



N | E | W | S

Januari 2012



Inhoudsopgave

Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het vierde kwartaal – DmfA 4/2011	4
1 RSZ-bijdragen	4
2 RSZ-verminderingen.....	5
3 DmfA aangifte.....	5
4 Aangepaste bedragen	7
Nieuwigheden op RSZPPO-vlak tijdens het vierde kwartaal – DmfA-PPL 4/2011 ...	8
1 RSZ-bijdragen	8
2 RSZ-verminderingen.....	8
3 DmfA-PPL aangifte.....	9
4 Aangepaste bedragen	10
Nieuwigheden op fiscaal vlak tijdens het vierde kwartaal 2011	12
1 Fiscale vrijstelling bedrijfsfiets.....	12
2 Maaltijdcheques en educatief verlof: fiscus volgt RSZ	12
Nieuwigheden op sociaal vlak tijdens het vierde kwartaal 2011	13
1 Elektronische melding tijdelijke werkloosheid.....	13
2 Aangepaste formule Claeys.....	14
3 Werkloosheidsformulieren: geen elektronische handtekening meer.....	14
4 Overdracht van onderneming onder gerechtelijk gezag	15
5 Bedragen educatief verlof voor schooljaar 2011-2012.....	15
6 Pensioenbonus met 1 jaar verlengd	16
Nieuwigheden bij overheid tijdens het vierde kwartaal 2011	17
1 Algemeen	17
2 Federale overheid.....	17
3 Vlaamse overheid.....	18
4 Lokale overheid	20
Wordt verwacht	22
1 Nieuwe ontslagregels 2012	22
2 Aanpassingen studentenarbeid.....	22
3 Regeerakkoord Di Rupo I: sociale maatregelen	23
4 Grensarbeidersstatuut verdwijnt.....	27
5 Sociale verkiezingen: dag X nadert!	28
6 Verhoging beroepsverleden brugpensioen.....	29
7 Overgangsmaatregelen voor Roemenië en Bulgarije verlengd.....	29
8 Nieuwe loongrenzen vanaf januari 2012.....	29
9 De eerste betalingen met elektronische maaltijdcheques zijn een feit.....	30
10 Nieuwe schalen bedrijfsvoorheffing 2012	31
11 Fiscale fiches 2012.....	33

Wist u dat? 34

Meer info

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 een aantal van deze onderwerpen, verwelkomen wij u graag op onze nieuwe opleidingssessies "Sociale actualiteit".

Geïnteresseerden kunnen meer informatie terugvinden en zich inschrijven via onderstaande link:

http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/nl_BE/training_calendar/

Programmatuur

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 "Rel12.01 - DmfA 4/2011 - DmfAPPL 4/2011".

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:

31.12.2011

Nieuwigheden op RSZ vlak tijdens het vierde kwartaal – DmfA 4/2011

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste RSZ-nieuwigheden voor het kwartaal 4/2011. 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, 4de kwartaal 2011, De socialezekerheidsbijdragen/De basisbijdragen/Bijdragepercentages.

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

1.2 Bijzondere bijdrage educatief verlof

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, Nieuwigheden.

Tijdens de ministerraad van 2 september 2011 werd beslist om de verhoging van het percentage educatief verlof met 0,01 % te verlengen tot en met het 3de kwartaal 2012. In afwachting van de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad, behoudt de RSZ het verhoogde percentage van 0,05% in de berekeningsmodules.

1.3 Maaltijdcheques ter vervanging van ecocheques en omgekeerd

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, Het loonbegrip/Specifieke gevallen/Maaltijdcheques.
- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, Het loonbegrip/Specifieke gevallen/Ecocheques.
- [Nieuwsflash van 29 oktober 2011](#).

Om vrijgesteld te worden van RSZ-bijdragen, dienen maaltijdcheques aan een aantal voorwaarden te voldoen. Één van die voorwaarden is dat maaltijdcheques niet mogen worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel.

Vanaf 1 oktober 2011 echter aanvaardt de RSZ dat maaltijdcheques of een verhoging van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques wel gegeven kunnen worden ter vervanging van ecocheques. Deze maaltijdcheques blijven dus vrijgesteld van RSZ-bijdragen, voor zover ook alle andere voorwaarden gerespecteerd worden.

Hetzelfde geldt voor de omzetting van maaltijdcheques in ecocheques.

1.4 Decava: rechtzetting vermindering werkgeversbijdragen

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, De bijzondere bijdragen/Decava/Algemeenheden.

Er werd een correctie doorgevoerd in de voorwaarden waaraan moet voldaan worden om de berekeningsbasis van de bijzondere werkgeversbijdragen in geval van brugpensioen/pseudo-brugpensioen te verminderen met 95%. Er zijn drie voorwaarden:

- De aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een CAO afgesloten in de Nationale Arbeidsraad of binnen een paritair (sub)comité;
- De werknemer (die in halftijds tijdscrediet gaat) wordt effectief vervangen;
- De vervanging wordt voorzien bij CAO, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Vroeger stond bij de derde voorwaarde dat ook een CAO afgesloten in een paritair (sub)comité vóór 1 april 2006 kon voorzien in deze vervanging, maar dit werd nu weggelaten.

2 RSZ-verminderingen

2.1 Nieuwe RVA-codes voor de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden met verminderde arbeidsgeschiktheid

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, De bijdrageverminderingen/De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen/Langdurig werkzoekenden.
- [Nieuwsflash van 26 augustus 2011](#).
- KB 19 juli 2011 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.

Vanaf 1 september 2011 kwam een nieuwe doelgroep in aanmerking voor de werkuitkering van 500 EUR per maand, meer bepaald de werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid (zie ook de Nieuwsflash van 26 augustus 2011 voor meer info).

Naar aanleiding daarvan werden door de RVA nieuwe codes gecreëerd die deze voordelen attesteren op de werkkaart van de betrokkene. Het gaat om de codes C35, C36, C37, D18, D19 en D20.

Deze codes werden dan ook toegevoegd in de tabel van de verminderingcodes.

3 DmfA aangifte

3.1 Bouwsector: aangifte gewaarborgd loon bij ziekte geldt niet voor het gewaarborgd dagloon

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, Het invullen van de DmfA/Richtlijnen om de aangifte in te vullen/Extra informatie.

In de bouwsector (PC 124) bestaat voor werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen een systeem van terugbetaling van het loon bij ziekte door het Fonds voor Bestaanszekerheid. Omwille van de administratieve vereenvoudiging worden sinds het eerste kwartaal van 2011 een aantal bijkomende gegevens opgevraagd via de DmfA, waaronder het aantal dagen ziekte met gewaarborgd loon eerste week en het ermee overeenstemmende loon.

Het gaat echter niet om de dag(en) en het loon van het gewaarborgd dagloon voor de door de werkgever betaalde onvolledige werkdag(en).

Gewaarborgd dagloon wordt door de werkgever onder meer betaald in het geval een werknemer ziek wordt tijdens de werkdag. Omdat het gewaarborgd dagloon niet wordt terugbetaald door het Fonds, mag dit niet worden aangegeven aan de DmfA.

3.2 Extra-legale pensioenen: wijziging in manier van aangifte

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, De bijzondere bijdragen/Extra-legale pensioenen.

De werkgever die aan zijn werknemers een extra-legaal voordeel biedt, dient hierop werkgeversbijdragen te betalen van 8,86% op het voordeel. Zowel de berekeningsbasis van de werkgeversbijdragen (de stortingen) als de werkgeversbijdragen zelf werden tot en met het derde kwartaal van 2011 aangegeven met de code 851.

Vanaf het vierde kwartaal van 2011 zal de werkgever voor de aangifte van de extra-legale pensioenen een onderscheid moeten maken tussen:

- enerzijds rechtstreekse stortingen die hij doet aan zijn gepensioneerde werknemer of diens rechthebbende en
- anderzijds stortingen die bestemd zijn voor de financiering van een aanvullend pensioen in het kader van een ondernemingplan of sectorplan.

Naargelang het geval zijn verschillende codes van toepassing en naar aanleiding van deze differentiëring werden de onderrichtingen van de RSZ volledig herwerkt.

Wanneer de werkgever de voordelen rechtstreeks (1ste situatie) toekent aan de gewezen werknemers of hun rechtverkrijgenden, worden deze voordelen en de daarop berekende werkgeversbijdragen apart aangegeven met de code 864.

Wanneer de werkgever de stortingen echter verricht aan een derde, bijvoorbeeld via een verzekeringsmaatschappij of pensioenfonds (2de situatie), wordt een bijkomend onderscheid gemaakt:

- De stortingen gebeuren door de werkgever in het kader van een plan, afgesloten op het niveau van zijn onderneming. In dat geval worden de voordelen en de daarop berekende werkgeversbijdragen apart aangegeven met de code 865;
- De stortingen gebeuren door de werkgever in het kader van een plan, afgesloten op het niveau van de sector. Hier zijn opnieuw twee mogelijkheden:
 - de bijdrage van de werkgever wordt "niet" geïnd door de RSZ. In dat geval worden de voordelen en de daarop berekende werkgeversbijdragen apart aangegeven met de code 866.
 - de bijdrage van de werkgever wordt "wel" geïnd door de RSZ. In dat geval gebeurt de inning van de bijdragen door de RSZ via de basisbijdragen en worden ze niet apart aangegeven.

De berekeningsbasis van het totaal van de toegekende voordelen moet per type storting vermeld worden.

3.3 Vergoeding aan mentors: aan te geven als premie

Verwijzing:

- RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, Het invullen van de DmfA/Richtlijnen om de aangifte in te vullen/Loongegevens.
- Art. 36 Wet 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, BS 15 september 2001, 30941.

De werknemers van tenminste 50 jaar die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen, kunnen (tijdens hun beschikbare half time) activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap uitvoeren ten voordele van nieuwe werknemers. Deze activiteiten kunnen uitgevoerd worden bij hun werkgever, bij een andere werkgever in dezelfde bedrijfstak of in een opleidingscentrum voor beroepen van dezelfde bedrijfstak georganiseerd door een

beroepssector. De nieuwe werknemers aan wie de opleiding gegeven wordt, dienen uiteraard zelf de betrokken activiteiten ook uit te voeren. De RSZ verduidelijkt dat indien de mentor hiervoor een premie ontvangt, deze moet worden aangegeven met de bezoldigingscode 2.

4 Aangepaste bedragen

Aangepaste bedragen	Voorheen	Vanaf 1 januari 2012
1. Kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen		
a) Max. per dag	a) 114,60 EUR/dag	a) 118,08 EUR/dag
b) Max. per jaar	b) 2.291,99 EUR/jaar	b) 2.361,52 EUR/jaar
2. Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen		
Max. vergoeding per jaar	2.358,00 EUR/jaar	2.430,00 EUR/jaar
3. CO2-bijdrage bedrijfswagens		
a) index CO2-bijdrage	a) $(\text{CO2-bijdrage} \times 128,89) / 114,08$	a) $(\text{CO2-bijdrage} \times 132,80) / 114,08$
b) minimumbijdrage	b) 23,53 EUR	b) 24,25 EUR
4. Dimona solidariteitsbijdrage		
Minimum bedrag	2.548,13 EUR	2.625,51 EUR
5. Herverdeling sociale lasten		
Jaarlijkse begrenzing	185.505 EUR/jaar	191.137 EUR/jaar

Nieuwigheden op RSZPPO-vlak tijdens het vierde kwartaal – DmfA-PPL 4/2011

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste RSZPPO-nieuwigheden voor het kwartaal 4/2011. Volgende topics worden hieronder verder behandeld:

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

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

1 RSZ-bijdragen

1.1 Basisbijdragen: ongewijzigd

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, nieuwigheden.

De percentages van de basisbijdragen van de RSZPPO zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het vorige kwartaal.

2 RSZ-verminderingen

2.1 Herstructurering

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, nr. 5.1.204 en 5.2.704.
- [Nieuwsflash van 2 september 2011](#).
- KB 13 augustus 2011 tot uitvoering van Hoofdstuk 1 van Titel II van de Programmawet van 4 juli 2011 betreffende de herstructureringskaart voor werknemers van ondernemingen in faling, *BS* 30 augustus 2011, 55444.

Sinds 1 juli 2011 werd de herstructureringskaart opnieuw ingevoerd voor werknemers die als gevolg van faillissement, sluiting of vereffening ontslagen werden na 1 juli 2011. Naar aanleiding van de publicatie van deze definitieve regeling in het Belgisch Staatsblad (tot voor kort gold ze als tijdelijke crisismaatregel) werden de RSZ-onderrichtingen aangepast.

De "verminderskaart herstructureringen", uitgereikt door de RVA, heeft een geldigheidsduur vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag tot en met twalf of zes maanden na de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel, naargelang de werknemer ontslagen werd in het kader van een herstructurering dan wel ingevolge een faillissement, een vereffening of een sluiting.

2.2 Versoepeling voor langdurig werkzoekenden met verminderde arbeidsgeschiktheid

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, nr. 5.2.203.
- [Nieuwsflash van 26 augustus 2011](#).
- KB 19 juli 2011 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.

Naar aanleiding van de publicatie in het Belgisch Staatsblad van de reglementering tot het bevorderen van de tewerkstelling van werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid (zie ook de Nieuwsflash van 26 augustus 2011 voor meer info), werden de RSZPPO-onderrichtingen aangepast.

Met een indienstneming worden gelijkgesteld de werknemers die in dienst gehouden worden na afloop van bepaalde tewerkstellingsperiodes. Eén van die tewerkstellingsperiodes die worden gelijkgesteld met een indienstneming is de periode van tewerkstelling van een werknemer met een verminderde arbeidsgeschiktheid. Voorheen werd "de tewerkstelling van een werknemer tewerkgesteld in een erkende arbeidspost" gelijkgesteld.

2.3 Herverdeling arbeid in de openbare sector: verduidelijking

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, nr. 5.3.106 en 5.3.111.

Het recht op de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen op de maandelijkse premie ter compensatie van het loonverlies zijn van toepassing tot 31 december 2011. De stelsels van halftijdse vervroegde uittreding blijven gelden tot het einde van hun looptijd.

Het recht op de vrijwillige vierdagenweek en de vrijstelling van betaling van de werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid voor de contractuelen, in dienst genomen ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van het recht hun prestaties tot 4/5 te verminderen, zijn van toepassing tot 31 december 2011.

3 DmfA-PPL aangifte

3.1 DimonaPPL: verduidelijking uitdienstmelding

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, nr. 6.2.402.

De RSZPPO verduidelijkt in zijn onderrichtingen dat de statutaire personeelsleden die wegens medische ongeschiktheid ambtshalve op vroegtijdig pensioen gesteld worden, niet meer in dienst zijn. Bij de ingang van het (tijdelijk of definitief) vroegtijdig pensioen moet een uitdienstmelding verricht worden.

3.2 Extra-legale pensioenen: wijziging in manier van aangifte

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, nr. 6.3.305, 6.3.409 en 6.3.411.

De werkgever die aan zijn werknemers een extra-legaal voordeel biedt, dient werkgeversbijdragen te betalen van 8,86% op het voordeel. Zowel de berekeningsbasis van de werkgeversbijdragen (de stortingen) als de werkgeversbijdragen zelf werden tot en met het derde kwartaal van 2011 aangegeven met het werknemerskengetal bijdragen 851.

Vanaf het vierde kwartaal van 2011 zal de werkgever voor de aangifte van de extra-legale pensioenen een onderscheid moeten maken tussen enerzijds rechtstreekse stortingen die hij doet aan zijn gepensioneerde

werknemer of diens rechthebbende en anderzijds storting die hij doet aan een verzekeringsmaatschappij of een instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen.

- Wanneer de werkgever de voordelen rechtstreeks toekent aan de gewezen werknemers of hun rechtverkrijgenden, worden deze voordelen en de daarop berekende werkgeversbijdragen aangegeven met het werknemerskengetal bijdragen 864. Een buitenwettelijk pensioen dat rechtstreeks aan een personeelslid uitbetaald wordt bij de oppensioenstelling, wordt aangegeven met de bezoldigingscode 792.
- Wanneer de werkgever de storting echter verricht aan een derde, worden deze voordelen en de daarop berekende werkgeversbijdragen aangegeven met het werknemerskengetal bijdragen 865. De rechtstreekse storting van een extra-legaal pensioen aan een ex-personeelslid dat niet meer in dienst is (of aan zijn nabestaande), wordt aangegeven in het blok "bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon". Storting van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen in het kader van een ondernemingsplan worden aangegeven met de bezoldigingscode 793.

Het werknemerskengetal bijdragen 851 en de looncode 790 worden bijgevolg niet meer gebruikt vanaf het vierde kwartaal van 2011.

3.3 Nieuwe RVA-codes voor de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden met verminderde arbeidsgeschiktheid

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, nr. 6.3.802.
- [Nieuwsflash van 26 augustus 2011](#).
- KB 19 juli 2011 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.

Vanaf 1 september 2011 kwam een nieuwe doelgroep in aanmerking voor de werkuitkering van 500 EUR per maand, meer bepaald de werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid (zie ook de Nieuwsflash van 26 augustus 2011 voor meer info).

Naar aanleiding daarvan werden door de RVA nieuwe codes gecreëerd die deze voordelen attesteren op de werkkaart van de betrokkene. Het gaat om de code C35, C36, C37, D18, D19 en D20. Deze codes werden dan ook toegevoegd in de tabel van de verminderingscodes.

4 Aangepaste bedragen

4.1 Drempelbedragen RIZIV-inhoudingen op pensioenen en aanvullende voordelen

Verwijzing:

- RSZPPO-Onderrichtingen aan de werkgevers, 4de kwartaal 2011, nr. 4.3.501.
- KB 6 juli 2011 houdende uitvoering van artikel 191, eerste lid, 7°, tweede lid, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, *BS* 19 juli 2011, 42704.

Een persoonlijke bijdrage van 3,55% is verschuldigd op het totale bedrag van de pensioenen en aanvullende voordelen.

De inhouding mag slechts worden verricht indien de som van de pensioenen en aanvullende voordelen een bepaald bedrag bedraagt. Dit bedrag varieert in functie van het feit of de begunstigde al dan niet gezinslast heeft. Onderstaande bedragen zijn van toepassing vanaf 1 september 2011.

Easypay News 4/2011

Gezinssituatie	Pensioenen en aanvullende voordelen	Inhouding
Alleenstaande	< 1.358,92 EUR	/
	> = 1.358,92 EUR en < = 1.408,94 EUR	van 0,01 EUR tot 50,02 EUR
	> 1.408,94 EUR	3,55 %
Met gezinslast	< 1.610,50 EUR	/
	> = 1.610,50 EUR < = 1.669,78 EUR	van 0,01 EUR tot 59,28 EUR
	> 1.669,78 EUR	3,55 %

Nieuwigheden op fiscaal vlak tijdens het vierde kwartaal 2011

In deze rubriek vindt u een overzicht van de belangrijkste fiscale nieuwigheden voor het kwartaal 4/2011. Volgende topics worden hieronder verder behandeld:

- Fiscale vrijstelling bedrijfsfiets
- Maaltijdcheques en educatief verlof: fiscus volgt RSZ

1 Fiscale vrijstelling bedrijfsfiets

Verwijzing:

- Circulaire nr. RH 242/612.802 (AAFisc Nr. 47/2011) d.d. 19.10.2011.
- [Nieuwsflash van 29 oktober 2011.](#)

Sinds 1 januari 2009 geldt een fiscale vrijstelling voor de terbeschikkingstelling door de werkgever van een bedrijfsfiets en toebehoren, op voorwaarde dat de fiets werkelijk wordt gebruikt voor woon-werkverplaatsingen. De fiscus verduidelijkt nu in een recente circulaire dat de fiscale vrijstelling ook geldt voor andere verplaatsingen (bv. privé-gebruik tijdens weekend, vakantie,...) op voorwaarde evenwel dat de bedrijfsfiets ook gebruikt wordt in het kader van het woon-werkverkeer. De fiscale vrijstelling slaat dus op het volledige voordeel (woon-werk en privé-gebruik) dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets.

In dezelfde circulaire bevestigt de fiscus bovendien dat de fiscale vrijstelling van de bedrijfsfiets cumuleerbaar is met de vrijgestelde fietsvergoeding van 0,21 EUR/km in het kader van het woon-werkverkeer.

2 Maaltijdcheques en educatief verlof: fiscus volgt RSZ

Verwijzing:

- Circulaire nr. Ci. RH. 242/609.135 dd 02.09.2011.
- [Nieuwsflash van 23 september 2011.](#)

Begin dit jaar besliste de RSZ dat als een werknemer een vorming volgt in het kader van het betaald educatief verlof en deze vorming samenvalt met zijn normale werkuren, een maaltijdcheque verschuldigd is voor de dagen van effectief gevolgde vorming die samenvallen met deze normale werkuren.

De fiscus laat in een circulaire weten de stelling van de RSZ te volgen.

Nieuwigheden op sociaal vlak tijdens het vierde 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.

- Elektronische melding tijdelijke werkloosheid
- Aangepaste formule Claeys
- Werkloosheidsformulieren: geen elektronische handtekening meer
- Overdracht van onderneming onder gerechtelijk gezag
- Bedragen educatief verlof voor schooljaar 2011-2012
- Pensioenbonus met 1 jaar verlengd

1 Elektronische melding tijdelijke werkloosheid

Verwijzing:

- KB 14 november 2011 tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft, *BS* 30 november 2011, 70783.
- [Nieuwsflash van 2 december 2011.](#)
- [Nieuwsflash van 30 september 2011.](#)
- [Nieuwsflash van 15 september 2011.](#)

Sinds 1 oktober 2011 kan een werkgever de melding tijdelijke werkloosheid enkel nog via elektronische weg medelen aan de RVA.

De elektronische mededeling mag vervangen worden door een aangetekende brief (of een fax, indien het gaat om een mededeling van de 1ste dag tijdelijke werkloosheid van de maand wegens slecht weer of wegens economische oorzaken in de bouwsector) in de volgende drie gevallen:

- de werkgever verricht voor het eerst een mededeling tijdelijke werkloosheid ingevolge een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of hij verricht opnieuw een mededeling tijdelijke werkloosheid na een onderbreking van 24 maanden;
- de werkgever beschikt niet over de nodige informaticamiddelen om een elektronische mededeling te verrichten en heeft hiervoor een vrijstelling gekregen van de directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA;
- de werkgever kan de mededeling niet elektronisch verrichten omwille van technische problemen (tijdelijk probleem met de internetverbinding, computerpanne, ...).

EASYPAY GROUP beschikt over de toepassing **e-tempora**. De aanvragen tijdelijke werkloosheid dienen te gebeuren via een elektronische aangifte, volgens een voorgedefinieerd XML-formaat. De optie 'e-tempora' voorziet in de mogelijkheid om de aanvragen van tijdelijke werkloosheid op te maken en deze elektronisch door te sturen naar Smals-MvM. Deze optie houdt ook de status van de aangifte 'aanvraag tijdelijke werkloosheid' bij. Volgende data worden bijgehouden nl. de datum van verzending, de datum van het krijgen van het ontvangstbewijs van de overheid, de datum van ontvangst van het notificatiebericht, alsook de eventuele doorgestuurde anomalieën en het opgemaakte PDF-formulier door de overheid.

Deze optie voorziet bijgevolg in de verplichtingen opgelegd door de overheid m.b.t. de aanvragen tijdelijke werkloosheid, alsook in een volledig opvolgingsstelsel.

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.

2 Aangepaste formule Claeys

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 21 oktober 2011.](#)

De formule Claeys wordt in de praktijk heel vaak gebruikt om de opzeggingstermijnen van de 'hogere bedienden' te berekenen. Dit zijn de bedienden met een brutojaarloon van meer dan 31.467 EUR (in 2012 – dit bedrag wordt jaarlijks aangepast). Naar aanleiding van een analyse van de recente rechtspraak werd de 'oude' formule Claeys op een aantal elementen aangepast. Het resultaat van de berekeningen met de 'nieuwe' formule zal iets lager zijn dan datgene wat berekend werd met de 'oude' formule.

	Oude formule	Nieuwe formule
Lonen tot 120.000 EUR	$(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,06 \times \text{leeftijd}) + (0,037 \times \text{loon}/1000 \times 106,53/\text{index maand ontslag}) - 1,45$	$(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,055 \times \text{leeftijd}) + (0,038 \times \text{loon}/1000) - 1,95$
Lonen vanaf 120.000 EUR	$(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,06 \times \text{leeftijd}) + (0,029 \times \text{loon}/1000 \times 106,53/\text{index maand ontslag}) - 1,45$	$(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,055 \times \text{leeftijd}) - (0,0029 \times \text{loon}/1000) + 2,96$

Aandacht!

Vanaf 1 januari 2012 worden een aantal aanpassingen doorgevoerd aan de opzeggingstermijnen voor de arbeidsovereenkomsten die aanvangen vanaf deze datum. De formule Claeys kan echter blijven gebruikt worden bij ontslag van bedienden met een arbeidsovereenkomst van vóór 1 januari 2012. Meer informatie omtrent de nieuwe ontslagregeling vanaf 2012 vindt u in bijlage terug.

3 Werkloosheidsformulieren: geen elektronische handtekening meer

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 6 oktober 2011.](#)

Om een juridische waarde te geven aan de werkloosheidsformulieren moet de werkgever (of zijn aangestelde) deze ondertekenen. Daardoor neemt hij de verantwoordelijkheid op zich dat de inhoud van de gegevens correct is. Vroeger kon men de documenten op verschillende manieren ondertekenen, zoals m.n. de manuele handtekening op een papieren versie, een ingescande handtekening van de werkgever of van het sociaal secretariaat of de vermelding van volgende vaste formulering op een afgedrukt document "Ik aanvaard dat ik door de aflevering van dit formulier verantwoordelijk ben voor de hierop ingevulde gegevens, alsof dit formulier door mij persoonlijk werd ondertekend."

De papieren formulieren worden evenwel meer en meer vervangen door de elektronische aangiftes via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be) waarvoor strenge veiligheids- en toegangsregels gelden. Gezien deze mogelijkheid tot het uitvoeren van elektronische aangiftes en rekening houdend met de fraudecircuits met werkloosheidsformulieren, kondigde de RVA aan dat vanaf 1 november 2011 de vrijstelling van manuele ondertekening van de werkloosheidsformulieren door vermelding van een vaste formulering of een ingescande handtekening van de werkgever (of van het sociaal secretariaat) niet meer zou worden aanvaard.

Een overgangsmaatregel wordt echter voorzien voor de werkgevers die reeds in het verleden van de vrijstelling van handtekening gebruik maakten. Ze kunnen hun oorspronkelijke werkwijze behouden tot eind 2012, m.n. het

gebruik van de vaste formulering of de ingescande handtekening van de werkgever (of sociaal secretariaat). Deze overgangperiode is van toepassing voor grote volumes formulieren die repetitief moeten worden ingevuld (C131B, formulieren C78, C3.2-werkgever), bv. minstens 100 formulieren per maand. De formulieren C4 vallen daar niet onder. In geval van vaststelling van fraude of onregelmatigheden in het bedrijf, kan worden beslist dat de vrijstelling van handtekening vervalt.

In geval van twijfels, vragen of onduidelijkheden, is het steeds aangewezen om contact op te nemen met het bevoegde werkloosheidsbureau.

4 Overdracht van onderneming onder gerechtelijk gezag

Verwijzing:

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 102 van 5 oktober 2011 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag.
- Advies NAR nr. 1779 van 05.10.2011 betreffende de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen.
- Wet 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, *BS* 9 februari 2009, 8436.

De wet op de continuïteit van ondernemingen regelt de overdracht van onderneming onder gerechtelijk gezag van de rechtbank van Koophandel. Diezelfde wet geeft de sociale partners het mandaat om een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) af te sluiten waarin de rechten van betrokken werknemers in geval van overdracht onder gerechtelijk gezag worden geregeld. In dit kader is de CAO nr. 102 afgesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad. Hierin wordt ondermeer in een informatieverplichting aan de werknemers en kandidaat-overnemers voorzien. In het oog springt het gewijzigde tijdstip waarop de schulden van de overdrager ten opzichte van de overgedragen werknemers worden geconsolideerd.

Terzelfdertijd werd CAO nr. 5, die de rol van de syndicale delegatie in deze materie regelt, aangepast.

Opm.: omdat er nog aanpassingen moeten gebeuren aan andere regelgeving heeft de nieuwe regeling voorlopig nog geen uitwerking.

5 Bedragen educatief verlof voor schooljaar 2011-2012

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 2 december 2011.](#)
- KB 14 november 2011 tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 29 november 2011, 70348.

De grensbedragen educatief verlof voor het schooljaar 2011-2012 zijn de volgende:

- Loongrens: het plafond van de normale bezoldiging wordt vanaf 1 september 2011 tot 31 augustus 2012 vastgelegd op 2.653 EUR per maand.
- Forfaitair bedrag voor terugbetaling: het forfaitair bedrag voor de terugbetaling aan de werkgever bedraagt 21,23 EUR per uur.
- Werkgeversbijdrage: de werkgeversbijdrage blijft behouden op 0,05% vanaf het vierde kwartaal 2011 tot en met het derde kwartaal 2012.

U kunt deze informatie ook terugvinden via onze website www.easypay-group.com – rubriek sleutelcijfers.

6 Pensioenbonus met 1 jaar verlengd

Verwijzing:

- Wet 13 november 2011 tot verlenging van de pensioenbonus voor werknemers en zelfstandigen, *BS* 23 november 2011, 69258.

Langer werken wordt beloond. Wie na de leeftijd van 62 jaar of na een loopbaan van minstens 44 jaar aan de slag blijft, krijgt hiervoor een bonus van 2,2082 EUR (bedrag geldig vanaf 1 mei 2011) per voltijds gepresteerde dag. Deze pensioenbonus gold voor alle pensioenen die zijn ingegaan tussen 1 januari 2007 en 1 december 2012.

De regering van lopende zaken heeft de regeling echter met 1 jaar verlengd. Dit wil zeggen dat de pensioenbonus blijft gelden voor pensioenen die uiterlijk op 1 december 2013 ingegaan.

Nieuwigheden bij overheid tijdens het vierde 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
- Lokale overheid

1 Algemeen

1.1 Spilindex: vooruitzicht

Verwijzing:

- www.plan.be

In april 2011 werd de spilindex overschreden. Overeenkomstig de maandvooruitzichten voor de gezondheidsindex zou de volgende overschrijding van de spilindex plaatsvinden in januari 2012. Als gevolg daarvan zouden de sociale uitkeringen in februari 2012 en de wedden van het overheids personeel in maart 2012 met 2% verhoogd worden.

2 Federale overheid

2.1 Verlofregeling: diverse wijzigingen

Verwijzing:

- KB 14 november 2011 houdende wijziging van diverse reglementaire bepalingen betreffende de arbeidsherverdeling en de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, BS 28 november 2011, 70132.
- www.fedweb.be
- [Easypay News oktober 2011](#), nieuwigheden bij overheid tijdens het derde kwartaal 2011, 23.

De Ministerraad keurde op 1 juli 2011 een ontwerp Koninklijk Besluit goed dat de reglementering inzake verlof voor de personeelsleden van de federale openbare diensten op een aantal punten wijzigt (zie Easypay News oktober 2011).

Het Koninklijk Besluit heeft nu definitief uitwerking gekregen door de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad. Hieronder vindt u enkele wijzigingen die worden aangebracht:

- De voorzitter van het directiecomité kan voortaan enkel een dienstvrijstelling van collectieve aard toekennen voor een culturele of een sportactiviteit of voor een activiteit georganiseerd naar aanleiding van Nieuwjaar;
- De overdracht van jaarlijks vakantieverlof naar het volgend jaar geldt in principe voor maximum 1 jaar. Bij afwezigheid echter wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte geldt voorgaande niet meer. Het verlof kan namelijk naar keuze van de ambtenaar opgenomen worden bij terugkeer en met inachtneming van de behoeften van de dienst;
- Er wordt een regeling van pleegzorgverlof ingevoerd. Het gaat om maximum 6 werkdagen op jaarbasis. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit;

- Voor de berekening van de vakantieduur voor werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst, worden de periodes van afwezigheid wegens geboorte-, adoptie- en pleegzorgverlof beschouwd als periodes van dienstactiviteit. Dit geldt tevens voor periodes van volledige afwezigheid wegens ziekte.

Inwerkingtreding: 8 december 2011.

2.2 Dienstvrijstellingen 2012

Verwijzing:

- Ministerraad van 14 oktober 2011.

De Ministerraad van 14 oktober 2011 heeft een omzendbrief goedgekeurd die 4 dagen dienstvrijstelling toekent voor de brugdagen in 2012. Het gaat om volgende brugdagen:

- Maandag 30 april 2012;
- Vrijdag 18 mei 2012;
- Vrijdag 16 november 2012;
- Maandag 24 december 2012.

De personeelsleden die volgens hun arbeidsstelsel niet werken op vrijdag of maandag, kunnen deze dienstvrijstellingen niet opnemen op een ander tijdstip.

Bovenstaande bepalingen worden definitief van kracht na ondertekening door de Minister van Ambtenarenzaken en na publicatie in het Belgisch Staatsblad.

2.3 Telewerk: occasioneel toegelaten

Verwijzing:

- KB 7 oktober 2011 tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt, *BS* 19 oktober 2011, 63891.

Telewerk in het federaal administratief openbaar ambt wordt voortaan ook occasioneel toegelaten. Voorheen was dit enkel op regelmatige basis mogelijk.

Personeelsleden die toepassing wensen te maken van occasioneel telewerk zijn verplicht hun hiërarchische meerdere schriftelijk of via mail te informeren voor ze hun telewerkdag beginnen. Deze laatste dient dan zijn schriftelijk akkoord te geven aan betrokken personeelslid.

Inwerkingtreding: 29 oktober 2011.

3 Vlaamse overheid

3.1 Ontwerp sectoraal akkoord 2010-2012

Verwijzing:

- Beslissing van de Vlaamse Regering van 28 oktober 2011, vlaanderen.be.
- www.bestuurszaken.be/personeel, rubriek Nieuws.

Om de twee jaar onderhandelt de Vlaamse Regering met de vakorganisaties van het overheidspersoneel om een sectoraal akkoord af te sluiten. De Vlaamse Regering heeft op 28 oktober 2011 het ontwerp van sectoraal akkoord 2010-2012 goedgekeurd. Door deze goedkeuring kunnen de bevoegde ministers de onderhandelingen finaliseren en tenslotte het sectoraal akkoord ondertekenen. Het sectoraal akkoord 2010-2012 voorziet in volgende bepalingen:

- Eindejaarstoelage: de eindejaarstoelage wordt in twee stappen verhoogd, namelijk met 5% in 2013 en met 4 % in 2014. Volgende percentages zullen van kracht zijn:

Rang	Vandaag	2013	2014
E, D1	73,50 %	77,18 %	80,12 %
D2, D3, C1, B1	67,60 %	70,98 %	73,68 %
C2, C3, B2, B3, A1	60,80 %	63,84 %	66,27 %
A2 en hoger	54,60 %	57,33 %	59,51 %

- Maaltijdcheques: alle personeelsleden krijgen maaltijdcheques toegekend ter waarde van 7 EUR vanaf 1 december 2012. Enkel de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque zal hierbij verhoogd worden;
- Kilometervergoedingen: de fietsvergoeding verhoogt van 0,15 EUR naar 0,21 EUR per kilometer. Daarnaast wordt bij dienstverplaatsingen het gedeelte woonplaats-standplaats terugbetaald aan 100% in plaats van aan 60%. Personeelsleden met een handicap zullen recht hebben op een tegemoetkoming omdat ze niet met het openbaar vervoer naar het werk kunnen komen;
- Schaalverhoging catering- en schoonmaakpersoneel: de contractuele personeelsleden van de categorie bijkomende en specifieke opdrachten tewerkgesteld in schoonmaak- en cateringfuncties kunnen vanaf 1 januari 2012 doorgroeien naar de tweede salarisschaal binnen hun graad. Dit zal automatisch gebeuren van zodra het personeelslid over voldoende schaalanciënniteit beschikt;
- Aanvullend pensioen: er wordt voorzien in een tweede pensioenpijler voor contractueel overheidspersoneel die in dienst zijn om de bijkomende en specifieke opdrachten uit te voeren (bv. de schoonmaakcollega's, gezinsondersteuners bij Kind en Gezin).

3.2 Enkele wijzigingen aan het Vlaams Personeelsstatuut

Verwijzing:

- Beslissing van de Vlaamse Regering van 2 december 2011, vlaanderen.be.
- www.bestuurszaken.be/personeel, rubriek Nieuws.

Het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 wordt op enkele punten aangepast. Op 2 december 2011 heeft de Vlaamse Regering hier haar tweede principiële goedkeuring aan gegeven. Volgende aanpassingen zullen worden doorgevoerd:

- De indienstnemende overheid krijgt de mogelijkheid om vacatures van management- en projectleidersfuncties van N-niveau en van algemeen directeur door mobiliteit toe te kennen aan een geschikte mandaathouder na een selectieprocedure;
- Verhoging van de leeftijdsgrens voor het ouderschapsverlof voor gehandicapte kinderen van 12 tot 21 jaar. Deze regeling vloeit voort uit de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof en treedt in werking op 1 januari 2012;
- Er wordt voorzien in een overgangsregeling voor contractuele topambtenaren: de indienstnemende overheid kan namelijk het mandaat van de N-functie of van de functie van algemeen directeur na 6 jaar vacant verklaren, met het akkoord van de contractuele titularis van deze functie. Als gevolg daarvan krijgt de mandaathouder de kans om vast benoemd te worden als hij geschikt verklaard wordt na de selectieprocedure.

Bovenstaande wijzigingen worden ter advies voorgelegd aan de Raad van State en vervolgens door de bevoegde minister voor definitieve goedkeuring voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

4 Lokale overheid

4.1 Hervorming financiering ambtenarenpensioenen van lokale besturen

Verwijzing:

- Wet 24 oktober 2011 tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van de lokale politiezones, tot wijziging van de wet van 6 mei 2002 tot oprichting van het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid en houdende diverse wijzigingsbepalingen, *BS* 3 november 2011, 65782.

De financiering van de ambtenarenpensioenen van lokale besturen wordt grondig hervormd vanaf 1 januari 2012. Deze hervorming is noodzakelijk aangezien de huidige situatie financieel onhoudbaar is.

Vanaf 1 januari 2012 wordt een gesolidariseerd RSZPPO pensioenfonds opgericht. Dit fonds zal pool 1 tot en met pool 4 vervangen en het gedeelte van de lokale politie van pool 5 (5 lokaal genoemd). Besturen van pool 3 en 4 met een eigen pensioenregeling konden evenwel beslissen om niet (onmiddellijk) aan te sluiten bij het fonds.

De nieuwe wet gaat uit van het zoeken naar evenwicht tussen solidariteit en een grotere responsabilisering van de besturen:

- **Solidariteit:**
Solidariteit houdt in dat de basisbijdragevoet voor de pensioenen voor alle deelnemende besturen dezelfde zal worden (zie onderstaand schema).
- **Responsabilisering:**
De pensioenbijdrage zal berekend worden op het loon van de statutaire personeelsleden in actieve dienst. Een bestuur dat minder statutairen aanwerft zal bijgevolg minder bijdragen tot de solidariteit. De pensioenuitgaven van dat bestuur zullen betaald worden door de andere deelnemers aan de solidariteit. Om die reden wordt aan besturen die minder bijdragen tot de solidariteit een bijkomende bijdrage, responsabiliseringsbijdrage genaamd, opgelegd.

Bovendien voorziet de wet dat in geval van laattijdige vastbenoeming er een bijkomende regularisatiebijdrage verschuldigd zal zijn. De wetgever beoogt hiermee laattijdige benoemingen van contractueel personeel tegen te gaan.

	Besturen ex-Pool 1	Besturen ex-Pool 2	Besturen pool 3 en 4	Lokale politiezones
2011	(32%)	(40%)		(27,5%)
2012	32,5% i.p.v. 34%	40,5% i.p.v. 41%	33% (i.p.v. 34%) of 40,5% (i.p.v. 41%)	29% i.p.v. 31%
2013	34% i.p.v. 36%	41%	35% (i.p.v. 36%) of 41%	31% i.p.v. 34%
2014	36% i.p.v. 38%	41%	37% (i.p.v. 38%) of 41%	34% i.p.v. 37%
2015	40%	41%	40% of 41%	40%
2016	41,5%	41,5%	41,5%	41,5%

In de praktijk zal de inning van de pensioenbijdragen verlopen via de RSZPPO. Werkgevers van lokale besturen zullen geleidelijk meer moeten betalen voor de pensioenen van hun vastbenoemde personeelsleden. Door de toepassing van het solidariteitsprincipe echter zal de pensioenlast op termijn beter gedragen kunnen worden door de lokale besturen.

Als gevolg van de nieuwe wetgeving zullen vanaf 1 januari 2012 nieuwe werkgeverscategorieën en nieuwe werknemerskengetallen bijdragen gecreëerd worden. Raadpleeg hiervoor de functionele brochure 'Rel 11.11 Functionele brochure BV-schalen 2012'.

Inwerkingtreding: 1 januari 2012.

4.2 [Ontwerpdecreet tot wijziging wet over de herverdeling van arbeid in de openbare sector](#)

Verwijzing:

- Beslissing van de Vlaamse Regering van 19 september 2011, vlaanderen.be.

De Vlaamse Regering heeft een ontwerpdecreet goedgekeurd dat de wet over de herverdeling van arbeid in de openbare sector wijzigt. De wijziging heeft tot doel de Vlaamse gemeentelijke en provinciale besturen uit het toepassingsgebied te schrappen. De wet over de herverdeling van arbeid in de openbare sector had oorspronkelijk tot doel onder andere 50-plussers gedeeltelijk uit het arbeidscircuit te halen. Aangezien deze doelstelling haaks staat op de inspanningen die vandaag worden gedaan om de tewerkstellingsgraad van 50-plussers te verhogen, voorziet het ontwerpdecreet in de schrapping van de gemeentelijke en provinciale besturen uit het toepassingsgebied.

Wordt verwacht

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

- Nieuwe ontslagregels 2012
- Aanpassingen studentenarbeid
- Regeerakkoord Di Rupo I: sociale maatregelen
- Grensarbeidersstatuut verdwijnt
- Sociale verkiezingen: dag X nadert!
- Verhoging beroepsverleden brugpensioen
- Overgangsmaatregelen voor Roemenië en Bulgarije verlengd
- Nieuwe bedragen 2012
- Waar blijven de elektronische maaltijdcheques?
- Nieuwe schalen bedrijfsvoorheffing 2012
- Fiscale fiches 2012

1 Nieuwe ontslagregels 2012

Verwijzing:

- Wet 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, *BS* 7 februari 2011, 9648.
- Bijlage nieuwe ontslagregels 2012.

De IPA-wet voorziet in een eerste stap naar de harmonisering tussen arbeiders en bedienden. Hiervoor worden de ontslagregels vanaf 1 januari 2012 voor beide statuten aangepast.

Naast de wijziging aan de opzeggingstermijnen zullen bepaalde anti-crisismaatregelen vanaf 1 januari 2012 een definitieve vorm aannemen. De bestaande crisispremie wordt qua benaming vervangen door 'ontslagitkering' en zal in alle gevallen volledig ten laste van de RVA komen.

Een volledig overzicht van de nieuwe ontslagregels kan u terugvinden in de [bijlage 'nieuwe ontslagregels 2012'](#) van deze Easypay News.

2 Aanpassingen studentenarbeid

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 2 december 2011.](#)
- Wet 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 (1), *BS* 19 augustus 2011, 47815.
- KB 12 september 2011 tot wijziging van artikel 17bis 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, *BS* 30 september 2011, 61431.

2.1 Wijzigingen

Vanaf 1 januari 2012 treedt een nieuwe regeling inzake studentenarbeid in werking. Studenten zullen vanaf 2012 tot 50 arbeidsdagen per kalenderjaar (het contingent) kunnen werken in plaats van 23 dagen tijdens en 23 dagen buiten de zomermaanden. Het wordt ook mogelijk om een studentenovereenkomst voor 12 maanden af te sluiten. Tot vóór 1 januari 2012 was de duur hiervan beperkt tot 6 maanden.

De RSZ-solidariteitsbijdrage zal tijdens het volledige jaar hetzelfde blijven, m.n. 8,13%, waarvan 2,71% ten laste van de student en 5,42% ten laste van de werkgever. Tot op heden was er een verschil tussen de bijdragen in de periode tijdens en buiten de zomermaanden.

De werkgever zal na het afsluiten van een studentenovereenkomst tevens het voorziene aantal dagen tewerkstelling moeten reserveren via Dimona, waarbij een nieuwe RSZ-applicatie zal toelaten om het aantal dagen tewerkstelling als student te consulteren (cfr. infra).

2.2 Dimona

Met het oog op deze nieuwe regeling studentenarbeid voorziet de RSZ vanaf 1 december 2011 in een nieuwe Dimona-toepassing voor studenten. Op basis van de vroegere Dimona-toepassing kon men als werkgever immers niet weten hoeveel dagen de student reeds gewerkt had en bijgevolg nog aan het voordelige RSZ-tarief voor studenten tewerkgesteld kon worden. In de nieuwe Dimona-toepassing krijgt de werkgever steeds de bevestiging dat de door hem aangegeven dagen Dimona wel of niet binnen het contingent van 50 dagen vallen.

In de nieuwe Dimona-toepassing moet de werkgever voor de aangifte van studenten, naast de gewone gegevens, ook steeds per kwartaal het aantal dagen aangeven dat hij de student zal tewerkstellen.

Als bij het indienen van de Dimona blijkt dat de student al voor méér dan 50 dagen werd aangegeven in Dimona, dan wordt de werkgever via de Dimona-notificatie hiervan op de hoogte gebracht. Indien de aangifte werd ingediend via een beveiligd kanaal, wordt ook het aantal dagen van overschrijding meegedeeld.

Vanaf 1 december 2011 kan ook de student zelf via de beveiligde webapplicatie "student@work50days", beschikbaar via de website www.studentatwork.be, nagaan hoeveel dagen hij nog kan werken met solidariteitsbijdrage. Hij kan er ook een attest met het aantal resterende dagen afdrukken of versturen via elektronische post. Als de student dat wil, zal hij ook een toegangscode aan de werkgever kunnen bezorgen, zodat die op de beveiligde omgeving het resterende aantal dagen van de student kan consulteren.

In afwachting van deze nieuwe manier van werken, vestigt de RSZ de aandacht op het feit dat studentenovereenkomsten die beginnen in 2011, maar eindigen in 2012, als einddatum 31 december 2011 moeten krijgen. De einddatum van 31 december 2011 is noodzakelijk om de overgang naar het nieuwe systeem mogelijk te maken. U dient bijgevolg opnieuw een Dimona indienst te doen op 1 januari 2012.

2.3 Praktische gevolgen

Bovenstaande regels kunnen ook praktische gevolgen hebben voor het arbeidsrechtelijk statuut van de studenten.

Doordat men vanaf 1 januari 2012 tot 50 werkdagen per kalenderjaar in het voordelige RSZ regime mag werken, kan het dus gebeuren dat de student een tewerkstelling van meer dan 1 maand heeft. Als werkgever moet u dus rekening houden dat bij het bereiken van 1 maand anciënniteit men recht heeft op gewaarborgd loon bij ziekte alsook dat er een langere opzegtermijn geldt bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

De volledige studentenregeling kan u gerust nog eens nalezen in onze cursus studentenarbeid 2012 die u binnenkort kan terugvinden bij juridische dossiers op my.easypay-group.com.

3 Regeerakkoord Di Rupo I: sociale maatregelen

Verwijzing:

- [Regeerakkoord Di Rupo I.](#)

Na 540 dagen heeft België een nieuwe regering, Di Rupo I. Het regeerakkoord van deze nieuwe regering behandelt ook sociaalrechtelijke topics.

Wij geven u nu reeds een overzicht van de toekomstige wijzigingen in 2012.

Opgelet! Onderstaande maatregelen werden vastgelegd in een regeerakkoord maar dienen nog door het parlement te worden gestemd en omgezet te worden in uitvoeringsbepalingen. Wij houden u verder op de hoogte van alle nodige uitvoeringsmaatregelen.

3.1 Brugpensioenen

De benaming "brugpensioenen" zal worden aangepast. Voortaan spreken we over 'werkloosheid met bedrijfstoeslag'.

3.1.1 Het klassieke brugpensioen

Voor het huidige brugpensioen op 58 jaar worden de loopbaan- en leeftijdsvoorwaarde verhoogd:

- Voor alle nieuwe CAO's die vanaf 1 januari 2012 worden afgesloten, wordt het aantal loopbaan jaren opgetrokken tot 40 jaar en wordt de brugpensioenleeftijd verhoogd tot 60 jaar;
- Voor de lopende en hernieuwde CAO's zal de loopbaanvoorwaarde van 40 jaar en de brugpensioenleeftijd van 60 jaar gelden vanaf 1 januari 2015.

Voor vrouwen zal in een aangepaste overgangsperiode voorzien worden. Het regeerakkoord verduidelijkt niet welke de betrokken overgangsregels zijn.

Opm.: de anciënniteitsvoorwaarden verhogen op 1 januari 2012 in het kader van het Generatiepact (zie verder in titel "Verhoging beroepsverleden brugpensioen").

3.1.2 Halftijds brugpensioen

Het halftijds brugpensioen krijgt een uitdovend karakter. Vanaf 2012 zal dit systeem geen nieuwkomers meer aanvaarden.

3.1.3 Bedrijven in moeilijkheden

Voor bedrijven in moeilijkheden wordt de afwijkende minimumleeftijd geleidelijk opgetrokken:

Jaar	Minimumleeftijd
2012	52 jaar
2013	52 jaar en 6 maanden
2014	53 jaar
2015	53 jaar en 6 maanden
2016	54 jaar
2017	54 jaar en 6 maanden
2018	55 jaar

3.1.4 Bedrijven in herstructurering

De afwijkende minimumleeftijd zal in 2013 op 55 jaar komen.

3.2 Firmawagens

Werknemers of bedrijfsleiders die een firmawagen voor privé gebruik ter beschikking krijgen, hebben een belastbaar voordeel van alle aard. Sinds 1 januari 2010 houdt men bij de berekening van het belastbaar voordeel rekening met het CO₂-uitstootgehalte van het voertuig. Dit uitstootgehalte wordt vermenigvuldigd met een CO₂-coëfficiënt en een forfaitair aantal kilometers (5.000 of 7.500 km).

Voortaan zou het voordeel van alle aard berekend worden op basis van de CO₂-uitstoot en de cataloguswaarde van het voertuig, met inbegrip van de BTW en opties. Werkgevers zullen daarnaast belasting moeten betalen op het voordeel van alle aard dat de bedrijfswagen oplevert.

Men zou het resultaat van deze nieuwe formule (catalogusprijs x CO₂-coëfficiënt) moeten vermenigvuldigen met 6/7 om zo het effectieve bedrag van het voordeel alle aard voor de werknemer te kennen. De kost voor de werkgever zelf wordt bekomen door het resultaat te vermenigvuldigen met 1/7. Het gaat om de niet-afrekbare kosten (verworpen uitgaven).

3.3 Tijdskrediet en loopbaanonderbreking worden strenger

De toegangsvoorwaarden om aanspraak te maken op tijdskrediet zullen vanaf 2012 worden verstrengd. Deze nieuwe regeling zou reeds van toepassing zijn voor allen die een eerste aanvraag of een verlengingsaanvraag na 20 november 2011 hebben ingediend.

3.3.1 Tijdskrediet

- Het huidig systeem van het 1/5 tijdskrediet zal worden afgeschaft;
- Het klassieke tijdskrediet (i.e. niet-gemotiveerd tijdskrediet) met uitkering wordt vanaf 2012 beperkt tot één jaar voltijds equivalent, m.n. 1 jaar voltijds, 2 jaar halftijds of 5 jaar één vijfde, zonder dat het nog mogelijk is om bij CAO een uitbreiding te voorzien. Bovendien wordt aan dit recht op tijdskrediet voortaan een loopbaanvoorwaarde van 5 jaren gekoppeld, waarvan 2 beroepsjaren in het bedrijf;
- Onder het huidige stelsel is het recht op onderbrekingsuitkeringen in geval van volledige schorsing beperkt tot 1 jaar. Niettemin kan het recht op een onderbrekingsuitkering behouden blijven voor een duur van max. 5 jaar indien het tijdskrediet onder volledige schorsing en op basis van een sectorale of ondernemings-CAO gemotiveerd kan worden (bv. opvoeding kind, verzorging zwaar ziek gezins- of familielid,...). Dit gemotiveerd tijdskrediet met uitkering wordt vanaf 2012 evenwel beperkt tot een duur van maximum 3 jaar over het geheel van de loopbaan en dit ongeacht het stelsel (voltijds of deeltijds);
- Het specifieke stelsel tijdskrediet voor oudere werknemers (momenteel 50 jaar) wordt eveneens verstrengd. De leeftijdsvoorwaarde wordt voortaan opgetrokken tot 55 jaar (i.p.v. 50 jaar) en ook de loopbaanvoorwaarde wordt verhoogd tot 25 jaar (i.p.v. 20 jaar).

3.3.2 Loopbaanonderbreking

In openbare diensten kan men tot op vandaag 72 maanden (6 jaar) volledige loopbaanonderbreking nemen. Vanaf 2012 zullen voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking tot maximum 60 maanden worden beperkt.

Tegen 2020 is het daarnaast de bedoeling om het systeem van loopbaanonderbreking gelijk te schakelen met het tijdskrediet dat bestaat in de privé sector.

3.3.3 Diverse

Het regeerakkoord stipuleert dat de Europese richtlijn over het ouderschapsverlof zal omgezet worden. Hierdoor zou de duur van het voltijds ouderschapsverlof opgetrokken worden van 3 naar 4 maanden.

3.4 Pensioenen

3.4.1 Vervroegd pensioen

De minimumleeftijd voor het vervroegd pensioen zal vanaf 2013 met 6 maanden verhogen per jaar om in 2016 op 62 jaar te komen. De minimale loopbaanvoorwaarde zal tegen 2015 geleidelijk aan op 40 jaar komen. Bij lange loopbanen wordt in een 2-tal uitzonderingen voorzien.

Jaar	Min. leeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzondering lange loopbanen
2012	60 jaar	35 loopbaan jaren	/
2013	60 jaar en 6 maanden	38 loopbaan jaren	60 jaar bij 40 loopbaan jaren
2014	61 jaar	39 loopbaan jaren	60 jaar bij 40 loopbaan jaren
2015	61 jaar en 6 maanden	40 loopbaan jaren	60 jaar bij 41 loopbaan jaren
2016	62 jaar	40 loopbaan jaren	60 jaar bij 42 loopbaan jaren en 61 jaar bij 41 loopbaan jaren

3.4.2 Toegelaten arbeid

Vanaf 2013 zal de toegestane cumul van pensioenuitkeringen en inkomsten uit een professionele activiteit als volgt worden geregeld:

- Vóór de leeftijd van 65 jaar: behoud van de huidige grenzen met indexering van de plafonds en, in geval van overschrijding daarvan, een in verhouding tot de overschrijding berekende vermindering van de pensioenuitkering;
- Vanaf de leeftijd van 65 jaar:
 - Afschaffing van het plafond voor personen die in 2013 een beroepsloopbaan van 42 jaar tellen;
 - Alle anderen: behoud van het geïndexeerd plafond en, in geval van overschrijding, een in verhouding tot de overschrijding berekende vermindering van de pensioenuitkering.

3.5 Koopkracht

Het automatisch indexeringsstelsel van de lonen en de uitkeringen zal worden gehandhaafd.

Vanaf 2013 wordt tevens voorzien in een verhoging van de belastingvrije som met 200 EUR voor de lage en middeninkomens (netto-belastbaar beroepsinkomen tot 24.410 EUR per jaar).

Tenslotte voorziet het regeerakkoord tevens dat de sociale partners de mogelijkheid zullen onderzoeken om het interprofessioneel brutominimumloon (GGMMI) te verhogen, inclusief voor de min 21-jarigen.

3.6 Hervorming werkloosheidsreglementering

Schoolverlaters zullen op basis van het regeerakkoord een langere wachttijd dienen te doorlopen vooraleer ze aanspraak kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen. Vanaf 1 januari 2012 zal de wachttijd op 310 dagen komen (i.e. 12 maanden in de zin van de werkloosheidsregelgeving) voor alle nieuwe werkzoekenden, ongeacht hun leeftijd, in plaats van de huidige 6 (-18 jaar), 9 (18 tot 26 jaar) of 12 maanden (+26 jaar).

De benamingen "wachttijd" en "wachtuitkeringen" worden voortaan omgezet in "beroepsinschakelingstijd" en "beroepsinschakelingsuitkeringen".

Daarnaast zullen ook de werkloosheidsuitkeringen sneller dalen in de tijd, waardoor werklozen na 4 jaar terugvallen op een werkloosheidsuitkering die vergelijkbaar is met het leefloon.

De leeftijdsvoorwaarde om recht te hebben op een anciënniteitstoeslag bij de werkloosheidsuitkering zal op 1 juli 2012 van 50 jaar op 55 jaar worden gebracht.

Vanaf 1 januari 2013 zullen werklozen tot de leeftijd van 60 jaar beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt (vandaag is dat tot 58 jaar).

3.7 RSZ vermindering eerste aanwerving

Werkgevers uit de privésector die aan RSZ onderworpen werknemers tewerkstellen, kunnen een aantal kwartalen de doelgroepvermindering "eerste aanwervingen" genieten, namelijk gedurende 20 kwartalen nadat zij een eerste, tweede of derde werknemer in dienst nemen.

Vanaf 2013 wil men voor de aanwerving van de eerste drie werknemers een vermindering van sociale bijdragen toekennen die hoger is dan de huidige. De bedragen van de huidige doelgroepvermindering eerste aanwervingen zullen bijgevolg worden verhoogd.

3.8 Diverse

- Het systeem van jaarlijkse vakantie zal worden aangepast om vanaf het eerste werkjaar vakantiedagen toe te kennen;
- Het activa voordeel zal naar bruggepensioneerden worden uitgebreid;
- Er zal een aanpassing komen aan de sociale balans, waarbij de gegevens opgesplitst zullen worden volgens de leeftijd van de werknemers;
- Indien de arbeidsduur van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur 4 keer wordt gewijzigd, zal de regel van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van toepassing worden. Hierover dient men nog contact te hebben met de sociale partners;
- Het aantal opleidingsuren in het kader van educatief verlof zal worden verhoogd.

4 Grensarbeidersstatuut verdwijnt

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 30 september 2011.](#)
- [Nieuwsflash van 9 december 2011.](#)
- [Circulaire nr. Ci.R9.F/608.871 \(AAFisc Nr. 17/2011\) dd. 21.03.2011.](#)

De 'grensarbeidersregeling' zorgt ervoor dat de bezoldigingen van werknemers die hun enig duurzaam tehuis in de Franse grensstreek hebben en die hun werkzaamheid uitoefenen in de Belgische grensstreek, belastbaar zijn in Frankrijk, de woonstaat, op voorwaarde dat deze werknemers hun werkzaamheid niet meer dan 30 dagen per kalenderjaar buiten de Belgische grensstreek uitoefenen.

4.1 Belgische grensarbeiders die in Frankrijk werken

Voor grensarbeiders die in de Belgische grensstreek wonen en in de Franse grensstreek werken, werd de grensarbeidersregeling vanaf 1 januari 2007 afgeschaft. Deze grensarbeiders zijn dus vanaf dan belastbaar in Frankrijk (werkstaat).

4.2 Franse grensarbeiders die in België werken

Voor grensarbeiders die in de Franse grensstreek wonen en in de Belgische grensstreek werken, gelden volgende regels:

- Van **2009 tot eind 2011** behoudt men de grensarbeidersregeling. Dit betekent dat de Franse grensarbeiders in hun woonplaats Frankrijk blijven belast worden. Dit geldt wel op voorwaarde dat deze werknemers op 31 december 2008 geen duurzaam tehuis hebben in België.
- Van **2012 tot 2033** treedt een overgangsregeling in werking. De Franse grensarbeiders die op 31 december 2011 van de grensarbeidersregeling genieten, behouden dit voordeel voor 22 jaar zolang zij aan de voorwaarden voldoen. Eens zij niet meer aan de voorwaarden voldoen, verliezen zij dit statuut. Deze grensarbeiders mogen wel maar maximum 30 dagen per jaar de Belgische grensstreek verlaten.

Aandachtspunt! Als werkgever dient u voor grensarbeiders nog steeds het formulier 276 Frons/Grens ter beschikking te houden alsook het aantal dagen dat de grensarbeider de grensstreek heeft verlaten. Het nieuwe formulier is terug te vinden op website www.easypay-group.com, rubriek modeldocumenten (internationale tewerkstelling).

5 Sociale verkiezingen: dag X nadert!

Verwijzing:

- Wet 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *BS* 12 september 2011, 58191.
- [Website Easypay-Group](#) – Deelsite sociale verkiezingen.

In de periode van 7 tot en met 20 mei 2012 zullen vele ondernemingen opnieuw de stembussen bovenhalen. In deze periode vinden immers de sociale verkiezingen plaats.

De eerste stappen in deze procedure zijn reeds gezet door de mededelingen van X – 60 en X – 35 uit te hangen. De volgende grote stap in de procedure is dag X. Op dag X dient u immers het volgende mee te delen:

- Datum en uurregeling van de verkiezingen;
- Adres en benaming van de TBE(s);
- Aantal mandaten per orgaan en per categorie;
- De voorlopige kiezerslijsten;
- De lijsten van het leidinggevend personeel;
- Eventueel de lijsten van de kaderleden (bij ondernemingsraad).

Dag X valt, afhankelijk van uw verkiezingsdatum, in de periode van 7 tot en met 20 februari 2012.

Meer informatie over de sociale verkiezingen 2012 kan u terugvinden in onze juridische handleiding op onze website.

6 Verhoging beroepsverleden brugpensioen

Verwijzing:

- KB 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, *BS* 8 juni 2007, 31230.

Het generatiepact van 2007 verstregde onder andere de toegang tot het brugpensioen. De loopbaanvoorwaarden werden geleidelijk omhoog getrokken. Op 1 januari 2012 wordt de volgende stap hierin gezet.

Dit wil concreet zeggen dat werknemers die vanaf 2012 in brugpensioen wensen te gaan op 60 jaar een beroepsverleden dienen te hebben van 35 jaar voor mannen en 28 jaar voor vrouwen (sinds 2008 bedroeg het beroepsverleden 30 jaar voor de mannen en 26 jaar voor de vrouwen).

Indien men een beroep wenst te doen op het brugpensioen vanaf 58 jaar dient men vanaf 2012 een beroepsverleden te hebben van 38 jaar voor mannen en 35 jaar voor vrouwen (sinds 2010 bedroeg deze 37 jaar voor mannen en 33 jaar voor vrouwen).

7 Overgangsmaatregelen voor Roemenië en Bulgarije verlengd

Verwijzing:

- KB 18 december 2008 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, naar aanleiding van de verlenging van de overgangsbepalingen die werden ingevoerd bij de toetreding van Bulgarije en Roemenië tot de Europese Unie, *BS* 30 december 2008, 68791.
- Ministerraad van 16 december 2011.

Roemenië en Bulgarije zijn sinds 1 januari 2007 lid van de Europese Unie. De werknemers van beide landen dienen tot 31 december 2013 echter nog steeds te beschikken over een arbeidskaart vooraleer ze in België kunnen werken. Werkgevers dienen voor hen nog een arbeidsvergunning aan te vragen.

Vanaf 1 januari 2014 zullen Roemeense en Bulgaarse werknemers, net als de werknemers van de andere landen van de Europese Unie, vrijgesteld zijn van de verplichting om een arbeidskaart aan te vragen in België. Als werkgever dient u vanaf dan evenmin een arbeidsvergunning aan te vragen.

8 Nieuwe loongrenzen vanaf januari 2012

8.1 Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Verwijzing:

- Bericht Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg aanpassing op 1 januari 2012 van de loonbedragen bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aan het algemene indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden (artikel 131), *BS* 22 november 2011, 69192.
- [Nieuwsflash van 25 november 2011.](#)

Vanaf 1 januari 2012 zijn de volgende bruto jaarloonbedragen van kracht:

Basisbedragen (1985)	2011	Vanaf 01.01.2012
16.100 EUR	30.535 EUR	31.467 EUR
19.300 EUR	36.604 EUR	37.721 EUR
32.200 EUR	61.071 EUR	62.934 EUR

Deze loongrenzen worden onder meer gebruikt voor de toelaatbaarheid van het niet-concurrentiebeding, de maximum toegelaten proefperiode, de opzeggingstermijn voor bedienden en voor het bepalen van sollicitatieverlof tijdens de opzegtermijn.

De nieuwe bedragen kunnen geraadpleegd worden op onze website www.easypay-group.com, rubriek sleutelcijfers.

8.2 Loonbeslag en loonoverdracht: geïndexeerde inkomstengrenzen

Verwijzing:

- KB 12 december 2011 tot uitvoering van artikel 1409,§2 van het Gerechtelijk Wetboek, BS 16 december 2011, 78586.

Bij het begin van elk kalenderjaar worden op 1 januari de inkomstengrenzen voor de berekening van het beslagbaar of overdraagbaar gedeelte van het loon geïndexeerd.

Vanaf 1 januari 2012 gelden volgende grenzen:

Nettoloon per maand	Beslagbaar gedeelte	Maximale inhouding
≤ 1.037 EUR	Geen	0
> 1.037 EUR - ≤ 1.113 EUR	20 %	15,20 EUR
> 1.113 EUR - ≤ 1.228 EUR	30 %	34,50 EUR
> 1.228 EUR - ≤ 1.344 EUR	40 %	46,40 EUR
> 1.344 EUR	Onbeperkt	Onbeperkt

Het voor beslag of overdracht vatbare bedrag kan vanaf 1 januari 2012 onder bepaalde voorwaarden verminderd worden met 64 EUR per kind ten laste.

8.3 Minimumvergoedingen voor middenstandsl leerlingen in 2012

Op 1 januari 2012 worden de minimumvergoedingen voor de jongeren met een middenstandsl leercontract geïndexeerd. Zodra deze cijfers beschikbaar zijn, kan u ze raadplegen op onze website bij de rubriek sleutelcijfers.

9 De eerste betalingen met elektronische maaltijdcheques zijn een feit

Verwijzing:

- [Nieuwsflash van 9 december 2011.](#)
- KB 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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, BS 23 november 2010, 72399.

9.1 Algemeen

De nieuwe elektronische maaltijdcheque werd op 1 december 2011 officieel gelanceerd in bepaalde supermarktketens. Voorlopig is het aantal winkels waar men terecht kan met de E-maaltijdcheque nog beperkt, maar de toenmalige minister van Ondernemen (Vincent Van Quickenborne) denkt dat er binnen een paar jaar van papieren maaltijdcheques geen sprake meer zal zijn. Voorlopig zijn er vier erkende uitgevers namelijk Sodexo,

Edenred, Monizze en Scan Id (E-Kena). Indien u als werkgever gebruik wenst te maken van deze elektronische maaltijdcheque dient u echter rekening te houden met onderstaande principes.

9.2 Invoering elektronische maaltijdcheques binnen de onderneming

Als werkgever is het niet mogelijk om eenzijdig een beroep te doen op de elektronische maaltijdcheques. Werknemers en werkgevers dienen hierbij in overleg te treden. De keuze voor elektronische maaltijdcheques wordt geregeld via een CAO op ondernemingsvlak, eventueel binnen het kader van een sectorale CAO. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten omdat er geen vakbondsafvaardiging is of omdat het een personeelscategorie betreft waarvoor het niet de gewoonte is om CAO's af te sluiten, dan wordt de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst.

De werkgever en de werknemer kunnen hun keuze tevens veranderen mits het respecteren van een opzegtermijn van één maand indien niets werd vastgesteld inzake de onomkeerbaarheid van de keuze. Deze opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

De juridische dienst van de Easypay Group heeft voor u reeds de betrokken modeldocumenten opgesteld die u kan gebruiken om elektronische maaltijdcheques correct in te voeren in uw onderneming. U kunt deze documenten downloaden via onze website, rubriek modeldocumenten.

9.3 Bijkomende voorwaarden om vrij van RSZ te zijn

Opdat elektronische maaltijdcheques niet als loon zullen worden beschouwd, moeten tevens een aantal 'extra' voorwaarden vervuld worden bovenop deze die gelden voor papieren maaltijdcheques. Hieronder een overzicht van de extra voorwaarden.

- De maandelijks loonfiche vermeldt het aantal E-maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer;
- Vóór het gebruik van de E-maaltijdcheques moet de werknemer het saldo en de geldigheidsduur kunnen nagaan van de cheques die hem werden toegekend en die hij nog niet gebruikt heeft;
- De keuze voor E-maaltijdcheques wordt geregeld via een CAO of individuele overeenkomst (zie hierboven);
- De E-maaltijdcheques kunnen enkel worden ter beschikking gesteld door een erkende uitgever;
- Het gebruik van de E-maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies.

10 Nieuwe schalen bedrijfsvoorheffing 2012

Verwijzing:

- KB 5 december 2011 tot wijziging van het KB/WIB, op het stuk van de bedrijfsvoorheffing, BS 9 december 2011, 72297.

10.1 Inleiding

De nieuwe BV-schalen zijn van toepassing op de bezoldigingen, pensioenen en brugpensioenen betaald of toegekend vanaf 1 januari 2012. Voor een volledige toelichting verwijzen wij naar de officiële toepassingsregels van de fiscus die gepubliceerd worden op de website www.fiscus.fgov.be.

De BV-schalen 2012 bevatten, naast de indexering van de bedragen, weinig wijzigingen t.o.v. de BV-schalen 2011. Hieronder volgt een beknopt overzicht van de wijzigingen vanaf inkomstenjaar 2012 (= aanslagjaar 2013).

10.2 Indexering bedragen

Als gevolg van de jaarlijkse indexering worden onder andere de bedragen voor de toepassing van de bedrijfsvoorheffing als volgt bepaald:

Grond van de vermindering	Bedrag van de vermindering
Kinderen ten laste	1 kind: 33 EUR (voorheen 31 EUR) 2 kinderen: 89 EUR (voorheen 85 EUR) 3 kinderen: 237 EUR (voorheen 229 EUR) 4 kinderen: 433 EUR (voorheen 418 EUR) 5 kinderen: 640 EUR (voorheen 618 EUR) 6 kinderen: 846 EUR (voorheen 817 EUR) 7 kinderen: 1.053 EUR (voorheen 1.016 EUR) 8 kinderen: 1.275 EUR (voorheen 1.231 EUR) Meer dan 8 kinderen: 1.275 EUR verhoogd met 230 EUR per kind ten laste (voorheen 1.231 en 221 EUR)
Alleenstaande	23 EUR (voorheen: 22 EUR)
Extra vermindering voor werknemers die een niet hertrouwde weduwnaar (weduwe) of een ongehuwde vader (moeder) zijn en die één of meer kinderen ten laste hebben	33 EUR (voorheen: 31 EUR)
Gehandicapte werknemers	33 EUR (voorheen: 31 EUR)
Personen ten laste van meer dan 65 jaar	66 EUR (voorheen: 64 EUR)
Iedere andere persoon ten laste dan een oudere van 65 jaar	33 EUR (voorheen: 31 EUR)
Werknemers van wie de echtgeno(o)t(e) andere inkomsten heeft die niet meer bedragen dan 206 EUR netto per maand (voorheen: 199 EUR)	103 EUR (voorheen: 99,5 EUR)
Werknemers van wie de echtgeno(o)t(e) enkel een pensioen of rente geniet die niet meer bedraagt dan 411 EUR netto per maand (voorheen: 397 EUR)	205,5 EUR (voorheen: 198,5 EUR)

10.3 Wijzigingen

Het KB/WIB werd voorzien van de bepalingen inzake de vermindering van bedrijfsvoorheffing op de bezoldigingen van werknemers en bedrijfsleiders met een laag inkomen die recht hebben op een werkbonus die reeds van toepassing zijn sinds 1 april 2011. De vermindering komt overeen met 5,70 % van het bedrag van de daadwerkelijk verleende werkbonus.

11 Fiscale fiches 2012

Verwijzing:

- [Federale overheidsdienst Financiën – bericht aan de werkgever.](#)

Op de website van de Federale Overheidsdienst Financiën kan u sinds kort het bericht aan de werkgever terugvinden voor de inkomsten van 2011 - aanslagjaar 2012.

Uit een eerste blik op de fiscale fiches van het aanslagjaar 2012 blijkt dat er niet veel werd gewijzigd ten opzichte van vorig jaar. In uitvoering van het IPA werd vanaf 1 april 2011 wel een vermindering van de bedrijfsvoorheffing toegepast op het loon van de werknemers en de bedrijfsleiders die recht hebben op een werkbonus. Om deze vermindering te controleren, vraagt de fiscus het bedrag aan werkbonus te vermelden op de fiscale fiche.

De wettelijk voorziene indieningstermijn blijft gehanteerd. Dit betekent dat het Belcotax-bestand uiterlijk op 1 maart 2012 moet worden ingediend.

Wist u dat?

Wist u dat ... EASYPLAN beschikt over een module **Wagenparkbeheer** ?

De module 'Wagenparkbeheer' laat toe alle gegevens i.v.m. de wagen in te geven o.a. de karakteristieken van de wagen, de verzekeringsgegevens, de gegevens i.v.m. de keuring, de gegevens i.v.m. schadegevallen, tankbeurten, carwashbeurten, boetes, CO2-taks,... . Ook de gegevens m.b.t. de werknemer die met de wagen rijdt, kunnen worden ingegeven.

A.d.h.v. een zoekrobot kunnen benodigde gegevens i.v.m. de wagen snel en eenvoudig worden opgevraagd en dit a.d.h.v. een aantal zoekvelden bv. wagennummer, nummerplaat, chassisnummer,... Deze optie voorziet ook in de nodige managementrapportering o.a. kostprijs per wagen, kostprijs onderhoud/km, kostprijs per werknemer, geplande/niet geplande wagens, enz.... Kortom deze optie bezorgt u heel wat tijdswinst en laat u toe op een gefundeerde manier managementbeslissingen te nemen.

Tevens wordt vanuit deze module de voordelen alle aard m.b.t. bedrijfswagens berekend...

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. Hierbij wordt bedrag van de maaltijdcheques vermeld op een elektronische kaart i.p.v. op papier.

Deze optie bezorgt u niet enkel tijdswinst, maar spaart ook kosten. Papieren maaltijdcheques zullen geleidelijk aan verdwijnen 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 ... EASYPAY GROUP over een optie **WorkFlow** beschikt? Deze optie laat toe alle gegevens i.v.m. 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 ... EASY-HR **outplacementbegeleiding** aanbiedt voor 45-plussers? ...

Elke werknemer ouder dan 45 jaar en met minstens 1 jaar anciënniteit, heeft bij ontslag recht op outplacementbegeleiding ten laste van de werkgever. Een hele rompslomp, denkt u?

Integendeel! Als werkgever hoeft u daar helemaal niet veel voor te doen: stuur een mail naar EASY-HR, wij doen de rest!

We 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) voor een eerste afspraak. Zij bieden de werknemer(s) 60 uren professionele begeleiding in een periode van één jaar na het ontslag.

Verder dient u niets meer te voorzien. Geen paperassen, geen formaliteiten. Wij zorgen ervoor dat uw ex-werknemer(s) opnieuw actief worden/kunnen worden op de arbeidsmarkt en staan in voor de volledige afhandeling van hun dossier.

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

Wist u dat ... EASY SERVICES de **fiscale fiches** voor u kan opmaken? ... En de volledige Belcotax-aangifte kan uitvoeren?

De deadline lijkt nog veraf, maar toch beginnen we al aan de Belcotax-aangifte voor het inkomstenjaar 2011 te denken. Hebt u nood aan assistentie voor die drukke periode? Geen tijd voor de voorbereidingen? Concentreert u zich liever op uw core-business dan op de fiscale fiches? Geen probleem! De specialisten van EASY SERVICES zijn als geen ander op de hoogte van die uitgebreide procedure en wij helpen u met plezier! Wij voeren de volledige procedure uit, vanaf de voorafgaande controles tot het opmaken van de fiscale fiches en het versturen van de aangifte. Bel vrijblijvend naar 051/48.05.95 of mail naar info_easyHR@easypay-group.com voor info, een offerte of een afspraak.

Wist u dat ... sinds 1 januari 2012 de opleidingen van EASY SERVICES in een nieuw kleedje werden gestoken? Om de 2 maanden wordt u op de hoogte gebracht van de gewijzigde reglementering. U kunt op zes verschillende locaties in België deelnemen aan onze **actualiteitssessies**. Neem alvast een kijkje in de [opleidingskalender](#) op de website en schrijf u vandaag nog in. De plaatsen zijn beperkt! Meer info kunt u bekomen op het nummer 051/48.05.95 of via e-mail op info_easyservices@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