



N | E | W | S

Oktober 2011



Inhoudsopgave

Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het derde kwartaal – DmfA 3/2011	4
1 RSZ-bijdragen	4
2 RSZ-verminderingen.....	4
3 DmfA-wijzigingen	5
4 Andere.....	6
5 Aangepaste bedragen	6
Nieuwigheden op RSZPPO-vlak tijdens het derde kwartaal – DmfA-PPL 3/2011	8
1 RSZ-bijdragen	8
2 RSZ-verminderingen.....	9
3 DmfA-PPL aangifte.....	9
4 Andere.....	10
5 Aangepaste bedragen	11
Nieuwigheden op fiscaal vlak tijdens het derde kwartaal 2011	12
1 PC-privé: fiscus zet spelregels op een rijtje	12
2 Geen bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers.....	12
Nieuwigheden op sociaal vlak tijdens het derde kwartaal 2011	14
1 Zondagswerk in toeristische centra.....	14
2 “Europese blue card” voor hooggekwalificeerde werknemers.....	15
3 Bedrijfswagens: vrijstelling of vermindering van de forfaitaire sanctie bij niet-betaling van de solidariteitsbijdrage	15
4 Vaderschapsverlof of geboorteverlof beschermt tegen ontslag.....	16
5 Verlenging van de ontslagbescherming bij omzetting van moederschapsrust in vaderschapsverlof.....	17
6 Herstructureringskaart definitief	18
7 Verblijfsvergoedingen voor buitenlandse dienstreizen: aanpassing bedragen.....	18
8 Bedrijfsvervoerplan: verplicht voor grote Brusselse bedrijven vanaf 100 werknemers.....	19
9 Sociaal strafwetboek vanaf 1 juli 2011 in werking.....	19
10 Activa: nieuwe maatregelen ter bestrijding van misbruik.....	20
11 Voortaan ook 500 EUR werkkuitkering per maand voor werknemers met verminderde arbeidsgeschiktheid.....	20
Nieuwigheden bij overheid tijdens het derde kwartaal 2011	23
1 Algemeen : vooruitzicht spilindex	23
2 Federale overheid.....	23
3 Vlaamse overheid.....	24
4 Lokale overheid	25

Wordt verwacht	26
1 Tijdelijke werkloosheid: elektronische melding verplicht vanaf 1 oktober 2011.....	26
2 Sociale verkiezingen 2012: een stapje dichterb.....	26
3 IPA 2011-2012: heel wat maatregelen treden binnenkort in werking.....	27
4 Studentenarbeid: nieuwe spelregels vanaf 1 januari 2012	27
Wist u dat?	28

De EASYPAY News geeft u een overzicht van de nieuwigheden op verschillende vlakken (sociaal, fiscaal, RSZ, andere) alsook enkele verduidelijkingen omtrent bepaalde actuele onderwerpen. De omvang van deze publicatie laat echter niet toe alle onderwerpen in detail te behandelen. Voor een meer uitgebreide toelichting betreffende deze onderwerpen kan u terecht op onze opleiding "**Een blik op de sociale actualiteit**".

Deze vindt plaats op onderstaande data:

Donderdag 13 oktober 2011 (Nederlandstalig)

Van 9u00 tot 12u00

Holiday Inn Express - Gent Meeting Center

Akkerhage 2

9000 GENT

Donderdag 13 oktober 2011 (Franstalig)

Van 13u30 tot 16u30

Gebouwen SSE-groupe l'ENTRAIDE

Rue Colonel Bourg 113

1140 Bruxelles

Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via onderstaande link:

http://www.easypay-group.be/EASY_SERVICES/nl_BE/training_calendar/training/?id=112

Info

De programmatuur m.b.t. de wijzigingen beschreven in deze EASYPAY News wordt u ter beschikking gesteld met de eerstvolgende update. De praktische richtlijnen omtrent de toepassing hiervan in het pakket Easypay zijn opgenomen in de functionele brochure van de update "Rel1109 - DmfA 3/2011 - DmfAPPL 3/2011".

Redactie

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

Verantwoordelijke Uitgever:

D. PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.

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

Afsluitingsdatum:

30.09.2011

Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het derde kwartaal – DmfA 3/2011

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste RSZ-nieuwigheden voor het kwartaal 3/2011. Volgende topics worden hieronder verder behandeld:

- RSZ-bijdragen
- RSZ-verminderingen
- DmfA-wijzigingen
- Andere
- Bedragen

1 RSZ-bijdragen

1.1 Basisbijdragen: ongewijzigd

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, De socialezekerheidsbijdragen / De basisbijdragen / Bijdragepercentages.

De basisbijdragen zijn ten opzichte van het vorige kwartaal niet gewijzigd.

2 RSZ-verminderingen

2.1 Doelgroepvermindering herstructurering

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, De bijdrageverminderingen / De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen / Herstructurering.

In het kader van de maatregelen ter ondersteuning van werknemers ontslagen ingevolge een herstructurering werd een doelgroepvermindering gecreëerd, waarbij een financieel voordeel wordt toegekend aan de werkgever die een werknemer aanwerft die ontslagen werd door een onderneming in herstructurering.

Als onderdeel van de maatregelen om de impact van de crisis op de tewerkstelling tegen te gaan, werd de toepassing van deze doelgroepvermindering uitgebreid naar de werknemers die als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming ontslagen werden gedurende de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011. Werknemers die het slachtoffer zijn van een herstructurering en na 31 januari 2011 werden ontslagen ontvingen geen verminderskaart herstructureringen meer.

Het toepassingsgebied van deze maatregelen wordt voor onbepaalde duur (opnieuw) uitgebreid tot werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen worden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting.

3 DmfA-wijzigingen

3.1 Capelo – Uitbreiding van bestaande codes

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, Het invullen van de DmfA / Capelo / Uitbreiding bestaande codes.

Vanaf het 1e kwartaal van 2011 worden aan de zone “maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd” van de tewerkstellingslijn 20 nieuwe codes toegevoegd.

Het gebruik ervan is strikt voorbehouden voor werknemers van de overheidssector die onderworpen zijn aan één van de pensioensstelsels van de overheid, d.w.z. aan vastbenoemde werknemers en zij die daarmee zijn gelijkgesteld.

Ze mogen in geen geval worden gebruikt voor werknemers van de overheidssector die onderworpen zijn aan het pensioensstelsel van de privésector (bijvoorbeeld contractuelen of interims en tijdelijke leerkrachten in het onderwijs).

De codes 541 en 544 'maatregelen tot herorganisatie van de arbeidstijd' beperken zich vanaf het derde kwartaal van 2011 niet meer tot enkel het leger.

541	Tijdelijke ambtsontheffing wegens loopbaanonderbreking (militairen) of loopbaanonderbreking met vergoeding ten laste van de werkgever	Het betreft de volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking wanneer de toelage voor de loopbaanonderbreking wordt betaald door de werkgever (bijvoorbeeld het Ministerie van Defensie voor de militairen, de Kamer, de Senaat, het Vlaams Parlement). Indien die toelage wordt betaald door de RVA, moet men de code 3 of 4 gebruiken.
544	Verlof of loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen, ouderschapsbeschermingsverlof of loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, of verlof of loopbaanonderbreking voor het verzorgen van een zwaar ziek familielid, met een vergoeding ten laste van de werkgever	Het gaat om bijzondere vormen van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking wanneer de toelage voor de loopbaanonderbreking wordt betaald door de werkgever (bijvoorbeeld het Ministerie van Defensie voor de militairen, de Kamer, de Senaat, het Vlaams Parlement). Indien die vergoeding wordt betaald door de RVA, moet men de code 3 of 4 gebruiken.

3.2 Prorativering van het jaarbedrag van het voordeel van PC en internet

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, Het loonbegrip / Specifieke gevallen / Voordelen in natura.

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen worden voordelen in natura als loon beschouwd. De voordelen in natura worden zo correct mogelijk geschat tegen hun reële waarde.

Voor sommige voordelen is de waarde forfaitair bepaald op jaarbasis:

- een door de werkgever kosteloos ter beschikking gestelde PC: 180 EUR/jaar;
- een internetaansluiting en het internetabonnement: 60 EUR/jaar.

De RSZ verduidelijkt in haar nieuwe instructies voor het derde kwartaal van 2011 dat het bedrag op dagbasis mag geproratiseerd worden.

3.3 Harmonisering identificatie werknemer

Verwijzing:

- Sensibilisering RSZ gebruik INSZ (Dmfa – ASR – Goto out)

Vanaf 1 oktober 2011 moet bij elke Dmfa aangifte volgend op de Dimona aangifte het laatst geldige INSZ (rijksregisternummer) van de werknemer verplicht worden gebruikt.

4 Andere

4.1 Studenten – solidariteitsbijdrage

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, De bijzondere bijdragen / Solidariteitsbijdrage niet-verzekeringplichtige studenten.

Vanaf 1 januari 2012 zullen er enkele wijzigingen optreden voor de niet-onderworpen studenten. Deze wijzigingen hebben geen impact op het jaar 2011.

Om de overgang te waarborgen, vestigt de RSZ de aandacht op het feit dat:

- het momenteel niet meer mogelijk is om een dimona voor studenten in te sturen met een begin- en/of einddatum die gelegen is in 2012;
- voor contracten die werden afgesloten in 2011 en eindigen in 2012 als einddatum 31 december 2011 moet opgenomen worden;
- de tewerkstellingsdagen in 2012 vanaf 1 december 2011 gereserveerd zullen kunnen worden, vanaf die dag zal ook de teller actief zijn.

5 Aangepaste bedragen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011.

Aangepaste bedragen	Voorheen	Vanaf 1 juli 2011
1. Sportlui <i>Aanpassing van het bedrag dat bepaalt of iemand onder de wet van 24 februari 1978 valt.</i>	8.675 EUR	8.850 EUR (tot 30 juni 2012)
2. Gelegenheidsarbeid		
2.1 Dagforfait in de landbouw Persoonlijke bijdrage	16,98 EUR 2,22 EUR	17,32 EUR 2,26 EUR
2.2. Dagforfait in de tuinbouw Persoonlijke bijdrage	16,58 EUR 2,17 EUR	16,92 EUR 2,21 EUR

2.3. Dagforfait voor de 35 extra dagen in de witloofteelt * <i>Persoonlijke bijdrage</i>	20,74 EUR 2,71 EUR	21,15 EUR 2,76 EUR
2.4. Horeca		
- Dagforfait		
- max. 5 uur	41,49 EUR	42,32 EUR
- max. 11 uur	82,98 EUR	84,64 EUR
- Weekendforfait		
- zaterdag of dag vóór feestdag	7,55 EUR	7,71 EUR
- zondag of feestdag	15,10 EUR	15,42 EUR
2.5. Met fooien bezoldigd	Dagforfaits	Forfaitaire daglonen
3. Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto	0,3178 EUR/km	0,3352 EUR/km
4. Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	8,00 EUR/dag	10,00 EUR/dag
5. Bureaunkosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen	112,72 EUR/maand	114,97 EUR/maand

* De regeling waarbij in de witloofsector nog 35 dagen extra met een dagforfait kan gewerkt worden, loopt officieel af op 30 juni 2011. In de huidige stand van zaken kan vanaf 1 juli 2011 geen gebruik meer gemaakt worden van de extra 35 dagen. Omdat een verlenging tot 31 december 2011 reeds werd goedgekeurd door de Ministerraad van 20 juli 2011 (het is nog wachten op publicatie van het KB in het Belgisch Staatsblad), geven we nu reeds het nieuwe forfaitaire dagloon mee.

Nieuwigheden op RSZPPO-vlak tijdens het derde kwartaal – DmfA-PPL 3/2011

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste RSZPPO-nieuwigheden voor het kwartaal 3/2011. Volgende topics worden hieronder verder behandeld:

- RSZ-bijdragen
- RSZ-verminderingen
- DmfA-PPL aangifte
- Andere
- Aangepaste bedragen

💡 Deze rubriek is enkel van toepassing op de plaatselijke en provinciale besturen.

1 RSZ-bijdragen

1.1 Ecocheques

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 4.2.114.
- Artikel 19^{quater}, KB 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 5 december 1969, nr. 1969112813.

Een lokaal bestuur dat aan zijn personeelsleden ecocheques toekent, kan genieten van de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen zelfs indien er geen individuele overeenkomst afgesloten werd, voor zover aan alle andere vrijstellingsvoorwaarden voldaan is.

1.2 Het aan pensioenbijdragen onderworpen loon

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 4.2.202.

Vanaf 1 juli 2011 wordt voor het weddensupplement van het verplegend en verzorgend personeel dat per werkelijk gepresteerd uur op zaterdag, zondag of feestdag toegekend wordt, het niet geïndexeerd bedrag van 1,02 EUR (= spilindex 138,01) vermeld.

1.3 De bijdrage voor de tweede pensioenpijler van contractuele personeelsleden

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 4.3.413.

Vanaf het derde kwartaal van 2011 kan een lokaal bestuur de bijdrage voor de tweede pensioenpijler betalen voor het federaal gesubsidieerd personeel van de gezondheidssectoren.

2 RSZ-verminderingen

2.1 Herstructurering

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 5.1.201 en 5.2.701.

De vermindering van bijdragen in het kader van herstructurering wordt ook toegekend aan de werknemers die ontslagen werden bij een privé-onderneming in het kader van een faling, een sluiting of een vereffening, en die opnieuw in dienst treden van een lokaal bestuur.

3 DmfA-PPL aangifte

3.1 Aanpassing werknemerskengetal 842

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 6.3.305.

De inning voor de tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden is mogelijk voor de besturen van het Waals of het Brussels Gewest. De omschrijving van het werknemerskengetal bijdragen 842 werd in die zin aangepast.

3.2 Verbrekingsvergoeding

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 6.3.311.

De verbrekingsvergoeding wordt aangegeven op aparte tewerkstellingslijnen. Voor deze tewerkstellingslijnen moeten de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet aangegeven worden.

3.3 Maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 6.3.315.

Bij de gelijktijdige toepassing van twee codes reorganisatie van de arbeidstijd moet er chronologisch gewerkt worden. Dit geldt ook voor de afwezigheden voor de vastbenoemde personeelsleden waarvoor in het kader van de pensioenwetgeving een aantal bijzondere maatregelen gecreëerd werden.

3.4 Maatregelen non-profit

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 6.3.1202

De codes 10 en 11 worden ingevoerd voor de nieuwe tewerkstelling die een werkgever creëert in uitvoering van de Sectorale Akkoorden van de federale gezondheidssectoren.

- Code 10 = werknemer aangeworven in het kader van het sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (geen vervanger van werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar);
- Code 11 = werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar – sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren.

3.5 De vrijstelling van aangifte van gegevens met betrekking tot de overheidssector

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 6.3.1205

De personeelsleden waarvoor de prestaties nooit in aanmerking kunnen worden genomen voor het overheidspensioen, moeten de gegevens voor de berekening van het overheidspensioen niet vermelden in de DmfAPPL.

3.6 Harmonisering identificatie werknemer

Verwijzing:

- Sensibilisering RSZ gebruik INSZ (Dmfa – ASR – Goto out)

Vanaf 1 oktober 2011 moet bij elke Dmfa-PPL aangifte volgend op de Dimona-aangifte het laatst geldige INSZ (rijksregisternummer) van de werknemer verplicht gebruikt worden.

4 Andere

4.1 Gratis gezondheidszorg voor zelfstandigen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 3.2.103.

Arbeidsongeschikte zelfstandigen die een gelijkstelling genieten voor het pensioen in het kader van het sociaal statuut, kunnen recht hebben op gratis gezondheidszorg.

De zelfstandige titularis heeft voor een periode van maximaal 12 maanden de mogelijkheid om in een periode van arbeidsongeschiktheid met de toelating van zijn adviserend geneesheer een andere activiteit dan zijn voorgaande zelfstandige activiteit uit te oefenen met het oog op zijn reclassering.

De uitoefening van een lokaal politiek mandaat valt immers onder de notie "elke andere professionele activiteit" die in dit artikel wordt bedoeld. Wanneer de adviserende geneesheer het politieke mandaat echter als een minieme activiteit beschouwt, is er geen toelating vereist.

De uitoefening van een dergelijk mandaat zou een einde kunnen stellen aan de ongeschiktheid na een periode van 2 keer zes maanden, of wanneer de adviserende geneesheer weigert de toelating te geven omdat hij de ongeschiktheid onverenigbaar acht met de werkdruk die het mandaat inhoudt. In dat geval zou het recht op gezondheidszorg niet noodzakelijkerwijs gratis zijn. Dit zal echter afhangen van de oplossing die zal worden weerhouden om het recht toe te kennen aan deze persoon. Indien persoonlijke bijdragen verschuldigd waren om deze gezondheidszorg te kunnen genieten, moet de rechthebbende als niet beschermd lokale mandataris beschouwd worden.

4.2 Dimona-notificatie

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 3de kwartaal 2011, nr. 6.2.601.

Een werkgever die aangesloten is bij een Full Service Secretariaat en die een DimonaPPL indient, zal vanaf heden ook de DimonaPPL-notificatie ontvangen.

5 Aangepaste bedragen

Aangepaste bedragen	Voorheen	Vanaf 1 juli 2011
1. Niet beschermde lokale mandatarissen (3.2.103) - Werklozen en bruggepensioneerden - Niet-beroepsactieve personen	12,66 EUR per dag 2.191,89 EUR per kalenderkwartaal	12,91 EUR per dag 2.235,61 EUR per kalenderkwartaal
2. Kunstenaars (3.2.304) - Maandloon - Dagloon - Uurloon	1.415,24 EUR 65,32 EUR 8,59 EUR	1.443,54 EUR 66,62 EUR 8,77 EUR
3. Vrijwilligers – vervoerskosten (3.3.503) - Eigen voertuig - Fiets	0,3178 EUR/km 0,20 EUR/km	0,3352 EUR/km 0,21 EUR/km
4. Voordeel in natura - vastbenoemde conciërge zonder baremieke wedde (4.2.115)	2.831,48 EUR per jaar	(Vanaf 1 juni 2011) 2.888,08 EUR per jaar
5. Conventioneel brugpensioen – minima (4.3.415) - Met gezinslast - Zonder gezinslast	1.535,27 EUR 1.274,59 EUR	1.569,64 EUR 1.303,13 EUR
6. Bijzondere solidariteitsinhouding op pensioenen (4.3.502)	Drempelbedragen Q2/2011	Drempelbedragen Q3/2011
7. Weddencompliment – vrijwillige vierdagenweek (5.3.110) - Minimum - Maximum	65,42 EUR 106,31 EUR	(Vanaf 1 juni 2011) 66,73 EUR 108,44 EUR
8. Weddensupplement voor nachtdienst van verplegend en verzorgend personeel (6.3.408)	3,11 EUR/uur	3,17 EUR/uur

Nieuwigheden op fiscaal vlak tijdens het derde kwartaal 2011

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste fiscale nieuwigheden voor het kwartaal 3/2011. Volgend topics worden hieronder verder behandeld:

- PC Privé: fiscus zet de spelregels op een rijtje
- Geen bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers

1 PC-privé: fiscus zet spelregels op een rijtje

Verwijzing:

- [Circulaire nr. Ci.RH.241/602.082 \(AAFisc Nr. 36/2011\) dd. 11.07.2011.](#)

Reeds vanaf 1 januari 2003 werd voorzien in een specifieke regeling waarbij men als werkgever kan tussenkomen in de aankoop van een computer door de werknemer, m.n. het zgn. "PC-privé plan". De doelstelling van deze regeling PC-privé bestaat erin om het privaat computerbezit aan te moedigen. De tussenkomst van de werkgever in de aankoopprijs van een computer door zijn werknemers wordt hierbij onder welbepaalde voorwaarden en binnen welbepaalde grenzen vrijgesteld van zowel RSZ-bijdragen als fiscale inhoudingen.

Met ingang van 1 januari 2009 werd deze regeling op fiscaal vlak grondig hervormd. Zo hoeft de werkgever o.m. geen specifiek georganiseerd plan meer op te stellen, werd de vrijgestelde tussenkomst in de aankoopprijs beperkt en werd deze maatregel voorbehouden voor werknemers waarvan het jaarinkomen een welbepaald grensbedrag niet mag overschrijden.

De Fiscus zet de spelregels en enkele veelgestelde vragen van werkgevers en werknemers nogmaals op een rijtje in een nieuwe circulaire [Ci.RH 241/602.082 \(AAFisc Nr. 36/2011\) dd. 11.07.2011.](#)

2 Geen bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers

Verwijzing:

- [Koninklijk Besluit van 1 december 2010 tot wijziging van het KB/WIB 92 op het stuk van de bedrijfsvoorheffing, BS 10 december 2010, 76392.](#)

Indien u als werkgever een jongere in dienst neemt tijdens de maanden oktober, november en/of december 2011, kan deze jongere genieten van een vrijstelling van bedrijfsvoorheffing indien voldaan is aan volgende voorwaarden:

- niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht;
- iedere studie met volledig leerplan of volledige leertijd hebben stopgezet;
- alle activiteiten die door een studie, leertijd of opleidingsprogramma opgelegd zijn, hebben stopgezet;
- zijn tewerkstelling aanvatten tijdens de maanden oktober, november en/of december;
- een bruto belastbaar maandinkomen ontvangen dat niet hoger is dan 2.475 EUR.

Deze jongeren zullen de grens van het belastbaar inkomen niet bereiken en bijgevolg geen personenbelasting verschuldigd zijn op het einde van het jaar van hun indiensttreding. Om deze reden dient er ook geen bedrijfsvoorheffing, dit is een voorschot op de personenbelasting, te worden ingehouden op het inkomen van de jonge werknemer die in dienst treedt in de loop van het vierde kwartaal.

Nieuwigheden op sociaal vlak tijdens het derde kwartaal 2011

De meeste van onderstaande nieuwigheden werden reeds behandeld in onze wekelijkse Flashberichten. Deze berichten kunnen allemaal geraadpleegd worden op de website van Easypay.

- Zondagswerk in toeristische centra
- "Europese blue card" voor hooggekwalificeerde werknemers
- Bedrijfswagens: vrijstelling of vermindering van de forfaitaire sanctie bij niet-betaling van de solidariteitsbijdrage
- Vaderschapsverlof of geboorteverlof beschermt tegen ontslag
- Verlenging van de ontslagbescherming bij omzetting van moederschapsrust in vaderschapsverlof
- Herstructureringskaart definitief
- Verblijfsvergoedingen voor buitenlandse dienstreizen
- Bedrijfsvervoerplan: verplicht voor grote Brusselse bedrijven
- Sociaal strafwetboek vanaf 1 juli 2011 in werking
- Activa: nieuwe maatregelen ter bestrijding van misbruik
- Voortaan ook 500 EUR werkuitkering per maand voor werknemers met verminderde arbeidsgeschiktheid

1 Zondagswerk in toeristische centra

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 19 augustus 2011.](#)
- Zie bijvoorbeeld MB 6 juni 2011 tot erkenning van de stad Brugge als toeristisch centrum in uitvoering van het Koninklijk Besluit van 9 mei 2007 betreffende de tewerkstelling op zondag in kleinhandelzaken en kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra, BS 22 juni 2011, 36729.

In het Belgisch Staatsblad werden een aantal Koninklijke Besluiten gepubliceerd die het statuut van enkele gemeenten die als toeristisch centrum werden erkend, verlengen. Deze verlengingen zijn vooral van belang voor kleinhandelzaken en kapsalons.

In de kleinhandelzaken en kapsalons, gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra, mogen de werknemers immers de ganse zondag worden tewerkgesteld:

- Vanaf 1 mei tot 30 september;
- Gedurende de Kerst- en Paasvakantie in het door de Gemeenschappen ingericht, gesubsidieerd of erkend onderwijs;
- Buiten de eerste twee punten bedoelde periodes, gedurende ten hoogste dertien zondagen per kalenderjaar:
 - waar tijdens het weekeinde een toevloed van toeristen plaats heeft ingevolge het bestaan van bezienswaardige of bekende plaatsen van culturele, historische of religieuze aard of van natuurschoon;
 - waar manifestaties plaatsgrijpen, zoals bedoeld bij artikel 66, 26°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (bv. jaarbeurzen, sportmanifestaties, musea).

Een actueel overzicht van alle toeristische centra kan geraadpleegd worden op de website van de [FOD WASO](#).

2 “Europese blue card” voor hooggekwalificeerde werknemers

Verwijzing:

- [Nieuwsflash 12 augustus 2011.](#)
- [Persbericht Joelle Milquet.](#)

De nieuwe ‘Europese Blue Card’ is een bijzondere verblijfs- en werkvergunning die kan worden toegekend aan hooggekwalificeerd personeel van derde landen. De toekenning van deze kaart past binnen de omzetting van een Europese richtlijn van 25 mei 2009.

Deze richtlijn heeft tot doel hooggekwalificeerd personeel van een bijzonder verblijfsvergunning te kunnen voorzien. Dit bijzonder verblijfsdocument draagt de naam ‘Europese Blue Card’. Het laat de houder toe niet alleen het grondgebied te betreden en er te verblijven, maar er ook te werken. De voorwaarden voor de toegang tot de arbeidsmarkt worden op dit verblijfsdocument vermeld.

Voor meer info verwijzen wij naar de [website van minister van Werk Milquet](#).

3 Bedrijfswagens: vrijstelling of vermindering van de forfaitaire sanctie bij niet-betaling van de solidariteitsbijdrage

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 12 augustus 2011.](#)
- Ontwerp van KB tot wijziging van artikel 55 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 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De werkgever die een rechtvaardiging kan invoeren voor het niet of niet-correct aangeven van zijn bedrijfswagens kan aan de RSZ vragen om, afhankelijk van de rechtvaardigingsgrond, zijn boete te verminderen of zelfs kwijt te schelden. Dit werd reeds bepaald in de Wet houdende diverse bepalingen die van toepassing is sinds 6 mei 2011.

De ministerraad keurde op 20 juli 2011, op voorstel van minister van Sociale Zekerheid en Volksgezondheid en minister van Werk, een ontwerp van Koninklijk Besluit goed dat bepaalt onder welke voorwaarden de RSZ een vrijstelling van 50% of 100% van de sanctie kan toekennen.

De vrijstelling kan worden toegekend wanneer de werkgever een bedrijfswagen die hij ter beschikking stelt van de werknemer te laat meldt of vergeet te melden.

De voorwaarden voor de vrijstelling zijn dezelfde als voor een vraag om vrijstelling voor een laattijdige of vergeten aangifte:

- De vrijstelling van 50% geldt bij uitzonderlijke omstandigheden via een gemotiveerde vraag gericht aan de RSZ. Het beheerscomité delegeert zijn beslissingsbevoegdheid aan de RSZ.
- De vrijstelling van 100% geldt bij redenen van dwingende billijkheid gericht via een gemotiveerde vraag aan de administratie van de RSZ. Het beheerscomité beslist op unanieme wijze over de toekenning.

Van zodra bovenstaande maatregel definitief is, brengen wij onze klanten hiervan op de hoogte.

4 Vaderschapsverlof of geboorteverlof beschermt tegen ontslag

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 29 juli 2011.](#)
- Wet van 11 juni 2011 tot wijziging van de wetgeving wat de bescherming van het vaderschapsverlof betreft, BS 20 juli 2011, 42875. Wijziging artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 25quinquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

4.1 Vaderschapsverlof of geboorteverlof

De werknemer, van wie de afstamming van het kind langs zijn zijde vaststaat, heeft recht op 10 dagen vaderschapsverlof op te nemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling.

Recent werd dit recht op vaderschapsverlof onder bepaalde voorwaarden uitgebreid tot de meemouder, zijnde de lesbische partner van de moeder of de samenwonende partner van de moeder.

4.2 Ontslagbescherming

Voortaan zijn werknemers die genieten van vaderschapsverlof of geboorteverlof beschermd tegen ontslag om redenen die verband houden met dit verlof:

“De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op vaderschapsverlof, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het vaderschapsverlof”.

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever tot 3 maanden na die kennisgeving. De werkgever mag wel ontslaan om redenen die geen verband houden met de opname van dit verlof. De bewijslast ligt bij de werkgever.

Voortaan moet het verlof dus schriftelijk aangevraagd worden opdat de bescherming een aanvang zou kunnen nemen.

Opmerkelijk is wel dat de beschermingsperiode 3 maanden bedraagt en dit terwijl het verlof zelf gedurende 4 maanden na de bevalling kan opgenomen worden. De vraag stelde zich dan ook of de werknemer de data voor het verlof in één schriftelijke aanvraag moet doen. De FOD WASO oordeelde hierover dat de wettekst niet belet dat een werknemer meerdere schriftelijke kennisgevingen kan doen die telkens opnieuw een periode van ontslagbescherming doen ingaan. Voor een werknemer die een verlof aanvraagt tijdens de vierde maand, zou dit dan betekenen dat de betrokken periode loopt tot in de zevende maand na de geboorte.

4.3 Sanctie

Bij niet-naleving van deze ontslagbescherming is de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding van 3 maanden loon verschuldigd, bovenop de verbrekingsvergoeding die desgevallend verschuldigd is.

Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met andere beschermingsvergoedingen.

4.4 Inwerkingtreding

Deze ontslagbescherming is van toepassing op alle werknemers die vanaf 30 juli 2011 hun werkgever schriftelijk in kennis stellen van het opnemen van vaderschapsverlof of geboorteverlof.

5 Verlenging van de ontslagbescherming bij omzetting van moederschapsrust in vaderschapsverlof

Verwijzing:

• [Nieuwsflash van 29 juli 2011.](#)

• Wet van 11 juni 2011 tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 in verband met de bescherming tegen ontslag in geval van omzetting van moederschapsverlof in vaderschapsverlof, *BS* 20 juli 2011, 42874.

5.1 Omzetting van moederschapsrust in vaderschapsverlof

In bepaalde gevallen is het mogelijk om het resterende moederschapsverlof om te zetten in vaderschapsverlof:

- Hospitalisatie van de moeder: De vader heeft recht op het verlof indien het kind minstens 7 dagen oud is en het ziekenhuis mag verlaten en de moeder langer dan 7 dagen gehospitaliseerd is. Het verlof eindigt van zodra de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van het gedeelte van het moederschapsverlof dat de moeder nog niet had opgenomen.
- Overlijden van de moeder: De vader heeft recht op vaderschapsverlof uiterlijk tot het verstrijken van het gedeelte van het moederschapsverlof dat de moeder nog niet had opgenomen.

Recent werd dit recht op vaderschapsverlof onder bepaalde voorwaarden uitgebreid tot de meeouder, zijnde de lesbische partner van de moeder of de samenwonende partner van de moeder (zie Nieuwsflash 15 mei 2011).

5.2 Bescherming tegen ontslag: verlengd met een maand

De werknemer was beschermd tegen ontslag vanaf de verwittiging van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof of geboorteverlof en dit tot het ogenblik dat het verlof een einde neemt. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan, tenzij om redenen vreemd aan het vaderschapsverlof of geboorteverlof. De werkgever draagt de bewijslast.

In lijn met de moederschapsbescherming wordt het verlof voortaan verlengd met één maand:

“Vanaf het ogenblik dat de werkgever in kennis is gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof, mag hij de werknemer niet ontslaan totdat een periode van een maand verstreken is die ingaat op het einde van het vaderschapsverlof, behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof”.

5.3 Sanctie bij niet-naleving van de ontslagbescherming: verhoging tot zes maanden loon

Vroeger had de werknemer die ontslagen werd omwille van het opnemen van vaderschapsverlof na omzetting van het moederschapsverlof, recht op een forfaitaire ontslagvergoeding van 3 maanden loon, bovenop de verbrekingsvergoeding die desgevallend verschuldigd is.

Voortaan wordt deze beschermingsvergoeding opgetrokken tot 6 maanden loon, zoals ook van toepassing bij de moederschapsbescherming.

5.4 Inwerkingtreding

Deze uitgebreide ontslagbescherming is van toepassing op alle ontslagen vanaf 30 juli 2011.

6 Herstructureringskaart definitief

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 20 juli 2011.](#)
- Pogramawet van 4 juli 2011, *BS* 19 juli 2011, 42680.

De uitbreiding van de herstructureringskaart voor ontslagen werknemers van ondernemingen in het kader van een faillissement, een sluiting of een vereffening was één van de vijf crisismaatregelen. Deze kaart werd toegekend aan de werknemers die ontslagen werden in de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011. Voordien bestond het al voor collectieve ontslagen.

Deze maatregel krijgt nu een definitief karakter. De verminderingskaart "herstructurering" wordt afgeleverd voor alle ontslagen in het kader van een faillissement, een sluiting of een vereffening indien het ontslag plaatsvindt vanaf 1 juli 2011.

Tussen 1 februari 2011 en 30 juni 2011 werd de herstructureringskaart dus enkel toegekend in het kader van een collectief ontslag en niet meer als crisismaatregel.

7 Verbljfsvergoedingen voor buitenlandse dienstreezen: aanpassing bedragen

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 20 juli 2011.](#)
- MB 28 april 2011 houdende vaststelling van de verbljfsvergoedingen toegekend aan afgevaardigden en ambtenaren afhankelijk van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking die zich in officiële opdracht naar het buitenland begeven of zetelen in internationale commissies, *BS* 9 mei 2011, 26896.
- Art. 19, § 2, 4° KB van 28 november 1969. Pogramawet van 4 juli 2011, *BS* 19 juli 2011, 42680.

Tijdens een korte dienstreis in het buitenland zal de werknemer in de regel een aantal kosten maken.

De terugbetaling van deze bedragen kan een kost eigen aan de werkgever zijn, vrij van belastingen en RSZ indien ze aan een aantal voorwaarden voldoen. Deze korte dienstreezen mogen minstens 10 uur en maximum 30 kalenderdagen duren en worden in effectieve dienst of in opdracht van de werkgever uitgevoerd.

De werkgever kan opteren om een forfaitaire verbljfsvergoeding toe te kennen. Hij heeft hiertoe twee mogelijkheden.

7.1 Dagelijkse forfait vastgesteld per land door FOD Buitenlandse Zaken

Deze bedragen werden aangepast en zijn terug te vinden op onze website www.easypay-group.com onder 'Sleutelcijfers - Bijlage forfaitaire verbljfsvergoedingen werkopdrachten buitenland'. Deze lijst wordt jaarlijks aangepast (laatste aanpassing op 1 april 2011).

7.2 Dagelijkse forfait ongeacht de bestemming

Werkgevers kunnen max. 37,18 EUR per dag terugbetalen als kost eigen aan de werkgever.

De werkgever kan steeds meer vergoeden indien hij kan aantonen dat het gerechtvaardigd is door omstandigheden eigen aan het land van bestemming (verbljfskost en vergoeding is een kost eigen aan de werkgever).

8 Bedrijfsvervoerplan: verplicht voor grote Brusselse bedrijven vanaf 100 werknemers

Verwijzing:

➤ [Nieuwsflash van 20 juli 2011.](#)

- Ordonnantie betreffende de vervoerplannen van 14 mei 2009, BS 27 mei 2009, 38901 en Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de bedrijfsvervoerplannen van 7 april 2011, BS 09 mei 2011, 26971.

Het Brusselse Gewest wil het probleem van de dagelijkse Brusselse files aanpakken. Vanaf 2011 moeten ook de Brusselse bedrijven (openbaar of privé) die meer dan 100 werknemers op éénzelfde site tewerkstellen een bedrijfsvervoerplan (BVP) opmaken. Vroeger was dit enkel verplicht voor bedrijven met meer dan 200 werknemers. Kleinere ondernemingen kunnen op vrijwillige basis een BVP opstellen. Een gemeenschappelijk BVP is ook mogelijk voor ondernemingen die zich op éénzelfde site bevinden.

De bedoeling van het BVP is tweeledig: het verminderen van de impact op het milieu door het verkeer dat een bedrijf genereert en het verminderen van de verkeersdrukke op de verkeerswegen in het Brussels Gewest. De werkgever zal maatregelen moeten treffen om de werknemers en de bezoekers van het bedrijf aan te moedigen zich duurzaam te verplaatsen.

Er moet een diagnose gemaakt worden van de huidige mobiliteitssituatie op 30 juni 2011. Daarna wordt een concreet actieplan opgesteld om die situatie te verbeteren, het plan is 3 jaar geldig. Dit plan moet aangetekend (per brief of elektronisch) verstuurd worden naar het Brussels Instituut voor Milieubeheer:

- Als uw bedrijf meer dan 200 werknemers telt: uiterlijk op 15 oktober 2011;
- Als uw bedrijf tussen 100 en 200 werknemers telt: uiterlijk op 15 januari 2012.

Indien een bedrijf dit niet doet, stuurt het Brussels Instituut voor Milieubeheer per aangetekend schrijven een verwittiging naar het bedrijf en bepaalt een termijn zodat het een einde kan stellen aan het vastgestelde in gebreke blijven.

U vindt meer informatie over het BVP op <http://www.leefmilieubrussel.be> (Professionelen – Thema Mobiliteit).

Opmerking: dit BVP is GEEN federale mobiliteitsenquête! Deze enquête verzamelt gegevens over de verplaatsingen van de werknemers tussen hun woon- en werkplaats. U vindt meer informatie daaromtrent in onze [Nieuwsflash van 27 juni 2011](#).

9 Sociaal strafwetboek vanaf 1 juli 2011 in werking

Verwijzing:

➤ [Nieuwsflash van 24 juni 2011.](#)

Het begin van het derde kwartaal 2011 luidde meteen ook de start in van het nieuwe strafwetboek.

Het Sociaal Strafwetboek is het resultaat van een proces van hervorming van het sociaal strafrecht dat in 1999 door de toenmalige minister van Werk Laurette Onkelinx werd opgestart en deel uitmaakt van de strijd tegen de sociale fraude.

Eén van de meest opmerkelijke wijzigingen is het invoeren van sanctieniveaus. Hierbij wordt beoogd de inbreuken te bestraffen met één van de vier sancties naargelang de graad van ernst. Daaromtrent heeft u al meer informatie ontvangen in verschillende publicaties zoals in de Easypay News van oktober 2010 en van april 2011. U vindt deze terug op onze website www.easypay-group.com onder 'Publicaties'.

10 Activa: nieuwe maatregelen ter bestrijding van misbruik

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 26 augustus 2011.](#)
- KB tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden ter bestrijding van misbruiken, *BS* 10 augustus 2011, 45623.

In het kader van het Activa-Plan kan men als werkgever onder welbepaalde voorwaarden van bepaalde gunstmaatregelen genieten, zoals o.m. een werkuitkering en een vermindering van sociale zekerheidsbijdragen. Om te vermijden dat misbruik gemaakt zou worden van deze maatregelen, werd in de wetgeving voorzien in enkele antimisbruikbepalingen. Het KB van 19 juli 2011 voorziet in enkele wijzigingen van deze antimisbruikregels.

10.1 Geen voorafgaande klacht meer vereist

Het Beheerscomité van de RVA kan, op basis van een rapport van de bevoegde inspectiediensten, de toekenning van een werkuitkering weigeren wanneer vastgesteld wordt dat een werknemer werd aangeworven ter vervanging en in een zelfde functie van een ontslagen werknemer, met als hoofdzakelijk doel de werkuitkering te genieten.

Vroeger was evenwel een klacht vereist, voorafgaand aan de vaststelling door de Inspectie. Voortaan kunnen de bevoegde inspectiediensten de nodige vaststellingen doen zonder dat er op voorhand een klacht dient te worden neergelegd binnen deze context.

10.2 Geen tewerkstelling tijdens 6 voorafgaande maanden bij dezelfde werkgever

Het Beheerscomité van de RVA kan, op basis van een rapport van de bevoegde inspectiediensten, voortaan eveneens de toekenning van een werkuitkering weigeren wanneer vastgesteld wordt dat een werknemer in de periode van 6 maanden voorafgaand aan het tijdstip van de nieuwe indiensttreding al in dienst was van dezelfde werkgever of van de groep waartoe de werkgever behoort.

Deze maatregel geldt evenwel niet:

- Wanneer de werknemer tijdens de vorige tewerkstelling reeds voldeed aan de voorwaarden om de werkuitkering te genieten;
- Wanneer de werkgever kan aantonen dat het ontslag en de wederindienstneming niet als hoofdzakelijk doel hebben de voordelen van het Activa-plan te bekomen.

10.3 Inwerkingtreding

Deze maatregel is in werking getreden op 10 augustus 2011.

11 Voortaan ook 500 EUR werkuitkering per maand voor werknemers met verminderde arbeidsgeschiktheid

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 26 augustus 2011.](#)
- KB tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden met het oog op het bevorderen van de tewerkstelling van werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid, *BS* 10 augustus 2011, 45621.

Het Activa-Plan is een tewerkstellingmaatregel die de herinschakeling van werkzoekenden op de arbeidsmarkt bevordert door toekenning van o.m. een werkuitkering (i.e. een geactiveerde werkloosheidsuitkering). Deze Activa-maatregel geldt voor meerdere doelgroepen waarbij het bedrag en de duur van de werkuitkering

afhankelijk zijn van meerdere criteria, zoals o.m. de leeftijd (- 26 jaar, -45 jaar, +50 jaar) en de periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende.

Vanaf 1 september 2011 komt een nieuwe doelgroep in aanmerking voor deze werkuitkering, m.n. de werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

11.1 Wie zijn werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid?

Onder werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid wordt verstaan:

- De niet werkende werkzoekende die voldoet aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkoming aan personen met een handicap;
- De niet werkende werkzoekende die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld was bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (PC 327);
- De niet werkende gehandicapte werkzoekende die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66%;
- De niet werkende werkzoekende die in het bezit is van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen.

11.2 Bedrag en duur werkuitkering?

De betrokken werknemer heeft recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand en dit gedurende de maand van indienstreding en de 23 daaropvolgende maanden.

De werkgever mag deze werkuitkering in mindering brengen van het nettoloon dat hij dient te betalen aan zijn werknemer.

11.3 Voorwaarden?

De voorwaarden om aanspraak te maken op de werkuitkering variëren naargelang de betrokkene ouder of jonger is dan 45 jaar op het ogenblik van indienstneming. Het volstaat bovendien voor betrokken werknemers om één dag als werkzoekende ingeschreven te zijn.

Indien de betrokkene jonger is dan 45 jaar, gelden volgende voorwaarden:

- Hij is op de dag van indienstneming jonger dan 45 jaar;
- Hij is op de dag van indienstneming een werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid of een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33%;
- Hij is op de dag van indienstneming niet meer leerplichtig en volgt evenmin studies in het dagonderwijs.

Indien de betrokkene daarentegen 45 jaar of ouder is, gelden volgende voorwaarden:

- Hij is op de dag van indienstneming minstens 45 jaar;
- Hij is op de dag van indienstneming een werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid of een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33%.

11.4 Inwerkingtreding

Deze maatregel treedt in werking op 1 september 2011.

Nieuwigheden bij overheid tijdens het derde kwartaal 2011

In deze rubriek worden een aantal onderwerpen behandeld die enkel van belang zijn voor de werkgevers van de publieke sector.

- Algemeen
- Federale overheid
- Vlaamse overheid – geen nieuwigheden
- Lokale overheid

1 Algemeen : vooruitzicht spilindex

Verwijzing:

- ➔ www.plan.be; rubriek 'indexcijfers'

In april 2011 werd de spilindex voor de overheidswedden en sociale uitkeringen overschreden. Overeenkomstig de maandvooruitzichten voor de gezondheidsindex zou de volgende overschrijding van de spilindex (momenteel 117,27) plaatsvinden in februari 2012. Als gevolg daarvan zouden de sociale uitkeringen in maart 2012 en de wedden van het overheidspersoneel in april 2012 met 2% aangepast worden.

2 Federale overheid

2.1 Verloven: verschillende wijzigingen

Verwijzing:

- ➔ Ministerraad van 1 juli 2011 – Openbare diensten, Uitvoering van het sectoraal akkoord, te raadplegen op <http://www.presscenter.org>

De ministerraad keurde een ontwerp van Koninklijk Besluit goed dat de reglementering van de arbeidsherverdeling, de verloven en afwezigheden voor de personeelsleden van de federale openbare diensten wijzigt. Daarmee voert de ministerraad het sectoraal akkoord 2009-2010 uit dat minister van Ambtenarenzaken Inge Vervotte en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties hebben gesloten.

Als het Koninklijk Besluit definitieve uitwerking krijgt, brengen wij u hiervan op de hoogte. Hieronder volgt een korte bespreking van de belangrijkste wijzigingen.

1. Verlofreglementering wordt voor alle levenskeuzen gelijk

Voor het omstandigheidsverlof, het uitzonderlijk verlof wegens overmacht en het vaderschapsverlof als omzetting van het moederschapsverlof krijgen gehuwden, samenwonenden en koppels van hetzelfde of verschillend geslacht dezelfde rechten.

Worden gelijkgesteld met

- het huwelijk: de registratie van een verklaring van het wettelijk samenwonen van partners van hetzelfde of het andere geslacht die samenwonen als koppel;

- de echtgenoot of echtgenote van de ambtenaar: de persoon van hetzelfde of het andere geslacht met wie de ambtenaar samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;
- de vader: de persoon van het vrouwelijke geslacht getrouwd met de moeder of die met haar samenwoont op dezelfde woonplaats;

De meemoeder krijgt omstandigheidsverlof bij de bevalling van haar partner.

De ambtenaar heeft recht op vier dagen verlof wanneer hij een akte van wettelijke samenwoning op de burgerlijke stand laat registreren, net zoals bij een huwelijk.

2. Pleegzorgverlof

Contractuelen en statutairen krijgen recht op een bezoldigd pleegzorgverlof van zes dagen.

3. Contractuelen

Het volledig bezoldigde omstandigheidsverlof van tien dagen bij de bevalling van de echtgenote wordt nu ook een recht voor de contractuele personeelsleden. Ze maken eveneens aanspraak op uitzonderlijk verlof voor het begeleiden van personen met een handicap.

4. Opleidingsverlof

Elke opleiding die de ambtenaar en zijn overste in onderling akkoord overeenkwamen en die georganiseerd wordt binnen de federale overheid wordt beschouwd als een dienstactiviteit. Voor opleidingen buiten de federale overheid kan een dienstvrijstelling tot ten hoogste 120 uur per jaar worden toegekend.

5. Jaarlijks vakantieverlof

De werknemer kan zijn jaarlijks vakantieverlof op het einde van de periode verliezen, indien hij de kans heeft gehad om ze daadwerkelijk op te nemen. Indien hij ze niet kon nemen wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid vervalt de maximumduur van een jaar, om ze over te dragen naar het volgende jaar.

6. Ziektekapitaal

Het totale aantal ziekte-dagen wordt elk jaar aan de ambtenaar meegedeeld. Indien de ambtenaar niet akkoord gaat, heeft hij 50 werkdagen de tijd om een bezwaar in te dienen. De directeur van de stafdienst personeel en organisatie heeft eveneens 50 dagen de tijd om een gemotiveerde beslissing te nemen.

7. Verlof om dringende redenen voor familie

Stagiaires en statutairen hebben recht op een bijkomend onbezoldigd verlof van 30 werkdagen (bovenop de 15) voor dwingende redenen van familiaal belang als ze kinderen hebben jonger dan 15 jaar of bij hospitalisatie van een familielid.

3 Vlaamse overheid

Geen relevantie nieuwigheden voor het personeel van de Vlaamse Overheid.

4 Lokale overheid

4.1 Basisbedragen leefloon aangepast per 1 september 2011

Verwijzing:

- KB 13 augustus 2011 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 3 september 2004 tot verhoging van de bedragen van het leefloon, BS 23 augustus 2011, 48331.

Het koninklijk besluit van 13 augustus 2011 verhoogt de basisbedragen van het leefloon. In de Omzendbrief van 23 augustus werden de geïndexeerde leefloonbedragen aan de OCMW's meegedeeld.

Per 1 september 2011 bedraagt het leefloon:

- voor een samenwonende (categorie 1): 513,46 EUR per maand of 6.161,46 EUR per jaar;
- voor een alleenstaand persoon (categorie 2): 770,18 EUR per maand of 9.242,20 EUR per jaar;
- voor een persoon met een gezin ten laste (categorie 3): 1.026,91 EUR per maand of 12.322,93 EUR per jaar.

Voor de meest recente bedragen verwijzen we naar de sleutelcijfers, te raadplegen op onze website of via volgende link: http://my.easypay-group.com/uploads/my/document/650_EP-DOC-2-8_leefloon_01-05-2011.pdf

Wordt verwacht

In deze rubriek worden een aantal onderwerpen behandeld die binnenkort van toepassing worden of verwacht worden:

- Tijdelijke werkloosheid: elektronische melding verplicht vanaf 1 oktober 2011
- Sociale verkiezingen 2012: een stapje dichterbij
- IPA 2011-2012: heel wat maatregelen treden binnenkort in werking
- Studentenarbeid: nieuwe spelregels vanaf 1 januari 2012.

1 Tijdelijke werkloosheid: elektronische melding verplicht vanaf 1 oktober 2011

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 20 juli 2011](#).
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de Programmawet van 4 juli 2011, *BS* 19.07.2011.

Wanneer tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd, moeten een aantal formaliteiten worden vervuld. Zo moet in de volgende gevallen een mededeling verricht worden aan de RVA:

- invoering van tijdelijke werkloosheid als gevolg van werkgebrek wegens economische oorzaken;
- invoering van tijdelijke werkloosheid als gevolg van een technische stoornis;
- bij de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand in geval van tijdelijke werkloosheid als gevolg van slecht weer;
- bij de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand in geval van tijdelijke werkloosheid als gevolg van werkgebrek wegens economische oorzaken in de bouwsector.

Vóór 1 oktober 2011 kon deze mededeling ofwel per aangetekende brief verricht worden aan het werkloosheidsbureau van de RVA van het ambtsgebied waar de exploitatiezetel van de onderneming is gevestigd (of per fax, in geval van mededeling van de eerste dag werkloosheid wegens slecht weer of economische oorzaken in de bouw), ofwel elektronisch worden verstuurd.

Vanaf 1 oktober 2011 mag de mededeling enkel nog elektronisch verstuurd worden, behalve indien u zich bevindt in één van de drie gevallen waarvoor een uitzondering wordt toegelaten op het principe van de verplichte elektronische mededeling.

Er wordt een uitzondering toegestaan in onderstaande gevallen:

- Het gaat om een eerste mededeling;
- De werkgever beschikt niet over de nodige informaticamiddelen om de aangifte op elektronische wijze te verrichten;
- Er doen zich technische problemen voor waardoor de aangifte niet elektronisch kan verstuurd worden (computerpanne, internetproblemen, ...).

Voor meer informatie omtrent de elektronische mededeling verwijzen we naar het [infoblad van de RVA](#).

2 Sociale verkiezingen 2012: een stapje dichterbij

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 20 juli 2011](#).

- Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008.

Van 7 mei 2012 tot en met 20 mei 2012 zijn de sociale verkiezingen gepland voor de oprichting en de vernieuwing van de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

De teksten rond de sociale verkiezingen werden aangenomen door de Kamer op 7 juli 2011 en de Senaat op 13 juli 2011.

De drempels van 50 en 100 werknemers zijn nog steeds van toepassing voor de organisatie van de sociale verkiezingen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de Ondernemingsraad.

Op onze website www.easypay-group.com vindt u ook een deelsite 'Sociale verkiezingen 2012' waar u meer informatie kunt terugvinden rond dit thema.

3 IPA 2011-2012: heel wat maatregelen treden binnenkort in werking

Verwijzing:

- Bemiddelingsvoorstel over het Interprofessioneel Akkoord van 11 februari 2011.
- Dossier "IPA 2011-2012" op www.easypay-group.com.

In het IPA 2011-2012 werd, ondanks de woelige onderhandelingen, in tal van maatregelen voorzien dewelke een aanzienlijke impact zullen hebben op de sociale reglementering. Bepaalde maatregelen zijn reeds in werking getreden, maar voor het overgrote deel is de datum van inwerkingtreding voorzien op 1 januari 2012. Dit geldt o.m. voor de nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden, de omvorming van de crisispremie tot ontsluitkering, de verderzetting van de crisiswerkloosheid voor bedienden onder aangepaste vorm, het supplement voor tijdelijke werklozen ten laste van de werkgever, fiscale vrijstelling van een gedeelte van de opzeggingsvergoeding,

De toelichting omtrent al deze maatregelen voortvloeiend uit het IPA 2011-2012 kunt u raadplegen in onze brochure op de website www.easypay-group.com.

4 Studentenarbeid: nieuwe spelregels vanaf 1 januari 2012

Verwijzing:

- Wetsontwerpen
- Wet van 28 juli 2011 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid, *BS* 19 augustus 2011, 47815.

Rond de hervorming van tewerkstelling van studenten werden al tal van voorstellen geformuleerd. Met ingang van 1 januari 2012 is er dan toch finaal een nieuwe regeling op komst. Deze nieuwe regeling voorziet o.m. dat:

- het maximum aantal dagen studentenarbeid opgetrokken wordt tot 50 dagen per kalenderjaar in plaats van 2 x 23 dagen tijdens en buiten de zomermaanden;
- de RSZ-solidariteitsbijdrage het volledige jaar hetzelfde blijft, m.n. 8,13% (2,71% ten laste van de student en 5,42% ten laste van de werkgever);
- de maximale duur van de studentenovereenkomst verlengd wordt tot 12 maanden in plaats van 6 maanden;
- de werkgever na het afsluiten van een studentenovereenkomst het voorziene aantal dagen tewerkstelling dient te reserveren via Dimona;
- een nieuwe RSZ-applicatie zal toelaten om het aantal dagen tewerkstelling als student te consulteren.

Deze maatregelen hebben vnl. tot doel de eenvoud en transparantie rond studentenarbeid te bevorderen. Het blijft evenwel nog wachten op bepaalde uitvoeringsmaatregelen vooraleer deze nieuwe regeling definitief in werking kan treden. De datum van 1 januari 2012 blijft evenwel de voorziene streefdatum.

Wist u dat?

Wist u dat ... EASYPAY GROUP over de toepassing **Easy-elections** beschikt. Als Full Service HR-partner kunnen we u ten volle ondersteunen tijdens de **sociale verkiezingen 2012**. Gezien ons aanbod bestaat uit een totaalpakket van producten en diensten kan u zelf op maat van uw behoefte opteren voor de nodige infosessies, software, workshops, opleiding of begeleiding.

Graag meer informatie? Neem hiervoor contact op met onze commerciële dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op info@easypay-group.com.

Wist u dat ... EASYPAY GROUP over een optie **WorkFlow** beschikt. Deze optie laat toe alle gegevens ivm uw HR Business Processen in te geven via de webtoepassing. Zo wordt de juiste informatie, volgens de regels van uw bedrijf, op overzichtelijke en efficiënte wijze van de ene persoon naar de andere persoon gestuurd en/of worden de verschillende opeenvolgende gedefinieerde acties na elkaar uitgevoerd.

Met **WorkFlow** is het mogelijk om een documentenflow op te bouwen, waardoor ten allen tijde kan vastgesteld worden waar en bij wie welk document ter goedkeuring is.

Wenst u verdere informatie over **WorkFlow** ? Neem hiervoor contact op met onze commerciële dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op info@easypay-group.com.

Wist u dat ... EASYPAY over de optie '**Wagenpark**' beschikt. Deze optie biedt de gebruiker een volledig geïntegreerd pakket voor zowel de opvolging van de wagens, de planning van de wagens als de opvolging van de kost per wagen en/of werknemer.

Graag meer informatie? Neem hiervoor contact op met onze commerciële dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op info@easypay-group.com.

Wist u dat ... EASYPAY GROUP over de toepassing **E-maaltijdcheques** beschikt. Deze module maakt het mogelijk om via de individuele rekeningen of via ingave loonsopdrachten de berekende maaltijdcheques te bestellen via de optie e-maaltijdcheques, en aldus het bedrag van de maaltijdcheques te vermelden op een elektronische kaart i.p.v. op papier.

Deze optie bezorgt u niet enkel tijdswinst, maar spaart ook kosten. Papieren maaltijdcheques verdwijnen (geleidelijk) en maken plaats voor een kaart, te vergelijken met een bankkaart.

Graag meer informatie? Neem hiervoor contact op met onze commerciële dienst, op het nummer 051/48.69.68 of via e-mail op info@easypay-group.com.

Wist u dat ... elke ontslagen werknemer die ouder is dan 45 jaar recht heeft op outplacementbegeleiding? En dat u, als werkgever, verplicht bent om dat aan te bieden?

Een hele rompslomp, denkt u? Helemaal niet! **EASY-HR** verzorgt de volledige outplacementbegeleiding voor uw werknemers!

Het volstaat ons een mail te sturen op info_easyHR@easypay-group.com met de vraag naar outplacement. Wij bezorgen u een offerte in functie van het aantal betrokken werknemers en sturen u meteen een voorstel dat u aan uw werknemer(s) kan overmaken. Bij akkoord, nemen onze EASY-HR consultants rechtstreeks contact op met de betrokken werknemer(s) en leggen zij direct een eerste afspraak vast. Een volledige procedure bestaat uit 60 uren professionele begeleiding, verspreid over één jaar vanaf de datum van het ontslag. Wij zorgen ervoor dat u geen verdere paperassen in het kader van outplacement hoeft af te handelen én dat uw (ex-)werknemer(s) (opnieuw) actief worden/kunnen worden op de arbeidsmarkt.

Meer info of een offerte aanvragen? Bel vrijblijvend naar 051/48.05.95 of mail naar info_easyHR@easypay-group.com.

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com