de niet-opgenomen facultatieve prenatale rust (max. 8 weken) die kan worden overgedragen.	<b>Postnatale rust:</b> - Verplichte rust: 9 weken vanaf de dag van de bevalling. - Facultatieve verlenging : Postnatale rust MAG verlengd worden met de periode van de niet-opgenomen facultatieve prenatale rust (max. 7 weken) die kan worden overgedragen. Daarenboven MAG de werkneemster de postnatale rust verlengen met nog eens 2 weken <b>extra</b> .
<b>Totale maximale duur moederschapsrust: 17 weken</b> (2 weken langer dan bij de geboorte van 1 kind)	<b>Totale maximale duur moederschapsrust: 19 weken</b> (4 weken langer dan bij de geboorte van 1 kind)
<b>HOSPITALISATIE VAN HET KIND</b>	<b>HOSPITALISATIE VAN HET KIND</b>
Indien het kind vanaf de geboorte ten minste 8 weken gehospitaliseerd was, kon de werkneemster het gedeelte van het <b>prenataal verlof</b> dat nog niet was opgenomen, <b>uitstellen</b> tot wanneer het kind naar huis kwam. Medisch getuigschrift vereist.	Indien het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte gehospitaliseerd blijft, kan de werkneemster de <b>postnatale rust verlengen</b> , met een duur gelijk aan de periode dat het kind na die eerste 7 dagen vanaf de geboorte gehospitaliseerd blijft. Deze verlenging duurt maximaal 24 weken. Medisch getuigschrift vereist.

### 3. Adoptieverlof: wijzigingen

U vindt de wijzigingen, van toepassing op elke inschrijving *vanaf 26 juli 2004* van het adoptiekind hieronder samengevat :

- Duur:

- maximum 6 weken, indien het adoptiekind jonger is dan 3 jaar bij aanvang van dit verlof,
- maximum 4 weken in de andere gevallen,
- duur verdubbeld bij adoptie van een mindervalide kind,
- einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

- Opname:

In een aaneengesloten periode (!) binnen 2 maanden volgend op de inschrijving van

het kind in de bevolkingsregisters of in het vreemdelingenregister.

- Bezoldiging:

Recht op een uitkering van de mutualiteit, waarvan het bedrag nog moet bepaald worden bij KB. Bij KB kan bepaald worden dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht behoudt op loon ten laste van de werkgever.

- Aanvraag:

Minstens 1 maand vóór de opname van het verlof bij zijn werkgever een schriftelijke aanvraag (aangetekende brief of afgifte van geschrift tegen ontvangstbewijs) indienen, met vermelding van de begin- en einddatum van het verlof en met in bijlage de nodige documenten ter staving van de adoptie.

- Ontslagbescherming:

Verbod voor de werkgever om een werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, te ontslaan tijdens een periode die ingaat 2 maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt 1 maand na het einde ervan, tenzij om redenen die niets te maken hebben met de opname van het adoptieverlof. Sanctie: bijzondere ontslagbeschermingsvergoeding gelijk aan 3 maanden loon.

#### **4. Startbanen : belangrijkste wijzigingen**

Alle tewerkstellingen van jongeren tot en met 31 december van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken worden vanaf 1 september 2004 nu ook in de startbaanreglementering *automatisch zonder enige formaliteit* als *startbaanovereenkomsten* beschouwd, d.w.z. tijdens die periode:

- *GEEN inschrijving meer vereist als werkzoekende vóór indiensttreding,*
- *GEEN startbaankaart meer vereist.*

Tijdens de periode van tewerkstelling tot en met 31 december van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken, moeten jongeren zich vóór hun indiensttreding *niet meer inschrijven als werkzoekende*, en hoeven zij *geen startbaankaart* aan te vragen.

Opgelet: Voor jongeren die reeds in dienst waren vóór 1 januari van het jaar waarin zij 19 jaar worden, en die na die datum verder in dienst blijven, moet de werkgever uiterlijk op 31 januari van voormeld jaar een *startbaankaart*

aanvragen. Zoniet, verliest die tewerkstelling de hoedanigheid van startbaanovereenkomst en gaat het recht op de RSZ-doelgroepvermindering jonge werknemers voor laaggeschoolden verloren.

Bij laattijdige aanvraag van de startbaankaart (d.w.z. na 31 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt), kan een laaggeschoolde pas opnieuw recht openen op de RSZ-doelgroepvermindering jonge werknemers vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal van de laattijdige aanvraag.

#### **5. PC 124 bouwbedrijf**

- Arbeidsduurgrenzen: versterkte flexibiliteit

De maximale *overschrijding van de arbeidsduurgrenzen* tijdens de zomerperiode (= periode van zomertijd) of een periode van intense activiteit (b.v. sterke toename van bestellingen) wordt vanaf dit jaar verhoogd van 64 uren per jaar tot *130 uren per jaar*, a rato van maximum 1 bijkomend uur per dag.

Voor deze bijkomende uren wordt ofwel een *loontoeslag van 20 % per bijkomend uur*, ofwel *onbetaalde inhaalrust* (1 dag per 8 meer gepresteerde uren op te nemen binnen de 6 maanden) toegekend naar keuze van de arbeider.

- Jaarlijkse responsabiliseringsbijdrage bij overmatig gebruik van tijdelijke economische werkloosheid

Voor het eerst vanaf 2005 (meer nieuws volgt).

# Sociaal nieuws

1. Nieuwe lijst Paritaire Comités
2. Indexering sociale uitkeringen vanaf 01.10.2004
3. Kilometervergoeding dienstgebruik eigen wagen
4. Loongrens betaald educatief verlof vanaf 1.09.2004
5. Nieuwe loongrenzen betaalde sportbeoefenaars
6. Syndicale premie: grensbedrag voor RSZ-vrijstelling
7. Beslag en overdracht: gedeeltelijk onvatbaarheid van bedragen op zichtrekening
8. Jaarlijkse vakantie: gelijkstelling van uitgebreid adoptieverlof
9. Canada Dry: RVA mag zich niet in de plaats stellen van werkgever en werknemer bij bepaling opzeggingstermijn
10. Dienstencheques: nieuw PC 322.01 – listing RVA – cheques voor kinderopvang aan huis in Vlaanderen
11. Werkloosheidsreglementering: Wijziging formulieren RVA
12. Wijzigingen arbeidsongevallensteekkaart
13. Aanvullende subsidies tewerkstelling culturele sector in Vlaanderen
14. PC 140.04 goederentransport : loon voor feestdagen
15. Gratis woon-werkverkeer per trein voor privé-sector vanaf 1 januari 2005

## 1. Nieuwe lijst Paritaire Comités

Verwijzing:

- Bericht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *B.S.*, 30 augustus 2004, 63721 – 63726.
- K.B. van 11 juli 2003, *B.S.*, 5 september 2003, 44968-44969.

In het staatsblad van 30 augustus 2004 is de nieuwe lijst van de paritaire comités van 15 april 2004 verschenen.

Hierbij overzicht van de nieuwe paritaire comités.

Par. com.	Omschrijving
322.01	voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren. (zie verder rubriek nr.10 Dienstencheques Update)
327.01	Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of

327.02	gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie
327.03	Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap

Tot slot worden volgende Paritaire Comités aan de lijst toegevoegd:

Par. com.	Omschrijving
330	Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten
331	Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
332	Paritair Comité voor de Franstalige, Duitstalige en bicommunautaire welzijns- en gezondheidssector en
333	Paritair Comité voor toeristische attracties.

De Paritaire comités 330, 331 en 332 zullen het Paritair Comité 305 voor de gezondheidsdiensten (subcomités 305.01, 305.02 en 305.03) vervangen. Deze laatste paritaire subcomités zullen worden opgeheven zodra de leden van de nieuwe paritaire comités werden benoemd. Zolang het K.B. omtrent de benoeming niet is verschenen, is de oude situatie nog van toepassing.

U vindt ook alle recente wijzigingen en bevoegdheidsomschrijvingen omtrent paritaire comités en CAO's op de website van de Federale

Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met name [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be). U vindt de nodige informatie door te klikken op "CAO's en paritaire comités", "Actieve paritaire comités en hun CAO's".

### EASYPAY

Indien u ressorteert onder dergelijk paritair comité, dient u dit aan te maken. Dit doet u als volgt :

#### Character based versie:

Beheer basisbestanden  
Paritaire comités  
Creeren

De opgevraagde velden dient u in te vullen, oa nummer & naam PC, max. aantal dagen (kwartaalbasis), ...

#### Web-versie:

Beheer basisbestanden  
Paritaire comités

Naast het veld 'Paritair comité' geeft u het gewenste PC in, en u drukt op <enter>. Vervolgens vult u de gevraagde gegevens in.

## **2. Indexering sociale uitkeringen vanaf 01.10.2004**

Verwijzing:

Bericht van de Federale Overheidsdienst Economie, B.S. 30 september 2004, 69814-69816.

### **2.1. Overschrijding spilindex**

Het rekenkundig gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van de laatste vier maanden (namelijk juni, juli, augustus en september 2004) bedraagt 113,94 punten.

De spilindex voor het openbaar ambt bedroeg 113,87 punten en is dus overschreden.

### **2.2. Gevolgen**

#### **2.2.1 Indexering sociale uitkeringen en bepaalde loonbedragen**

Vanaf de maand die volgt op de maand van overschrijding van de spilindex, worden de sociale uitkeringen en een aantal loonbedragen met **2%** geïndexeerd.

**Vanaf 1 oktober 2004** worden meer bepaald volgende sociale uitkeringen en loon(grens)bedragen geïndexeerd:

- gezinsbijslag
- werkloosheidsuitkering
- uitkering RVA bij tijdskrediet
- uitkering RVA bij brugpensioen
- pensioenuitkeringen
- ziekte- en invaliditeitsuitkeringen
- jeugdvakantie-uitkeringen
- gemiddeld gewaarborgd minimummaandinkomen (GGMMI)
- loongrenzen brugpensioen
- loontoeslag nachtprestaties (CAO nr. 49)
- aanvullende vergoeding werkloosheid voor oudere werknemers na nachtprestaties (CAO nr. 46)
- begrensde loon voor vergoeding collectief ontslag
- sluitingsvergoeding

Voor *betaalde sportbeoefenaars* wordt voor de *berekening van de RSZ-bijdragen* het loon op *forfaitaire basis*

vastgesteld. Deze forfaitaire berekeningsbasis hangt af van het GGMI en wordt bijgevolg in dezelfde mate verhoogd vanaf 1 oktober 2004 (4<sup>de</sup> kwartaal).

Deze geïndexeerde **bedragen** worden gepubliceerd op de website van de EASYPAY [www.easypay.be](http://www.easypay.be) onder de rubriek **EASYDOC**.

### 2.2.2 Indexering lonen en wedden overheidspersoneel

Het overschrijden van de spilindex heeft ook voor gevolg dat de lonen en wedden van het overheidspersoneel zullen worden geïndexeerd met **2 %**.

Deze verhoging gaat in **vanaf 1 november 2004** (d.i. de 2<sup>de</sup> maand die volgt op de maand van overschrijding van de spilindex).

## EASYPAY

Indien u beschikt over de optie 'Barema's overheid' dient u het volgende uit te voeren :

### Character based versie :

Updating bestanden  
Index barema's  
Creëren  
Periode : **112004**  
Index : **1,3459**

### Web-versie:

Updating bestanden  
Index barema's  
Periode : **112004**  
Index : **1,3459**  
<Verwerken>

## 3. Maximale vergoeding dienstgebruik eigen wagen voorlopig toch niet geïndexeerd

De maximale forfaitaire kilometervergoeding die aan werknemers voor het gebruik van hun eigen wagen in dienstverband lastenvrij toegekend kan worden, blijft sinds 1 juli 2004 ongewijzigd, namelijk 0,2754 euro per kilometer.

Niettegenstaande het kabinet van de federale Minister van Begroting eerder had meegedeeld dat vanaf 01.07.2004 de forfaitaire kilometervergoeding

voor het gebruik van de eigen wagen om dienstredenen tot 0,2795 euro per km zouden worden verhoogd, wordt door dat kabinet nu gesteld dat

voorlopig het oude maximumbedrag van **0,2754 euro per km** toch verder moet toegepast worden.

#### **4. Betaald educatief verlof: Indexering algemene loongrens**

Naar jaarlijkse gewoonte wordt de algemene loongrens in het kader van betaald educatief verlof vanaf 1 september geïndexeerd.

Verwijzing :

- Bericht FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *B.S*, 2 augustus 2004, 58642.

- Algemene loongrens:

01.09.2004) werd vastgelegd op **2.000 euro per maand** (voorheen 1.960 euro per maand).

Een werknemer die betaald educatief verlof opneemt, behoudt zijn recht op loon. Het loon voor deze uren afwezigheid wordt echter begrensd. Het loonplafond voor het nieuwe schooljaar 2004-2005 (dus vanaf

#### **EASYPAY**

Dit bedrag is terug te vinden onder :

Character based versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten – scherm-1

Veld 'Educatief verlof' : 2000,00 (voorheen 1960,00)

Web-versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-constanten – scherm <Plafonds/percentages>

Veld 'Educatief verlof' : 2000,00 (voorheen 1960,00)

- Bijzondere loongrens:

Voor 2 bijzondere categorieën, namelijk van werknemers die een beroepsopleiding volgen, blijft de sinds 01.09.2003 ingevoerde loongrens van 2.500 euro per maand onveranderd van toepassing. Deze verhoogde loongrens is enkel van toepassing op werknemers van

minstens 45 jaar en op werknemers die betrokken zijn bij een bedrijfssluiting waar een sociaal plan voorziet in betaald educatief verlof.

Afhankelijk van de toepasselijke wekelijkse arbeidsregeling wordt het begrensd maandloon naar volgende begrensde uurlonen omgerekend:

Arbeidsregeling	Begrensd uurloon maandloongrens 2.000 EUR (vanaf 01.09.04 t.e.m. 31.08.05 )	Begrensd uurloon maandloongrens 2.500 EUR
40 u	11,5385 EUR	14,4231 EUR
39 u	11,8343 EUR	14,7929 EUR
38 u	12,1457 EUR	15,1822 EUR
37,5 u	12,3077 EUR	15,3846 EUR
37 u	12,4740 EUR	15,5925 EUR
36 u	12,8205 EUR	16,0256 EUR
35 u	13,1868 EUR	16,4835 EUR

Voor een deeltijdse werknemer die recht heeft op betaald educatief verlof, wordt voor de berekening van het loon

voor de uren educatief verlof voormelde loongrens herleid in functie van zijn tewerkstellingsbreuk.

## 5. Nieuwe loongrenzen betaalde sportbeoefenaars

Het minimumloon voor de toepassing van het statuut van betaalde sportbeoefenaar en de grensbedragen voor bepaling van de verbrekingsvergoeding werden verhoogd.

Verwijzing:

- KB van 5 juli 2004, *B.S. 3 augustus 2004*, 58673 - 58674
- KB van 13 juli 2004, *B.S. 3 augustus 2004*, 58677 - 58678

### 5.1. Statuut betaalde sportbeoefenaar : minimumloon

Om onder het statuut betaalde sportbeoefenaar te vallen, dient een sportbeoefenaar een minimumloon op jaarbasis te realiseren. Voor de periode vanaf 1 juli 2004 tot 30 juni 2005 wordt dit minimumloon vastgelegd op 7.704 euro.

Inwerkingtreding:  
Vanaf 1 juli 2004.

### 5.2. Verbrekingsvergoeding betaalde sportbeoefenaars : grensbedragen

Indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van een betaalde sportbeoefenaar wordt beëindigd zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijke voorziene vormen, dient

de partij die de overeenkomst verbreekt, een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst, overeenstemmend met een termijn van :

Jaarlijks loon EUR	Verbrekingsvergoeding	
	Verbreking tijdens eerste 2 jaar	Verbreking vanaf 3 <sup>de</sup> jaar
< 15.106,00	4 ½ mnd.	3 mnd.
> 15.106,00 - ≤ 24.631,52	6 mnd.	3 mnd.
> 24.631,52 - < 32.842,03	6 mnd.	
> 32.842,03 - < 98.526,10	12 mnd.	
> 98.526,10	18 mnd.	

Inwerkingtreding :  
Vanaf 1 augustus 2004.

## 6. Syndicale premie : grensbedrag voor RSZ-vrijstelling

Het grensbedrag voor RSZ-vrijstelling bij toekenning van een syndicale premie werd voor 2004 vastgelegd op 128,00 euro per jaar.

Verwijzing:

- M.B. 1 juni 2004, *B.S.* 10 juni 2004, p. 43761.

### 6.1. Syndicale premie

Een syndicale premie wordt jaarlijks toegekend door de vakbonden aan de gesyndiceerde werknemers in de meeste sectoren (zowel privé als openbaar) om hen te belonen voor hun actie en om hun financiële bijdrage te compenseren. Over het bedrag van deze premie wordt per sector of per onderneming onderhandeld.

### 6.2. RSZ-vrijstelling : grensbedrag syndicale premie

De syndicale premie is vanaf 1 januari 2004 vrijgesteld van RSZ-bijdragen ten belope van maximum 128,00 euro (vroeger: 123,95 euro).

### 6.3. Inwerkingtreding

Deze regeling geldt retroactief vanaf 1 januari 2004.

## 7. Gedeeltelijke onvatbaarheid voor beslag en overdracht van bedragen op zichtrekening

Uiterlijk tegen 1 juli 2005 zullen loonbedragen die al gecrediteerd zijn op een zichtrekening van de werknemer, ook gedeeltelijk onvatbaar zijn voor beslag of overdracht, mocht de schuldeiser van de werknemer bij diens bank beslag willen leggen of een overdracht van schuldvordering willen uitvoeren. Om dit mogelijk te maken zal de werkgever opdrachten tot betaling van loon van een bijzondere code moeten voorzien.

Verwijzing:

- Wet van 14 juni 2004, *B.S.*, 2 juli 2004, 53749-53751

- Art. 1409-1411 Gerechtelijk Wetboek.

- *Principe:*

Werkgevers zullen bij elke betalingsopdracht aan *hun* bank een bijzondere code moeten meedelen voor bedragen die zij aan hun werknemers betalen en die enkel gedeeltelijk vatbaar zijn voor beslag of overdracht.

Deze bijzondere code moet toelaten om bij beslag op de bankrekening van

de werknemer die bedragen, eens vermengd op de zichtrekening van de werknemer, nog te identificeren en op die manier de gedeeltelijke onvatbaarheid voor beslag of overdracht van die bedragen mogelijk te maken.

Deze gedeeltelijke beslagimmunitet wordt berekend volgens dezelfde inkomstengrenzen als bij een loonbeslag of een loonoverdracht die

door een schuldeiser van de werknemer wordt uitgevoerd bij de werkgever zelf.

De code zal vermeld worden op het rekeninguittreksel van de zichtrekening van de werknemer.

Welke code dit zal zijn en wat daarvoor de modaliteiten zullen zijn, is nog niet bekend. *Dit moet nog door een afzonderlijk KB bepaald worden.*

- Bedoelde wijzen van betaling:

Voormelde bijzondere code zal meegedeeld moeten worden voor *overschrijvingen (girale betaling)* op een zichtrekening van de werknemer geopend bij een kredietinstelling.

Voormelde bijzondere code zal NIET moeten meegedeeld worden voor *stortingen in contanten* op de zichtrekening van de werknemer. Het gaat hier b.v. om stortingen aan het loket van de bank door de werkgever of betalingen via circulaire cheque. Niettemin kan voor stortingen in contanten bij KB bepaald worden volgens welke modaliteiten eventueel toch een bijzondere code meegedeeld zal worden.

- Bedoelde bedragen

Werkgevers zullen voormelde code moeten meedelen aan hun bank voor *'alle bedragen uitgekeerd ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, een leerovereenkomst of een overeenkomst van tewerkstelling onder gezag en tegen loon buiten een arbeidsovereenkomst'*.

In principe betreft het zowat ALLE bedragen (lonen, premies en vergoedingen) die een werkgever aan

zijn werknemers kan toekennen, BEHALVE bedragen die strikt genomen niet verschuldigd zijn wegens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, nl.:

- aanvullingen van de werkgever bij wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen (volgens bepaalde doctrine),
- morele schadevergoedingen (volgens bepaalde doctrine),
- private leningen door een werkgever toegestaan aan een werknemer.

- Sancties:

De werkgever die nalaat een bijzondere code toe te kennen of die niet meedeelt aan zijn kredietinstelling, kan een geldboete oplopen van 200 euro tot 5.000 euro.

Een werkgever die eventueel *bedrieglijk* een code zou toekennen aan inkomsten die niet van de gedeeltelijke beslagbaarheid genieten, kan eenzelfde geldboete oplopen. Bovendien kan de werkgever in dat geval dan door de beslagrechter geheel of gedeeltelijk medeschuldenaar worden verklaard van de oorzaken en de kosten van het beslag of de overdracht, onverminderd de mogelijkheid om bijkomend een schadevergoeding aan de schuldeiser te moeten betalen.

- Inwerkingtreding:

Deze nieuwe maatregel zal pas in werking treden op een nog bij KB te bepalen datum, maar in elk geval *uiterlijk op 1 juli 2005*. Wij komen hier dan op terug.

## **8. Jaarlijkse vakantie: gelijkstelling van uitgebreid adoptieverlof**

Verwijzing:

- Artikel 292-299 Programmawet van 9 juli 2004, *B.S.*, 15 juli 2004, 55629-55631

De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie heeft laten weten dat het nieuwe uitgebreide adoptieverlof zal worden gelijkgesteld voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantiedagen voor arbeiders.

De reglementering moet in die zin nog worden aangepast.

De Federale Overheidsdienst voor Sociale Zaken bevestigt dat voor bedienden dit op dezelfde manier zal worden gelijkgesteld.

## **9. Canada Dry: RVA mag zich niet in de plaats stellen van werkgever en werknemer bij bepaling opzeggingstermijn**

Volgens een vrij recent arrest van het Hof van Cassatie mag in geval van ontslag van een hogere bediende de RVA zich niet in de plaats stellen van werkgever en werknemer om de duur van de opzeggingstermijn te bepalen.

Verwijzing:

- Hof van Cassatie, arrest van 24 mei 2004.

Indien een hogere bediende (d.w.z. met een bruto-jaarloon hoger dan 26.418 euro in 2004) wordt ontslagen, wordt volgens de wet de opzeggingstermijn vastgesteld, hetzij door een overeenkomst tussen de werkgever en de bediende ten vroegste gesloten op het ogenblik waarop de opzegging werd gegeven, hetzij door de arbeidsrechtbank.

In de praktijk komt het voor dat werkgever en bediende de minimale wettelijke opzeggingstermijn overeenkomen, hoewel b.v. toepassing van de formule Claeys een hogere opzeggingstermijn oplevert.

Niet zelden krijgt de bediende ter compensatie van zijn werkgever maandelijks tot een bepaalde overeengekomen leeftijd een (van RSZ-bijdragen vrijgestelde) aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkeringen van de RVA.

Dergelijke aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt door de werkgever soms toegekend bij ontslag van oudere werknemers die (nog) niet de voorwaarden voor brugpensioen vervullen (zogenaamde Canada Dry-regeling).

In dergelijke gevallen verzet de RVA zich vaak tegen de overeengekomen wettelijke minimale opzeggingstermijn (vermeld op de C4) en sluit zij de ontslagen werknemer uit van het recht op werkloosheidsuitkeringen gedurende een periode die gelijk is aan het aantal maanden dat het resultaat van de formule Claeys (b.v. 25 maanden) de wettelijke minimale opzeggingstermijn (b.v. 18 maanden bij een anciënniteit van 27 jaar) overtreft. Volgens de RVA is de werkloos geworden werknemer dan immers tijdens die periode (in het voorbeeld: 7 maanden) vrijwillig zonder loon.

Het Hof van Cassatie besliste hieromtrent dat in zoverre de

overeenkomst tussen werkgever en werknemer minstens de minimale wettelijke opzeggingstermijn naleeft, dit akkoord ook door de RVA moet gerespecteerd worden. Anders gezegd:

De RVA heeft niet het recht om zich in de plaats van werkgever en werknemer te stellen en te oordelen dat de duur van de opzeggingstermijn onvoldoende is.

## 10. Dienstencheques : update

Hieronder vindt u bij wijze van update de recentste wijzigingen van het stelsel van de dienstencheques. Hoe dienstencheque-werknemers op de RSZ-aangifte moeten aangeduid worden, wordt toegelicht in het eerste hoofdstuk over de DmfA (onder nr. 2.6). Voor een meer globale bespreking van het dienstenchequesysteem verwijzen wij naar de bijdrage daarover in de EASYPAY NEWS-editie van april 2004.

Verwijzing:

- Art. 270-274 Programmawet van 9 juli 2004, *B.S.*, 15 juli 2004, 55625
- KB van 14 juli 2004, *B.S.*, 22 juli 2004, 56889
- Brief van 28 mei 2004 van de Minister van Werk
- Vlaams Decreet van 7 mei 2004 houdende de toekenning van dienstencheques voor kinderopvang *B.S.*, 18 augustus 2004, 62036-62038
- Easypay NEWS Januari 2004, 38-39
- Easypay NEWS April 2004, 25-30
- Easypay NEWS Juli 2004, 27-31.

### 10.1. Oprichting PC 322.01

Het Paritair Subcomité 322.01 voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, werd ondertussen officieel opgericht. De bevoegdheid van dit PC 322.01 en de afbakening ervan ten aanzien van andere Paritaire Comités die bevoegd kunnen zijn voor werkgevers die zich inlaten met een dienstencheque-

activiteit, vindt u weergegeven in onderstaand overzicht.

In het nieuwe PC 322.01 werden tot op heden nog geen CAO's gesloten. Voorlopig gelden bepaalde loonschalen die gebaseerd zijn op barema's van het PC nr. 318 voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp.

Bevoegd Paritair Comité voor dienstencheque -ondernemingen			
Nieuwe onderneming met enkel activiteiten dienstencheques of Bestaande onderneming met "sui-generis"-afdeling dienstencheques			
Eén hoofdactiviteit in het kader van dienstencheques		Gemengde activiteiten met dienstencheques	
Hoofdactiviteit		Gemengd	In afzonderlijke afdelingen
Schoonmaken /ramen wassen	PC 121	PC 322.01	PC 121
Wassen, strijken, naaien	PC 110		PC 110
Maaltijden bereiden	PC 302		PC 302
Mindermobielencentrale	PC 140		PC 140
Boodschappen	PC 322.01		PC 322.01
Uitzendkantoor		steeds PC 322.01	

## 10.2. Overheidstegemoetkoming per dienstencheque

Sinds 20 juli 2004 wordt de tussenkomst van de federale overheid per cheque vastgesteld op 14,80 euro, terwijl de eigen bijdrage van de particuliere gebruiker gelijk blijft (6,20 euro). De dienstencheque heeft dus een zichtwaarde van 21 euro (= aan de werkgever door het uitgiftebedrijf Accor terug te betalen bedrag).

## 10.3. Listing voor de RVA

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen in het kader van het dienstenchequestelsel, ongeacht het Paritair Comité waaronder zij vallen, zullen aan de RVA per kwartaal uiterlijk tegen de laatste dag van de maand volgend op dat kwartaal een aantal gegevens moeten meedelen over de werknemers die zij tewerkstellen met een arbeids-overeenkomst-dienstencheques.

Het betreft inzonderheid volgende gegevens, inzoverre de RVA deze gegevens die niet via de DmfA kan bekomen:

- tijdens dat kwartaal *afgesloten* arbeidsovereenkomsten-dienstencheques opgesplitst volgens hun soort (onbepaalde duur of andere - categorie A of B),
- tijdens dat kwartaal *lopende* arbeidsovereenkomsten-dienstencheques opgesplitst volgens hun soort (onbepaalde duur of andere - categorie A of B),
- het aantal gepresteerde uren in dat kwartaal gedekt door arbeids-overeenkomsten-dienstencheques.

De RVA moet het model en de wijze van kennisgeving nog vaststellen. Zolang dit model niet beschikbaar is, rust er op de dienstencheque-werkgevers geen verplichting.

## 10.4. Dienstencheques voor kinderopvang aan huis in Vlaanderen

Specifiek in *Vlaanderen*, en *volgens eigen modaliteiten*, wordt het stelsel dienstencheques uitgebreid voor *kinderopvang aan huis*.

Particulieren zullen voor kinderopvang bij hen thuis een beroep kunnen doen op een werknemer gestuurd door een erkende organisatie, aan wie zij met dienstencheques zullen kunnen betalen.

Deze dienstencheques zullen door de particuliere gebruikers aangekocht kunnen worden bij een hiervoor nog aan te wijzen uitgiftebedrijf. Per gepresteerd arbeidsuur overhandigt de gebruiker een dienstencheque aan de door Kind en Gezin erkende onderneming, die de waarde van deze cheques en een aanvullend bedrag dat wordt gefinancierd door de Vlaamse Regering, kan verzilveren bij het uitgiftebedrijf.

- In aanmerking komende werkgevers:

Drie categorieën van ondernemingen komen in aanmerking:

- 1) door Kind en Gezin erkende crèches of initiatieven voor buitenschoolse opvang,
- 2) diensten voor gezinszorg erkend door de Vlaamse Gemeenschap,
- 3) rechtspersonen van wie de activiteit of het doel geheel of gedeeltelijk bestaat uit het instaan voor kinderopvang (enkel voorlopige erkenning mogelijk voor 2 jaar en geografisch beperkt tot één provincie en één grootstedelijk gebied).

Elke onderneming moet erkend zijn door Kind en Gezin. Om deze erkenning te bekomen moet de onderneming volgende voorwaarden vervullen:

- 1) controleren en attesteren of de woning van de gebruiker voldoende veilig en hygiënisch is,
- 2) erop toezien dat een werknemer nooit meer dan 5 kinderen tegelijk opvangt,
- 3) schriftelijke afspraken met de gebruiker (o.m. met betrekking tot het aantal kinderen, hun identiteit, de opvangmomenten en de opvangduur enz.),
- 4) schriftelijke afspraken maken met de werknemer (minstens over de omgang met de kinderen, de omgang met de gebruiker, desgevallend de omgang met

derden, desgevallend de huishoudelijke taken),

- 5) beschikken over een attest van goed zedelijk gedrag op naam van hun kinderopvang verrichtende werknemer,
- 6) beschikken over een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en over een rechtsbijstandsverzekering,
- 7) selectie van werknemers verrichten op basis van een functiebeschrijving en vorming en bijscholing voorzien.

- In aanmerking komende werknemers:

De werknemer moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- bij indiensttreding niet-werkende werkzoekende zijn,
- vóór de indienstneming een opleiding kinderopvang hebben gevolgd die erkend is door Kind en Gezin;
- tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst dienstencheques.

- Andere voorwaarden:

Onder meer de vorm en de nominale waarde van een dienstencheque, de Vlaamse overheidstegemoetkoming en de aanvraagprocedure moeten nog door een uitvoeringsbesluit van de Vlaamse Regering bepaald worden.

- Inwerkingtreding: nog te bepalen bij Besluit van de Vlaamse Regering (dus nog niet operationeel).

**EASYPAY**

Van zodra de RVA het model ter beschikking heeft, zal de nodige software worden voorzien, zodat deze lijst kan worden afgedrukt.

We houden u op de hoogte.

# 11. Werkloosheidsreglementering : Wijziging formulieren RVA

In het kader van de beoogde administratieve vereenvoudiging werden enkele formulieren aangepast en vernieuwd. Het betreft voornamelijk de formulieren inzake werkloosheidsreglementering waarbij uitkeringsaanvragen moeten worden ingediend.

Verwijzing:

- M.B. 22 juni 2004 , B.S. 17 augustus 2004, p. 61906 – 61907.

## 11.1. Algemeen

In het kader van de administratieve vereenvoudiging en de invoering van de elektronische aangifte van sociale risico's ( ASR) werden een aantal documenten aangepast en vernieuwd.

Deze gewijzigde formulieren worden hieronder kort besproken:

### A. Formulier C131 A

Dit document wordt gesplitst in :

- 1.Document C 131 A-Werknemer "werkloosheidsbewijs voor inactiviteitsuren"
- 2.Formulier C 131 A-Werkgever "werkloosheidsbewijs voor inactiviteitsuren".

- *Doel*

Aanvragen en meedelen van de gegevens van het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en eventueel de inkomensgarantie-uitkering door de deeltijdse werknemer .

- *Procedure*

De werknemer dient Deel A van het formulier C 131 A Werknemer in te vullen indien de werknemer een inkomensgarantie – uitkering wenst te ontvangen; Deel B indien deze enkel het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten wil verkrijgen.

Het formulier C131 A Werknemer en de C 131 A Werkgever moeten binnen een termijn van 2 maanden vanaf de dag volgend op het begin van de deeltijdse

tewerkstelling op het werkloosheidsbureau toekomen.

- *Elektronisch*

Wanneer de werkgever geen gebruik maakt van het formulier C 131 A Werkgever maar de gegevens elektronisch doorstuurt, dan moet de werknemer enkel het formulier C 131 A Werknemer indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

### B. Formulier C.3.2.

Dit document wordt gesplitst in :

- 1.Document C3.2.-Werknemer "aanvraag om uitkeringen tijdelijke werkloosheid"
- 2.Formulier C.3.2 – Werkgever "bewijs van tijdelijke werkloosheid ".

- *Doel*

- Aanvraag uitkeringen tijdelijke werkloosheid (jaarlijks en bij staking of lock-out )
- Bewijs van tijdelijke werkloosheid

- *Procedure*

1. Maandelijks aflevering van een controleformulier

In geval van tijdelijke werkloosheid levert de werkgever een controleformulier tijdelijke werkloosheid C 3.2 A af aan de tijdelijk werkloos gestelde werknemer.

De werkgever moet dit document overhandigen uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag van elke maand. In geval van staking of lock-out levert hij dit

formulier slechts af op verzoek van de werknemer.

2. Aflevering van een betaalformulier op het einde van elke maand

Na het verstrijken van de maand levert de werkgever een bewijs van de uren tijdelijke werkloosheid af aan de werknemer, i.e. het formulier C 3.2 Werkgever.

De werkgever vult op de voorzijde van het formulier de rubrieken 1, 2 en 4 in en vermeldt in rubriek 5 in het rooster het aantal uren dat de werknemer tijdelijk werkloos is geweest.

Op het einde van de maand dient de werknemer het formulier C 3.2 Werkgever, samen met zijn controlekaart C 3.2 A in bij zijn uitbetalingsinstelling. Aan de hand van deze documenten worden de uitkeringen berekend waarop de werknemer recht heeft.

3. Aflevering van formulieren voor de indiening van een uitkeringsaanvraag

De werknemer moet een uitkeringsaanvraag indienen :

- éénmaal bij het begin van de eerste periode van tijdelijke werkloosheid in het referentiejaar dat loopt van 1 oktober tot 30 september van het daaropvolgende jaar;
- bij elke wijziging van de contractuele arbeidsduur, ook ten gevolge van tijdskrediet of loopbaanonderbreking;
- bij elke tijdelijke werkloosheid die het gevolg is van staking of lock-out.

In voormelde situaties dient de werknemer het formulier C 3.2 Werknemer, samen met een bijkomend exemplaar C 3.2 Werkgever af bij zijn uitbetalingsinstelling. In deze situaties worden bijgevolg twee exemplaren C 3.2. Werkgever overgemaakt, m.n. één als uitkeringsaanvraag en één als bewijs uren tijdelijke werkloosheid ( cfr. supra ). De werkgever vult op dit tweede exemplaar enkel de rubrieken 1, 2 en 5 in.

- Elektronisch

Wanneer de werkgever geen gebruik maakt van het formulier C 3.2 Werkgever,

maar de gegevens elektronisch doorstuurt, dan moet de werknemer enkel het formulier C 3.2 Werknemer indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

C. Formulier C 103 -Jeugdvakantie

Dit document wordt gesplitst in :

**1.Document C 103 Jeugdvakantie - werknemer “aanvraag om jeugd-vakantie -uitkeringen”**

**2.Formulier C 103 Jeugdvakantie - werkgever “Bewijs van jeugd-vakantie: aanvraag-en betaalformulier”.**

- Doel

De jonge werknemers toelaten jeugd-vakantie-uitkeringen aan te vragen.

- Procedure

Na de eerste maand met jeugdvakantie dient de jongere drie formulieren in : de C 103 Jeugdvakantie Werknemer, dat hij zelf invult, en de C 103 Jeugdvakantie Werkgever, in te vullen door zijn werkgever, in tweevoud.

Na een tweede en volgende kalendermaand met jeugdvakantie moet de jongere enkel nog de C 103 Jeugdvakantie Werkgever indienen. De jongere dient de formulieren naar keuze in bij een van de uitbetalingsinstellingen of bij de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen.

Deze documenten kunnen worden ingediend ten vroegste in de maand april van het jaar waarin vakantie wordt genomen en ten laatste in februari van het daaropvolgende jaar.

- Elektronisch

Wanneer de werkgever geen gebruik maakt van het formulier C 103 Jeugdvakantie-werkgever, maar de gegevens elektronisch doorstuurt, dan moet de werknemer enkel het formulier C 103 Jeugdvakantie-werknemer indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

#### D. Formulier C 103

Het huidig M.B. bepaalt dat het dubbel van het werkloosheidsbewijs wordt afgeschaft in geval van sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie C 103. Deze afschaffing is logisch aangezien het formulier C 103 sinds 1 januari 2004 is afgeschaft en geïntegreerd in het werkloosheidsbewijs van tijdelijke werkloosheid C.3.2 – Werkgever.

#### EASYPAY

Deze documenten kunt u afdrucken via :

##### Character based versie :

Speciale programma's  
Beheer documenten C3.2. – C131 – C4 – C103

Hierna krijgt u een menu met de verschillende formulieren.

##### Web-versie :

Documenten

Creatie documenten : Hierna krijgt u een overzicht van de verschillende documenten die u kunt opmaken.

Drukken documenten : via dit punt kunt u de documenten drukken.

#### **11.3. Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt retroactief in werking op 1 januari 2004.

Wat betreft de formulieren C.3.2 en C 103 werd in de praktijk wel nog toegelaten dat de vroegere formulieren werden gebruikt tot eind september 2004. Alle huidige formulieren zijn te consulteren op de website van de RVA ( [www.rva.fgov.be](http://www.rva.fgov.be) ).

## 12. Wijzigingen arbeidsongevallensteekkaart

De voorschriften inzake het bijhouden van een arbeidsongevallensteekkaart naar aanleiding van een ongeval werden versoepeld door het KB van 8 juli 2004. Ook inhoudelijk werden er enkele wijzigingen aangebracht.

Verwijzing:

- K.B. 8 juli 2004 houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het opmaken van de arbeidsongevallensteekkaart, *B.S.* 18 augustus 2004, p. 62152 – 62161.

### 12.1. Nieuwe regeling vanaf 1 januari 2005

Tot 31 december 2004 dient elke werkgever voor elk arbeidsongeval dat ten minste één dag arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt een arbeidsongevallensteekkaart op te stellen. Met ingang van 1 januari 2005 moet enkel een arbeidsongevallensteekkaart worden ingediend voor ongevallen die ten minste 4 arbeidsongeschiktheidsdagen hebben veroorzaakt.

Voor de berekening van het aantal dagen arbeidsongeschiktheid wordt de dag van het ongeval zelf niet meegerekend. De termijn begint bijgevolg pas te lopen de dag na het ongeval. Hierbij worden alle zaterdagen, zon- en feestdagen meegeteld.

### 12.2. Inhoud arbeidsongevallensteekkaart

Een dergelijke arbeidsongevallensteekkaart bevat uiterst gedetailleerde informatie omtrent de steekkaart zelf, de werkgever en het slachtoffer, het ongeval en de opgelopen verwondingen (cfr. Bijlage IV van het KB van

27 maart 1998 over de Interne Dienst voor Bescherming op het Werk ).

De verwondingen worden gekwalificeerd aan de hand van een aantal tabellen. Tabel A (de afwijkende gebeurtenis) en tabel B (over het bij de afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp) werden onder fel gewijzigde vorm opgenomen in het nieuwe KB van 8 juli 2004. In het model van arbeidsongevallenaangifte worden hierdoor de rubrieken “materiële oorzaken” en “vorm van het ongeval” vervangen door respectievelijk “de afwijkende gebeurtenis” en “bij afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp”.

### 12.3. Alternatief : kopie arbeidsongevallenaangifte

Als alternatief voor de arbeidsongevallensteekkaart kan de werkgever er voor opteren een kopie van de volledig ingevulde arbeidsongevallenaangifte te bewaren op voorwaarde dat de inlichtingen betreffende het ongeval worden opgesteld door de preventieadviseur.

### 12.4. Inwerkingtreding

Deze nieuwe regeling treedt in werking vanaf 1 januari 2005.

## 13. Aanvullende subsidies tewerkstelling culturele sector in Vlaanderen

Naast de regularisatie van de DAC-contracten naar gewone arbeidsovereenkomsten, voorziet een nieuw Vlaams Decreet in een aanvullende subsidie voor tewerkstelling in de culturele sector en welzijnssector.

Verwijzing:

- Decreet van 7 mei 2004 houdende aanvullende subsidies voor tewerkstelling in de culturele sector, *B.S.*, 25 augustus 2004, 63031 – 63033.

### 13.1. Inleiding

Dit Decreet kadert in de maatregelen van de Vlaamse overheid om tijdelijke tewerkstelling (b.v. Derde Arbeids-circuit) ook in de sectoren Welzijn en Cultuur zoveel mogelijk te vervangen door reguliere tewerkstelling.

### 13.2. Regularisatie van de lopende DAC-projecten

Sinds 1 januari 2002 werden de subsidies voor de DAC-projecten in fasen omgezet in reguliere personeels-subsidies. Daar waar vroeger de loonkost van de DAC'ers werd gedragen door de VDAB, gebeurt dit nu door de organisatie die de DAC'er tewerkstelt. Deze organisatie wordt volwaardig werkgever en de DAC'er wordt een gewone werknemer.

Deze organisaties, die vanaf nu de volledige loonkost dragen, ontvangen hiervoor subsidies van de Vlaamse Gemeenschap.

### 13.3. Toewijzing aanvullende subsidie voor tewerkstelling

Het Decreet voorziet tevens in een aanvullende subsidie. Deze subsidies worden verdeeld over volgende sectoren:

- lokaal cultuurbeleid;
- gemeentelijk jeugdwerkbeleid;
- sociaal-cultureel volwassenenwerk;
- landelijk jeugdwerk;

- musea.

De erkende of gesubsidieerde organisaties binnen deze sectoren kunnen de aanvullende personeelssubsidies ontvangen voor tewerkstelling van personeelsleden binnen de eigen organisatie.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels met betrekking tot de verdeling van de middelen.

### 13.4. Specifieke bepalingen voor gemeentebesturen

Er zijn een aantal specifieke bepalingen voorzien voor de gemeentebesturen voor de aanvullende tewerkstelling voor gemeentelijk jeugdwerkbeleid en cultuurbeleid. Deze tewerkstelling moet gerealiseerd worden bij een vzw. De minister kan echter uitzonderingen op deze verplichting toestaan.

De gemeentebesturen geven aan bij welke organisatie deze tewerkstelling wordt ingezet en waarvoor deze tewerkstelling wordt ingezet. Dit wordt aangegeven in hun gemeentelijk jeugdwerkbeleidsplan of cultuurbeleidsplan of, bij ontstentenis van de 2 voorgaande plannen, in een specifieke verantwoordingsnota.

### 13.5. Overgangsbepaling

De Vlaamse Regering moet de datum van inwerkingtreding van dit Decreet nog bepalen.

De eerste verdeling van de middelen kan pas plaatsvinden naar aanleiding van de eerstvolgende beleidsplannen, en op zijn vroegst in 2007.

## 14. PC 140.04 goederentransport : Loon voor feestdagen

Naar aanleiding van de vernietiging van het KB van 7 oktober 1996 dat het loon voor elke feestdag, vervangingsdag of inhaalrustdag voor het rijdend personeel bepaalde, werd na overleg door de sociale partners een nieuwe berekeningswijze uitgewerkt. Recent werd hierover een akkoord bereikt.

Verwijzing:

-Voorstel KB, zitting 26 april 2004 PC voor het vervoer ( niet gepubliceerd ).

### 14.1. Vroegere situatie

Het K.B. van 7 oktober 1996 dat het loon voor elke feestdag, vervangingsdag of inhaalrustdag voor het rijdend personeel bepaalde, werd op 19 mei 2004 nietig verklaard door de Raad van State. Dit vernietigd KB voorzag voor het rijdend personeel dat een arbeider voor de feestdagen recht had op het normale uurloon x 8, verhoogd met het loon van 2 overbruggingsuren.

### 14.2. Nieuwe berekeningswijze in het vooruitzicht

Zowel voor rijdend als het niet-rijdend personeel werd deze nieuwe berekeningswijze nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De nieuwe berekeningswijze kan als volgt worden voorgesteld :

1. Het gemiddeld dagloon wordt bekomen door alle aan RSZ onderworpen bedragen van de laatste 6 maanden, met uitzondering van het gelijkgestelde loon te delen door het aantal bruto bezoldigde dagen, met uitzondering van de gelijkgestelde dagen.

2. Dit gemiddeld dagloon wordt vermenigvuldigd met het aantal gewerkte dagen in een trimester ( i.e. 65 dagen in een vijfdagenweek, 78 dagen in een zesdagenweek, enz; ) en vervolgens gedeeld door 13 weken. Dit levert het gemiddeld weekloon op.

3. Het gemiddeld weekloon wordt gedeeld door 38 uren. Zo bekomt men het gemiddeld uurloon.

4. Dit gemiddeld uurloon wordt vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, zoals vermeld in het uurrooster opgenomen in het arbeidsreglement.

Het aldus berekende loon is verschuldigd voor elke feestdag, vervangingsdag of inhaalrustdag voor een gewerkte feestdag.

### 14.3. Huidige situatie

Gelet op de vernietiging en de nog niet in werking zijnde nieuwe berekeningswijze dient men bijgevolg voorlopig terug te vallen op de algemene wetgeving inzake de feestdagen.

Hierbij dient volgend onderscheid gemaakt te worden :

1. Voor een **klassiek arbeidsregime** dient er toepassing gemaakt te worden van artikel 3 van het K.B. van 18 april 1974 dat stelt dat *“wanneer het loon van de werknemer per uur wordt berekend , heeft deze voor de feestdag recht op de betaling van zijn uurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren. Het uurgemiddelde van de premies wordt berekend over de betaalperiode (i.e. loonperiode) die de feestdag voorafgaat”*.

2. Voor een **flexibel arbeidsregime** geldt artikel 4 § 4 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming dat stelt dat *“het loon verschuldigd voor een feestdag , is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer “*.

Inwerkingtreding:

Na publicatie in het Belgisch Staatsblad.

## **15. Gratis woon-werkverkeer per trein voor privé-sector vanaf 1 januari 2005**

Verwijzing:

- Bericht van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer van 13 september 2004, B.S., 13 september 2004, 66754-66755.

### **15.1. Werkgeversbijdrage 80%**

Voor elke onderneming die op vrijwillige basis 80% van het woon-werkverkeer ten laste neemt, legt de Staat 20% bij. De openbare sector kon reeds sinds 1 juli 2004 genieten van deze maatregel. Vanaf 1 januari 2005 gaat de maatregel ook in voor de privé-sector.

Om van deze maatregel te kunnen genieten is het noodzakelijk dat er vóór 30 oktober 2004 een “Overeenkomst Derde Betaler voor de privé-sector” wordt afgesloten tussen de onderneming van de privé-sector en de NMBS.

Dit is een overeenkomst waarbij de NMBS (en eventueel de MIVB) zich ertoe verbindt om aan de werknemers van de onderneming valideringsbiljetten af te leveren tegen de normale prijs, verminderd met de werkgeversbijdragen.

De werkgeversbijdragen worden achteraf gefactureerd aan de onderneming.

De NMBS is verplicht om af te zien van de aanrekening van de overige 20% (welke dan door de Staat aan de NMBS zal worden vergoed).

### **15.2. Werkgeversbijdrage 100%**

Indien de werkgeversbijdrage op 1 september 100% bedroeg, is de NMBS verplicht om het deel van die werkgeversbijdrage met 10% te verminderen in 2005.

Deze vermindering zal 12,5% in 2006 en 15% in 2007 bedragen.

Bij een verlenging van de inspanning van de Staat na 31 december 2007, zullen deze percentages nog worden verhoogd naar 17,5% in 2008 en 20% in 2009.

### **15.3. Gemeenschappelijke bepalingen**

De NMBS verbindt er zich tevens toe geen administratiekosten aan te rekenen.

Deze verbintenis van de NMBS heeft betrekking op alle valideringsbiljetten die zijn aangekocht vóór 1 januari 2008, ongeacht hun geldigheidsduur.

### **15.4. Informatie**

De privé-ondernemingen die geïnteresseerd zijn in deze maatregel kunnen vanaf 20 september 2004 zich richten tot de NMBS per telefoon (02-528 25 28), per fax (02-528 26 59) of per e-mail ([business@b-rail.be](mailto:business@b-rail.be)) of haar website raadplegen op het volgend adres: [www.b-rail.be](http://www.b-rail.be)

# ***Easy-Services :***

## ***De strijd tegen de sociale fraude in hogere versnelling!***

Een kordatere aanpak van de sociale fraude, uit de verschillende regeringsverklaringen kunnen we afleiden dat de bestrijding van de sociale fraude naast de bestrijding van de fiscale fraude een hoofdactiepunt wordt. De sociale inspectie, bestaande uit ongeveer 1000 ambtenaren kan dan ook op oorlogspad!

Als personeelsverantwoordelijke baren deze oorlogsverklaringen u wel enige kopzorgen! Ook al staat u recht in uw schoenen, u vraagt zich waarschijnlijk af als u toch wel met alles in orde bent mochten “ze” komen . Zijn we wel in orde met de sociale documenten zoals het arbeidsreglement, het personeelsregister, de arbeidsovereenkomsten, ...? Stemt de loonsadministratie overeen met de boekhouding? Zijn alle terugbetaalde kosten aan het personeel correct opgenomen op hun loonfiches? Is ons arbeidsreglement up-to-date? Zijn de overuren correct uitbetaald? Zijn de DIMONA-aangiften allemaal gebeurd? Hebben wij de premies in de arbeidsongevallenverzekering allemaal gestort? En hoe zat dat alweer met die kosten eigen aan de werkgever? Daarnaast vraagt u zich waarschijnlijk wel af welke activiteiten de sociale inspectie kan uitvoeren. Mogen die inspecteurs zomaar alles besnuffelen?

U wilt uzelf wellicht onnodige slapeloze nachten besparen, u wilt voorbereid zijn op de komst van de sociale inspecteurs, dus is het tijd voor ACTIE! EASY-SERVICES kan, u als werkgever, bijstaan bij een sociale inspectie. Als werkmaatschappij binnen de groep EASYPAY zijn wij immers vertrouwd met het uitvoeren van sociale audits.

Dergelijke onderzoeken beogen de externe en interne gevolgen van het gevoerde sociale beleid binnen een bedrijf in kaart te brengen, opportuniteiten worden gemaximaliseerd en risico's worden geëlimineerd. Een sociale audit is een maatwerkprocedure waarbij u bepaalt welke aspecten (wetgevend, organisatorisch, ...) onderzocht dienen te worden.

Niet alleen het anticiperen op een sociale inspectie kan een reden zijn om een doorlichting van uw personeelsadministratie en loonverwerking te laten uitvoeren. U wil misschien ook weten of en waar er ruimte is om alternatieve bezoldigingstechnieken in te voeren. Heeft u immers al gedacht aan maaltijdcheques, geschenkencheques, PC-privéplan, bedrijfswagens, groepsverzekering, onkostenvergoedingen, ...? Misschien wel, dan is het ook belangrijk dat u weet hoe u deze topics correct verwerkt in de loonverwerking. Misschien ook niet en dan kan de invoering van dergelijke alternatieve “loonelementen” een besparing op uw loonkost teweegbrengen.

U ziet het, een sociale audit is ook voor uw bedrijf een must. Wenst u verdere inlichtingen met betrekking tot de uitvoering van sociale audits, contacteer Mevrouw Nadine Degrande, 051 / 48.69.68, [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

# OPLEIDINGSKALENDER EASY-SERVICES

## OKTOBER 2004 - DECEMBER 2004

De overheid kan ook tussenkomen in ... uw loonkost	1 oktober 2004 8 oktober 2004	9.00 – 12.30 Meulebeke 13.30 – 17.00 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 300 EUR (+ 21% BTW) of 10 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
EASYPAY-pakket voor gevorderden	5, 6, 7 en 8 oktober 2004 7, 8, 9 en 10 december 2004	9.00 – 17.00 Meulebeke 9.00 – 17.00 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 1.200 EUR (+ 21% BTW) of 40 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Introductie in werving en selectie	7 oktober 2004 12 oktober 2004	9.00 – 17.00 Meulebeke 9.00 – 17.00 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 600 EUR (+ 21% BTW) of 20 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Trimestriële update IV	11 oktober 2004	9.00 – 12.30 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 300 EUR (+ 21% BTW) of 10 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
E-Government in de praktijk	12 oktober 2004 18 november 2004	9.00 – 12.30 Meulebeke 9.00 – 12.30 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 300 EUR (+ 21% BTW) of 10 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)

\* SSE – EASYTIME – EASYPAY – EASYPLAN – EASYSERVICES – EASY-HR

Sociaal overleg : Wie zijn de spelers? Wat zijn hun taken?	13 oktober 2004 15 december 2004	13.30 – 17.00 Meulebeke 13.30 – 17.00 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 300 EUR (+ 21% BTW) of 10 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Vijfdaagse uitdieping sociaal recht	16 september 2004 23 september 2004 7 oktober 2004 14 oktober 2004 21 oktober 2004  15 november 2004 22 november 2004 6 december 2004 13 december 2004 20 december 2004	9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 -17.00 Mechelen 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 1.440 EUR (+ 21% BTW) of 48 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 1.800 EUR (+ 21% BTW) of 60 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Aspecten van ontslag	15 oktober 2004 30 november 2004	9.00 – 12.30 Meulebeke 13.30 – 17.00 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 300 EUR (+ 21% BTW) of 10 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Snelcursus sociaal recht voor uitvoerend niveau	18 en 19 oktober 2004 9 en 10 december 2004	9.00 – 17.00 Meulebeke 9.00 – 17.00 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 780 EUR (+ 21% BTW) of 26 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 960 EUR (+ 21% BTW) of 32 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Hoe de loonkost onder controle houden	20 oktober 2004 17 december 2004	9.00 – 17.00 Mechelen 9.00 – 17.00 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 600 EUR (+ 21% BTW) of 20 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)

\* SSE – EASYTIME – EASYPAY – EASYPLAN – EASYSERVICES – EASY-HR

Goedkoop fiscaal verlonen	27 oktober 2004 26 november 2004	9.00 – 17.00 Meulebeke 9.00 – 17.00 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 600 EUR (+ 21% BTW) of 20 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Sociale inspectie, bent U er klaar voor?	22 oktober 2004 2 december 2004	9.00 – 12.30 Meulebeke 13.30 – 17.00 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 300 EUR (+ 21% BTW) of 10 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Boekhoudkundige verwerking van lonen en salarissen	25 oktober 2004	9.00 – 17.00 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 600 EUR (+ 21% BTW) of 20 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Internationale tewerkstelling – salary split	26 oktober 2004	9.00 – 17.00 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 600 EUR (+ 21% BTW) of 20 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Snelcursus sociaal recht voor management niveau	28 en 29 oktober 2004  17 en 24 november, en 1 december 2004	9.00 – 17.00 Mechelen  18.00 – 21.30 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 780 EUR (+ 21% BTW) of 26 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 960 EUR (+ 21% BTW) of 32 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)

---

\* SSE – EASYTIME – EASYPAY – EASYPLAN – EASYSERVICES – EASY-HR

Introductie in personeelsevaluatie en salarisbeleid	8 november 2004 16 november 2004	9.00 – 17.00 Meulebeke 9.00 – 17.00 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 600 EUR (+ 21% BTW) of 20 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Basispakket EASYPAY	16, 17, 18 en 19 november 2004	9.00 – 17.00 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 1.200 EUR (+ 21% BTW) of 40 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Loon: van bruto naar netto	16 november 2004	9.00 – 17.00 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 600 EUR (+ 21% BTW) of 20 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
De nieuwe WAP : sociaal en fiscaal toegelicht	23 november 2004 29 november 2004 3 december 2004	9.00 – 17.00 Mechelen 9.00 – 17.00 Meulebeke 9.00 – 17.00 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 600 EUR (+ 21% BTW) of 20 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)
Sociale en fiscale topics: de meest voorkomende kwellingen	25 november 2004	13.30 – 17.00 Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW) Gewoon tarief: 300 EUR (+ 21% BTW) of 10 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)

\* SSE – EASYTIME – EASYPAY – EASYPLAN – EASYSERVICES – EASY-HR

Sociale documenten			
Sessie 1	7 december 2004	9.00 – 12.30 Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Sessie 2	7 december 2004	13.30 – 17.00 Mechelen	Gewoon tarief: 300 EUR (+ 21% BTW) of 10 opleidingscheques (+21% BTW) (15% korting indien U inschrijft ten laatste 14 dagen vóór de opleidingsdatum)

Een volledige inhoudsbepaling van deze opleidingen kan u raadplegen op onze website: [www.easypay.be](http://www.easypay.be). Mocht u bijkomende inhoudelijke informatie wensen dan kan u terecht bij mevrouw Sofie Van Acker op het nummer 051/48.69.68 of via mail [sofie.vanacker@easypay.be](mailto:sofie.vanacker@easypay.be). Inschrijvingsformulieren kunnen worden aangevraagd op het volgend mailadres: [info\\_easyservices@easypay.be](mailto:info_easyservices@easypay.be)

Indien u de mogelijkheden wenst te bekijken om één van bovenstaande opleidingen incompany te organiseren dan kan u terecht bij mevrouw Nadine Degrande op het nummer 051/ 48.69.68 of via mail [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be).

---

\* SSE – EASYTIME – EASYPAY – EASYPLAN – EASYSERVICES – EASY-HR

*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.**

Met deze module worden de PID's automatisch opgehaald bij de RSZ en geïntegreerd per tewerkstellingslijn in het EASYPAY-systeem. Adhv deze PID's kan de automatische regularisatie worden opgestart. Vanzodra de aangifte is opgemaakt en doorgestuurd naar de RSZ via de module 'Regularisatie-RSZ', ontvangt u de ontvangstbewijzen en de berichten van de RSZ. Bij een positief bericht ontvangt u enkele dagen het wijzigend bericht.

Met deze module is het dus mogelijk de *procedure* van uw *rsz-regularisaties automatisch* te laten verlopen.

Momenteel kunt u zich inschrijven op deze module. Hebt u interesse voor deze module, vraag dan onze installatie-voorwaarden aan Dhr. Carl Bauwens op het volgend adres : [carl.bauwens@easypay.be](mailto:carl.bauwens@easypay.be) of bel op het nr. 051/48.69.68.

Gelieve u tijdig in te schrijven, indien u opteert voor de automatische module voor regularisaties, zodat de implementatie ervan snel kan worden ingepland en uitgevoerd worden. U kan daartoe contact opnemen met Greet Declercq op het nr. 051/48.69.68. Wilt U echter nog vooraf een korte demonstratie, geen probleem, contacteer eveneens Mevr. Greet Declercq.

---

*Wist u dat . . .* **EASYTIME** dit najaar enkele studiedagen/symposia organiseert waarop u vrijblijvend kan kennis maken met de oplossingen voor tijdsregistratie, elektronische verlofaanvragen en intranet -oplossingen voor elk van uw medewerkers? Ondermeer in Oktober vindt een symposium plaats omtrent "*Integratie van tijdsregistratie en toegangscontrole*".

Meer informatie vindt u alvast op onze website [www.easypay.be](http://www.easypay.be) , onder "*Easytime – Evenementen*" , waar u een beschrijvende brochure en een inschrijvingsformulier zal vinden.

U kan ook steeds rechtstreeks contact opnemen met Dhr. Fries Vandendriessche, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be).

Wist u dat ... **EASYPAY** volgende infosessies organiseert :

- een infosessie '*dienstencheque-onderneming*' op 20 oktober 2004. Deze praktijkgerichte infosessie vindt plaats vanaf 13u30 in de bedrijfsgebouwen van Easypay, Nijverheidsstraat 16 te 8760 Meulebeke.
- een infosessie '*HRM-beleid en demo web-versie in de ziekenhuizen en de verzorgingssector*' op 21 oktober 2004.  
Deze infosessie vindt plaats in de Montil te Affligem (voormiddag : nederlands, namiddag : frans);
- een infosessie '*overheid*' op 9 november 2004.  
Deze infosessie vindt plaats in de Montil te Affligem (voormiddag : nederlands, namiddag : frans);
- Een infosessie '*interim*' op 18 november 2004.  
Deze infosessie vindt plaats in de Montil te Affligem (voormiddag : nederlands, namiddag : frans);

Tijdens deze sessies wordt een uiteenzetting gegeven van de web-versie van EASYPAY voor die specifieke sector.

Inschrijven op deze sessies kan door een mailtje te sturen naar [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be)

---

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

Wenst u verdere informatie te bekomen, contacteer dan Mevr. Nadine Degrande op het nummer 051/48.69.68 of via mail [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)  
[<mailto:nadine.degrande@easypay.be>](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

---

Wist u dat ... **SSE**, het erkend sociaal secretariaat van de Groep Easypay, u de mogelijkheid biedt om via de formule co-sourcing een gedeelte van uw loonadministratie (bv. opmaak en doorsturen DmfA, uitvoering fiscale eindejaarswerken) uit te besteden. Deze formule biedt het voordeel dat u de loonadministratie in belangrijke mate in eigen beheer kunt houden en tegelijkertijd voor bepaalde aspecten ervan een beroep kunt doen op de kennis en de ervaring van het erkend sociaal secretariaat SSE.

Voor verdere informatie of vrijblijvende informatie kunt u steeds terecht bij Dhr. Carl Bauwens op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail: [sail@easypay.be](mailto:sail@easypay.be) .