

# ***Juli 2004***

## ***Inhoud***

RSZ-aangifte (DmfA) voor kwartaal 2/2004	2-12
Loonadministratie en fiscaliteit	13-17
Studentenarbeid	18-23
Uitsluiting uit het RSZ-loonbegrip : aanvullingen bij sociale voordelen	24-26
Dienstencheques : update	27-31
Ontwerp van Programmawet (sociaal luik)	32-39
Sociaal nieuws	40-54
Easy Services	55-59
Tussendoor	60-61

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

Afsluitingsdatum : 30/06/2004

# RSZ-aangifte (DmfA) voor Kwartaal 2/2004

In deze rubriek krijgt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen op het vlak van de RSZ-aangifte voor het kwartaal 2/2004.

## 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)

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.

De RSZ verduidelijkt dat deze bijdrage NIET verschuldigd is door autonome overheidsbedrijven.

### EASYPAY

Dit percentage is terug te vinden onder :

#### Character based versie:

Beheer basisbestanden  
RSZ-percentages : scherm-4  
852 Risicogroepen (tewerk.ba.) : **0,10**

#### Web-versie :

Beheer basisbestanden  
RSZ-percentages : scherm  
<Supplementaire bijdragen>  
Risicogroepen (tewerk.basis) : **0,10**

Deze gegevens worden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor het kwartaal 2/2004.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bezorgde ons 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.

Het betreft nog steeds een voorlopige lijst die regelmatig wordt aangevuld met recent neergelegde CAO's.

Wij geven u ten voorlopige titel de lijst met sectoren waar voor 2003-2004 tot nu toe een CAO werd afgesloten.

### Sectoren vrijgesteld tijdens periode 2003-2004 :

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

#### 1.3. Bijdrage voor begeleiding van jongeren die een inschakelingsparcours volgen (code 854)

De bijzondere begeleidingsbijdrage voor jongeren die een inschakelingsparcours volgen, aan te geven onder de code 854, bedraagt voor elk van de 4 kwartalen van 2004 0,05% van de brutolonen.

De RSZ verduidelijkt dat deze bijdrage NIET verschuldigd is door autonome overheidsbedrijven.

#### **EASYPAY**

Dit percentage is terug te vinden onder :

##### Character based versie:

Beheer basisbestanden

RSZ-percentages : scherm-4

854 Inschakelingsparcours : **0,05**

##### Web-versie :

Beheer basisbestanden

RSZ-percentages : scherm

<Supplementaire bijdragen>

Inschakelingsparcours : **0,05**

Deze gegevens worden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor het kwartaal 2/2004.

#### 1.4. Nieuwe werkgeversbijdrage voor sectoraal aanvullend pensioen (code 825) voor arbeiders voedingsnijverheid PC 118

##### 1.4.1. Toepassingsgebied

Vanaf het 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 wordt door de RSZ ten laste van de werkgevers van het PC 118 van de voedingsnijverheid een afzonderlijke bestaanszekerheidsbijdrage geïnd voor de financiering van een sectoraal aanvullend pensioen, naast de gewone bijdrage bestemd voor het sectoraal bevoegde Fonds voor bestaanszekerheid.

De opsplitsing van de globale bestaanszekerheidsbijdrage in een basisbijdrage (bestaande code 820) en een afzonderlijke bijdrage voor een aanvullend sectoraal pensioen (nieuwe code 825) laat toe ermee rekening te houden dat de betrokken werkgevers die reeds een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak hebben, geen bijdrage meer hoeven te betalen voor een aanvullend pensioen op sectorvlak.

Deze bijdrage is verschuldigd door de werkgevers uit de voedingssector (PC 118) voor hun:

- handarbeiders
- leerplichtigen-handarbeiders
- gesubsidieerde contractuelen

De bijdrage is volgens de RSZ niet verschuldigd voor alle types van leerlingenwezen.

## 1.4.2. Types bijdragen

Voor deze bijkomende bijdrage code 825 bestaan 3 mogelijkheden:

Mogelijkheid	Type bijdrage	Bijdragevoet 2 <sup>de</sup> kwartaal 2004
1. Bijdrage volledige deelname	Type '0'	1,39% (incl. 0,06% solidariteitsbijdrage)
2. Vrijstelling wegens pensioenplan op ondernemingsvlak vóór afsluiten van sectoraal pensioenplan	Type '8'	0%
3. Opting out (pensioenplan op ondernemingsvlak ten vroegste vanaf afsluiten sectoraal pensioenplan) vanaf 1/7/2004	Type '2'	0,06% solidariteitsbijdrage

Per werkgever is slechts één van de mogelijke bijdragevoeten van toepassing voor het geheel van de arbeiders.

De bijdrage type '2' voor 'Opting Out' wordt evenwel slechts vanaf de RSZ-aangifte voor het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 toegepast, aangezien m.b.t. het 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 geen enkele werkgever onder de toepassing ervan valt.

Ook werkgevers die volledig vrijgesteld zijn wegens het bestaan van een aanvullend pensioen op ondernemingsvlak ingevoerd vóór afsluiten van een sectoraal pensioenplan (bijdrage type '8'), moeten uitdrukkelijk een aangifte doen voor deze bijdrage (bedrag '0' vermelden). Voor het 2<sup>de</sup> kwartaal zal de RSZ zelf de erkende sociale secretariaten op de hoogte brengen welke van hun aangesloten werkgevers vrijgesteld zijn van deze bijzondere

bestaanszekerheidsbijdrage voor aanvullend pensioen (type bijdrage '8').

De werkgevers uit de subsector van de suikernijverheid, die tot nu toe geen bestaanszekerheidsbijdrage verschuldigd waren, worden vanaf het 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 aangegeven onder het nieuwe RSZ-werkgeverskengetal 848, waarvoor alleen de afzonderlijke bestaanszekerheidsbijdrage voor aanvullend pensioen verschuldigd is.

### 1.4.3. PC 118: bijdragevoeten bestaanszekerheid 2<sup>de</sup> kwartaal 2004

Hieronder vindt u een tabel met vermelding van de in het 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 geldende bijdragepercentages van enerzijds de basisbijdrage voor bestaanszekerheid en anderzijds de bijzondere bijdrage voor aanvullend pensioen per RSZ-werkgeverscategorie (kengetal) van de voedingsnijverheid (PC 118):

Werkgeverskengetal	048-052	848	051	058-158	258
Basisbijdrage	1,45%	0,00%	0,15%	1,00%	1,00%
Bijdrage aanvullend pensioen (volledige deelname)	1,39%	1,39%	1,39%	1,39%	1,39%

### EASYPAY

De percentages van de globale bestaanszekerheidsbijdrage, enerzijds de basisbijdrage (code 820) en anderzijds de afzonderlijke bijdrage voor een aanvullend sectoraal pensioen (nieuwe code 825) zijn terug te vinden onder :

Character based versie:

Per werkgever is slechts één van de mogelijke bijdragevoeten van toepassing. Dit duidt u aan in :

Beheer Basisbestanden

Werkgever

scherm-5

Veld 'Sectoraal pensioenfonds' : 0 Nee, niet van toepassing

1 Nee, pensioenplan

2 Ja, volledige bijdrage

3 Opting-out

RSZ-percentages

scherm-3

Code 820 : Handarbeiders : met de basisbijdrage geldig voor dit rsz-kengetal

scherm-4

Code 825 Sectoraal Pensioenfonds : met de afzonderlijke bijdrage, uitgesplitst onder

Volledige bijdrage : 1,39

Pensioenplan : 0,00

Opting-out : 0,00

Web-versie :

Per werkgever is slechts één van de mogelijke bijdragevoeten van toepassing. Dit duidt u aan in

Beheer basisbestanden

Werkgever

scherm <FBZ/RSZ>

Veld 'Sectoraal pensioenfonds' : Nee, niet van toepassing

Nee, pensioenplan

Ja, volledige bijdrage

Opting-out

RSZ-percentages :

scherm <Fonds voor bestaanszekerheid>

Code 820 : Handarbeiders met de basisbijdrage geldig voor dit rsz-kengetal

scherm <Supplementaire bijdragen>

Code 825 sectoraal Pensioenfonds : met de afzonderlijke bijdrage, uitgesplitst onder

Volledige bijdrage : 1,39

Pensioenplan : 0,00

Opting-out : 0,00

Deze gegevens worden u ter beschikking gesteld met de verzending van de programmatuur voor het kwartaal 2/2004.

**1.4.4. Bijzondere werkgeversbijdrage (code 851) op stortingen extra-legaal pensioen**

De bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86% (code 851) is verschuldigd op alle stortingen die de werkgever verricht om aan zijn werknemers of hun rechtverkrijgenden, extralegale voordelen inzake

ouderdom (pensioen) of vroegtijdig overlijden te verlenen.

Deze bijdrage is dus ook verschuldigd op bijdragen die betaald worden aan een Fonds voor bestaanszekerheid en die bestemd zijn voor de financiering van een sectoraal pensioenfonds.

De werkgevers zonder pensioenplan op ondernemingsvlak zijn de bijdrage van



Web-versie :

Trimestriële verwerking  
Multifunctionele aangifte  
Inboeking ber.basis voor bijdrageberek.

Kwartaal (tjijj)	<input type="text" value="1/2003"/>
Werkgever	<input type="text" value="1"/> <small>i.</small> EASYPAY NV.
RSZ Kengetal	<input type="text" value="010"/>
<hr/>	
851 Aanvullend pensioen	<input type="text" value="750"/>
861 Solidariteit winstdeelnome	<input type="text" value="0.00"/>

Beheer basisbestanden  
RSZ-percentages : scherm <Supplementaire bijdragen>  
851 Aanvullend pensioen : **8,86**

## 2. DmfA – wijzigingen voor kwartaal 2/2004

### 2.1. Structurele vermindering en doelgroepverminderingen : afschaffing minimale prestatiebreuk in geval van tewerkstelling met minstens halftijdse arbeidsduur

#### 2.1.1. DmfA 1ste kwartaal 2004

Om tijdens het 1ste kwartaal 2004 recht te openen op de structurele vermindering en op één van de doelgroepverminderingen van RSZ-werkgeversbijdragen was het vereist dat de globale prestatiebreuk van alle tewerkstellingen van de werknemer ( $\mu$  globaal) minimaal gelijk was aan 0,275.

#### 2.1.2. DmfA vanaf 2<sup>de</sup> kwartaal 2004

- 1) Vanaf het 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 valt deze minimale prestatiedrempel weg voor tewerkstellingen waarvan de contractuele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer minstens  $\frac{1}{2}$  bedraagt van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon. Alle tewerkstellingen met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst kunnen dus recht geven op de structurele vermindering en/of een doelgroepvermindering.
- 2) Voor tewerkstellingen waarvan de contractuele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet minstens halftijds is, blijft daarentegen een globale prestatiebreuk van minimum 0,275 vereist.

#### Uitzondering:

Ongeacht de contractuele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, blijft er geen minimale prestatiebreuk vereist voor tewerkstellingen bij beschutte werkplaatsen (PC 327) (= categorie 3 voor de structurele vermindering).

#### 2.1.3. Beoordeling per tewerkstellingslijn

Indien een werknemer tijdens eenzelfde kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen

heeft, moet per tewerkstellingslijn nagegaan worden of de werknemer de voorwaarde van een minstens halftijdse contractuele wekelijkse arbeidsduur (indien dit laatste niet het geval is: een globale prestatiedrempel van minstens 0,275) vervult.

#### Voorbeeld:

Werknemer heeft tijdens 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 een globale prestatiebreuk  $\mu$  globaal gelijk aan b.v. 0,22.

- Tewerkstelling 1 :  
(01.04.2004 - 30.04.2004):  
Contractuele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur = 20/38 u  
Structurele vermindering en doelgroepvermindering is mogelijk.

- Tewerkstelling 2:  
(01.05.2004 - 30.06.2004):  
Contractuele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur = 18/38 u

Geen recht op structurele vermindering en doelgroepvermindering want  $<$  halftijdse contractuele wekelijkse arbeidsduur en  $\mu$  globaal  $<$  0,275.

### 2.2. Leerlingen : geen verplichting tot vermelding van het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon

Op de DmfA moet het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon alleen worden aangegeven voor deeltijdse werknemers en voor speciale categorieën van voltijdse werknemers voor wie uren moeten worden meegedeeld (nl. werknemers met tijds-krediet, halftijds brugpensioen, gedeeltelijke werkhervatting na ziekte met toestemming medisch adviseur, tewerkgesteld bij tussenpozen, met gelimiteerde prestaties en seizoenarbeiders).

Thans preciseert de RSZ dat voor leerlingen deze vermelding NIET moet gebeuren. Zij worden immers door de RSZ beschouwd als **voltijders**. Dit geldt voor alle types leerlingen:

- type 1 : erkende leerlingen (middenstand)

- type 2 : industriële leerlingen
- type 3 : stagiair in opleiding tot ondernemingshoofd
- type 4 : leerlingen met een overeenkomst voor socio-professionele inpassing erkend door de gemeenschappen en gewesten.

De RSZ maakte tot op heden ten onrechte melding dat voor industriële leerlingen het aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon aangeduid zou moeten worden.

### **EASYPAY**

Voor verdere uitleg verwijzen we naar de FAQ die u kunt raadplegen via onze website : [www.easypay.be](http://www.easypay.be)

### **2.3. Werkgevers met personeel in meerdere vestigingseenheden : vermelding per werknemer van het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid**

Verwijzing :

- EASYPAY News januari 2004, p. 10-11

#### **2.3.1. Identificatienummer van de lokale vestigingseenheden**

In het verleden moesten werkgevers die werknemers tewerkstellen in meerdere vestigingseenheden, telkens in het tweede kwartaal een overzicht meedelen van de werknemers tewerkgesteld per plaats van activiteit (het zgn. gedecentraliseerd statistiekraam).

Als gevolg van de invoering van de DmfA werd het gedecentraliseerd statistiekraam vervangen door een nieuw veld 'identificatie van de lokale eenheid'.

De Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO) kent – naast een uniek ondernemingsnummer voor elke onderneming – ook een uniek identificatienummer toe voor elke lokale vestigingseenheid van een onderneming. Met vestigingseenheid wordt bedoeld elke onderneming of onderafdeling (atelier, fabriek, magazijn,

bureau,...) gesitueerd in een geografische welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres. Op deze locatie, of vanuit deze locatie, worden één of meerdere hoofd- of nevenactiviteiten uitgevoerd voor rekening van de onderneming. Deze vestigingseenheden krijgen een eigen identificatienummer dat volledig onafhankelijk is van de ondernemingen waartoe zij behoren.

Meer bepaald moet dit identificatienummer van de lokale vestigingseenheid tweemaal per jaar (nl. alleen in het tweede en het vierde kwartaal) aangeduid worden op de DmfA.

#### **2.3.2. Overgangsmaatregel 4<sup>de</sup> kwartaal 2003**

Omdat de identificatienummers van de lokale vestigingseenheden toen nog niet voorhanden waren, moest bij wijze van overgangsmaatregel toepasselijk in het 4<sup>de</sup> kwartaal 2003, voor alle werknemers (ongeacht of er werknemers werden tewerkgesteld op één enkele plaats of in meerdere uitbatingszetels van de werkgever) de NIS-code worden meegedeeld van de gemeente van de vestiging waar de werknemer wordt tewerkgesteld. Hiervoor werd op de DmfA de zone gebruikt die oorspronkelijk voorzien was voor het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid.

#### **2.3.3. Verspreiding van de identificatienummers van de lokale vestigingseenheden**

De vermelding van het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid moet nu voor het eerst effectief gebeuren op de kwartaalaangifte van het tweede kwartaal 2004.

Met het oog daarop hebben de Kruispuntbank voor Ondernemingen en de RSZ in de loop van 2004 een actie georganiseerd om de gegevens met betrekking tot de vestigingseenheden te verifiëren voor de werkgevers die personeel in verschillende vestigingen tewerkstellen. Elke onderneming die personeel tewerk-

stelt op verschillende vestigingsplaatsen, werd intussen normaliter, na een bevraging, geïnformeerd over de haar toegekende vestigingsnummers.

Met het oog op die bevraging is in de loop van de maand maart 2004 een eerste mailing verstuurd naar de niet-commerciële ondernemingen. Een tweede mailing gericht aan de commerciële ondernemingen, werd inmiddels verstuurd.

**Belangrijk:** Indien uw onderneming personeel op verschillende plaatsen tewerkstelt, maar u eventueel geen brief van de RSZ hebt ontvangen, kan u:

- ofwel de documenten opvragen per telefoon op de nummers 02 509 91 81 of 02 509 31 07, per fax op het nummer 02 509 37 48 of per mail op de volgende adressen:
  - reg.stat@rsz.fgov.be voor de niet-commerciële ondernemingen,
  - regcom.stat@rsz.fgov.be voor de commerciële ondernemingen;
- ofwel de documenten downloaden van de RSZ-website (<http://www.rsz.fgov.be>), onder de rubriek “Administratieve verplichtingen – Melding vestigingseenheden”.

De ingevulde documenten moeten teruggestuurd worden per fax of per mail op de hierboven vermelde adressen.

Onder de rubriek “Administratieve verplichtingen – Melding vestigingseenheden” van de RSZ-website wordt u verder op de hoogte gehouden van de te volgen procedures.

#### 2.3.4. Aanduiding van de identificatienummers van de lokale vestigingseenheden tijdens 2<sup>de</sup> kwartaal en 4<sup>de</sup> kwartaal

De aanduiding - per werknemer die tewerkgesteld is in de loop van het 2<sup>de</sup> kwartaal, respectievelijk het 4<sup>de</sup> kwartaal van elk jaar - van het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid is enkel noodzakelijk voor de werkgevers die personeel tewerkstellen in meerdere vestigingseenheden, zelfs als die allemaal in dezelfde gemeente gevestigd zijn. Een onderneming moet dus op zijn minst twee

vestigingseenheden tellen, om onder deze verplichting te vallen.

De kennisgeving behelst alleen de meest recente situatie van het betrokken kwartaal: Het is dus niet nodig om de informatie op te splitsen, indien een werknemer gedurende dat kwartaal tewerkgesteld was in meerdere vestigingen.

**Belangrijk:** Voor het 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 is deze verplichting beperkt tot de ondernemingen die hetzij door de RSZ, hetzij door de Kruispuntbank Ondernemingen, tijdig op de hoogte werden ge-bracht van de identificatienummers van hun vestigingseenheden zodat zij (en/of hun sociale secretariaten) de nummers hebben kunnen integreren in hun bestanden. Indien dit niet het geval is, dient in het veld “identificatienummer lokale eenheid” NIETS ingevuld te worden.

#### 2.3.5. Vrijstellingen

De vermelding van het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid is hoe dan ook uitzonderlijk niet vereist in de volgende gevallen:

- Indien de werkgever personen in brugpensioen (code 879) aangeeft, voor wie één van de bijzondere bijdragen voor het brugpensioen verschuldigd is.
- Voor de personen aangegeven onder het werkgeverskengetal 027 of 028, d.w.z. personen die als slachtoffer van een beroepsziekte of een arbeidsongeval een rente, een vergoeding of een kapitaal uitgekeerd krijgen, onderworpen aan een inhouding van persoonlijke bijdragen.
- Voor de personen aangegeven onder het werkgeverskengetal 033, 099, 199, 299 of 699, d.w.z. meestal een fonds voor bestaanszekerheid die werknemers aangeven aan wie zij, als derde betalende, een gedeelte van het loon uitbetalen.
- Voor de statutaire personeelsleden van de overheidssector en de ermee gelijkgestelde werknemers, voor wie een aanvullende aangifte moet gebeuren

om hun rechten op werkloosheidsvergoedingen en ziekte- en invaliditeitsuitkeringen te geven.

### 2.3.6. Bijzondere gevallen

- Voor de bouwondernemingen: alle werknemers die tewerkgesteld zijn op werven, ongeacht de duur van de werf, worden toegewezen aan de vestigingseenheid (administratieve of technische zetel) waarvan zij afhangen.
- Reizend personeel (handelsvertegenwoordigers, transportpersoneel, onderhoudsploegen, controleurs,...) worden toegewezen aan de vestigingseenheid die hen in de eerste plaats tewerkstelt (sociale zetel, administratieve zetel, uitbatingszetel, enz...).
- Uitzendkrachten ter beschikking gesteld aan een onderneming door een uitzendkantoor worden toegewezen aan de zetel van het uitzendkantoor waarvan zij afhangen.
- Personeel bezoldigd door de VDAB, de BGDA of de FOREM, en ter beschikking gesteld van werkgevers uit de non-profitsector (DAC'ers, projects PRIME, ...) worden toege-

wezen aan de openbare tewerkstellingsdienst waarvan zij afhangen.

- Werknemers die tijdelijk gedetacheerd worden in het buitenland, maar die onderworpen blijven aan de Belgische sociale zekerheid, blijven afhangen van de vestigingseenheid waarvan zij afhangen vóór hun vertrek.
- Het onderwijzend personeel en het ermee gelijkgesteld personeel, worden toegewezen aan de vestiging van de onderwijsinstelling waar ze oorspronkelijk aan werden toegewezen. Wanneer een onderwijsinstelling meerdere geografisch aparte vestigingen heeft, die elk dus over een uniek vestigingsnummer beschikken, moet het personeel worden verdeeld over deze vestigingen op zo een manier dat ieder personeelslid slechts aan één vestiging gekoppeld is.

Voor alle andere gevallen kan men steeds terecht bij de Directie voor Statistiek van de RSZ: tel. 02/509.38.83 (mevr. Verleysen) – 02/509.31.09 (mevr. Ollevier) – 02/509.31.09 (dhr. Bourgeois).

## EASYPAY

Indien de RSZ u vestigingsnummers heeft toegekend, dient u deze in te vullen in Adressen.

Opmerking: de meeste werkgevers moeten dit niet invullen omdat ze maar 1 vestiging hebben. Bent u een werkgever met meerdere vestigingen, dan gaat u als volgt te werk:

### Character based versie:

Beheer basisbestanden

Adressen – Optie wijzigen

Type : 8 plaats tewerkstelling

Num. Werkgever : nummer van de werkgever

Volgnummer : nummer van de plaats tewerkstelling

**Nieuw veld** : 'Idnr lokale eenheid' : geef hier het toegekende identificatienummer in van de lokale eenheid

### Web-versie:

Beheer basisbestanden

Adressen

Type : 8 plaats tewerkstelling

Num. Werkgever : nummer van de werkgever

Volgnummer : nummer van de plaats tewerkstelling

**Nieuw veld** : 'Idnr lokale eenheid' : geef hier het toegekende identificatienummer in van de lokale eenheid

Via een conversieprogramma wordt dit veld automatisch opgevuld in de signaletiek van de werknemer – scherm 8 – nieuw veld ‘Idnr.lokale eenheid’. Enkel voor de werknemers waar het identificatienummer van de lokale eenheid verschilt van datgene ingevuld in adressen moet de signaletiek manueel gewijzigd worden.

Door de aanduiding van het ‘identificatienummer lokale eenheid’ dient het zgn gedecentraliseerd statistiekraam niet meer opgemaakt te worden.

Voor verdere informatie verwijzen we naar de technische brochure voor het kwartaal 2/2004, die samen met de programmatuur ter beschikking zal worden gesteld.

# Loonadministratie en fiscaliteit

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

1. Gedeeltelijke vrijstelling doorstorting BV voor ploegen- en nachtarbeid vanaf 01.07.2004
2. 50% vrijstelling doorstorting BV voor onderzoekspersoneel van wetenschappelijke instellingen: lijst erkende instellingen
3. Verhoging kilometergrens voor fiscale aftrek werkelijke kosten woon-werkverkeer (openbaar vervoer, fiets, carpooling) vanaf inkomstenjaar 2005
4. Verhoging fiscale aftrek beroepsmatige restaurantkosten vanaf inkomstenjaar 2004

## 1. Gedeeltelijke vrijstelling doorstorting BV voor ploegen- en nachtarbeid vanaf 01.07.2004

Verwijzing:

- Programmawet van 22 december 2003, *B.S.*, 31 december 2003, 62160-62261
- Easypay News januari 2004, blz. 27-28
- Ontwerp van K.B. tot uitvoering van de artikelen 301, § 1, 3<sup>de</sup> lid, en 302 van de Programmawet van 22 december 2003 en tot wijziging van het KB/WIB 92 op het stuk van de aangifte in de bedrijfsvoorheffing, *B.S.*, 24 juni 2004.  
K.B. 16 juni 2004.

### 1.1. Principe

Om de extra kosten te drukken die vaak gepaard gaan met ploegenarbeid en/of nachtarbeid, zullen vanaf 1 juli 2004 ondernemingen waar ploegenarbeid of nachtarbeid wordt verricht, en die ploegenpremies betalen, vrijgesteld worden om een bedrag aan bedrijfsvoorheffing gelijk aan 1% van de belastbare bezoldigingen waarin die ploegenpremies begrepen zijn, aan de fiscus door te storten.

De betrokken werknemers krijgen dus netto niet meer, maar hun werkgever mag het van doorstorting vrijgestelde gedeelte van bedrijfsvoorheffing voor zich houden ter compensatie van de loonkost.

### 1.2. Toepassingsgebied

#### 1.2.1. Ondernemingen waar ploegenarbeid wordt verricht

Dit zijn ondernemingen waar het werk wordt verricht door werknemers van categorie 1 voor de toepassing van de structurele vermindering (arbeiders en bedienden profitsector), in minstens twee ploegen van minstens twee 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 een 1/4 van hun dagtaak.

#### 1.2.2. Ondernemingen waar nachtarbeid wordt verricht

Dit zijn ondernemingen waar werknemers van categorie 1 voor de toepassing van de structurele vermindering (arbeiders en bedienden profitsector), overeenkomstig

de in de onderneming toepasselijke arbeidsregeling, prestaties verrichten 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.

### 1.2.3. Ploegenpremie

Dit is de premie die wordt toegekend naar aanleiding van de hierboven omschreven ploegenarbeid of nachtarbeid.

### 1.2.4. Ook voor uitzendkantoren

Deze maatregel geldt ook voor uitzendbedrijven.

## 1.3. Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing

Het gedeelte van de bedrijfsvoorheffing dat wordt vrijgesteld van doorstorting aan de fiscus, wordt als volgt vastgesteld:

- Percentage: 1% in 2004
- Basis: bedrijfsvoorheffing van alle belastbare bezoldigingen waarin die ploegenpremies zijn begrepen, met uitsluiting van vakantiegeld, eindejaarspremie en achterstallige bezoldigingen.
- Voorwaarde: de *bedrijfsvoorheffing* op die bezoldigingen en premies moet *volledig* worden *ingehouden* door de werkgever.
- Fiscaal voluntariaat: geen invloed

## 1.4. Formaliteit

Om deze vrijstelling te verkrijgen, moet de werkgever bij zijn *aangifte in de bedrijfsvoorheffing* het *bewijs* leveren dat de werknemers voor wie de vrijstelling wordt gevraagd, ploegenarbeid hebben verricht, zoals hoger gedefinieerd, tijdens de periode waarop die aangifte slaat.

Concreet zullen 2 aangiften (doc.274) in de bedrijfsvoorheffing worden ingediend:

- aangifte 1 heeft betrekking op ALLE bezoldigingen, dus zowel de bezoldigingen van personeel dat geen nacht- of ploegenwerk verricht, als de bezoldigingen van werknemers die wel nacht- en ploegenwerk verrichten. Deze aangifte moet volgende vermeldingen bevatten:
  - in het vak “belastbare inkomsten”: de door de werkgever voor die periode betaalde of toegekende belastbare bezoldigingen
  - in het vak “verschuldigde bedrijfsvoorheffing”: de ingehouden bedrijfsvoorheffing
- aangifte 2 heeft ALLEEN betrekking op bezoldigingen die de berekeningsbasis vormen voor deze vrijstelling van storting van BV en het bedrag van BV dat niet moet worden doorgestort. Deze aangifte moet volgende specifieke vermeldingen bevatten:
  - in het vak “aard van de inkomsten”: de code die door de Federale Overheidsdienst Financiën zal worden vastgesteld. (nl. speciale code 06: nacht en ploegenarbeid)
  - in het vak “belastbare inkomsten”: de door de werkgever voor die periode betaalde of toegekende belastbare bezoldigingen
  - in het vak “verschuldigde bedrijfsvoorheffing”: een negatief bedrag gelijk aan 1% van de belastbare bezoldigingen.

De werkgever moet een *nominatieve lijst* (vormvrije lay-out) ter beschikking houden van de administratie met daarin voor elke werknemer die nacht- of ploegenarbeid verricht, de volledige identiteit en de periode van het jaar gedurende dewelke die werknemer ploegenarbeid of nachtarbeid heeft verricht.

## 1.5. Inwerkingtreding

Deze maatregel is van toepassing op bezoldigingen die worden betaald of toegekend vanaf 1 juli 2004.

## EASYPAY

Om de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing te kunnen uitvoeren dient op het niveau van de werknemer te worden aangeduid of deze werknemer al dan niet onder dit regime valt.

### Character based versie :

#### Zonder optie tewerkstellingslijnen

Beheer basisbestanden  
Werknemers  
Scherm-3  
Veld 'Nacht- en ploegwerk' : 0 nee  
1 ja

#### Met de optie tewerkstellingslijnen

Beheer basisbestanden  
Werknemers – wijzigen  
Selectie van de tewerkstellingslijn  
Scherm-3  
Veld 'Nacht- en ploegwerk' : 0 nee  
1 ja

### Web-versie :

Beheer basisbestanden  
Contracten  
Scherm <Loongegevens>  
Veld 'Nacht- en ploegwerk' : indien van toepassing, dien je dit veld aan te vinken.

**Opm.** Dit veld kan pas worden ingevuld, nadat de programma's mbt het kwartaal 2/2004 werden geïnstalleerd.

Voor gedetailleerde uitleg ivm de verwerking naar het document 274, verwijzen we naar de technische brochure 2/2004, die ter beschikking zal worden gesteld samen met de aanpassingen van de programmatuur.

## 2. 50% vrijstelling doorstorting BV voor onderzoekspersoneel van wetenschappelijke instellingen: lijst erkende instellingen

Verwijzing:

- K.B. 4 mei 2004 houdende erkenning van de wetenschappelijke instellingen bedoeld in artikel 385 van de programmawet van 24 december 2002, *B.S.*, 24 mei 2004, 40128.
- Easypay NEWS januari 2004.

De programmawet van 24 december 2002 heeft een bepaling ingevoerd die wetenschappelijke instellingen de vrijstelling verleent om 50% van de normaal verschuldigde bedrijfsvoorheffing door te storten aan de Schatkist.

De instellingen moeten kunnen bewijzen dat de werknemers, waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd, wel degelijk zijn tewerkgesteld als assistent-onderzoekers of als postdoctorale onderzoekers.

Een koninklijk besluit van 28 september 2003 heeft de administratieve modaliteiten van dat bewijs vastgelegd.

Onlangs verscheen in het Belgisch Staatsblad van 24 mei 2004 een koninklijk besluit dat een lijst bevat van de instellingen voor dewelke men de vrijstelling van BV kan toepassen.

## 3. Verhoging kilometergrens voor fiscale aftrek werkelijke kosten woon-werkverkeer vanaf inkomstenjaar 2005

Verwijzing:

- K.B. tot wijziging van het KB/WIB 92 op het vlak van de beroepskosten met betrekking tot de verplaatsing tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling, *B.S.*, 27 mei 2004, 41338.
- Circulaire van 08 april 2004, Ci.RH.241/555.223 (AOIF 19/2004).

Elke werknemer kan, ongeacht het vervoermiddel dat hij gebruikt, zijn beroepskosten voor het woon-werkverkeer inbrengen in zijn personenbelasting.

Voor een werknemer die zijn werkelijke beroepskosten bewijst, is de fiscale aftrek voor woon-werkverkeer gelijk aan een forfaitair bedrag van 0,15 euro per afgelegde kilometer (ongewijzigd).

Het aantal voor deze fiscale aftrek in aanmerking komende woon-werkverkeer-kilometers is onbegrensd, indien de werknemer zich verplaatst met zijn personenauto, auto voor dubbel gebruik of minibus.

Bij gebruik van andere vervoermiddelen (openbaar vervoer, carpooling, fiets, te voet) is de fiscale aftrek evenwel begrensd

tot een bepaald aantal woon-werkverkeer-kilometers heen en terug per dag.

Op dit moment geldt een maximumgrens van 50 km per dag heen en terug.

Deze maximumgrens wordt verhoogd vanaf inkomstenjaar 2005 (aanslagjaar 2006) naar 75 km per dag en vanaf inkomstenjaar 2006 (aanslagjaar 2007) naar 100 km per dag.

De administratie van financiën heeft een circulaire gepubliceerd waarin de regels meer gedetailleerd worden uitgelegd. Deze circulaire kan u vinden op de website van de Federale Overheidsdienst Financiën [www.fisconet.fgov.be](http://www.fisconet.fgov.be) (directe belastingen, circulaire personenbelasting en vennootschapsbelasting).

Een veel voorkomende vraag :

een meerderjarige werknemer komt werken met de personenwagen van zijn ouders. Mag hij ook beroepskosten inbrengen?

Antwoord : Het forfait van 0,15 euro/km kan worden toegekend aan de echtgenoot

of aan een kind, maar dat slechts één belastingplichtige deze beroepskost mag aftrekken.

#### **4. Verhoging fiscale aftrek beroepsmatige restaurantkosten vanaf inkomstenjaar 2004**

Verwijzing:

- Wet van 10 mei 2004 tot wijziging van artikel 53 van het WIB 92 op vlak van de restaurantkosten, *B.S.*, 24 mei 2004, 40127.
- Bericht inzake de aftrekbaarheid van beroepsmatig gedane restaurantkosten, *B.S.*, 24 mei 2004, 40180.

Het percentage van de aftrek van beroepsmatig gedane restaurantkosten, welke tot voor kort beperkt was tot 50%, wordt verhoogd naar 62,50% en dit voor de uitgaven gedaan vanaf 1 januari 2004.

Vanaf 1 januari 2005 zou dit percentage verhoogd worden naar 75% (nog te bekrachtigen).

Ter compensatie van deze fiscale minderontvangst, zal men een einde stellen aan bepaalde administratieve gunstafwijkingen of door op de volgende punten enkele verduidelijkingen aan te brengen. Concreet houdt dit in dat voor bepaalde kosten, tot voor kort 100% aftrekbaar, nu slechts 62,5% mag worden afgetrokken. Dit geldt voor:

- de buitenlandse restaurantkosten
- de restaurantkosten begrepen in hotelrekeningen
- de restaurantkosten bij seminaries en colloquia
- de bedrijfsrefters voor bedrijfsleiders en/of zakenrelaties.

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

Wat de restaurantkosten bij seminaries betreft, moet de factuur van het seminarie of het colloquium steeds zodanig uitgesplitst zijn dat de restaurantkosten van de andere kosten kunnen worden onderscheiden.

Wanneer in de periode van 1 januari 2004 tot 24 mei 2004 op de factuur van een seminarie of een colloquium geen opsplitsing is gemaakt tussen de restaurantkosten en de andere kosten, wordt het bedrag van de restaurantkosten geacht 20% te bedragen van het totaalbedrag van de beroepsmatig gedane kosten voor het seminarie of het colloquium. Het na die bewerking verkregen bedrag wordt vervolgens onderworpen aan de beperking die op de restaurantkosten van toepassing is. Deze compenserende maatregelen zijn van toepassing op de uitgaven gedaan vanaf 1 januari 2004.

# **Studentenarbeid**

## **Jobstudenten in 2004 : waarop letten ?**

Nu de zomermaanden er zijn, doen vele werkgevers een beroep op studentenarbeid om het verlof van hun vaste werknemers op te vangen.

Wij vestigen graag uw aandacht op een aantal specifieke aandachtspunten, met name :

- 1) Wie wordt beschouwd als student ?
- 2) Voorwaarden om te kunnen genieten van de voordelige RSZ-regeling.
- 3) Bedrijfsvoorheffing : vrijstelling
- 4) Hoeveel mag een student verdienen om fiscaal ten laste te blijven van zijn/haar ouders ?
- 5) Verplichte aanmeldingsplicht van studenten via DIMONA
- 6) Studenten en DmfA.

Verwijzing :

- K.B. van 17 december 2002, *B.S.*, 31 december 2002 (2° ed), 58830-58831
- EasyPay News, extra editie april 2004, blz. 22

### **1. Wie is “student”?**

Het begrip student moet in ruime zin worden verstaan : niet enkel de jongere die hoger of universitair onderwijs volgt, maar ook de jongere die middelbaar onderwijs, hoger technisch of artistiek onderwijs volgt en de jongere die examens voorbereidt voor een middenjury.

Deze jongeren kunnen aangeworven worden op basis van een gewone arbeids-overeenkomst (arbeider, bediende, handelsvertegenwoordiger,...) of op basis van een specifieke overeenkomst voor tewerkstelling van een student.

Uitsluitend de volgende categorieën jongeren komen in aanmerking voor het sluiten van een studentenovereenkomst :

- jongeren vanaf 16 jaar die voltijds onderwijs volgen of vanaf 15 jaar indien zij de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs hebben beëindigd.
- studenten die niet langer onderworpen zijn aan de leerplicht (m.a.w. minstens

18 jaar oud of secundaire studies beëindigd).

- uitsluitend tijdens de schoolvakanties, minderjarigen vanaf 15 jaar die uitsluitend deeltijds onderwijs of een deeltijdse opleiding volgen en die geen recht hebben op een overbruggings- (= werkloosheids-) uitkering.

Komen niet in aanmerking :

- jongeren die sinds langer dan 6 maanden werken en aldus beschouwd worden als gewone werknemers.
- industriële leerlingen en middenstandsleerlingen en jongeren die werden aangeworven op basis van een deeltijdse arbeids- of stageovereenkomst.
- studenten die enkel avondonderwijs volgen of die onderwijs met een beperkt uurrooster volgen (minder dan 15 uren per week).
- studenten die bij wijze van stage onbetaalde arbeid uitvoeren die deel uitmaakt van hun studie-programma.

### Opmerking :

Een schoolverlater kan na het einde van zijn studies in de daaropvolgende vakantie nog als jobstudent werken. De wachttijd

bij de RVA zal dan wel worden verlengd met de periode van tewerkstelling als student tijdens de vakantiemaanden.

## 2. Niet-onderwerping van studenten aan de RSZ

### 2.1. Voorwaarden voor niet-onderwerping

De werkgever en student zijn niet onderworpen aan de (gewone) RSZ-regeling, indien de volgende voorwaarden samen vervuld zijn :

- er is een schriftelijke studentenovereenkomst afgesloten (een modelovereenkomst vindt u onder de rubriek Easydoc op onze website [www.easypay.be](http://www.easypay.be)).
- de arbeid wordt uitsluitend in juli, augustus of september verricht.
- de tewerkstelling bedraagt maximaal 23 arbeidsdagen bij één of meerdere werkgevers; deze 23 dagen mogen dus gepresteerd worden over een langere periode dan 1 maand.
- de student mag tijdens het voorbije schooljaar niet bij dezelfde werkgever gewerkt hebben, tenzij tijdens periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling (vb. tijdens het weekend of tijdens andere schoolvakanties).

### 2.2. Begrip “arbeidsdagen”

Voor voltijdse studenten tewerkgesteld in een ander regime dan de 5-dagenweek (vb. 6-dagenweek of weekendwerk) worden de gewerkte dagen omgerekend naar een 5-dagenweek om na te gaan of de maximumduur van 23 arbeidsdagen bereikt is. Dit gebeurt aan de hand van de formule : “A/B x C”, waarbij :

- A = het aantal arbeidsdagen. Dit zijn :
  - de dagen normale werkelijke arbeid

- de dagen waarop geen arbeid wordt verricht maar waarvoor de werknemer zijn recht op loon behoudt en waarop sociale zekerheidsbijdragen ingehouden worden (bv. feestdagen, dagen klein verlet), maar niet eventueel te betalen feestdagen na einde contract
- de dagen inhaalrust (behalve dagen inhaalrust in het bouwbedrijf)
- de dagen wettelijke vakantie voor handarbeiders.
- B = het aantal dagen van tewerkstelling per kwartaal voorzien in een vaste arbeidsregeling of, indien er geen vast aantal dagen per week is, het maximaal aantal dagen tewerkstelling van de maat-persoon per kwartaal (bv. 78 in een 6-dagenweek).
- C = het maximaal aantal in aanmerking te nemen dagen voor een tewerkstelling in een vijf-dagenweek per kwartaal (bv. 65 in een 5-dagenweek).

Indien het bekomen resultaat een breuk bevat, wordt het resultaat naar de hogere eenheid afgerond.

Voorbeeld : een student heeft als voltijder gewerkt in de periode van 1 augustus tot en met 1 september in een 6-dagenregime. Hij heeft in totaal 27 arbeidsdagen (inclusief de feestdag van 15 augustus).

Omrekening van de arbeidsdagen :

$$A/B \times C$$

$$= 27 / 78 \times 65 = 22,50 \text{ afgerond naar } 23$$

m.a.w. de 23-dagengrens werd niet overschreden.

### 3. Bedrijfsvoorheffing : vrijstelling

Er moet op het loon van een jobstudent geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden indien de volgende voorwaarden samen vervuld zijn:

- er moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten zijn (niet noodzakelijk een studenten-contract),
- de arbeid moet worden verricht in juli, augustus of september,

- gedurende maximaal 23 werkdagen,
- er mogen geen RSZ-bijdragen op deze lonen verschuldigd zijn (behalve solidariteitsbijdrage).

Ook al is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd, toch moet een fiscale fiche 281.10 worden opgesteld.

### 4. Maximum inkomen om fiscaal ten laste te blijven van de ouders

Om fiscaal ten laste van zijn ouders te blijven, is het loon van de student beperkt tot een bepaald maximumbedrag. Voor het

inkomstenjaar 2004 - aanslagjaar 2005 gelden, afhankelijk van de gezinssituatie, de volgende bedragen:

Maximum jaarinkomen inkomstenjaar 2004 (aanslagjaar 2005)	Bruto (EUR)	Belastbaar (bruto-2,5% RSZ) (1) (EUR)
Algemeen	3.192,31	3.112,50
Ten laste van alleenstaande	4.602,56	4.487,50
Gehandicapte ten laste van alleenstaande	5.846,15	5.700,00

(1) voor tewerkstelling buiten juli, augustus of september is het maximaal te verdienen bruto = belastbaar + 13,07% van bruto

Opm. de student moet een belastings-aangifte indienen en de werkgever moet een fiche 281.10 opmaken.

### 5. DIMONA ook verplicht voor studenten

Sinds 2003 moet ook voor jobstudenten een DIMONA-aangifte verzonden worden naar de RSZ. De specifieke hoedanigheid van student moet steeds worden aangeduid (ook voor werkstudenten tijdens het schooljaar), alsook de plaats van tewerkstelling.

Tegelijkertijd is de verplichting om een kopie van de studentenovereenkomst over te maken aan de Inspectie van Sociale Wetten weggevalen voor werkgevers die hun DIMONA-verplichting correct naleven.

## EASYPAY

### Character based versie:

#### Beheer basisbestanden

##### Werknemers :

##### Scherm-1 :

- veld 'datum in-dienst' : xx/xx/2004
- veld 'datum uit-dienst' : xx/xx/2004

##### Scherm-4 :

- veld 'Werknemerscode' : 840 (voor niet PPO'ers) of 700 (voor PPO'ers)

#### Opties

##### Dimona

##### Vorbereiding Dimona-aangifte :

##### Dimona

##### Vorbereiding DIMONA-aangifte

Van werkgever	:	.
Tot werkgever	:	.
Van periode	:	periode ruim genoeg kiezen
Tot periode	:	datum in-en uitdienst moeten binnen de periode vallen
Datum aangifte	:	.

DM30514

F6 = Window

Aanmaken electron.gegevensdrager Dimona

Verzenden van Dimona-bestanden

### Web-versie :

#### Beheer basisbestanden

##### Contracten :

##### Scherm <Vaste gegevens>

- veld 'datum in- & uitdienst' : xx/xx/2004 – xx/xx/2004
- veld 'Werknemerscode' : 840 (voor niet PPO'ers) of 700 (voor PPO'ers)

Automatisch wordt de Dimona-aangifte uitgevoerd.

## 6. Studenten en DmfA

Voor de jobstudenten tijdens de zomermaanden moeten in de multi-functionele aangifte (DmfA) enkel de volgende gegevens opgenomen worden :

- het brutoloon van de student (steeds aan 100%)
- het bedrag van de solidariteitsbijdrage (2,5% werknemer + 5% werkgever = 7,5%)

- het aantal dagen dat de student gewerkt heeft.

De begin- en einddatum van de arbeidsovereenkomst moeten niet worden vermeld aangezien deze reeds werden doorgegeven via de Dimona-aangifte.

Andere gegevens zoals de aard van de tewerkstelling (voltijds of deeltijds), het

gemiddeld aantal dagen per week en de deeltijdse breuk (Q/S) moeten evenmin

vermeld worden.

## EASYPAY

Studenten die tijdens het derde kwartaal niet meer dan 23 arbeidsdagen werken kunnen beschouwd worden als jobstudent. Om deze werknemers in te boeken moet op volgende zaken gelet worden :

### Character based versie:

#### Beheer basisbestanden

##### Werknemers

###### Scherf-4 :

- veld 'Statuut' : 8 (stud.arbeidersstatuut) of 9 (stud.bediendenstatuut)
- veld 'Code RSZ' : 1 (onderworpen)
- veld 'Code BV' : 0 (niet onderhevig aan BV)
- veld 'Werknemerscode' : 840 (student)

##### RSZ-Percentages

###### Scherf-5 :

- veld 'Rsz-code' : ingave van het werkgeverskengetal
- veld 'Periode' : 01/07/2004
- veld 'Werknemerscode – 840 Studenten - %Werkn.' : 2,5
- veld 'Werknemerscode – 840 Studenten - %Werkg.' : 5

Studenten tewerkgesteld tijdens het schooljaar moeten steeds ingeboekt worden zoals een gewone arbeider of bediende.

#### Beheer basisbestanden

##### Werknemers

###### Scherf-4 :

- veld 'Statuut' : 0 (arbeider) of 1 (bedienden)
- veld 'Code RSZ' : 1 (onderworpen)
- veld 'Code BV' : 1 (onderhevig aan BV)
- veld 'Werknemerscode' : 015 (werklieden en gelijkgestelden) of 495 (hoofdarbeiders).

### Web-versie:

#### Beheer basisbestanden

##### Contracten

###### Scherf <Vaste gegevens> :

- veld 'Werknemerscode' : 840 (student) – bijkomend window arbeider of bediende
- veld 'Code RSZ' : 1 (onderworpen)
- veld 'Code BV' : 0 (niet onderhevig aan BV)

##### RSZ-Percentages

###### Scherf <Basispercentages> :

- veld 'Categorie' : selectie van het werkgeverskengetal
- veld 'Periode' : 01/07/2004
- veld 'Werknemerscode – 840 Studenten - %Werkn.' : 2,5
- veld 'Werknemerscode – 840 Studenten - %Werkg.' : 5

Studenten tewerkgesteld tijdens het schooljaar moeten steeds ingeboekt worden zoals een gewone arbeider of bediende.

Beheer basisbestanden

Contracten

Scherf <Vaste gegevens> :

- veld 'Werknemerscode' : 015 (werkliden en gelijkgestelden) of 495 (hoofdarbeiders)
- veld 'Code RSZ' : 1 (onderworpen)
- veld 'Code BV' : 1 (onderhevlg aan BV)

Voor verdere uitleg kan u altijd de FAQ raadplegen via [www.easypay.be](http://www.easypay.be)

# ***Uitsluiting uit het RSZ-loonbegrip: Aanvullingen bij sociale voordelen***

Vergoedingen die een werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks aan zijn werknemers betaalt en die een aanvulling zijn van de wettelijke voordelen toegekend voor de verschillende takken van sociale zekerheid zijn niet onderhevig aan RSZ-bijdragen.

Door een KB van 27 april 2004 wordt voor een 3-tal soorten premies, door de werkgever betaald met het oog op de toekenning van aanvullende sociale zekerheidsvoordelen, expliciet wettelijk bevestigd dat zij uit het RSZ-loonbegrip gesloten zijn.

Verwijzing:

- Art. 2, 3<sup>de</sup> lid, 3<sup>o</sup> van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van werknemers, *B.S.*, 30 april 1965
- K.B. van 27 april 2004, *B.S.*, 30 april 2004, 35924-35925

## **1. RSZ-vrijstelling**

### **1.1. Principe**

Bedragen die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid, zijn voor de RSZ geen loon.

Bijgevolg zijn op die aanvullende uitkeringen geen RSZ-bijdragen verschuldigd.

### **1.2. Toepassing**

Volgens de RSZ moet het begrip aanvulling bij een sociaal voordeel beperkend geïnterpreteerd worden. Zo acht de RSZ de RSZ-vrijstelling uitsluitend toepasselijk op aanvullingen bij volgende sociale zekerheidsuitkeringen:

- wettelijke pensioenen,
- werkloosheidsuitkeringen, met inbegrip van de RVA-onderbrekingsuitkeringen wegens tijdskrediet of loopbaanvermindering,
- gezinsbijslagen,
- ziekteuitkeringen van de mutualiteit,
- uitkeringen in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte.

Volgens de RSZ zijn aanvullende uitkeringen bij b.v. het leefloon of bij een tegemoetkoming voor gehandicapten, die m.a.w. niet vallen onder één van voormelde categorieën, wel RSZ-bijdrageplichtig.

Bovendien moet de uitkering het karakter van aanvulling hebben om de RSZ-vrijstelling te genieten:

- In dit verband mag de toekenning van het voordeel niet het verlies van het wettelijk sociaalzekerheidsvoordeel tot gevolg hebben.
- Ook moet uit de aard, de reden van toekenning en de berekeningswijze, duidelijk blijken dat het om een aanvulling bij het voordeel gaat.
- Het aanvullende karakter van de uitkering zal met name makkelijker kunnen bewezen worden door de werkgever, als de vergoeding uitdrukkelijk als een aanvulling voorzien is door een sectorale CAO of ondernemings-CAO en die CAO de aanvulling zonder onderscheid toekent aan alle werknemers die de gestelde voorwaarden vervullen (objectieve criteria).

### **1.3. Wettelijke bevestiging van RSZ-vrijstelling voor bepaalde stor-**

## tingen van de werkgever met het oog op aanvullende sociale zekerheidsvoordelen

Ook onrechtstreeks door de werkgever toegekende voordelen in de vorm van premies die een werkgever betaalt aan een verzekeringsmaatschappij, op basis waarvan die verzekeringsmaatschappij aan de werknemers of hun rechtverkrijgenden een aanvulling betaalt bij de uitkeringen in geval van ziekte, pensioen of vroegtijdig overlijden, zijn eveneens uitgesloten uit het loonbegrip.

Dit laatste werd nu expliciet in de RSZ-wetgeving opgenomen. Volgende stortingen door werkgevers zijn met name uitdrukkelijk vrijgesteld van RSZ-bijdragen:

- 1) Stortingen met het oog op het toekennen aan de personeelsleden of aan hun rechtverkrijgenden van buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdig overlijden (evenmin belastbaar).  
Op deze stortingen blijft wel de bijzondere RSZ-werkgeversbijdrage van 8,86% verschuldigd.
- 2) Premies voor een aanvullende hospitalisatieverzekering (tevens niet belastbaar).
- 3) Premies voor aanvullende voordelen inzake arbeidsongeschiktheid (b.v. met het oog op een aanvullend inkomen na de periode van gewaarborgd loon wegens ziekte). Evenmin belastbaar.

Gevolg van deze expliciete uitsluiting uit het RSZ-loonbegrip is ook dat op voormelde stortingen van werkgevers voor aanvullende sociale zekerheidsvoordelen onbetwistbaar geen vakantiegeld verschuldigd is, aangezien het RSZ-loon als berekeningsbasis geldt voor het vakantiegeld.

## 2. Fiscale behandeling

Voormelde uitkeringen of stortingen die gelden als aanvulling bij sociale zekerheidsvoordelen, zijn daarentegen belastbaar.

De bedrijfsvoorheffing wordt bepaald volgens de aard van de uitkering waarbij het voordeel een aanvulling is:

- aanvullende werkloosheidsuitkering : 10,09%.
- aanvullende uitkering tijdskrediet: schaal exceptionele BV.
- aanvullende uitkering arbeidsongeschiktheid wegens (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval:
  - betaald door tussenkomst van de werkgever:
    - samen met de normale bezoldigingen van eenzelfde bezoldigingsperiode: schaal gewone BV.
    - niet samen met de normale bezoldigingen van eenzelfde bezoldigingsperiode:
      - schaal exceptionele BV berekend in functie van de normale jaarbezoldiging die tot grondslag voor de berekening van de uitkering heeft gediend.
      - 26,75 % bij gebreke aan normale jaarbezoldiging .
      - betaald door een verzekeringsinstelling of een andere tussenpersoon: 22,20%.
- storting werkgevers voor aanvullend pensioen: geen BV.
- aanvullende uitkering bij gezinsbijlagen: schaal gewone BV.

## EASYPAY

De te gebruiken prestatiecode is een 22xx-code, waarbij de toe te passen inhouding BV verschillend is naargelang de aanvulling.

### Character based versie

Beheer basisbestanden  
Prestatiecodes - Wijzigen  
Scherm-1

### Web-versie

Beheer basisbestanden  
Prestatiecodes  
Scherm <Omschrijving>

Ofwel dient het veld 'Procentuele BV' te worden ingevuld, met het geldend percentage, ofwel dient het veld 'Bedrijfsvoorheffing' te worden ingevuld. Dit laatste is wanneer de te berekenen BV volgens de gewone schalen of via de exceptionele BV moet gebeuren.

Dit doet u als volgt

### Character based versie :

Beheer basisbestanden  
Prestatiecodes - Wijzigen  
Scherm-1

Toe te passen BV is procentuele BV :  
Veld 'Procentuele BV' : ingave % BV

Toe te passen BV is volgens de gewone of exceptionele schalen (afhankelijk van de aard van de uitkering)

Veld 'Bedrijfsvoorheffing' : 0 bv maandelijkse bezoldiging  
2 bv andere except.vergoed.

### Web-versie :

Beheer basisbestanden  
Prestatiecodes  
Scherm <Omschrijving>

Toe te passen BV is procentuele BV :  
Veld 'Procentuele BV' : ingave % BV

Toe te passen BV is volgens de gewone of exceptionele schalen (afhankelijk van de aard van de uitkering)

Veld 'Bedrijfsvoorheffing' : bv maandelijkse bezoldiging  
bv andere except.vergoed.

# Dienstencheques : update

De vernieuwing van het stelsel van de dienstencheques heeft recent alweer een verlengstuk gekregen. Voor een globale bespreking van het dienstenchequesysteem verwijzen wij naar de bijdrage daarover in de Easypay News-editie van april. Hieronder vindt u bij wijze van update een toelichting van de nieuwe wijzigingen, waaronder ook enkele opgenomen zijn in het goedgekeurde ontwerp van nieuwe Programmawet .

Verwijzing:

- K.B. van 31 maart 2004, *B.S.*, 16 april 2004, 22341-2243
- Ontwerp van Vlaams Decreet van 5 mei 2004 houdende de toekenning van dienstencheques voor kinderopvang
- Ontwerp van Programmawet van 18 mei 2004
- Brief van 28 mei 2004 van de Minister van Werk
- KB van 9 juni 2004, *B.S.*, 23 juni 2004
- EASYPAY NEWS januari 2004, 38-39
- EASYPAY NEWS april 2004, 25-30

## 1. Met dienstencheques vergoedbare activiteiten

- Zoals reeds bekend, betreffen de arbeidsprestaties die betaald kunnen worden met dienstencheques, uitsluitend **thuishulp van huishoudelijke aard**. Het gaat meer bepaald om volgende activiteiten:
  - a) bepaalde activiteiten ten huize van de gebruiker:  
schoonmaak van de woning, wassen en strijken, bereiden van maaltijden, kleine occasionele naaiwerken
  - b) bepaalde activiteiten buitenshuis: boodschappendienst, mindermobielen centrale, strijkdiensten, en kinderopvang (enkel Vlaanderen)
- De activiteiten 'boodschappendienst' en 'mindermobielen centrale' worden nu gedefinieerd:
  - *Boodschappendienst*: het doen van boodschappen ten gunste van een particuliere gebruiker om in zijn dagdagelijkse behoeften te voorzien, waarbij NIET als dagdagelijkse behoeften worden beschouwd: de aankoop van meubelen, huishoudtoestellen, audiovisuele toestellen, warme maaltijden en de periodieke bedeling van kranten en tijdschriften.
  - *Mindermobielen centrale*: een dienst die gehandicapten, als dusdanig erkend door de bevoegde regionale overheidsinstelling voor personen met een handicap, onder begeleiding vervoert, met daartoe speciaal uitgeruste voertuigen, waarvoor de FOD Mobiliteit en Vervoer een attest heeft afgeleverd. Bejaarden met een tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden worden gelijkgesteld met gehandicapten.
- Wat de regionale uitbreiding in Vlaanderen van het dienstenchequestelsel tot *kinderopvang* betreft, werd een akkoord bereikt onder welke voorwaarden kinderopvang met dienstencheques kan betaald worden. Onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad, vindt u hier de krachtlijnen van het desbetreffende ontwerpdecreet van het Vlaams parlement:
  - Dienstencheques kunnen gebruikt worden door particulieren voor kinderopvang in eigen huis.

- Alleen volgende erkende ondernemingen mogen kinderopvang laten verrichten:
  - een door Kind & Gezin erkende crèche of initiatief voor buitenschoolse opvang
  - een dienst voor gezinszorg erkend door de Vlaamse overheid
  - elke rechtspersoon van wie de activiteit geheel of gedeeltelijk bestaat in het instaan voor kinderopvang, mits geografische beperkte erkenning voor 2 jaar.
- De werknemer die instaat voor kinderopvang, moet een erkende opleiding inzake kinderopvang hebben gevolgd.

## 2. Werkgevers

Voortaan is ook een *voorlopige erkenning* als onderneming voor buurtdiensten mogelijk voor activiteiten die niet uitdrukkelijk in de statuten van de onderneming vermeld zijn. Deze beperkte erkenning is slechts geldig voor een duur van 6 maanden. De vereiste statutenaanpassing moet doorgevoerd zijn en meegedeeld zijn aan de Erkenningscommissie binnen 3 maanden vanaf deze voorlopige erkenning, wil de onderneming een erkenning voor onbepaalde duur bekomen.

## 3. Werknemers

### 3.1. Inschrijving als werkzoekende niet meer vereist

Om in aanmerking te komen voor een aanwerving in het kader van het stelsel van dienstencheques hoeft de werknemer op het ogenblik van de indiensttreding NIET meer ingeschreven zijn als werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, FOREM, BGDA).

### 3.2. Onderlinge afbakening categorieën A en B

Zoals uiteengezet in de vorige editie van EASYPAY NEWS, verschillen de

voorwaarden inzake de verplichte contractsduur en arbeidsduur per prestatie naargelang de dienstencheque-werknemer tijdens zijn tewerkstelling tevens een sociale uitkering (werkloosheid of leefloon) geniet (= Categorie A), dan wel dit niet het geval is (= Categorie B).

Ter herinnering:

#### - Categorie A:

- Eerste 6 maanden tewerkstelling:
  - geen minimale wekelijkse arbeidsduur
  - verplichte minimumduur per begonnen arbeidsprestatie = 3 uur
  - opeenvolgende contracten van bepaalde duur mogelijk
- Na 6 maanden tewerkstelling:
  - contract van onbepaalde duur verplicht
  - minstens halftijdse wekelijkse arbeidsduur

#### - Categorie B:

- Eerste 3 maanden tewerkstelling:
  - geen enkele minimumvereiste inzake wekelijkse arbeidsduur, noch inzake aantal uren per begonnen arbeidsprestatie
  - opeenvolgende contracten van bepaalde duur mogelijk
- Na 3 maanden tewerkstelling:
  - contract van onbepaalde duur verplicht
  - geen enkele minimumvereiste inzake wekelijkse arbeidsduur, noch inzake aantal uren per begonnen arbeidsprestatie.

Wat de *afbakening* tussen beide categorieën van dienstenchequewerknemers betreft, worden nu volgende criteria toegepast :

#### - Categorie A:

Een werknemer die tot categorie A behoort tijdens de 1<sup>ste</sup> maand van zijn tewerkstelling bij een werkgever, blijft tot categorie A behoren tot en met de eerste gewerkte dag van de 7<sup>de</sup> maand van zijn tewerkstelling bij dezelfde werkgever. De werknemer blijft dus categorie A tot en met de dag waarop hij een minstens

halfzijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur moet aangeboden krijgen.

- Categorie B:

Een werknemer die tijdens de 1<sup>ste</sup> maand van zijn tewerkstelling bij een werkgever behoort tot categorie B, wordt geacht tot deze categorie B te behoren tot en met de 1<sup>ste</sup> gewerkte dag van de 4<sup>de</sup> maand van zijn tewerkstelling bij dezelfde werkgever, dus eveneens tot en met de dag waarop hij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur moet aangeboden krijgen.

Na deze aanlooperperiode behoort een werknemer enkel nog tot de categorie A voor de kalendermaanden waarin hij of zij nog werkloosheidsuitkeringen, een leefloon of financiële sociale hulp heeft ontvangen, anders behoort hij of zij steeds tot de categorie B.

## 4. Loon- en arbeidsvoorwaarden:

### 4.1. Toewijzing bevoegd Paritair Comité: verduidelijking

De Minister van Werk licht de toewijzing van het bevoegd paritair comité toe aan de hand van volgende 4 vuistregels:

1) Een zogenaamde “*sui-generis*”-afdeling wordt beschouwd als een *aparte onderneming*. Volgens de regelgeving betreffende dienstencheques is een “*sui-generis*”-afdeling een afzonderlijke afdeling van een onderneming, die zich specifiek inlaat met de tewerkstelling in het kader van de dienstencheques. Deze afdeling werkt dus met eigen werknemers met een arbeidsovereenkomst dienstencheques, voor een eigen cliënteel en voor afzonderlijke activiteiten. Bovendien moet deze “*sui-generis*”-afdeling apart herkenbaar zijn voor de klanten en moet ze een apart

registratiesysteem opzetten, zowel voor interne (ondernemingsraad) als externe controle (inspectiediensten).

De aard van de activiteit van een onderneming buiten het kader van de dienstencheques heeft dus geen invloed op het bepalen van het bevoegd paritair comité voor de “*sui-generis*”-afdeling inzake dienstencheques van die onderneming.

- 2) Als de onderneming (of de “*sui-generis*”-afdeling) slechts *één soort activiteit* heeft in het kader van de dienstencheques, ressorteert de onderneming onder het voor die activiteit bevoegde paritair comité van toepassing. b.v. schoonmaken: PC 121.
- 3) Als de onderneming (of de “*sui-generis*”-afdeling) daarentegen een *mix van dienstencheque-activiteiten* aanbiedt, zal steeds het paritair subcomité 322.01 toepassing vinden. Het paritair subcomité 322.01 is ook altijd bevoegd voor *uitzendkantoren* met een dienstencheque-activiteit. *Het paritair subcomité 322.01 voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren*, werd inmiddels officieel opgericht bij KB van 9 juni 2004, maar kan wel nog niet aangeduid worden in de RSZ-aangifte van het 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 (cfr. infra).
- 4) Als een onderneming *meerdere dienstencheque-activiteiten* aanbiedt, maar *opgesplitst in afzonderlijke afdelingen*, dan bepaalt voor elke afdeling afzonderlijk de activiteit van die afdeling het bevoegde paritair comité. Het moet dan wel gaan om duidelijk afgescheiden afdelingen, met eigen personeel dat onderling niet uitgewisseld wordt, in aparte gebouwen.

Dit geeft volgend schematisch overzicht :

<b>Bevoegd Paritair Comité voor dienstencheque-ondernemingen</b>		
Nieuwe onderneming met enkel activiteiten dienstencheques of Bestaande onderneming met "sui-generis"-afdeling dienstencheques		
<b>Eén hoofdactiviteit in het kader van dienstencheques</b>		<b>Gemengde activiteiten met dienstencheques</b>
<b>Hoofdactiviteit</b>		<b>Gemengd</b>
		<b>In afzonderlijke afdelingen</b>
Schoonmaken/ramen wassen	PC 121	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	

### **EASYPAY**

PC 322.01 mag tot nu toe nog niet worden aangegeven. Daardoor dient de aangifte zoals vorig kwartaal te gebeuren, nl. PC 100 voor de arbeiders en PC 200 voor de bedienden.

#### **4.2. Tijdelijke werkloosheid om economische redenen**

De Minister van Werk preciseert dat ook werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques tijdelijk werkloos kunnen gesteld worden om economische redenen.

Deze principiële mogelijkheid wordt ook hier (door de RVA) getoetst aan de klassieke voorwaarden, d.w.z. de uitvoering van het werk moet als gevolg van conjuncturele economische redenen buiten toedoen van de werkgever totaal onmogelijk zijn, en er mogen geen alternatieven voorhanden zijn. Om eventuele misbruiken te voorkomen bestaan naar verluidt bovendien plannen om in de reglementering inzake dienstencheques een responsabiliseringsbijdrage op te leggen voor werkgevers die te vaak terugvallen op economische werkloosheid.

#### **5. Dienstencheque als loonsubsidie (procedure)**

##### **5.1. Bestelling van en betaling met dienstencheques door particuliere gebruiker**

De beperking van het aantal dienstencheques tot maximum 500 stuks per particuliere gebruiker per kalenderjaar wordt met onmiddellijke ingang opgeheven.

In de regelgeving wordt voortaan uitdrukkelijk opgenomen dat een dienstencheque enkel kan gebruikt worden voor het vergoeden van gepresteerde arbeidstijd. Kosten (b.v. verplaatsing, verzekering burgerlijke aansprakelijkheid, enz.) kunnen door de dienstencheque-onderneming eventueel wel apart aangerekend worden aan de particuliere gebruiker van de diensten.

## 5.2. Bedrag loonsubsidie per dienstencheque

- Tot 20 juli 2004 geldt er nog een *verhoogde* tegemoetkoming van de federale overheid van 17,36 euro per dienstencheque die vóór 20 juli 2004 door de dienstencheque-onderneming voor betaling aan het uitgiftebedrijf werd ingediend. De dienstencheque-onderneming ontvangt per cheque dus een bedrag van 23,56 euro (6,20 euro aankoop-prijs voor de particuliere gebruiker + 17,36 euro overheidssubsidie). Aanvankelijk was voorzien dat de erkende onderneming vanaf 20 juli 2004 nog maar 19,47 euro per dienstencheque zou kunnen ontvangen (6,20 euro aankoop-prijs voor de particuliere gebruiker + 13,27 euro overheids-tussenkost).
- Vanaf 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 verkrijgt aldus een nieuwe zichtwaarde (= aan de werkgever door het uitgiftebedrijf Accor terug te betalen bedrag) van 21 euro.

## 5.3. Inning van de terugbetalingswaarde van de dienstencheques door de werkgever

De erkende dienstencheque-onderneming (werkgever) hoeft bij het indienen van de dienstencheques bij het uitgiftebedrijf

Accor met het oog op terugbetaling, de individuele cheques NIET meer te ondertekenen.

De erkende dienstencheque-onderneming moet niet meer aan het uitgiftebedrijf Accor, maar wel aan de RVA een listing met de door de dienstencheque-werknemers gepresteerde uren overmaken.

## 6. Cumulatieregels

De federale loonsubsidie die vervat is in een dienstencheque, kan voor de tewerkstelling van werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques gecombineerd worden met RSZ-bijdrageverminderingen in zoverre de daarvoor gestelde voorwaarden vervuld zijn (b.v. doelgroepvermindering langdurige werkzoekenden).

Per uitzondering kunnen arbeidsprestaties die met dienstencheques betaald worden, NIET verricht worden door:

- GESCO's,
- werknemers die recht openen op de werkgeversbijdragevermindering Sociale Maribel.

## 7. Inwerkingtreding

Behalve waar hierboven uitdrukkelijk anders vermeld wordt, en behalve waar het administratieve verduidelijkingen betreft, zijn de wijzingen in werking getreden op de 16 april 2004 (= datum van publicatie van het KB van 31 maart 2004).

# Ontwerp van Programmawet (Sociaal luik)

Op 10 juni 2004 werd het ontwerp van nieuwe Programmawet door het parlement goedgekeurd. Dit halfjaarlijks pakket van allerhande regeringsmaatregelen bevat ondermeer een sociaal luik met een aantal bepalingen die van belang zijn voor de tewerkstelling van personeel en de loonadministratie in het algemeen.

Hieronder volgt een korte toelichting over de belangrijkste tewerkstellingsgebonden maatregelen die niet elders in deze editie afzonderlijk besproken zijn:

1. Voltijds tijdskrediet: schorsing opzeggingstermijn bij opzegging door werkgever
2. Zwangerschapsrust: wijzigingen
3. Adoptieverlof: wijzigingen
4. Startbanen: wijzigingen
5. Dienstencheques: wijzigingen
6. Arbeidsongevallen en beroepsziekten: verhoging basisloon
7. Beschutte werkplaatsen: gewijzigde cumulregeling Sociale Maribel en structurele vermindering/doelgroepvermindering vanaf 3<sup>de</sup> kwartaal 2004
8. Loonbeslag: uitbreiding gedeeltelijke beslagbaarheid tot vakantiegeld gepensioneerden
9. PC 124 bouwbedrijf:
  - arbeidsduurgrenzen: flexibiliteit
  - responsabiliseringsbijdrage tijdelijke werkloosheid vanaf 2005
10. Kunstenaars: kleine vergoedingsregeling (niet-onderwerping aan RSZ)
11. Bescherming benaming sociaal secretariaat

Deze tekst geldt onder voorbehoud van publicatie van de nieuwe Programmawet in het Belgisch Staatsblad.

Verwijzing:

- Ontwerp van Programmawet van 18 mei 2004, goedgekeurd op 10 juni 2004

## **1. Voltijds tijdskrediet: schorsing opzeggings- termijn bij opzegging door werkgever**

In de vroegere reglementering over beroepsloopbaanonderbreking werd bepaald dat, in geval van een opzegging gegeven door de werkgever, de opzeggingstermijn geschorst werd gedurende de periode van volledige loopbaanonderbreking.

Eenzelfde bepaling werd evenwel niet overgenomen in de sinds 01.01.2002 bestaande wetgeving over het tijdskrediet, met als gevolg dat indien de uitvoering van een arbeidsovereenkomst van een

werknemer geschorst was wegens voltijds tijdskrediet, tot op heden de opzeggingsstermijn betekend door de werkgever gewoon verder liep.

De nieuwe programmawet voorziet nu dat de opzeggingstermijn bij een opzegging gegeven door de werkgever ook verlengd wordt met de periode van voltijds tijdskrediet.

*Inwerkingtreding:*

De nieuwe regeling vindt toepassing op opzeggingen waarvan de datum van aanvang van de opzeggingstermijn zich situeert na de datum van inwerkingtreding van deze wetswijziging, d.i. de 10<sup>de</sup> dag na de datum van publicatie van de Programmawet in het Belgisch Staatsblad.

## **2. Zwangerschapsrust : wijzigen**

### **2.1. Prenatale rust**

#### **2.1.1. Situatie voor 1 juli 2004**

Een zwangere werkneemster kon haar zwangerschapsverlof ten vroegste 7 weken ( 9 weken in het geval van meerlingen) vóór de vermoedelijke bevallingsdatum opnemen.

Zij moet het werk verplicht stopzetten vanaf de 7<sup>de</sup> dag voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum. De overige 6 weken (8 weken in het geval van meerlingen) mogen overgedragen worden tot na de postnatale rust, wanneer de werkneemster in die periode is blijven werken.

#### **2.1.2. Situatie vanaf 1 juli 2004**

Het zwangerschapsverlof kan ten vroegste vanaf de 6<sup>de</sup> week (8<sup>ste</sup> week in het geval van meerlingen) vóór de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan.

De arbeid moet verplicht stopgezet worden vanaf de 7<sup>de</sup> dag voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum.

De overige 5 weken (7 weken in het geval van meerlingen) mogen overgedragen worden tot na de postnatale rust, wanneer de werkneemster in die periode is blijven werken.

### **2.2. Postnatale rust**

#### **2.2.1. Situatie voor 1 juli 2004**

De postnatale rust duurt 8 weken vanaf de dag van de bevalling, eventueel verlengd met de periode van de niet-opgenomen facultatieve prenatale rust die kan overgedragen worden.

#### **2.2.2. Situatie vanaf 1 juli 2004**

De postnatale rust duurt 9 weken vanaf de dag van de bevalling, eventueel verlengd met de periode van niet-opgenomen facultatieve prenatale rust die kan overgedragen worden.

## **2.3. Verlenging zwangerschapsverlof bij meerlingen**

### **2.3.1. Situatie vóór 1 juli 2004**

Het zwangerschapsverlof kan in het geval van meerlingen 2 weken langer duren dan bij de geboorte van één kind.

De prenatale rust kan immers reeds 9 weken in plaats van 7 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan.

Is de werkneemster tijdens deze periode blijven werken, dan kan de postnatale rust verlengd worden met maximum 8 ( i.p.v. 6) weken.

De totale zwangerschapsrust bedraagt in het geval van meerlingen dus maximum 17 weken.

### **2.3.2. Situatie vanaf 1 juli 2004**

Het zwangerschapsverlof kan in het geval van meerlingen 4 weken langer duren dan bij de geboorte van één kind.

De prenatale rust kan immers reeds 8 weken in plaats van 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan.

Is de werkneemster gedurende deze periode blijven werken, dan kan de postnatale rust van 9 weken verlengd worden met maximum 7 (i.p.v. 5) weken.

Bovendien kan de werkneemster voortaan kiezen de postnatale rust met nog eens 2 weken te verlengen.

De totale zwangerschapsrust bedraagt in het geval van meerlingen dus *maximum 19 weken*.

## **2.4. Verlenging postnatale rust bij hospitalisatie van het kind**

### **2.4.1. Situatie vóór 1 juli 2004**

Indien het kind vanaf de geboorte ten minste 8 weken gehospitaliseerd is, kon de werkneemster het *gedeelte van het prenataal verlof* dat zij nog niet opgenomen had (maximum 6 of 8 weken), *uitstellen* tot wanneer het kind naar huis kwam.

De werkneemster moest daarvoor bepaalde getuigschriften overmaken aan de werkgever.

#### 2.4.2. Situatie vanaf 1 juli 2004

Wanneer het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte gehospitaliseerd blijft, kan de werkneemster de *postnatale rust verlengen* met een duur gelijk aan de periode dat het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte gehospitaliseerd blijft. De verlenging duurt maximum 24 weken.

Indien de werkneemster van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken moet zij aan de werkgever :

- a) bij het einde van de postnatale rust een attest overmaken waaruit blijkt dat het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte gehospitaliseerd bleef en waaruit blijkt hoe lang het kind gehospitaliseerd bleef.
- b) eventueel een nieuw attest overmaken bij verlenging van de duur van de hospitalisatie.

#### Inwerkingtreding:

Deze nieuwe bepalingen treden in werking op 1 juli 2004 en zijn van toepassing voor zover de bevalling heeft plaatsgevonden op of na 1 juli 2004.

### 3. Adoptieverlof : wijzigingen

#### 3.1. Duur

##### 3.1.1. Oude situatie

Het verlof voor de adoptie van een kind bedroeg 10 dagen, te kiezen binnen de 30 dagen volgend op de inschrijving van het kind in de bevolkingsregisters of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft als deel uitmakend van zijn gezin.

##### 3.1.2 Nieuwe situatie

De werknemer die een kind adopteert, heeft voortaan recht op adoptieverlof gedurende een aaneensluitende periode van:

- maximum 6 weken, indien het adoptiekind jonger is dan 3 jaar bij aanvang van dit verlof.
- maximum 4 weken in de andere gevallen.

De duur van het verlof wordt verdubbeld wanneer het gaat om de adoptie van een mindervalide kind.

Het verlof moet een aanvang nemen binnen de 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind in de bevolkingsregisters of in het vreemdelingenregister.

Het adoptieverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

#### 3.2. Bezoldiging

##### 3.2.1. Oude situatie

Voor de eerste 3 dagen behoudt de werknemer ten laste van de werkgever recht op loon in het kader van klein verlet, voor de volgende 7 dagen ontvangt de werknemer een uitkering van de mutualiteit.

##### 3.2.2. Nieuwe situatie

Tijdens het adoptieverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van de mutualiteit, waarvan het bedrag wordt bepaald 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.

#### 3.3. Aanvraag

##### 3.3.1. Oude situatie

De werknemer die in het kader van klein verlet adoptieverlof wil opnemen, moet zijn werkgever voorafgaand verwittigen. De werkgever kan eventueel bewijsstukken opvragen.

### 3.3.2. Nieuwe situatie

De werknemer die adoptieverlof wenst op te nemen, moet 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.

### 3.4. Ontslagbescherming

#### 3.4.1. Oude situatie

Geen wettelijke ontslagbescherming voorzien.

#### 3.4.2. Nieuwe situatie

De arbeidsovereenkomst van een werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, mag door de werkgever niet eenzijdig beëindigd worden, 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. Die redenen moeten door de werkgever kunnen worden bewezen. Faalt de werkgever in die bewijslast, dan moet de werkgever een bijzondere ontslagbeschermingsvergoeding betalen gelijk aan 3 maanden loon.

#### Inwerkingtreding:

Deze nieuwe wetsbepalingen zijn van toepassing voor zover de inschrijving van het adoptiekind in de bevolkingsregisters of in het vreemde-lingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, heeft plaatsgevonden na de datum van inwerkingtreding van deze wetsbepalingen (d.i. de 10<sup>de</sup> dag na de datum van publicatie van de Programmawet in het Belgisch Staatsblad).

## 4. Startbanen : wijzigingen

De startbaanreglementering ondergaat nog maar eens een reeks juridisch-technische wijzigingen.

### 4.1. Stroomlijning startbaanreglementering met RSZ- doelgroepvermindering Jonge Werknemers

Ter herinnering: 2 categorieën kunnen recht openen op de RSZ-doelgroepvermindering voor jonge werknemers, nl.:

- (1) Alle jongeren tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst, een leerovereenkomst, een stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd, een overeenkomst voor socio-professionele inpassing, tijdens de periode tot en met 31 december van het jaar waarin de jongere de leeftijd van 18 jaar bereikt.
- (2) Laaggeschoolde jongeren ingeschreven als werkzoekende en aangeworven met een startbaankaart, tijdens de periode t.e.m. het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar is geworden.

Voor deze eerste categorie van jongeren tot en met 31 december van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken, worden volgende wijzigingen in de startbaanwetgeving doorgevoerd:

- 1) De principiële voorwaarde van inschrijving als werkzoekende vóór indiensttreding bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling wordt afgeschaft.
- 2) Een startbaankaart is niet vereist voor jongeren tijdens de periode van tewerkstelling tot en met 31 december van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken. Voor het recht op de RSZ-doelgroepvermindering bestond die voorwaarde al niet, vandaar dat die vereiste ook uit de startbaanreglementering geschrapt wordt.

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 (d.m.v. het RVA-formulier C63.startbaan).

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.

Door deze 2 wijzigingen worden alle tewerkstellingen van jongeren tot en met 31 december van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken *automatisch zonder enige formaliteit* als startbaanovereenkomsten beschouwd.

Inwerkingtreding:

1 september 2004.

#### **4.2. Tijdstip vervulling voorwaarden voor tewerkstelling met startbaanovereenkomst.**

Tot nu toe bepaalde de startbaanwetgeving dat een jongere *net vóór zijn aanwerving* aan de gestelde voorwaarden voor aanwerving met een startbaanovereenkomst (ingeschreven zijn als werkzoevende én minder dan 26 jaar oud zijn) moest voldoen.

Voortaan moeten die voorwaarden vervuld zijn *op het ogenblik van de indiensttreding*.

Inwerkingtreding:

1 september 2004.

#### **4.3. Geen aanvraag startbaankaart mogelijk tijdens studies met volledig leerplan in dagonderwijs.**

De aanvraag van een startbaankaart wordt onontvankelijk verklaard, indien de aanvraag gebeurt op een ogenblik waarop de jongere nog studies met een volledig leerplan volgt in het dagonderwijs. Bedoeling van deze bepaling is te vermijden dat jongeren voordat zij een diploma hoger secundair onderwijs behalen (en dus hooggeschoold worden), al een startbaankaart zouden hebben bekomen die hen nog als laaggeschoold bestempelt en die zij nog tijdens de 12 maanden geldigheidsduur van de startbaankaart zouden kunnen gebruiken.

Inwerkingtreding:

Retroactief vanaf 1 januari 2004.

#### **4.4. Invulling startbaanverplichting door alle jongeren tewerkgesteld t.e.m. kwartaal van 26<sup>ste</sup> verjaardag**

Deze reeds sinds 01.01.2004 in voege zijnde versoepeling van de aanwervingsverplichting inzake startbanen wordt nu ook uitdrukkelijk opgenomen in de basiswet m.b.t. de startbaanregelgeving (Wet van 24 december 1999).

Inwerkingtreding:

Retroactief vanaf 1 januari 2004.

#### **4.5. Toewijzing compenserende vergoeding bij niet-naleving van startbaanaanwervingsverplichting**

De compenserende vergoeding (75 euro x aantal niet tewerkgestelde jongeren x aantal kalenderdagen van verzuim van tewerkstelling), die opgelegd wordt aan werkgevers die hun startbaanaanwervingsverplichting niet naleven, wordt voortaan toegewezen aan het globaal beheer van de Sociale Zekerheid in plaats van aan het Tewerkstellingsfonds.

Inwerkingtreding:

Retroactief vanaf 1 maart 2004.

## 5. Dienstencheques : wijzigingen

Werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques hoeven niet meer ingeschreven te zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

De beide categorieën A en B van dienstencheque-werknemers worden onderling duidelijker afgebakend.

Voor meer informatie over deze en andere wijzigingen: zie de afzonderlijke bijdrage over dienstencheques in deze editie (blz. ).

Inwerkingtreding:

10<sup>de</sup> dag na de datum van publicatie van de Programmawet in het Belgisch Staatsblad.

## 6. Arbeidsongevallen en beroepsziekten: verhoging geplafonneerd basisloon

### 6.1. Verhoging geplafonneerd basisloon

#### 6.1.1. Arbeidsongevallen

De vergoedingen voor tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, evenals de vergoeding bij een dodelijk arbeidsongeval, worden uitgedrukt in een percentage van het zogenaamde basisloon.

Het basisloon waarmee rekening gehouden wordt voor de arbeidsongevallenvergoeding, is evenwel begrensd tot een bepaald bedrag.

Voor 2004 is het maximumbedrag momenteel op 26.410 euro vastgelegd. De nieuwe Programmawet verhoogt het grensbedrag tot 31.578 euro vanaf 1 september 2004. Vanaf 1 januari 2005 wordt het grensbedrag nogmaals opgetrokken tot 32.106 euro.

Inwerkingtreding:

Arbeidsongevallen overkomen vanaf 1 september 2004.

### 6.1.2. Beroepsziekten

Het toepasselijke loonplafond klimt eveneens tot 31.578 euro.

Inwerkingtreding:

Arbeidsongeschiktheden wegens beroepsziekte aangevangen vanaf 1 april 2004.

## 6.2. Premieplafond verzekering arbeidsongevallen

Als gevolg van de verhoging van het basisloon (uitkeringsplafond) zullen de premies die de werkgevers aan de arbeidsongevallenverzekeraars betalen, navenant stijgen. Tijdens een bij KB te bepalen overgangperiode blijft een premieplafond van toepassing gelijk aan het huidige premieplafond van 26.410 euro.

In deze overgangperiode zullen de arbeidsongevallenverzekeraars vergoedingen tot het niveau van dat premieplafond garanderen. Het verschil tussen dit premieplafond (26.410 euro) en het uitkeringsplafond (op 1 september 2004 is dit 31.578 euro) wordt door het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) ten laste genomen.

## 7. Beschutte werkplaatsen: gewijzigde cumulregeling Sociale Maribel en structurele vermindering doelgroepvermindering vanaf 3<sup>de</sup> kwartaal 2004

Voor werknemers tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, ondergaat de cumulregeling die moet toegepast worden bij de berekening van de structurele vermindering en doelgroepverminderingen, vanaf het 3<sup>de</sup> kwartaal 2004 een wijziging.

Tot en met het 2<sup>de</sup> kwartaal 2004 moest in het kader van het geharmoniseerde systeem van RSZ-verminderingen per werknemer die recht opent op de Sociale Maribel het totale bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de structurele vermindering en eventuele doelgroepvermindering beschikbaar is, vooraf eerst verminderd worden met het forfaitaire bedrag van de Sociale Maribel (288,18 euro).

Vanaf 01.07.2004 moet voor werknemers van een beschutte werkplaats het Sociale-Maribel-forfait niet meer in mindering worden gebracht van het bijdragebedrag. Gevolg is dat beschutte werkplaatsen een groter bedrag aan structurele vermindering en doelgroepvermindering zullen kunnen genieten.

Inwerkingtreding:

Vanaf 1 juli 2004.

## **8. Loonbeslag: Uitbreiding gedeeltelijke onvatbaarheid voor beslag tot vakantiegeld voor gepensioneerden**

Bij loonbeslag en loonoverdracht is het nettoloon van de werknemer in principe slechts gedeeltelijk beslagbaar, respectievelijk gedeeltelijk overdraagbaar volgens jaarlijks geïndexeerde inkomstengrenzen.

De lijst van inkomsten bedragen die gedeeltelijk onvatbaar zijn voor beslag, wordt uitgebreid met het *vakantiegeld en de aanvullende toeslag bij het vakantiegeld dat door de RVP aan gepensioneerde werknemers betaald wordt.*

Inwerkingtreding:

10<sup>de</sup> dag na de datum van publicatie van de Programmawet in het Belgisch Staatsblad.

## **9. PC 124 bouwbedrijf**

### **9.1. Arbeidsduurgrenzen: flexibiliteit**

Conform de intentieverklaring in het sectoraal akkoord 2003-2004 voor de bouwsector wordt voor de bouwvakarbeiders de arbeidsduur-flexibiliteit verruimd. Meer bepaald wordt de toegelaten *overschrijding van de arbeidsduurgrenzen* tijdens de zomer-periode of een periode van intense activiteit opgetrokken van 64 uren per jaar tot *130 uren per jaar*, a rato van maximum 1 bijkomend uur per dag.

Nieuw is ook dat deze bijkomende uren voor de bouwvakarbeiders voortaan recht openen op ofwel een *loontoeslag van 20 % per bijkomend uur*, ofwel *betaalde inhaalrust* (1 dag per 8 meer gepresteerde uren op te nemen binnen de 6 maanden), en dat naar keuze van de arbeider.

Zoals vroeger vereist de invoering van deze flexibele arbeidsregeling een voorafgaand akkoord van de meerderheid van de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging wordt de voorzitter van het paritair comité geïnformeerd.

Inwerkingtreding:

10<sup>de</sup> dag na de datum van publicatie van de Programmawet in het Belgisch Staatsblad.

### **9.2. Responsabiliseringsbijdrage bij overmatig gebruik van tijdelijke werkloosheid vanaf 2005**

Om oneigenlijk gebruik van tijdelijke werkloosheid te ontmoedigen wordt de wettelijke basis gelegd voor de invoering van een jaarlijkse responsabiliseringsbijdrage te betalen door werkgevers van de bouwsector die voor hun arbeiders en leerlingen te veel beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.

De werkgever in de bouwsector zal een responsabiliseringsbijdrage moeten betalen als het aantal dagen tijdelijke werkloosheid omwille van economische

redenen, berekend per werknemer, een bepaalde nog bij te bepalen grens overschrijdt. Het bedrag van de bijdrage wordt berekend door het aantal aangegeven dagen tijdelijke werkloosheid dat die grens overschrijdt, te vermenigvuldigen met een forfaitair bedrag dat ook nog bij KB zal bepaald worden.

De RSZ zal belast worden met de berekening, de inning en de invordering van de bijdrage.

Inwerkingtreding:

Vanaf 1 januari 2005. De bijdrage zal meer bepaald een eerste maal worden berekend en geïnd in de loop van het jaar 2005, op basis van de gegevens die betrekking hebben op het jaar 2004.

## 10. Kunstenaars: kleine vergoedingsregeling (niet-onderwerping aan RSZ)

Personen 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).

Vanaf 1 juli 2004 kan bij K.B. bepaald worden onder welke voorwaarden dit weerlegbaar vermoeden NIET geldt voor personen die artistieke prestaties leveren waarvoor zij *enkel een begrensde kostenvergoeding* ontvangen, dit is de zogenaamde kleine vergoedingsregeling. Deze lastenvrije vergoeding zou vastgesteld worden op een maximum-bedrag van 2500 euro per jaar, respectievelijk 125 euro per prestatie.

Om anderzijds de tewerkstelling van kunstenaars onder RSZ-statuuat aantrekkelijker te maken, werd inmiddels een KB goedgekeurd waardoor het loonforfait dat vrijgesteld is van RSZ-bijdragen, wordt opgetrokken vanaf 1 juli 2004 van 4,50 euro per uur (35 euro per dag) naar 7,33 euro per uur (55,67 euro per dag).

### EASYPAY

Het loonforfait is terug te vinden onder :

Character based versie :

- Beheer basisbestanden  
RSZ-constanten  
Scherm-2 - velden :
- Vrijgesteld dagloon : **55,67**  
(voorheen 35)
  - Vrijgesteld uurloon : **7,33**  
(voorheen 4,50)

Web-versie :

- Beheer basisbestanden  
RSZ-constanten  
Scherm <Wett.bepalingen> - velden :
- Vrijgesteld dagloon : **55,67**  
(voorheen 35)
  - 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.

## 11. Bescherming benaming sociaal secretariaat

In de wetgeving wordt uitdrukkelijk opgenomen dat de benaming 'sociaal secretariaat' uitsluitend voorbehouden wordt voor de organisaties die als dusdanig *erkend* zijn overeenkomstig de geldende wettelijke voorschriften.

Werkgevers die een beroep doen op een sociaal secretariaat zullen hiermee de waarborg krijgen dat zij zich richten tot een erkend sociaal secretariaat.

Er wordt een strafrechtelijke sanctie voorzien voor niet-erkende loonadministratiebureaus, die de benaming 'sociaal secretariaat' ten onrechte gebruiken.

Inwerkingtreding:

1 oktober 2004.

# Sociaal nieuws

1. Vakantiedagen voor arbeiders : KB berekeningsregels gepubliceerd
2. Tewerkstelling van onderdanen van nieuwe EU-lidstaten
3. PC-privéplan en kosteloze terbeschikkingstelling PC : RSZ-Luik
4. Mobiliteitsvergoeding : verhoging bedrag vrijstelling
5. Maaltijdcheques en maaltijden in bedrijfsrestaurant
6. Bedrijfsvervoerplannen Brussels Hoofdstedelijk Gewest
7. Vlaamse premie voor werknemers voor opleiding tot knelpuntberoep
8. Artsen : vernietiging KB arbeidsduurgrenzen
9. PC 140.04 goederentransport : aanpassing bijzondere vergoedingen voor chauffeurs
10. PC 144 en 145 land- en tuinbouw : versoepeling gelegenheidsarbeid
11. PC 302 : ongewijzigd fictief forfaitair dagloon piekextra's 2004

## 1. Vakantiedagen voor arbeiders: KB berekeningsregels gepubliceerd

Verwijzing:

K.B. van 5 mei 2004, *B.S.*, 12 mei 2004, 37975-37976.

### Extra editie Easypay NEWS april 2004 :

Vanaf 1 januari 2004 wordt voor de berekening van de vakantiedagen van de arbeiders een nieuwe formule toegepast waarbij niet langer gebruik werd gemaakt van de oude tabel. Dit leidde in sommige gevallen tot minder gunstige resultaten voor bepaalde arbeiders.

Daarom werden nieuwe berekeningsregels uitgewerkt, waarbij men gebruik maakt van een nieuwe formule in combinatie met een nieuwe tabel.

Het koninklijk besluit werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 12 mei 2004.

### 1.1. Vakantieduur

#### 1.1.1. Arbeiders

De gewerkte en gelijkgestelde dagen worden per tewerkstellingsstelsel in het vakantiedienstjaar samengeteld en omgezet in een standaardarbeidsstelsel van 5 dagen per week, vermenigvuldigd met

de tewerkstellingsbreuk van de werknemer.

Hiervoor wordt de volgende formule gehanteerd:

$A \times 5/R \times Q/S$ , waarbij:

A = het totaal aantal dagen in een bepaalde tewerkstellingssituatie

R = het gemiddeld aantal dagen per week waarin de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn contract

Q = het gemiddeld aantal uren per week dat de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn contract

S = het gemiddeld aantal uren per week dat een voltijdse werknemer geacht wordt te werken

Het resultaat van elke tewerkstellingssituatie wordt uitgedrukt in dagen met 2 decimalen.

De resultaten van de verschillende tewerkstellingssituaties in eenzelfde vakantiedienstjaar worden samengeteld en het eindresultaat wordt afgerond tot een geheel getal

Het aantal vakantiedagen waarop de arbeider recht heeft, wordt vervolgens

bepaald aan de hand van de volgende tabel.

<i>Berekend aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar</i>	<i>Aantal vakantiedagen tijdens het vakantiejaar</i>
0 tot 9	0
10 tot 19	1
20 tot 38	2
39 tot 47	3
48 tot 66	4
67 tot 76	5
77 tot 86	6
87 tot 96	7
97 tot 105	8
106 tot 124	9
125 tot 134	10
135 tot 143	11
144 tot 153	12
154 tot 162	13
163 tot 181	14
182 tot 191	15
192 tot 201	16
202 tot 211	17
212 tot 220	18
221 tot 230	19
231 en meer	20

Opmerking :

Het aantal vakantiedagen waarop de arbeider recht heeft, wordt ten informatieven titel vermeld op het 'rekeninguittreksel' dat de werknemer van de vakantiekas ontvangt. Dit aantal is **vanaf 2004** uitgedrukt in het

vijfdagenstelsel zodat eventueel een omrekening zal moeten gebeuren naar het zesdagenstelsel. Hierbij moet het aantal vakantiedagen worden vermenigvuldigd met 1,2 en wordt de klassieke afronding toegepast (vanaf 0,5 afronding naar boven).

## 2. Tewerkstelling van nieuwe EU-onderdanen in België

Sinds 1 mei werd de Europese Unie uitgebreid met 10 nieuwe lidstaten. Met name Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië behoren nu ook tot de EU. Om de arbeidsmigratie onder controle te houden hebben de 15 oude lidstaten de mogelijkheid om gedurende een overgangperiode het vrij verkeer van werknemers vanuit de nieuwe lidstaten te beperken. België heeft ondertussen een KB met beperkende tewerkstellingsvoorwaarden uitgevaardigd. Zij worden hieronder besproken.

Verwijzing:

- K.B. van 12 april 2004, *B.S.*, 21 april 2004, 23337-23339.

### 1. Principes

#### 1.1. Vrij verkeer van werknemers en vrij verkeer van diensten in de EER

In de Europese Economische Ruimte (dit zijn de EU-lidstaten en Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) geldt zowel vrij verkeer van werknemers als vrij verkeer van diensten.

**Vrij verkeer van werknemers** betekent dat werknemers met de nationaliteit van een andere EER-lidstaat onder dezelfde voorwaarden toegang moeten hebben tot de arbeidsmarkt van een bepaalde lidstaat als de eigen onderdanen van die lidstaat. M.a.w. mag er voor de tewerkstelling in België van onderdanen van andere EER-lidstaten geen arbeidsvergunning en arbeidskaart geëist worden.

**Vrij verkeer van diensten** impliceert dat een dienstverlener uit een andere EER-lidstaat in België hier diensten kan komen verrichten en daarbij op gelijke voet wordt behandeld als Belgische dienstverlenende bedrijven. Het betreft hier de situatie van detachering door een buitenlandse dienstverlener van zijn eigen werknemers voor de uitvoering van een opdracht in België, zonder dat de dienstverlener een vestiging in België heeft.

### 1.2. Arbeidsvergunning en arbeidskaart

#### - Arbeidsvergunning:

Tenzij er een vrijstelling bestaat, moet een werkgever die een buitenlandse werknemer op Belgisch grondgebied wil tewerkstellen *voorafgaand* over een *arbeidsvergunning* beschikken. Dit is een document waarin aan de werkgever de toelating wordt gegeven om een welbepaalde werknemer van vreemde nationaliteit tewerk te stellen en dit voor een welbepaalde periode.

De werkgever moet een aanvraag indienen bij het lokale kantoor van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, BGDA) die bevoegd is voor de plaats waar de kandidaat-werknemer zal worden tewerkgesteld. De arbeidsvergunning wordt toegekend voor een periode van maximum 12 maanden, maar is verlengbaar.

#### - Arbeidskaart:

Tenzij hij zich op een vrijstelling kan beroepen, moet een buitenlandse werknemer die in België in loondienst wil werken *voorafgaand* over een arbeidskaart beschikken.

Er bestaan 3 types van arbeidskaarten:

- *Arbeidskaart A* geeft aan een buitenlandse werknemer de toelating om gelijk welk beroep in loondienst uit te oefenen bij om het even welke werkgever en dit voor een onbeperkte duur;
- *Arbeidskaart B* geeft aan een buitenlandse werknemer de toelating om gedurende een bepaalde periode van ten hoogste 12 maanden, te werken voor één welbepaalde werkgever die hiertoe vooraf een arbeidsvergunning heeft bekomen;
- *Arbeidskaart C* geeft aan een buitenlandse werknemer de toelating om gelijk welk beroep in loondienst uit te oefenen bij om het even welke werkgever. Zij wordt toegekend voor een bepaalde duur en kan eventueel worden hernieuwd.

De arbeidskaart B wordt automatisch afgeleverd door de bevoegde migratiedienst, zodra een arbeidsvergunning aan een werkgever werd toegekend. De arbeidskaarten A en C moeten in principe door de kandidaat-werknemer zelf worden aangevraagd bij het lokale bureau van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, BGDA) bevoegd voor de plaats waar hij woont.

Opgelet: Afgezien van deze tewerkstellingsdocumenten, moeten buitenlanders die in België een beroepsactiviteit (als werknemer of als zelfstandige) komen uitoefenen, behoudens uitdrukkelijke vrijstelling (zoals voor bestaande EU-onderdanen), ook bepaalde *verblijfsdocumenten* aanvragen. Meer informatie hierover kan bekomen worden bij de FOD Binnenlandse Zaken ([www.ibz.fgov.be](http://www.ibz.fgov.be)).

## **2. Tewerkstelling van werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten in België**

### **2.1. Vrij verkeer van werknemers voor onderdanen van Cyprus en Malta**

Voor inwoners van Cyprus of Malta gelden GEEN beperkingen voor tewerkstelling in België. Een Belgische werkgever kan hen m.a.w. zonder arbeidsvergunning en arbeidskaart tewerkstellen sinds 1 mei 2004.

### **2.2. Beperkende voorwaarden voor de tewerkstelling van werknemers uit de overige 8 nieuwe EU-lidstaten**

#### **2.2.1. Principe: Arbeidsvergunning en arbeidskaart vereist**

Tijdens een overgangsfase van minstens 2 jaar (van 1 mei 2004 tot 1 mei 2006) geldt er in België nog geen vrij verkeer van werknemers voor de inwoners van de andere 8 EU-nieuwkomers. Voor werknemers uit die landen die voor een werkgever in België willen komen werken, moet m.a.w. - behoudens de hierna besproken uitzonderingen - een arbeidsvergunning en arbeidskaart aangevraagd worden.

Een arbeidsvergunning annex arbeidskaart zal in principe maar kunnen bekomen worden, indien uit een onderzoek van de arbeidsmarkt blijkt dat de functie in kwestie redelijkerwijze niet kan ingevuld worden door een EER-onderdaan (die in casu niet behoort tot de nieuwe EU-lidstaten). Als gevolg van deze voorafgaande EER-arbeidsmarktevaluatie is de aflevering van een arbeidskaart/arbeidsvergunning vaak onmogelijk.

## 2.2.2. Vrijstellingen

Uitzonderlijk is geen arbeidsvergunning en arbeidskaart vereist in volgende gevallen:

- Nieuwe EU-onderdanen die al vóór 1 mei 2004 in het bezit waren van een vestigingsvergunning of een machtiging tot verblijf voor onbepaalde duur.
- Nieuwe EU-onderdanen die na 1 mei 2004 een vestigingsvergunning of een machtiging tot verblijf voor onbepaalde duur hebben verkregen op een andere grond dan het feit dat zij onderdaan zijn van een EU-lidstaat.

## 2.2.3. Aanvraag van arbeidsvergunning/arbeitskaart zonder EER-arbeidsmarktevaluatie:

Bij wijze van versoepeling hoeft voor de toekenning van een arbeidsvergunning/arbeitskaart met het oog op de tewerkstelling in België van inwoners van de nieuwe EU-lidstaten geen rekening gehouden te worden met de toestand op de EER-arbeidsmarkt in beide volgende situaties:

- Nieuwe EU-onderdanen die al op 1 mei 2004 legaal in België werkten en tot de arbeidsmarkt waren toegelaten voor een ononderbroken periode van minstens 12 maanden: Zij kunnen op eenvoudige aanvraag door de werkgever een nieuwe arbeidskaart verkrijgen.
- Nieuwe EU-onderdanen die na 1 mei 2004 tot de arbeidsmarkt zijn toegelaten voor een ononderbroken periode van minstens 12 maanden: Zij kunnen op eenvoudige aanvraag daarna ook nog eens een nieuwe arbeidskaart bekomen.

## 3. Vrij verkeer van diensten voor ondernemers uit alle nieuwe EU-lidstaten

Het vrij verkeer van diensten geldt wel zonder onderscheid voor alle nieuwe EU onderdanen.

Zo kunnen inwoners van de nieuwe EU-lidstaten die als werknemer in dienst zijn van een werkgever gevestigd in een andere EER-lidstaat dan België, hier in België ingeschakeld worden in de dienstverlening die de buitenlandse onderneming komt verrichten (detachering van personeel). Voorwaarde is wel dat deze werknemers in de EER-lidstaat waar zij gewoonlijk verblijven, tewerkgesteld zijn met een arbeidsvergunning en deze arbeidsvergunning geldig is voor de duur van het in België uit te voeren werk.

### Voorbeelden:

- Een Pools bedrijf wil met Poolse werknemers diensten verrichten in België: Belgische arbeidskaart en arbeidsvergunning zijn niet nodig.
- Een Pools bedrijf wil met Tsjechische werknemers diensten verrichten in België: Belgische arbeidskaart en arbeidsvergunning zijn niet nodig.

### Let wel:

Een buitenlandse werkgever die in het kader van dit vrij dienstenverkeer in België buitenlandse werknemers ter beschikking stelt (detacheert), moet volgens reeds langer bestaande Belgische wetgeving (Wet 5 maart 2002), de hier geldende arbeids- en loonvoorwaarden naleven, net zoals Belgische werkgevers dat moeten doen voor hun werknemers.

Voormeld recht op vrije dienstverlening in België geldt trouwens *ook voor zelfstandigen zonder personeel* uit de nieuwe EU-lidstaten (beroepskaart niet vereist).

## 4. Afloop overgangsfase

Bij afloop van de overgangsfase op 1 mei 2006 vindt een evaluatie plaats van de arbeidsmarktsituatie. Afhankelijk van het resultaat daarvan kan België hetzij de arbeidsmarkt volledig openstellen voor de nieuwe EU-onderdanen, dan wel de beperkende maatregelen voor bepaalde duur verlengen.

### 3. PC-privé-plan en privé-gebruik van een PC van de werkgever: RSZ volgt nu ook officieel fiscale regels

Om het thuisgebruik van PC en internet te stimuleren, kunnen werkgevers volgens dezelfde voorwaarden niet alleen een fiscale, maar ook een RSZ-vrijstelling bekomen voor hun tussenkomst in de aankoop van computerware door hun werknemers. Anderzijds wordt het natuurvoordeel bestaande in het persoonlijk gebruik door een werknemer van een PC van de werkgever voor de RSZ nu ook officieel op dezelfde wijze als voor de fiscus forfaitair gewaardeerd.

Verwijzing :

- K.B. 27 april 2004, B.S., 30 april 2004, 35925
- EASYPAY NEWS, januari 2003, blz. 26
- EASYPAY NEWS, juli 2003, blz. 33-34

#### 3.1. PC-Privé-Plan : RSZ-vrijstelling van werkgeverstussenkomst

Werkgevers kunnen aan hun werknemers de mogelijkheid bieden om in het kader van een zogenaamd PC-privé-plan een aankoop te doen van een personal computer, randapparatuur en printer, internetaansluiting en -abonnement, en software die dienstig is voor de bedrijfsvoering.

Op grond van voormeld K.B. wordt de eventuele werkgeverstussenkomst in de aankoopprijs onder welbepaalde voorwaarden, beperkt tot een bedrag gelijk aan 60% van de aankoopprijs (exclusief BTW) en met een maximum van 1.500 euro per aanbod, vrijgesteld van RSZ-bijdragen. De voorwaarden voor de RSZ-vrijstelling zijn volledig gelijklopend met de voorwaarden voor de fiscale vrijstelling.

De voorwaarden zetten we nog eens op een rijtje:

- het aanbod kadert in een door de werkgever georganiseerd PC-privé-plan,
- de voorwaarden van dit plan gelden voor alle werknemers,
- het plan moet een beschrijving bevatten van de in aanmerking komende apparatuur en van de voor de bedrijfsvoering dienstige software,
- het plan bepaalt dat de werknemer vrij kan kiezen om de totaliteit of een

gedeelte van de aangeboden PC-configuratie aan te kopen,

- de werkgeverstussenkomst moet worden aangeduid per onderdeel van het aanbod;
- de werkgeversbijdrage is enkel mogelijk voor nieuw materiaal (met uitsluiting dus van tweedehandse onderdelen)
- de tussenkomst gebeurt tegen afgifte van een door de werknemer eensluidend verklaard afschrift van de aankoopfactuur of van het aankoopbewijs op naam van de werknemer;
- een werknemer die een aankoop heeft verricht in het kader van een PC-privé-plan, kan in dat kader dezelfde onderdelen ten vroegste opnieuw kopen in het 3<sup>de</sup> jaar dat volgt op het jaar van de oorspronkelijke aankoop.

Inwerkingtreding: terugwerkend vanaf 01.01.2003.

#### 3.2. Terbeschikkingstelling aan de werknemer van een PC voor privé-doeleinden : raming voordeel

Indien een werkgever aan zijn werknemer een computerinstallatie en/of internet-aansluiting gratis ter beschikking stelt voor privé-gebruik, maakt dit persoonlijk gebruik voor de werknemer een voordeel uit dat onderhevig is aan RSZ-bijdragen en belastingen.

De waarde van dit voordeel wordt zowel door de fiscus als door de RSZ forfaitair geraamd op :

- 180 euro per jaar voor een computer,

- 60 euro per jaar voor een internet-aansluiting en internetabonnement.

Inwerkingtreding: terugwerkend vanaf 01.01.2003.

## 4. Mobiliteitsvergoeding: Verhoging RSZ-vrijgesteld maximumbedrag vanaf 01.01.2004

De RSZ kondigt aan dat het maximumbedrag van de mobiliteitsvergoeding dat met vrijstelling van RSZ-bijdragen kan toegekend worden, terugwerkend vanaf 01.01.2004(!) verhoogd wordt tot 0,1076 euro per kilometer. Deze verhoging geldt onder voorbehoud van publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad.

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2004, nr. 3.1.310

### 4.1. Algemeen

In bepaalde Paritaire Comités, waar de werkplaats niet vast is, is de werkgever verplicht om een bijkomende forfaitaire vergoeding voor verplaatsingsstijd te betalen aan werknemers die zich verplaatsen van hetzij hun woonplaats, hetzij een ophaalplaats, hetzij de zetel van de onderneming naar de plaats (werf) waar zij hun werk verrichten. Deze vergoeding wordt mobiliteitsvergoeding genoemd en wordt betaald naast de gewone bijdrage van de werkgever in de verplaatsingskosten voor woon-werkverkeer.

Deze verplichting bestaat tot op heden in volgende Paritaire Comités: PC 121 (arbeiders schoonmaakondernemingen) , PC 124 (arbeiders bouwbedrijf), PC 145.04 (arbeiders aanleg en onderhoud van parken en tuinen), PC 149.01 (elektriciens).

### 4.2. Voorwaarden RSZ-vrijstelling

De mobiliteitsvergoeding is vrijgesteld van RSZ-bijdragen, indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- De forfaitaire regeling van terugbetaling van verplaatsingskosten waarin de mobiliteitsvergoeding is vervat,

moet omschreven zijn in een CAO gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

- Het bedrag van de vergoeding mag een bepaald maximumbedrag per kilometer afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, te berekenen op de afstand heen en terug, niet overschrijden.

Dit bedrag wordt nu **retroactief vanaf 01.01.2004 verhoogd tot 0,1076 euro/km (vroeger: 0,0744 euro/km)**.

De in voormelde paritaire comités toepasselijke schalen tot vaststelling van de mobiliteitsvergoeding per kilometerafstand blijven tot nader order evenwel ongewijzigd.

Let wel: Een mobiliteitsvergoeding die voor een bepaalde verplaatsing het bedrag van 0,1076 euro per km zou overschrijden, wordt volledig als RSZ-bijdrageplichtig loon beschouwd.

### 4.3. Fiscale behandeling

Het fiscaal regime van de mobiliteitsvergoeding ondergaat geen wijzigingen. De mobiliteitsvergoeding is onderworpen aan bedrijfsvoorheffing, en valt volledig onder de gewone belastbare bezoldigingen.

Enkel de mobiliteitsvergoeding voor arbeiders van het PC 124 van het bouwbedrijf is tot 50% vrijgesteld van belastingen. Deze vrijstelling bedraagt in elk geval minimum 12,39 euro per gepresteerde maand.

#### **EASYPAY**

Er dient een onderscheid te worden indien u al dan niet ressorteert onder het PC 124 Bouw, en of u al dan niet beschikt over de module bouw.

#### **PC 124 Bouw**

##### **Met de module bouw**

Indien u over de module bouw beschikt wordt er maandelijks rekening gehouden met 12,39 euro vrijstelling op de mobiliteit.

##### **Zonder de module bouw**

###### *1<sup>e</sup> werkwijze :*

De mobiliteit wordt ingegeven met een 23xx-code, waarbij het vakje fiche 281 op 25 staat. Tijdens het uitvoeren van de eindejaarswerken wordt er rekening gehouden met 12,39 euro vrijstelling per maand.

###### *2<sup>e</sup> werkwijze :*

Ofwel wordt de mobiliteitsvergoeding gedeeltelijk ingegeven met een - 22xx-code, waarbij het vakje fiche 281 op 55 staat en gedeeltelijk met een - 23xx-code, waarbij het vakje fiche 281 op 25 staat.

Tijdens het uitvoeren van de eindejaarswerken wordt er rekening gehouden met 12,39 euro vrijstelling per maand

#### **PC 121, PC 145.04 en PC 149.01**

De mobiliteitsvergoeding is onderworpen aan bedrijfsvoorheffing, en valt volledig onder de gewone belastbare bezoldiging. De mobiliteit dient te worden ingegeven met een 22xx-code waarbij het vakje fiche 281 op 0 staat.

## 5. Cumulatie van maaltijdcheques en bedrijfsrestaurant

In welbepaalde ondernemingen krijgen werknemers de mogelijkheid om een maaltijd in het bedrijfsrestaurant te nuttigen tegen een voordelig tarief. Of deze maaltijden met maaltijdcheques kunnen worden gecumuleerd wordt hoofdzakelijk bepaald door enerzijds de prijs die door deze ondernemingen voor deze maaltijd wordt aangerekend en anderzijds de kostprijs van deze maaltijd.

Verwijzing:

- Koninklijk Besluit van 3 februari 1998, *B.S.* 19 februari 1998
- Koninklijk Besluit van 18 februari 2003, *B.S.* 6 maart 2003
- Circulaire VBO S.2004/024

### 5.1. Principe : Cumulatie van maaltijdcheques en bedrijfsrestaurant ?

Het is uitdrukkelijk verboden een maaltijdcheque te cumuleren met het voordeel van een maaltijd beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.

### 5.2. Kostprijs van een maaltijd in een bedrijfsrestaurant

Op basis van bovenstaand verbod dient dan ook te worden nagegaan wat de normale kostprijs is van een maaltijd in een bedrijfsrestaurant. De normale kostprijs van een dergelijke maaltijd wordt geacht overeen te stemmen met het maximumbedrag van de werkgevers-tegemoetkoming in de maaltijdcheque. Sedert 1 januari 2003 werd het maximumbedrag van de werkgevers-tegemoetkoming in de maaltijdcheque van 4,46 euro naar 4,91 euro gebracht. Niettemin werd door het Beheerscomité van de RSZ beslist om als overgangsmaatregel het bedrag van de kostprijs van de maaltijd in het bedrijfsrestaurant in 2003 en 2004 op 4,46 euro te houden. Vanaf 1 januari 2005 zal de kostprijs van een maaltijd vastgesteld worden op 4,91 euro.

### 5.3. Gevolgen

In 2004 blijft de normale kostprijs van een maaltijd dus op 4,46 euro vastgelegd. Voor 2004 betekent dit dat :

- Prijs van de maaltijd die door de onderneming wordt aangerekend is minstens gelijk aan 4,46 euro:  
Hier is er geen probleem van cumulatie. De werknemer is NIET verplicht met een maaltijdcheque te betalen en als hij dat toch doet, mag het verschil tussen de prijs van de maaltijd en de nominale waarde van de maaltijdcheque hem worden terugbetaald.
- Prijs van de maaltijd die door de onderneming wordt aangerekend is lager dan de 4,46 euro:  
Hier is cumulatie verboden. De werknemer is WEL verplicht zijn maaltijd met een maaltijdcheque te betalen en het verschil tussen de prijs van de maaltijd en de nominale waarde van de maaltijdcheque mag hem niet worden terugbetaald.

## 6. Bedrijfsvervoerplannen in Brussels Hoofdstedelijk Gewest vanaf 1 juli 2004

Vanaf 1 juli 2004 dient elke Brusselse werkgever van de privé – en publieke sector, die meer dan 200 werknemers tewerkstelt op eenzelfde plaats een bedrijfsvervoerplan op te stellen. Op deze manier probeert men oplossingen te vinden voor het mobiliteitsprobleem van deze ondernemingen. Ook op federaal niveau worden dergelijke maatregelen uitgewerkt, maar daar staat men voorlopig nog in een prillere fase...

Verwijzing:

- Ordonnantie van 25 maart 1999, *B.S.*, 24 juni 1999, 23850
- Besluit van 5 februari 2004, *B.S.* 18 maart 2004, 15426
- Omzendbrief van 5 februari 2004 betreffende de bedrijfsvervoerplannen, *B.S.* 22 maart 2004, 16263

### 6.1. Welke zijn de betrokken werkgevers ?

Alle werkgevers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uit de privé- en openbare sector, met inbegrip van de autonome overheidsbedrijven, die op 1 juli 2004 meer dan 200 werknemers tewerkstellen op eenzelfde plaats, worden verplicht een bedrijfsvervoerplan uit te werken voor de verplaatsingen met betrekking tot die werkplaats.

### 6.2. Hoe verloopt de procedure ?

Eerste fase : Verzamelen en analyse van gegevens

In een eerste fase die aanvangt op 1 juli 2004 moeten deze ondernemingen een aantal gegevens verzamelen en de nodige inlichtingen aan de hand van een elektronisch beschikbaar of eigen document in 4 exemplaren doorgeven aan de "Dienst Opvolgingscel Bedrijfsvervoerplan, Brussels Instituut voor Milieubeheer, Gulledele 100, 1200 Brussel (<http://www.ibgebim.be>)". Dit document moet minstens de volgende informatie bevatten :

- 1) inventaris en analyse van de verplaatsingen van personen, meer bepaald:
  - het aantal werknemers

- de verdeling van de werknemers naargelang hun woonplaats (straat en postcode )
- de indeling van de werktijd
- de verdeling van de werknemers naargelang hun belangrijkste vervoerwijzen zowel voor hun woon-werkverkeer, als voor hun dienstverplaatsingen
- een beschrijving van de vervoerstromen en –wijzen van de goederen die in de onderneming of instelling worden gebruikt of vervaardigd
- een raming van het aantal bezoekers (klanten, leveranciers,...) met hun herkomst en bestemming;

- 2) analyse van de bereikbaarheid van de onderneming of instelling, meer bepaald:

- via de vervoernetten (tram, bus, metro, trein) : het aantal lijnen in de nabije omgeving van de instelling, frequentie, afstand van en naar de instelling, reisweg en plan
- te voet : reisweg, kwaliteit, veiligheid
- met de fiets : reisweg, kwaliteit, veiligheid
- met de wagen : bereikbaarheid, verkeersveiligheid, verkeersdrukte
- parkeermogelijkheden in en rond de instelling;

- 3) beschrijving van reeds in de vorige jaren doorgevoerde verbeteringen inzake mobiliteit en/of bereikbaarheid van de instelling;
- 4) de lijst van de op dezelfde plaats gevestigde instellingen waarmee een gemeenschappelijk uitgewerkt vervoerplan voordelig zou zijn;
- 5) een ontwerpplan met de doelstellingen inzake verdeling van de vervoerwijzen en alle maatregelen die moeten worden genomen om de verplaatsingen van de personen en de luchtkwaliteit te verbeteren, bijvoorbeeld :
  - door het gebruik van het openbaar vervoer, de fiets, het wandelen en/of van andere milieu- en energievriendelijke vervoermiddelen aan te moedigen, namelijk schone voertuigen, car-pooling en bedrijfsbussen
  - door een parkeerverbod in te voeren.

Uiterlijk tegen 31 december 2004 moet de werkgever alle nodige gegevens door-

spelen aan de opvolgingscel. Binnen 3 maanden na het opsturen van dit document geeft de opvolgingscel haar advies over dit document naar de onderneming toe.

#### Tweede fase : Het actieplan

Binnen een termijn van 9 maanden na ontvangst van het advies van de opvolgingscel moet de werkgever een actieplan opstellen en voorleggen waarin wordt beschreven welke acties worden ondernomen om de verplaatsingen van de werknemers en de luchtkwaliteit te verbeteren. Dit actieplan wordt jaarlijks geëvalueerd.

#### Inwerkingtreding:

De ordonnantie en het regeringsbesluit treden in werking op 1 juli 2004. Volgens deze procedure moeten alle ondernemingen en instellingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uiterlijk op 1 januari 2006 een bedrijfsvervoerplan hebben en toepassen .

## 7. Premie voor opleiding tot knelpuntberoep in Vlaanderen

Vanaf 1 augustus 2004 krijgen werkzoekenden die een opleiding volgen die hen voorbereidt op een knelpuntberoep een premie van de Vlaamse regering. Op die manier wil men het arbeidstekort voor deze knelpuntberoepen wegwerken.

Verwijzing:

- Persmededeling Vlaamse Regering van 8 juni 2004.

### 7.1. Wie komt in aanmerking voor de premie ?

Vanaf 1 augustus 2004 krijgen werkzoekenden die een opleiding volgen tot een knelpuntberoep, een premie van de Vlaamse Regering. Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvan de vacatures maar moeilijk worden ingevuld. Oorzaken kunnen zijn :

- werkzoekende hebben niet de vereiste bekwaamheid en vakkennis;

- arbeidsomstandigheden van het beroep zijn ongunstig : ongunstige tijdsregeling, stress, zwaar of ongezond werk,...

Een voorwaarde voor de premie is wel dat de werkzoekende begeleid wordt door de VDAB of door een trajectbegeleider die erkend is door de VDAB. De werkzoekende moet de opleiding ook volgen bij een erkende opleidingsverstrekker.

## 7.2. Hoeveel bedraagt de premie ?

Het bedrag van de premie hangt af van de duur van de opleiding :

- opleidingsduur van 100 uur tot 400 uur : 150 euro (na het behalen van het attest op het einde van de opleiding).
- opleidingsduur van meer dan 400 uur : 250 euro (100 euro na 100 uur opleiding en 150 euro na behalen attest op het einde van de opleiding ).

## 7.3. Welke opleidingen geven recht op een premie ?

De opleidingen die recht geven op deze premie worden samen met de sectorale partners bepaald. Over bepaalde opleidingen werd reeds een akkoord bereikt. Meer info te vinden op de website van [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be).

## 8. Artsen-werknemers opnieuw zonder arbeidsduurgrenzen

Sinds 1 september 2003 gold voor artsen, veeartsen, tandartsen, geneesheren-specialisten in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, een beperkte en specifieke toepassing van de wettelijke arbeidsduurregeling. Het KB van 16 juni 2003 waarin deze regeling vervat is, werd door de Raad van State inmiddels evenwel vernietigd. Dit maakt dat artsen-werknemers voorlopig opnieuw geen arbeidsduurgrenzen kennen.

Verwijzing:

- K.B. van 16 juni 2003, *B.S.*, 30 juli 2003, 39741
- EASYPAY NEWS oktober 2003, 28
- Arrest Raad van State 9 februari 2004, *B.S.*, 24 maart 2004

### 8.1. Ter herinnering: KB van 16 juni 2003

*De wettelijke bepalingen over de arbeidsduur* werden vanaf 1 september 2003 onder volgende voorwaarden toepasselijk verklaard op artsen-werknemers:

- 1) Overschrijdingen van de wekelijkse arbeidsduurgrenzen was toegelaten op voorwaarde dat er *tijdens een referteperiode van maximum 8 weken gemiddeld niet meer dan 48 uren per week* wordt gewerkt.

De volgende periodes werden in dat opzicht meegeteld als arbeidstijd:

- rustdagen vastgesteld door de Feestdagenwet (wettelijke feestdagen, vervangingsdagen voor een feestdag die met een zondag of gewone inactiviteitsdag samen-

vallen en inhaalrustdagen wegens arbeid op een feestdag).

- rustdagen vastgesteld door of krachtens een CAO.
- periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst vastgesteld door de Arbeidsovereenkomstenwet (bv. afwezigheid door ziekte, vakantie...).

- 2) De betaling van *overloon* voor overuren werd uitdrukkelijk NIET toepasselijk op artsen-werknemers.

### 8.2. Gevolgen van de vernietiging door Raad van State

Strikt juridisch wordt voormeld KB van 16 juni , door de vernietiging ervan, geacht nooit te hebben bestaan. De vernietiging heeft m.a.w. niet enkel effect voor de toekomst, maar ook voor het verleden. Daarenboven heeft het vernietigingsarrest van de Raad van State een algemene

draagwijdte voor alle betrokken werkgevers en werknemers.

Loontrekkende artsen, veeartsen, tandartsen, geneesheren-specialisten in opleiding

en studenten-stagiairs mogen tot nader order opnieuw werken zonder enige restrictie op het vlak van arbeidsduur. Wordt mogelijk vervolgd ...

## 9. PC 140.04 Goederentransport : Aanpassing bijzondere vergoedingen chauffeurs

Sinds 1 april 2004 werd voor chauffeurs van goederentransportondernemingen de overbruggingsvergoeding verhoogd en werd ook een bijkomende anciënniteitsloontoeslag ingesteld vanaf 15 jaar anciënniteit. Met ingang van dezelfde datum werden ook enkele sectoreigen kostenvergoedingen voor rijdend personeel geïndexeerd.

Verwijzing :

- Protocolakkoord van 6 april 2004 voor rijdend personeel in de ondernemingen van het goederentransport

### 9.1. Overbruggingsvergoeding

Dit is een bruto-vergoeding voor overbruggingsuren die de chauffeur doorbrengt zonder arbeid te verrichten (o.a. verblijf aan boord of in de nabijheid van de vrachtwagen om veiligheid van wagen en goederen te verzekeren).

**De overbruggingsvergoeding wordt vanaf 01.04.2004 verhoogd tot 95% van het minimum arbeidsuurloon.**

### 9.2. Anciënniteitspremies

Het betreft forfaitaire loontoeslagen voor rijdend personeel vanaf het bereiken van een bepaalde anciënniteit voor arbeids- en overbruggingsuren (tot max. 12 uren per dag), alsook voor uren van dagen waarvoor een wettelijke loonwaarborg is voorzien (betaalde feestdag, klein verlet, ziekte,...).

Anciënniteit	Loontoeslag
3 jaar	0,05 EUR/per uur
5 jaar	0,10 EUR/per uur
8 jaar	0,15 EUR/per uur
10 jaar	0,20 EUR/per uur
15 jaar (NIEUW sinds 01.04.2004)	0,25 EUR/per uur

### 9.3. ARAB-vergoeding

Dit is een kostenvergoeding voor chauffeurs voor het gebruik van sanitaire voorzieningen.

Vanaf 01.04.2004 geïndexeerd tot 0,9776 euro per uur.

### 9.4. Verblijfsvergoeding

Dit is een kostenvergoeding voor extra-verblijfskosten wegens verplichte uithuizigheid.

Vanaf 01.04.2004 geïndexeerde bedragen:

- verblijfsvergoeding A (per minimum 24 uren uithuizigheid en na meer dan 8 uren arbeidstijd vóór overnachting): 28,6394 euro.
- verblijfsvergoeding B (minder dan 24 uren uithuizigheid en slechts 1 dagelijks rust): 11,5195 euro.
- verblijfsvergoeding C (supplement vast verblijf in buitenland of België): 7,5711 euro.

## 10. Versoepeling gelegenheidsarbeid in land- en tuinbouwsector

Gelegenheidsarbeiders tewerkstellen in de land – en tuinbouw zal vanaf een nog te bepalen datum eenvoudiger en goedkoper worden. In overleg met de betrokken sectoren werden een aantal maatregelen in een ontwerp van Koninklijk Besluit uitgewerkt.

Verwijzing:

- Ontwerp van Koninklijk besluit houdende wijziging van artikel 8 bis, tweede lid van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1994 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *nog te publiceren in het Belgisch Staatsblad*.

Om de bestaande arbeidsrechtelijke en sociale wetgeving aan te passen aan de specifieke werkomstandigheden binnen de land – en tuinbouwsector (PC 144 en 145), werden een drietal maatregelen uitgewerkt ter versoepeling van de gelegenheidsarbeid :

### 1. **Uitbreiding RSZ-statuut gelegenheidsarbeid tot uitzendkrachten :**

Een werkgever uit de land – en tuinbouwsector geniet voor de aanwerving van een gelegenheids-werknemer een RSZ-voordeel bestaande in de heffing van sociale bijdragen op een fictief forfaitair dagloon van 11,58 euro, maar dan moet hij zelf de aanwerving en alle administratieve formaliteiten vervullen. In de toekomst vallen deze gelegenheidsarbeiders onder hetzelfde RSZ-voordelig statuut indien zij tewerkgesteld worden door uitzendkantoren.

### 2. **Onbeperkt aantal dagen voor werkgever :**

Een tweede afspraak handelt over de begrenzing van de gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw. Vandaag bestaat hiervoor een dubbele grens. In de tuinbouw mag de werknemer niet meer dan 65 dagen per jaar werken en voor de werkgever ligt de grens op 95 piekdagen per jaar. In de landbouw belopen die grenzen respectievelijk 30 en 45 dagen.

Om de land- en tuinbouwer soepeler te laten inspelen op weersomstandigheden en eisen eigen aan de oogst zullen de piekdagengrenzen voor de *werkgevers* geschrapt worden. Voor de *werknemers* blijven de huidige grenzen voorlopig behouden.

### 3. **Uitbreiding tot champignonteelt :**

In de toekomst zal ook de champignonteelt een beroep mogen doen op gelegenheidsarbeid.

*Inwerkingtreding:*

Het was oorspronkelijk de bedoeling om de wijzigingen te laten ingaan vanaf 1 juli 2004, maar de datum van inwerkingtreding werd voor onbepaalde duur uitgesteld.

Tot nader order blijven alle bestaande voorwaarden dus nog ongewijzigd gelden.

## 11. Piekextra's in de horeca : bedrag fictief forfaitair dagloon onveranderd in 2004

Het forfaitair dagloon voor de berekening van de RSZ-bijdragen voor de tewerkstelling van zgn. piekextra's in de horecasector wordt in 2004 tot nader order niet geïndexeerd.

Verwijzing :

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 2<sup>de</sup> kwartaal 2004, nr. 3.2.316
- EASYPAY NEWS, juli 2003, blz. 13-14
- EASYPAY NEWS, oktober 2003, blz. 4-5

Sinds 1 juli 2003 kunnen werkgevers uit de horecasector gelegenhedswerknemers of zogenaamde 'extra's' gedurende maximum 45 piekdagen per jaar tewerkstellen tegen een voordelig RSZ-tarief.

Er hoeven slechts RSZ-bijdragen betaald te worden op een fictief forfaitair dagloon, ongeacht het werkelijk aantal gepresteerde uren en ongeacht het werkelijk betaalde loon.

Hoewel wettelijk voorzien is dat dit fictief forfaitair dagloon waarop de RSZ-bijdragen voor deze piekextra's berekend wordt, jaarlijks vanaf 1 januari geïndexeerd wordt, wordt tot op vandaag nog altijd het basisbedrag van 2003, nl. een dagloon van **21 euro**, gehanteerd.

De RSZ bevestigt dat er voorlopig geen indexatie doorgevoerd wordt.

# Easy Services

Wie eraan denkt een zaak op te richten als Vlaamse zelfstandige kan vanaf juni 2004 met DNA-cheques terecht bij EASY-SERVICES om zich professioneel te laten begeleiden bij de opstart van zijn onderneming.

## 1. DNA-cheques : vanaf juni 2004 wordt startersadvies voor 75% terugbetaald

### 1.1. Algemeen

Met de invoering van deze nieuwe cheques wil de Vlaamse overheid professioneel advies betaalbaar maken voor beginnende ondernemers die op een doordachte manier aan een onderneming beginnen. De durfna-adviescheque betekent een eerste financiële stimulans voor iemand die van plan is een zaak op te starten of over te nemen. De financiële tegemoetkoming van de DNA-cheques is dan ook enkel bedoeld voor natuurlijke personen die een Vlaamse onderneming willen starten of overnemen, die geen koopman zijn en die geen zelfstandig beroep uitoefenen.

### 1.2. Financierbare projecten

De financierbare projecten door middel van DNA-cheques zijn projecten die betrekking hebben op schriftelijke, specifieke, waardevolle en toekomstgerichte raadgevingen en aanbevelingen verband houdend met de opstart of overname van een onderneming zoals bijvoorbeeld haalbaarheidsstudies met het oog op de opstart of de overname van een onderneming. Andere mogelijkheden zijn adviezen die tot doel hebben om een onderneming op te starten (notarieel of juridisch advies, bvb. voor oprichting van een vennootschap, geschikte ondernemingsvorm, enz..., milieuvriendelijk advies, lokatieadvies, boekhoudkundig advies, advies inzake aanwerving van werknemers, begeleiding bij opstelling van een businessplan ...).

Belangrijk punt inzake de financiering van het project met DNA-cheques is het feit dat het project uitgevoerd dient te worden door een door de Vlaamse Overheid erkende adviesinstantie, zoals EASY-SERVICES.

Een project dient minimaal 300 euro te bedragen, met een maximumbedrag op jaarbasis bedraagt 5.010 euro. 75% van het project wordt gefinancierd door de Vlaamse Overheid.

### 1.3. Procedure

De procedure voor het gebruik van de DNA-cheques bestaat uit een 3-tal stappen. Vooreerst dient een registratie te gebeuren op de site [www.vlaanderen.be/actieplanondernemen](http://www.vlaanderen.be/actieplanondernemen). Na ontvangst van een persoonlijke login en paswoord kunnen de DNA-cheques tijdens de tweede stap gereserveerd worden. Binnen deze stap dienen een tweetal zaken in de gaten gehouden worden. Vooreerst dient het project geregistreerd te worden binnen de 14 dagen na de contractdatum. Daarnaast mag niet uit het oog verloren worden dat de adviesverlening niet kan starten vóór de registratie van het project. De laatste stap van de procedure betreft de bestelling van de DNA-cheques in functie van de ontvangen factuur. Twee belangrijke aandachtspunten hierbij zijn, dat de gereserveerde cheques in maximaal 4 tranches besteld kunnen worden en dat de betaling van voorschotfacturen niet mogelijk is met DNA-cheques.

Bent u boekhouder, accountant, consultant of medewerker van een sociaal secretariaat ... hebt u een startersdossier dat in aanmerking kan komen voor DNA-cheques ... maar bent u niet erkend door de Vlaamse overheid als adviesverlener. Informeer u dan naar de mogelijkheden om het project via het erkende adviescentrum EASY-SERVICES te laten verlopen.

Contactpersoon: Mevrouw Nadine Degrande, 051 / 48 69 68, [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

## **2. Starterscheques : 100% tussenkomst van de Vlaamse Overheid bij kosten van formaliteiten bij erkende ondernemingsloketten**

De Vlaamse Overheid wenst de kandidaat-starters met de startercheques een financieel duwtje in de rug geven. Dit door de kosten van de formaliteiten bij de erkende ondernemingsloketten, zoals bijvoorbeeld EUNOMIA, voor 100% (dit met een maximum van 300 EUR) voor rekening van de Vlaamse Overheid te nemen. De startercheques kunnen gebruikt worden voor het betalen van de administratieve kosten die een erkend ondernemingsloket factureert voor registratie of inschrijving bij de Kruispuntbank van Ondernemingen of voor de kosten van administratieve formaliteiten ten aanzien van de federale administraties gemaakt via het ondernemingsloket.. Alle natuurlijke personen die een Vlaamse onderneming willen starten of overnemen en die geen koopman zijn en geen zelfstandig beroep uitoefenen kunnen gebruik maken van de startercheques.

## **3. Opleidingscheques**

### **3.1. Procedure inzake opleidingscheques volledig via internet**

Vanaf 11 juni 2004 werd het systeem van de papieren opleidingscheques vervangen door een systeem van elektronische cheques. De volledige procedure "bestellen tot en met betalen" van opleidingscheques verloopt

geheel via [www.vlaanderen.be/opleidingscheques](http://www.vlaanderen.be/opleidingscheques). Van alle Vlaamse opleidingsgebruikers werd de papieren portefeuille op 11 juni 2004 omgezet in een elektronische portefeuille. De elektronische opleidingscheques kaderen in het E-Governmentproject van de Vlaamse overheid. Deze verandering maakt deel uit van de administratieve vereenvoudiging en biedt tal van voordelen, zoals het beperken van de financiële rompslomp, het uitsluiten van verlies van cheques, duidelijke overzicht van bestellingen en betalingen.

### **3.2. Uitbreiding van het domein van de opleidingscheques naar vzw's!**

De recente uitbreiding van het toepassingsdomein van de opleidingscheques heeft betrekking op verenigingen zonder winst-oogmerk. Vzw's kunnen dus voortaan ook gebruik maken van de financiële opleidingsstimuli van de Vlaamse Overheid. De enige voorwaarden zijn dat de vzw een aansluitingsnummer heeft bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, dat de exploitatiezetel van de vzw zich bevindt in het Vlaams Gewest, dat de vzw actief is in een aanvaarde sector (bepaald door de NACE-code) en dat de vzw niet in handen is van overheidsbedrijven of van ondernemingen waarin de overheid een participatie heeft van minstens 25% in het kapitaal of de stemrechten. Indien de vzw aan de voorgaande voorwaarden voldoet, kan deze voor de personeelsleden (niet voor de leden!) gebruik maken van de Vlaamse opleidingscheques, waarbij de personeelsleden tegen 50% van de prijs een sociaal-juridische opleiding kunnen volgen bij EASY-SERVICES

# OPLEIDINGSKALENDER EASY-SERVICES SEPTEMBER 2004- DECEMBER 2004

Onderwerp	Datum	Tijdstip	Plaats	Prijs
Loon: van bruto naar netto	13 september 2004 5 oktober 2004 16 november 2004	9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00	Meulebeke Mechelen Meulebeke	Tarief groepsklanten*: 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Snelcursus sociaal recht voor uitvoerend niveau	14 en 21 september 2004  18 en 19 oktober 2004  9 en 10 december 2004	9.00 – 17.00  9.00 – 17.00  9.00 – 17.00	Mechelen  Meulebeke  Meulebeke	Tarief groepsklanten*: 780 EUR (+ 21% BTW) of 26 opleidingscheques (+ 21% BTW)
HR aspecten in één dag	15 september 2004 17 september 2004	9.00 – 17.00 9.00 – 17.00	Meulebeke Mechelen	Tarief groepsklanten*: 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Sociale documenten Sessie 1 Sessie 2  Sessie 1 Sessie 2	20 september 2004 20 september 2004  7 december 2004 7 december 2004	9.00 – 12.30 13.30 – 17.00  9.00 – 12.30 13.30 – 17.00	Meulebeke Meulebeke  Mechelen Mechelen	Tarief groepsklanten*: 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Sociale en fiscale aspecten van internationaal verkeer van werknemers	22 september 2004	9.00 – 17.00	Mechelen	Tarief groepsklanten*: 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)
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  9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00	Mechelen Mechelen Mechelen Mechelen Mechelen  Meulebeke Meulebeke Meulebeke Meulebeke Meulebeke	Tarief groepsklanten*: 1.440 EUR (+ 21% BTW) of 48 opleidingscheques (+ 21% BTW)

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

Basispakket EASYPAY	14, 15, 16 en 17 september 2004	9.00 – 17.00	Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 1.200 EUR (+ 21% BTW) of 40 opleidingscheques (+ 21% BTW)
	16, 17, 18 en 19 november 2004	9.00 – 17.00	Mechelen	
Goedkoop fiscaal verlonen	29 september 2004 27 oktober 2004 26 november 2004	9.00 – 17.00 9.00 – 17.00	Mechelen Meulebeke Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Aspecten van ontslag	30 september 2004 15 oktober 2004 30 november 2004	13.30 – 17.00 9.00 – 12.30 13.30 – 17.00	Meulebeke Meulebeke Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW)
De overheid kan ook tussenkomen in ... Uw loonkost	1 oktober 2004 8 oktober 2004	9.00 – 12.30 13.30 – 17.00	Meulebeke Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Personeel in de KMO	4 en 11 oktober 2004	18.00 – 21.30	Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Introductie in werving en selectie	7 oktober 2004 12 oktober 2004	9.00 – 17.00 9.00 – 17.00	Meulebeke Mechelen	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Trimestriële update IV	11 oktober 2004	9.00 – 12.30	Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW)
E-Government in de praktijk	12 oktober 2004 18 november 2004	9.00 – 12.30 9.00 – 12.30	Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Sociaal overleg : Wie zijn de spelers? Wat zijn hun taken?	13 oktober 2004 15 december 2004	13.30 – 17.00 13.30 – 17.00	Meulebeke Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW)

---

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

Hoe de loonkost onder controle houden	20 oktober 2004 17 december 2004	9.00 – 17.00 9.00 – 17.00	Mechelen Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Sociale inspectie, bent U er klaar voor?	22 oktober 2004 2 december 2004	9.00 – 12.30 13.30 – 17.00	Meulebeke Mechelen	Tarief groepsklanten* : 240 EUR (+ 21% BTW) of 8 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Internationale tewerkstelling – salary split	26 oktober 2004	9.00 – 17.00	Mechelen	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Snelcursus sociaal recht voor management niveau	28 en 29 oktober 2004  17 en 24 november, en 1 december 2004	9.00 – 17.00  18.00 – 21.30	Mechelen  Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 780 EUR (+ 21% BTW) of 26 opleidingscheques (+ 21% BTW)
Introductie in personeelsevaluatie en salarisbeleid	8 november 2004 16 november 2004	9.00 – 17.00 9.00 – 17.00	Meulebeke Mechelen	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)
De nieuwe WAP : sociaal en fiscaal toelicht	23 november 2004 29 november 2004 3 december 2004	9.00 – 17.00 9.00 – 17.00 9.00 – 17.00	Mechelen Meulebeke Meulebeke	Tarief groepsklanten* : 480 EUR (+ 21% BTW) of 16 opleidingscheques (+ 21% BTW)

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 worden 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

---

## TUSSENDOOR TUSSENDOOR TUSSENDOOR

---

*Wist u dat...* de verschillende selectieprocedures (zowel de all-in procedure als de losstaande modules inzake opmaak functieprofiel, voorselectiegesprekken, testings,...) van **EASY-HR** ook voor 50% gefinancierd kunnen worden met adviescheques?

---

*Wist u dat...* begeleiding bij implementatie en bijkomende opleidingen inzake de softwarepakketten EASYPAY, EASYTIME en EASYPLAN voor 50% gefinancierd kunnen worden met adviescheques en/of opleidingscheques?

---

*Wist u dat ...* EASYPAY een rapporteringsmodule heeft in de webversie waarbij alle gegevens in het pakket kunnen opgevraagd worden en verwerkt worden in eigen rapporten, en/of in Microsoftpakketten zoals Word, Excel. Voor verdere informatie kunt u steeds terecht bij Carl Bauwens, op het nummer 051/48.69.68.

*Wist u dat ...* EASYPAY een module heeft in de webversie waarbij alle documenten (bv. loonstroken, individuele rekeningen, prestatiestaten) elektronisch geëncrypteerd en gehandtekend kunnen worden verstuurd via het internet. Alvast een grote besparing op uw portkosten, en een supersnelle bediening ten aanzien van de afzender. Ook de tijd voor het onder een envelop steken, wint u alvast uit. Voor verdere informatie kunt u steeds terecht bij Carl Bauwens, op het nummer 051/48.69.68.

---

*Wist u dat ...* EASYTIME een module TIMEWEB heeft ?

De Timeweb voorziet naast een elektronische prikklok, on-line consultatie van de eigen tijdsregistratie-gegevens, eveneens een compleet systeem voor elektronische verlofaanvragen op uw afdelingen binnen uw organisatie.

---

*Wist u dat . . .* EASYTIME u naast een compleet tijdsregistratie –beheer eveneens het kosten – aspect van uw registratie kan automatiseren ? Dankzij de web –based modules *jobregistratie* en *uren –ventilatie*, beheert uzelf of uw werknemers de toewijzing van alle prestaties op de juiste kostenplaatsen.

# TUSSENDOR TUSSENDOR TUSSENDOR

Geïnteresseerd ?

U kan hiervoor steeds terecht bij Dhr. Fries Vandendriessche op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be) of bij Dhr. Carl Bauwens op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail [carl.bauwens@easypay.be](mailto:carl.bauwens@easypay.be).

Interesse voor een informatie –sessie EASYTIME ? : zie hiervoor op onze website [www.easypay.be](http://www.easypay.be) onder “*Easytime*” “*Evenementen*”.

---

*Wist u dat ...* EASYPLAN een nieuwe optie heeft ‘Evaluatie en competentiebeheer’ die het mogelijk maakt van A tot Z een evaluatie uit te voeren van uw werknemers ? Hierbij kunnen wij ook de volledige ondersteuning geven om uw evaluatiemodel op te zetten.

Op deze manier kunt u uw werknemers optimaal laten functioneren in hun functie en kunt u ingrijpen waar nodig om bv. opleidingen te laten volgen.

Wenst u verdere informatie, over de optie ‘Evaluatie en competentiebeheer’ contacteer dan Dhr. Carl Bauwens op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail [carl.bauwens@easypay.be](mailto:carl.bauwens@easypay.be).