



## Dossier

Studenten aan het werk .....	03
------------------------------	----



## Actualiteit

Bedrijfsleiders en huurvoordelen (2014) .....	13
Preventie van psychosociale risico's op het werk: nieuwe reglementering vanaf 1 september 2014 .....	14
CO <sub>2</sub> -bijdrage: nieuwigheden .....	16
Aanpassingen van de lonen in juni 2014 .....	18



# Ben ik altijd verplicht om tijdskrediet toe te staan?

Ontdek het antwoord op deze top 5-vraag van HR-managers

Grote kans dat u zich herkent in de 5 meest voorkomende vragen over personeelsbeleid die Partena dagelijks krijgt. Daarom bundelden we de vragen én antwoorden voor u in één praktisch document. Handig om te bewaren en bovendien helemaal gratis.

Surf naar [www.partenahr.be/5hrvragen](http://www.partenahr.be/5hrvragen) en download gratis 'De 5 meest gestelde vragen van HR-managers'.



## COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300  
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.  
Werkten mee aan dit nummer: Anne Beckers, Isabelle Caluwaerts, Olivier Henry, Catherine Mairy, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaaronnemenent: € 80, prijs per exemplaar: € 10 (prijzen exclusief btw).  
Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

36<sup>e</sup> jaar – maandblad – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



# Studenten aan het werk

De zomervakantie is in aantocht en dus worden ook weer heel wat vragen gesteld over de aanwerving van studenten. Een student kan worden aangeworven in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst, maar dat kan ook in het kader van een bijzondere arbeidsovereenkomst, de 'overeenkomst voor de tewerkstelling van een student' genoemd. Het lijkt ons dan ook nuttig om in dit artikel de regels voor de tewerkstelling van studenten te herhalen evenals de sociale en fiscale implicaties die dit statuut heeft.

## 01 Het begrip student

Het begrip 'student' omvat niet alleen jongeren die hoger of universitair onderwijs volgen. Ook jongeren die middelbaar onderwijs, hoger technisch of kunst-onderwijs volgen en jongeren die examens voorbereiden voor een middenjury worden als studenten beschouwd. Niet alle jongeren die de hoedanigheid van student hebben kunnen zomaar een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student sluiten.

### 1 Bedoelde studenten

Kunnen enkel een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student sluiten:

- de jongeren van 15 jaar en ouder die onderwijs met volledig leerplan volgen;
- de studenten die niet meer leerplichtig zijn, m.a.w. die ten minste 18 jaar zijn of die het secundaire onderwijs hebben beëindigd;

- uitsluitend tijdens de schoolvakanties, de minderjarigen van 15 jaar en ouder die uitsluitend deeltijds onderwijs of een deeltijdse opleiding volgen en die geen recht hebben op een overbruggingsuitkering.

### 2 Uitgesloten studenten

Mogen daarentegen niet worden aangeworven met een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student:

- de jongeren die hun voltijdse leerplicht niet hebben beëindigd en dus jonger dan 15 (16) jaar zijn;
- de studenten die sinds 1 januari 2012 langer dan 12 maanden werken (vroeger langer dan 6 maanden) en hierdoor worden beschouwd als gewone werknemers (zie verder);
- de studenten die ingeschreven zijn in een avondschool of die onderwijs met beperkt leerplan volgen;



de studenten die enkel deeltijds onderwijs of een deeltijdse opleiding volgen zonder een overbruggingsuitkering te ontvangen, overeenkomstig het KB van 7 augustus 1984, blijven gedurende de periodes van schoolvakantie onderworpen

aan de bepalingen van titel VII van de wet van 3 juli 1978<sup>1</sup>;

- de studenten die bij wijze van stage onbetaalde arbeid uitvoeren die deel uitmaakt van hun studieprogramma.

## 02 Kenmerken van de overeenkomst voor de tewerkstelling van een student

### 1 Vorm en inhoud van de overeenkomst

**Verplicht schriftelijk document** – De overeenkomst voor de tewerkstelling van een student moet verplicht schriftelijk worden opgesteld en voor elke student afzonderlijk; dit moet ten laatste gebeuren op het ogenblik dat de student in dienst treedt. Ze wordt opgemaakt in tweevoud. Is er geen Dimona dan moet een derde exemplaar worden overgemaakt aan de Inspectie van de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De overeenkomst moet bovendien een aantal vermeldingen bevatten; zie hiervoor de modelovereenkomst die beschikbaar is op de website van Partena ([www.partenahr.be](http://www.partenahr.be)) in de rubriek Producten en diensten > Publicaties > Modellen van sociale documenten > Arbeidsovereenkomsten.



**Opgelet!** De overeenkomst voor de tewerkstelling van een student is een verplicht sociaal document. Het moet bijgehouden worden op de plaats waar de student wordt tewerkgesteld en bewaard worden gedurende een periode van 5 jaar vanaf de dag die volgt op de dag waarop de uitvoering van de overeenkomst wordt beëindigd. Het niet naleven van de bepalingen inzake het opstellen en het bijhouden van de overeenkomst, zou strafrechtelijk kunnen worden bestraft.

**Sancties indien er geen schriftelijke overeenkomst bestaat of indien ze niet conform is** – Indien er geen schriftelijke overeenkomst bestaat, ze niet alle

verplichte vermeldingen bevat, de werkgever de Dimona niet heeft ingediend, dan kan de student de overeenkomst op elk ogenblik beëindigen, zonder opzegging of vergoeding (art. 126, lid 1).

Indien er geen schriftelijke overeenkomst bestaat, het begin of het einde van de uitvoering van de overeenkomst niet worden vermeld, het arbeidsrooster niet wordt vermeld of niet wordt verwezen naar het arbeidsrooster in het arbeidsreglement, dan zal de arbeidsrelatie, voor wat betreft de werkgever, worden geregeld door de regels die gelden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De werkgever zal dus, bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst wordt beëindigd, de gewone opzeggingstermijnen moeten betekenen, tenzij hij kan aantonen dat het ontbreken van dergelijke vermeldingen over het arbeidsrooster of de verwijzing naar de uurregeling in het arbeidsreglement, de student geen enkele schade berokkent.

### 2 Overeenkomst voor bepaalde tijd

De overeenkomst voor de tewerkstelling van een student is een overeenkomst voor bepaalde tijd; de werkgever moet een begin- en einddatum van de overeenkomst vermelden. De duur van de overeenkomst mag in ieder geval **maximum 12 maanden** zijn, ongeacht het arbeidsstelsel (voltijds of deeltijds); een student kan dus worden aangeworven voor een dag (of enkele uren) tijdens het weekend gedurende één jaar.

Als de student **gedurende minstens 12 maanden ononderbroken is tewerkgesteld** bij dezelfde werkgever (in het kader van een of meerdere opeenvolgende overeenkomsten voor de tewerkstelling van een

<sup>1</sup> Uitsluiting bepaald door artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 14 juli 1995, BS 08.08.1995. Deze studenten-werknemers worden beschouwd als gewone werknemers en hun aanwerving vereist naargelang het geval het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bediende, arbeider, handelsvertegenwoordiger of huisbediende.



student), dan moet hij volgens de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden beschouwd als een gewone werknemer (na afloop van de eerste 12 maanden tewerkstelling) en zullen automatisch de arbeidsvoorwaarden die voor deze categorie van werknemers gelden van toepassing worden. Van zodra er daarentegen een **reële** of werkelijke **onderbreking** is (en geen fictieve), bijvoorbeeld van een maand of langer, kan een nieuwe periode van maximum 12 maanden in het kader van een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student aanvangen...

### 3 Proefbeding en bijzonderheden

**Proefbeding** – Voor de overeenkomsten die worden gesloten vanaf 1 januari 2014 worden de 3 eerste werkdagen als student voortaan automatisch als proefperiode beschouwd. Tot bij afloop van deze periode kan elk van beide partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging of vergoeding.



**Noot** – Er wordt niet meer verwezen naar het systeem van de proeftijd dat van toepassing is in geval van een arbeidsovereenkomst voor arbeiders omdat dit systeem sinds 1 januari 2014 is afgeschaft.

**Logies en voeding** – Indien de student recht heeft op logies en maaltijden moet hiervan melding worden gemaakt in de overeenkomst. Logies en voeding zijn voordelen in natura die een deel van het loon van de student uitmaken en zullen worden afgetrokken van het nettoloon.

De raming van deze voordelen moet eveneens overeenstemmen met de dagelijkse forfaitaire bedragen die werden vastgesteld voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen, met name: € 0,55 voor het

ontbijt, € 1,09 voor het middagmaal, € 0,84 voor het avondmaal, € 0,74 voor het logies.

**Ziekte of ongeval van de student** – Indien de werkgever zich ertoe verbonden heeft de student logies te verlenen en deze student het slachtoffer wordt van een arbeidsongeschiktheid, is de werkgever verplicht om hem fatsoenlijke logies te verlenen zolang dit noodzakelijk blijkt. Medische en chirurgische kosten en apotheek- of ziekenhuiskosten zijn niet ten laste van de werkgever.

De werkgever moet bovendien de ouders of de voogd op de hoogte brengen indien de student minderjarig is, of op zijn verzoek indien hij meerderjarig is.



**Noot** – Bij arbeidsongeschiktheid heeft de student recht op de uitbetaling van het gewaarborgde loon tegen dezelfde voorwaarden als die voor bedienden, arbeiders of dienstboden, afhankelijk van de aard van de uitgevoerde arbeid.

### 4 Beëindiging van de overeenkomst

De overeenkomst voor de tewerkstelling van een student loopt automatisch ten einde op de datum die in de overeenkomst werd overeengekomen zonder dat enige vorm van opzegging vereist is. De werkgever of de student kunnen de overeenkomst evenwel beëindigen vóór de overeengekomen vervaldag mits een geschreven opzegging wordt betekend volgens de richtlijnen die van toepassing zijn voor de gewone arbeidsovereenkomsten.

De opzegging vangt aan op de eerste maandag die volgt op de overhandiging ervan. De termijnen zijn bepaald als aangegeven in de tabel hieronder.

Duur van de aanwerving	Opzegging gegeven door:	
	werkgever	student
1 maand of minder	3 kalenderdagen	1 kalenderdag
langer dan 1 maand	7 kalenderdagen	3 kalenderdagen





#### Noot

- indien de overeenkomst niet schriftelijk werd opgemaakt of indien er geen Dimona werd opgemaakt, kan de student ze zonder opzegging of vergoeding beëindigen;
- indien er geen schriftelijke overeenkomst is of bepaalde verplichte elementen ontbreken, dan gelden voor de overeenkomst de regels voor de overeenkomst van onbepaalde tijd; bij beëindiging moet de werkgever dan de gewone opzeggingstermijnen betekenen;
- voor de beëindiging tijdens de proeftijd: zie hiervoor;
- is de student langer dan 7 dagen ziek, dan kan de werkgever de overeenkomst beëindigen na de 7e dag ziekte, maar hij moet dan wel een vergoeding betalen die gelijk is aan het loon van de opzeggingsperiode of het deel van de termijn die nog gepresteerd moest worden.

## 03 Administratieve formaliteiten

De werkgever moet niet enkel een schriftelijke overeenkomst voor de tewerkstelling van de student opmaken, hij moet in principe ook een Dimona indienen. Bovendien moet voor bepaalde buitenlandse studenten een aanvraag voor een arbeidskaart worden ingediend.

### 1 Opmaken van een Dimona

De werkgevers zijn in principe verplicht om voor alle werknemers die ze aanwerven, inclusief de jongeren die tewerkgesteld worden in het kader van een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student, een Dimona in te dienen.

De werkgever is evenwel vrijgesteld van het indienen van deze Dimona voor bepaalde werknemerscategorieën. Dit is bijvoorbeeld zo voor jongeren die werken als monitor of animator van socioculturele of sportieve activiteiten gedurende maximum 25 dagen/jaar.

In dergelijk geval moet de werkgever een speciale mededeling doen aan de Inspectie van de sociale wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Binnen de 7 dagen volgend op het begin van de uitvoering van de overeenkomst moet de werkgever de volgende documenten aan de inspectie overmaken:

- een kopie van de overeenkomst voor de tewerkstelling van een student (= 3<sup>e</sup> exemplaar);

- een kopie van het bewijs dat de student het arbeidsreglement dat in de onderneming geldt heeft ontvangen; de student moet immers, net zoals elke andere gewone werknemer, een arbeidsreglement krijgen en bij de overhandiging moet de werkgever de student een ontvangstbewijs laten ondertekenen.

### 2 Aanvraag tot arbeidskaart voor bepaalde buitenlandse studenten

Voor de tewerkstelling van buitenlandse studenten moet in sommige gevallen vooraf een aanvraag tot arbeidskaart worden ingediend. Er moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de student afkomstig is uit een land dat al dan niet tot de EER behoort of uit Zwitserland.

#### Voor de studenten die onderdaan zijn van een land van de EER of van Zwitserland

De studenten die onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (EER, d.w.z. de lidstaten van de Europese Unie en Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) of van Zwitserland, kunnen zowel tijdens het academiejaar als tijdens de schoolvakantie aan het werk worden gezet zonder bijzondere formaliteiten.



**Opgelet!** Kroatische onderdanen moeten in principe tot **30 juni 2015** in het bezit zijn van een arbeidskaart. Jonge Kroatische onderdanen blijven dus tijdelijk gelijkgesteld worden met studenten die geen onderdaan zijn van een land van de EER (zie hieronder).

### Voor de studenten die geen onderdaan zijn van een land van de EER of van Zwitserland

Er moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de tewerkstelling tijdens de schoolvakantie of tijdens het academiejaar plaatsvindt.

**Tewerkstelling tijdens de schoolvakantie** – Buitenlandse studenten die geen onderdaan zijn van een land van de EER of van Zwitserland (bv. Rwandese of Zairese student), die in het bezit zijn van een geldige verblijfsvergunning en die onderwijs met volledig leerplan volgen in België moeten niet in het bezit zijn van een arbeidskaart, maar wel alleen wanneer de arbeidsprestaties plaatsvinden tijdens de schoolvakantie (bv. zomervakantie, kerstvakantie of paasvakantie). In dat geval moet de werkgever dus geen arbeidsvergunning aanvragen.

**Tewerkstelling tijdens het schooljaar** – Buitenlandse studenten die geen onderdaan zijn van een land van de EER of van Zwitserland, die in het bezit zijn van een verblijfsvergunning om in België studies te volgen in het onderwijs met volledig leerplan mogen tijdens het schooljaar worden tewerkgesteld, op voorwaarde dat hun tewerkstelling niet meer bedraagt dan 20u/week en ze verenigbaar is met hun studies. Daartoe moeten zij voorafgaand aan hun tewerkstelling een aanvraag voor

een arbeidskaart van type C indienen. De werkgever van zijn kant is vrijgesteld van de verplichting om voorafgaand een arbeidsvergunning te bekomen.

De aanvraag voor de arbeidskaart C moet door de student aan de hand van de volgende documenten worden ingediend:

- een aanvraagformulier voor de kaart C conform het model opgesteld door het bevoegde gewest, ingevuld en ondertekend door de werknemer-aanvrager<sup>2</sup>;
- een dubbelzijdige kopie van de huidige verblijfsvergunning;
- een inlichtingenblad dat ingevuld en voor echt verklaard moet worden door het gemeentebestuur van de plaats waar de jongere zijn domicilie heeft;
- een kopie van het attest van inschrijving in het vreemdelingenregister;
- een attest van inschrijving in een onderwijsinstelling in België om onderwijs met een volledig leerplan te volgen en, in voorkomend geval, een attest waaruit blijkt dat de student de lessen regelmatig bijwoont;
- een kopie van de overeenkomst voor de tewerkstelling van een student of elk ander document dat het overeengekomen arbeidsrooster vermeldt (uurrooster van ten hoogste 20 uur per week, verenigbaar met de studies, dit wil zeggen gelegen buiten de normale cursussen).

Al deze documenten zullen vervolgens worden verstuurd naar het gewestelijke werkgelegenheidskantoor van de VDAB (Vlaanderen), Actiris (Brussel), de FOREm (Wallonië) of het Arbeitsamt (Duitstalige Gemeenschap). Elke weigering van de dienst 'Immigratie' van het betrokken gewest heeft tot gevolg dat de tewerkstelling onmiddellijk wordt stopgezet.

## 04 Sociaal aspect van de tewerkstelling van een student

Elke tewerkstelling van een student impliceert in principe een bijdrageplicht aan de sociale zekerheid en de storting van gewone sociale bijdragen. Voor studenten waarvan de tewerkstelling niet langer duurt dan een zeker aantal arbeidsdagen per jaar, bij één of meer werkgevers, geldt evenwel een vrijstelling van bijdrageplicht.

### 1 Principe van niet-bijdrageplicht voor maximum 50 arbeidsdagen per jaar

Sinds 1 januari 2012 geeft de aanwerving van een jongere met een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student geen aanleiding tot een bijdrageplicht aan



<sup>2</sup> Dit document kan worden verkregen bij het gewestelijke kantoor van de VDAB (Vlaanderen), Actiris (Brussel), de FOREm (Wallonië) of het Arbeitsamt (Duitstalige Gemeenschap).

de sociale zekerheid voor loontrekkenden (en dus tot de berekening en storting van gewone sociale bijdragen) indien de tewerkstelling van de student geen **50 arbeidsdagen per jaar** overschrijdt. Die 50 dagen mogen naar keuze van de student bij een of meer werkgevers worden gespreid over het volledige kalenderjaar.

Om geen gewone socialezekerheidsbijdragen te moeten betalen op het loon van de eerste 50 arbeidsdagen van een kalenderjaar moet de tewerkstelling plaatsvinden:

- in het kader van een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student;
- en tijdens de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen.

#### **Drie voorbeelden:**

*Het kan gaan om een tewerkstelling van 10 arbeidsdagen bij werkgever A in de maand juli, 20 dagen bij werkgever B in de maand augustus en 10 dagen bij werkgever C verdeeld over de andere maanden/kwartalen van het kalenderjaar (ofwel in totaal 40 arbeidsdagen).*

*De tewerkstelling van de student kan bestaan uit 20 arbeidsdagen in de maand juli bij werkgever A en 26 arbeidsdagen bij werkgever B, gepresteerd op zaterdag in de loop van het kalenderjaar.*

*De student kan één dag per week ('s zaterdags) worden tewerkgesteld, gedurende bijna alle weekends van het jaar.*

#### **Wat verstaat men onder 'arbeidsdagen'?**

Met 'arbeidsdag' bedoelt men elke dag die door de werkgever wordt betaald en binnen het kader van de overeenkomst voor de tewerkstelling van een student valt. Concreet gaat het om:

- de dagen van effectieve prestaties;
- de dagen waarop geen arbeid wordt gepresteerd, maar waarvoor de werknemer zijn recht behoudt op een loon waarop sociale bijdragen moeten worden betaald (bv. de wettelijke feestdagen, de dagen ter vervanging van een wettelijke feestdag, de dagen klein verlet, de dagen wettelijke of bijkomende vakantie voor intellectuele werknemers, de

dagen dat de arbeid wordt geschorst met behoud van het volledige of gedeeltelijke loon);

- de dagen inhaalrust, behalve de dagen inhaalrust in de bouwsector;
- de dagen en uren wettelijke vakantie voor handarbeiders.

#### **Twee toelichtingen:**

- 1 Elke dag waarop arbeidsprestaties worden geleverd, wordt in aanmerking genomen als een arbeidsdag, ongeacht de dagelijkse duur van de prestaties (bv. 3u, 4u, 7u30, enz.).
- 2 Als de student op dezelfde dag tewerkgesteld is bij twee of meerdere werkgevers, zal deze dag zo veel keer worden verrekend als er aparte tewerkstellingen zijn..., met als resultaat dat elke tewerkstelling overeenstemt met een dag die zal worden afgetrokken van het contingent van 50 arbeidsdagen! Dat is niet het geval als kan worden aangetoond dat de prestaties bij verschillende werkgevers hebben plaatsgevonden in de loop van dezelfde dag.

## **2 Inning van een solidariteitsbijdrage**

Ook al moeten geen gewone socialezekerheidsbijdragen betaald worden voor een student die onder bovenstaande voorwaarden tewerkgesteld is, toch moet de werkgever een solidariteitsbijdrage inhouden op het bedrag van het loon dat hem wordt toegekend. Die bijdrage moet daarna aan de RSZ overgemaakt worden binnen dezelfde termijnen als de gewone socialezekerheidsbijdragen.

Het percentage van deze solidariteitsbijdrage is gelijk aan 8,14 % van het bedrag van het brutoloon (5,43 % ten laste van de werkgever en 2,71 % ten laste van de student).

## **3 Gevolgen van een overschrijding van het maximum van 50 dagen**

Wanneer het maximumaantal arbeidsdagen (50) wordt overschreden, zal de werknemer in principe bijdrageplichtig zijn aan de sociale zekerheid voor loontrekkenden en dus gewone sociale bijdragen





moeten betalen. Hier moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de overschrijding zich voordoet wanneer de student is tewerkgesteld bij één enkele werkgever of wanneer hij tewerkgesteld is bij verschillende werkgevers.

### Overschrijding van het quotum van 50 dagen bij één enkele werkgever

De werkgever die via de Dimona meer dan 50 arbeidsdagen heeft aangegeven, wordt verwittigd van de overschrijding van het contingent van 50 arbeidsdagen.

Als de werkgever daarna in de DmfA alle arbeidsdagen (de eerste 50 dagen + de dagen van overschrijding) aangeeft als prestaties 'student/solidariteitsbijdrage', dan zullen de gewone bijdragen verschuldigd zijn voor **alle arbeidsdagen**.

Geef de werkgever daarentegen, op DmfA-niveau, alleen de eerste 50 dagen aan als prestaties 'student/solidariteitsbijdrage' en de overschrijdingsdagen als prestaties 'gewone werknemer/gewone bijdragen', dan zullen alleen op het loon voor de **dagen van overschrijding** gewone bijdragen berekend worden.

### Overschrijding van het quotum van 50 dagen bij een andere werkgever

Indien de overschrijding van het maximumaantal arbeidsdagen (50) zich voordoet bij verschillende tewerkstellingen bij verschillende werkgevers, zijn de student en de werkgever die hem op het moment van de overschrijding tewerkstelt, onderworpen aan de gewone bijdragen vanaf de **51<sup>e</sup> arbeidsdag**, op voorwaarde dat de werkgever vanaf de 51<sup>e</sup> dag een correcte aangifte (DmfA) heeft gedaan.

Een belangrijke opmerking hieromtrent. Voor de RSZ is de datum waarop de Dimona wordt opgemaakt, en niet de effectieve tewerkstellingsperiode van de student, bepalend voor de werkgever waarbij zich de overschrijding van het contingent van 50 dagen voordoet (en die bijgevolg gewone bijdragen zal verschuldigd zijn).

**Voorbeeld** – Werkgever A werft een student aan voor een duur van 42 (arbeids)dagen die de periode dekt van 1 augustus tot 15 september en alle zaterdagen die op deze periode volgen. De overeenkomst voor de tewerkstelling van een student wordt gesloten op 20 februari en werkgever A maakt de Dimona op op 21 februari. Werkgever B werft dezelfde student aan in

de paasvakantie in april voor een duur van 12 arbeidsdagen. De overeenkomst voor de tewerkstelling van een student wordt ondertekend op 15 maart en de Dimona wordt door werkgever B ingediend op 16 maart. In het ontvangstbewijs van de Dimona wordt een boodschap voor werkgever B opgenomen, namelijk dat het quotum van 50 dagen met 4 dagen is overschreden (50 – 42 – 12). De overschrijding van het contingent van 50 arbeidsdagen vindt immers plaats bij werkgever B, zelfs wanneer de datum van effectieve tewerkstelling van de student bij werkgever B vóór de datum van effectieve tewerkstelling bij werkgever A is gelegen! Dit betekent met andere woorden dat werkgever B en de student de solidariteitsbijdrage voor slechts 8 arbeidsdagen verschuldigd zullen zijn en vervolgens gewone bijdragen zullen moeten betalen op het loon voor 4 dagen.

We merken nog op dat enkel op het loon voor de overschrijdingsdagen (vanaf dag 51 dus) gewone bijdragen zullen worden berekend, ongeacht de manier waarop de werkgever (bij wie de overschrijding plaatsvond) de arbeidsdagen in de DmfA heeft ingegeven, dus met andere woorden zelfs wanneer de werkgever de dagen boven de 50<sup>e</sup> dag onder de solidariteitsbijdrage heeft aangegeven...

## 4 Dimona en raadplegen van een teller voor het contingent van 50 arbeidsdagen

Sinds 1 januari 2012 moet de werkgever, nadat hij een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student heeft gesloten en ondertekend, een specifieke Dimona verrichten waarin hij, naast de gebruikelijke gegevens, voor **elk kwartaal** het aantal dagen vermeld waarop de student zal werken.

Deze gegevens vormen de basis van een teller voor het contingent van 50 dagen die door de student online kan worden geraadpleegd via de applicatie 'student@work50days' die beschikbaar is op de website <https://www.studentatwork.be>.

Concreet kan de student toegang krijgen tot deze applicatie aan de hand van zijn elektronische identiteitskaart. Met de applicatie kan hij het resterende aantal dagen van het contingent van 50 dagen raadplegen, de voorziene arbeidsperiodes bij een of meer werkgevers verifiëren en de telling van de arbeidsdagen controleren (dagen voorzien door de overeenkomst(en) voor de



tewerkstelling van een student, reeds gewerkte dagen en nog te werken dagen).

Via deze applicatie kan de student ook een attest maken voor een potentiële werkgever dat op een welbepaalde datum het resterende aantal dagen van het contingent van 50 dagen vermeldt. Met dit attest kan de werkgever kennis nemen van het aantal tewerkstellingsdagen waarover hij nog kan beschikken binnen de grenzen van het contingent van 50 dagen alvorens hij een studentenovereenkomst sluit met de jongere. De student kan aan de werkgever ook een code meedelen waarmee de werkgever de teller van de student en het aantal resterende dagen op het ogenblik van de raadpleging kan bekijken.

#### **Twee toelichtingen:**

- 1 Het principe van de niet-bijdrageplicht aan de RSZ van studenten tewerkgesteld ten belope van maximum 50 dagen blijft in principe van toepassing voor de jongere die zijn studies beëindigt (of net heeft beëindigd) (bv. op 30 juni) en dit voor een tewerkstelling die plaatsvindt in juli, augustus of september van het jaar waarin de studies worden beëindigd. Een jongere die zijn studies met volledig leerplan heeft beëindigd kan immers altijd een nieuwe studiecycclus aanvangen of verderzetten (die bijvoorbeeld begint op 15 september).
- 2 Als de student een niet-bijdrageplicht aan de RSZ heeft genoten voor een tewerkstelling van maximum 50 dagen in de periode van 1 januari tot 30 september en hij wordt aangeworven met een gewone arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd in de loop van het laatste kwartaal van het kalenderjaar (oktober tot eind december), zal de RSZ de situatie van de jongere in principe niet opnieuw onderzoeken.

## **5 Combinatie van studentenarbeid met andere tewerkstellingen**

Verschillende combinaties zijn mogelijk:

- Een jongere kan prestaties die worden verricht als student (met naleving van de voorwaarden en

modaliteiten hierboven) cumuleren met prestaties geleverd in een omkaderingsfunctie van socio-culturele en sportieve activiteiten die beantwoordt aan de voorwaarden van niet-bijdrageplicht gesteld door artikel 17 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969.

Deze bepaling voorziet er immers in dat de personen (bv. de studenten) die bepaalde activiteiten uitoefenen op sociaal, cultureel of sportief gebied (bv. monitor in een vakantiecamp, animator van socioculturele of sportieve activiteiten) niet zijn onderworpen aan de RSZ, voor zover aan de volgende twee voorwaarden is voldaan:

- de activiteit duurt niet langer dan 25 werkdagen in de loop van een kalenderjaar bij één of meer werkgevers;
- de werkgever doet voor elke tewerkstelling aangifte van de activiteit bij de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zaken.

In de loop van een kalenderjaar zou een student dus, op voorwaarde dat hij de voorwaarden eigen aan elke situatie naleeft, maximum 25 dagen kunnen werken in het kader van een socioculturele of sportieve activiteit zoals hierboven vermeld, maar ook maximum 50 dagen in het kader van een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student die vrij kunnen worden verdeeld over het volledige kalenderjaar.

- Een tewerkstelling als student kan ook worden gecombineerd met een tewerkstelling als occasionele werknemer in de sector van de landbouw en de tuinbouw. In dat geval zal het aantal dagen gepresteerd als student in mindering komen van het maximaal aantal dagen tewerkstelling dat in de hoedanigheid van **gelegenheidswerknemer** kan worden gepresteerd bij een werkgever die ressorteert onder hetzij **PC nr. 145** voor de tuinbouwondernemingen, hetzij **PC nr. 144** voor de landbouw.
- Wanneer een student met andere woorden in de landbouw- of tuinbouwsector werkt waar gelegenheidsarbeid mogelijk is voor in principe maximum 30 tot 65 dagen, dan zal het statuut van student primeren op het statuut van gelegenheidswerknemer, wat betekent dat hij eerst als student wordt beschouwd en de overeenkomstige reglementering wordt toegepast (quotum van maximum 50 dagen). Daarna wordt voor het deel dat het 'studentenquotum' overschrijdt, de reglementering



- voor Gelegenheidsarbeid toegepast, binnen de toegestane grenzen.
- Tot slot, sinds 1 oktober 2013 mag het quotum van 50 dagen waarover de student beschikt worden gecumuleerd met het contingent van 50 dagen waarover een Gelegenheidswerknemer in de horeca beschikt.
- Voor de eerste 50 dagen van tewerkstelling als 'student' in de loop van het jaar, ongeacht of het al gaat om een tewerkstelling als Gelegenheidswerknemer in de horeca of om een tewerkstelling in een andere sector, zal aan de persoon in kwestie enkel het statuut van student worden toegekend; dit betekent dat hij eerst als dusdanig

in de Dimona moet worden aangegeven (code 'STU') en dat er gedurende deze eerste periode van 50 dagen een solidariteitsbijdrage (zie hoger) zal worden berekend op het werkelijke loon dat hem wordt betaald.

Wanneer dit eerste quotum van 50 dagen is opgebruikt, zal de student nog gedurende een nieuw contingent van 50 dagen als Gelegenheidswerknemer in de horeca kunnen werken (in de Dimona aangegeven met code 'EXT') en in die hoedanigheid het gunstige stelsel kunnen genieten van sociale bijdragen die worden berekend op een forfaitair loon van € 7,50/uur of € 45,00/dag.

## 05 Fiscaal aspect van de tewerkstelling

Om de fiscale situatie van de student te onderzoeken, moet rekening worden gehouden met een aantal bepalingen en bijzonderheden.

### 1 In principe geen inhouding van bedrijfsvoorheffing

De werkgever is in principe verplicht **bedrijfsvoorheffing** in te houden op het loon dat aan een student wordt uitbetaald. Dit gebeurt op basis van de barema's voor gewone werknemers.

Er is evenwel geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd op de bezoldigingen die worden betaald of toegekend aan studenten die zijn aangeworven in het kader van een schriftelijke arbeidsovereenkomst die niet langer duurt dan 50 arbeidsdagen per kalen-

derjaar, op voorwaarde dat geen enkele bijdrage, uitgezonderd de solidariteitsbijdrage, verschuldigd is op het betaalde loon.

### 2 Indienen van een persoonlijke belastingaangifte

De inkomsten die de student heeft ontvangen, moeten worden beschouwd als persoonlijke inkomsten die bijgevolg nooit kunnen worden gecumuleerd met de inkomsten van de ouders. De student is derhalve verplicht om een **persoonlijke aangifte** in de personenbelasting in te dienen. Daarvoor moet de werkgever hem een jaarlijkse fiscale fiche 281.10 bezorgen met daarop het totale belastbare bedrag van de bezoldigingen die de student heeft ontvangen en de bedrijfsvoorheffing die eventueel werd gestort.



### 3 Student die fiscaal ten laste is van zijn ouders

De student die deel uitmaakt van het gezin van zijn ouders (d.w.z. met hen samenwoont) **blijft fiscaal ten laste** van hen als zijn jaarlijkse nettobestaans-

middelen niet meer bedragen dan een vastgelegde grens (zie de tabel hieronder).

Het nettojaarbedrag van de bestaansmiddelen varieert naargelang de gezinstoestand van de student en is voor 2014 (aanslagjaar 2015) als volgt bepaald.

#### Toestand van de student

Toestand van de student	Maximaal nettojaarbedrag van de bestaansmiddelen in 2014 <sup>(1)</sup>	Maximaal belastbaar brutobedrag in 2014 <sup>(2)</sup>	Maximaal brutobedrag in 2014, rekening houdend met een solidariteitsbijdrage van 2,71 % <sup>(4)</sup> .
Ten laste van een gezin	€ 3.110	€ 3.887,50 + € 2.590 <sup>(3)</sup>	€ 6.657,93
Ten laste van een alleenstaande belastingbetaler	€ 4.490	€ 5.612,50 + € 2.590 <sup>(3)</sup>	€ 8.430,98
Gehandicapte en ten laste van een alleenstaande belastingbetaler	€ 5.700	7.125,00 € + 2.590 € <sup>(3)</sup>	€ 9.985,61

(1) Krachtens artikels 136 en 141 van het WIB/92 zijn de basisbedragen respectievelijk vastgesteld op € 1.800, € 2.600 en € 3.300.

(2) Om te bepalen of een persoon ten laste is van een belastingbetaler moet men, bij gebrek aan bewijskrachtige gegevens, rekening houden met aftrekbare kosten vastgesteld op 20 % van het brutobedrag van de bestaansmiddelen met een minimum van € 430 (in 2014) indien deze bestaansmiddelen bestaan uit bezoldigingen van werknemers of baten (art. 142, lid 2 van het WIB/92). Het jaarlijkse nettobedrag vermenigvuldigd met de breuk 100/80 geeft dus het jaarlijkse belastbare brutobedrag (bv. 3.110 x 100/80 = 3.887,50).

(3) Vrijgestelde schijf indien de tewerkstelling plaatsvindt krachtens een overeenkomst voor de tewerkstelling van een student; zie punt 4 hierna.

(4) Het jaarlijkse brutobedrag wordt bekomen door het belastbare bedrag te vermenigvuldigen met de breuken 100/97,29, 100/86,93 (bediende) of 100/85,88 (arbeider) al naargelang een solidariteitsbijdrage (2,71 %) moet worden ingehouden of dat de normale persoonlijke bijdrage van 13,07 % moet worden toegepast.



**Noot** – Om zijn hoedanigheid van persoon ten laste te behouden, mag de student niet tewerkgesteld zijn geweest door zijn ouders en inkomsten hebben genoten die voor deze laatste aftrekbare beroepskosten zijn.

hun bezoldigingen niet meer bedraagt dan € 2.700 vanaf 01.01.2014.

Om te worden beschouwd als jonge werknemer moet de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- niet meer leerplichtig zijn;
- bepaalde studies (met name studies met volledig leerplan van de hogere secundaire cyclus van het algemeen onderwijs of van de lagere secundaire cyclus van het technisch, kunst-, of beroepsonderwijs), een leercontract of een opleiding hebben beëindigd of gevolgd;
- alle activiteiten stopgezet hebben die opgelegd zijn door het gevolgde studie-, leer- of opleidingsprogramma. ■

**Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel**

### 4 Vrijstelling van inhouding van bedrijfsvoorheffing

Sinds het aanslagjaar 2001 (inkomsten van 2000) wordt voorzien in een vrijstelling van bedrijfsvoorheffing op de bezoldigingen betaald of toegekend aan jonge werknemers, op voorwaarde dat:

- hun arbeidsovereenkomst aanvangt in de maand oktober, november of december;
- en het maandelijks belastbare bedrag van



## Bedrijfsleiders en huurvoordelen (2014)

Wanneer een **bedrijfsleider** (bestuurder, gerant of vereffenaar) een gebouwd onroerend goed (waarvan hij eigenaar, bezitter, erfpachter, opstalhouder of vruchtgebruiker is) verhuurt aan de vennootschap of vereniging waar hij zijn activiteiten uitvoert, dan worden de huurvoordelen die hij ontvangt op basis van artikel 32, 3° WIB 92, aangemerkt als beroepsinkomsten voor zover die huur meer bedraagt dan 5/3 van het gerevalueerde kadastrale inkomen. De **revalorisatiecoëfficiënt** voor kadastrale inkomens is vastgesteld op **4,23** voor het **aanslagjaar 2015** (inkomens 2014).

Op het gedeelte dat wordt aangemerkt als beroepsinkomsten moet **bedrijfsvoorheffing** worden berekend. Indien de huur **maandelijks** wordt betaald, dan moet het gedeelte van het huurinkomen dat als beroepsinkomen wordt geherkwalificeerd, worden behandeld als een periodiek

loon; dit wordt eventueel geteld bij het loon van diezelfde maand en er wordt bedrijfsvoorheffing op ingehouden, net zoals voor het periodieke loon. Het geherkwalificeerde bedrag moet ook op de fiscale fiche van de bedrijfsleider (fiche 281.20) worden vermeld.

**Voorbeeld** – Een bestuurder verhuurt aan zijn vennootschap een gebouwd onroerend goed met een kadastraal inkomen van € 2.000,00. De jaargrens bedraagt € 14.100 (= 2.000 x 4,23 x 5/3). De onderneming betaalt aan de bestuurder een maandelijkse huursom van € 1.500, dit is € 18.000 per jaar; er is dus een positief verschil van € 3.900. Dat bedrag van € 3.900 wordt geherkwalificeerd als een beroepsinkomen en er moet bedrijfsvoorheffing op berekend worden. ■

**Isabelle Caluwaerts**, Legal Counsel

## Preventie van psychosociale risico's op het werk: nieuwe reglementering vanaf 1 september 2014

**Vanaf 1 september 2014** ondergaat de reglementering betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heel wat wijzigingen.

Doel hiervan is een algemeen kader vast te leggen voor de preventie van psychosociale risico's op het werk waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De reglementering zal zich dus niet langer alleen toespitsen op de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In deze Infolash krijgt u een **beknopte** voorstelling van de **belangrijkste** wijzigingen.

### Psychosociale risico's op het werk

Onder 'psychosociale risico's' verstaat men *'de kans dat één of meerdere werknemers psychisch schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden'*.

### Risicoanalyse

Naast de algemene risicoanalyse (tijdens dewelke met name de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk geïdentificeerd worden), kan een risicoanalyse van de psychosociale risico's op het werk gebeuren op het niveau van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld (mits specifieke voorwaarden/modaliteiten worden nageleefd). De werkgever neemt vervolgens eventueel de

geschikte preventiemaatregelen (mits specifieke voorwaarden/modaliteiten nageleefd worden).

### Actiemogelijkheden

Indien de werknemer meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder voornamelijk geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan hij zich wenden:

- hetzij rechtstreeks tot de werkgever/de leden van de hiërarchische lijn/een lid van het comité voor preventie en bescherming op het werk/een vakbondsafgevaardigde (mits specifieke voorwaarden/modaliteiten nageleefd worden);
- hetzij tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten in het kader van een interne procedure en dit (mits specifiek voorwaarden/modaliteiten nageleefd worden) met het oog op het indienen van:
  - een 'verzoek tot informele psychosociale interventie';
  - of een 'verzoek tot formele psychosociale interventie'; het betreft ofwel een verzoek met voornamelijk een collectief karakter (wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen), ofwel een verzoek met voornamelijk een individueel karakter (wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een individueel karakter vertonen);
  - of, indien het verzoek betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, 'een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk'.



De werkgever neemt eventueel de geschikte preventiemaatregelen (mits specifieke voorwaarden/modaliteiten nageleefd worden).



**Opmerking** – Het statuut en de rol (met name) van de vertrouwenspersoon en van de preventieadviseur psychosociale aspecten in het kader van deze procedures worden verduidelijkt.

## Ontslagbescherming

De volgende werknemers zijn beschermd (met name) tegen ontslag:

- de werknemer die, overeenkomstig de geldende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie indient voor feiten van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de werknemer die een klacht bij de bevoegde diensten indient wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, volgens hem, er niet toe geleid heeft dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- enz.

## Arbeidsreglement

Het arbeidsreglement moet het volgende vermelden:

- de coördinaten van de preventieadviseur psychosociale aspecten of de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;
- de procedures waartoe de werknemer die schade meent te ondervinden rechtstreeks toegang heeft (zie hoger).

Binnen een termijn van 6 maanden vanaf de inwerkingtreding van deze nieuwe reglementering moet het arbeidsreglement in die zin worden aangepast.

Partena zal u daarin begeleiden en u verder op de hoogte houden... ■

**Catherine Mairy**, *Legal Counsel*

## CO<sub>2</sub>-bijdrage: nieuwigheden

In de instructies aan de werkgevers van het tweede kwartaal 2014 heeft de RSZ verduidelijkingen geformuleerd over de CO<sub>2</sub>-bijdrage.

Deze verduidelijkingen hebben voornamelijk betrekking op:

- Het vermoeden van privégebruik voor gewone voertuigen;
- Het begrip vaste plaats van tewerkstelling;
- Het begrip 'zeer occasioneel' privégebruik.

### 1 Vaste plaats van tewerkstelling

#### Principe

De CO<sub>2</sub>-bijdrage is verschuldigd wanneer de werknemer verplaatsingen van de woonplaats naar de **vaste** plaats van tewerkstelling aflegt met een gewoon bedrijfsvoertuig dat hem door de werkgever ter beschikking wordt gesteld. In principe is de bijdrage niet verschuldigd voor verplaatsingen tussen de woonplaats en een variabele plaats van tewerkstelling.

De uitdaging is dus bepalen of een plaats van tewerkstelling al dan niet als vast beschouwd moet worden. In de administratieve instructies van het tweede kwartaal 2014 verduidelijkt de RSZ de twee criteria aan de hand waarvan bepaald kan worden of de plaats van tewerkstelling vast is.

#### Nieuwe definitie

Voortaan omschrijft de RSZ de vaste plaats van tewerkstelling als de plaats van tewerkstelling (zijn eigen bedrijf, een werf, een klant, ...) die **tegenwoordig** aan de volgende twee voorwaarden voldoet:

- De werknemer levert effectief **prestaties van enige omvang** op die plaats.  
*Voorbeelden:*  
*Een technicus die 's morgens naar zijn bedrijf*

*rijdt, daar tijdens de voormiddag toestellen repareert, en deze tijdens de namiddag bij klanten gaat installeren, heeft een woon-werkverplaatsing, zelfs als hij aan het einde van zijn dagtaak niet terugkeert naar het bedrijf maar rechtstreeks van bij de laatste klant naar huis rijdt.*

*Echter, een technicus die 's morgens naar het bedrijf rijdt alleen maar om goederen op te laden, en dan gedurende de ganse dag deze goederen bij de klanten levert en nadien met dit voertuig rechtstreeks naar huis rijdt, heeft geen woon-werkverplaatsing.*

- De werknemer begeeft zich met het voertuig **tijdens het jaar ten minste 40 dagen** naar eenzelfde plaats, ongeacht of dit opeenvolgende dagen zijn of niet. Indien de werknemer minstens 40 dagen aanwezig is op eenzelfde plaats is de CO<sub>2</sub>-bijdrage verschuldigd voor het ganse jaar. Deze bijdrage kan eventueel beperkt worden tot de periode waarin het voertuig ter beschikking werd gesteld bijvoorbeeld wanneer een voertuig aangekocht is in de loop van het jaar.

#### Gevolgen

Indien de werknemer de verplaatsingen tussen zijn woonplaats en zijn vaste plaats van tewerkstelling aflegt met een gewoon bedrijfsvoertuig en de arbeidsplaats tegelijk aan de twee bovenstaande voorwaarden voldoet, zal de CO<sub>2</sub>-bijdrage wel aangerekend en ingehouden worden.

### 2 Zeer occasioneel privégebruik

De RSZ verduidelijkt dat indien een (utiliteits- of gewoon) voertuig **zeer occasioneel** gebruikt wordt voor privédoeleinden (bijvoorbeeld, de werknemer leent een voertuig voor een weekend om een aantal meubels te verhuizen en brengt het onmiddellijk nadien terug), dit geen aanleiding zou moeten geven tot het aanrekenen van de CO<sub>2</sub>-bijdrage.





Het 'zeer occasioneel' gebruik zal wel geval per geval geëvalueerd worden door de inspectiediensten. De werkgever zal zeer voorzichtig moeten omspringen met het begrip 'zeer occasioneel' gebruik.

### 3 Vermoeden van privégebruik voor utilitaire voertuigen

#### Principe

Sinds 1 juli 2005 heeft de RSZ een vermoeden van privégebruik ingevoerd voor ieder voertuig, dat op naam van de werkgever is ingeschreven of dat het voorwerp uitmaakt van een huur- of leasingcontract of van gelijk welk ander gebruikscontract en dat ter beschikking van de werknemer wordt gesteld. Dit vermoeden werd opgenomen in artikel 38, §3<sup>quater</sup> van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

In de eerste plaats gold de veronderstelling zowel voor utilitaire voertuigen als voor gewone voertuigen. Dit werd gewijzigd door de administratieve instructies van de RSZ van het tweede kwartaal 2014. Momenteel werden **enkel de instructies van de RSZ gewijzigd**.

#### Nieuwe definities

In het kader van de veronderstelling van privégebruik van de bedrijfswagen hanteert de RSZ voortaan het volgende onderscheid:

- **Utilitair voertuig:** het betreft het gebruik van elk voertuig dat behoort tot de categorie M1 of N1 waarvoor er een CO<sub>2</sub>-bijdrage aangerekend kan worden. Concreet betreft het 'een voertuig met een laadruimte achterin zonder ruiten waarin dus (wettelijk) geen passagiers mogen vervoerd worden'.

- **Gewoon voertuig:** het betreft alle andere voertuigen die behoren tot de categorie M1 en N1 (personenauto, auto voor dubbel gebruik, minibus, monovolume/luxueus terreinvoertuig). Concreet betreft het 'een voertuig met achterin een passagiersruimte die kan omgevormd worden tot laadruimte.'

#### Gevolgen

De RSZ verduidelijkt in de administratieve instructies van het tweede kwartaal 2014 dat

**het privégebruik niet verondersteld wordt voor wat betreft utilitaire voertuigen.**

Op basis van deze nieuwe instructies moeten de woon-werkverplaatsingen met een utilitair voertuig bijgevolg niet beschouwd worden als woon-werkverplaatsingen en moet er derhalve geen CO<sub>2</sub>-bijdrage aangerekend en ingehouden worden.

Drie belangrijke toelichtingen:

- 1 Het privégebruik van het utilitair voertuig dat aanleiding geeft tot de aanrekening en inhouding van de CO<sub>2</sub>-bijdrage kan steeds door de inspectiediensten vastgesteld worden op basis van feiten.
- 2 In ieder geval blijft de veronderstelling van privégebruik bestaan voor gewone voertuigen.
- 3 De wet van 29 juni 1981 die de veronderstelling van privégebruik voorziet werd niet gewijzigd. Momenteel bevestigt dus geen enkele wetswijziging het onderscheid dat gemaakt wordt door de administratieve instructies van de RSZ tussen utilitair voertuig en gewoon voertuig. ■

*Anne Beckers, Legal Counsel*

## Aanpassingen van de lonen in juni 2014

### Indexcijfers van mei 2014

Normale basisindex 2013: → 100,30 (- 0,11)

Gezondheidsindex 2013: → 100,29 (- 0,15)

Kwartaalgezondheidsindex: → 100,57 (- 0,08)

### Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218: → ongeveer + 0,90 % index in januari 2015

GMMI/Sociale uitkeringen: → + 2 % in januari 2015

Loonindexeringen en -aanpassingen in juni 2014	
102.1	<b>Hardsteengroeven en groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen:</b> Verhoging van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques vanaf 01.01.2014
102.3	<b>Porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant:</b> Toekenning van ecocheques van € 250 voor alle bedienden die minstens 4/5 werken, van € 200 voor bedienden die tussen 3/5 en 4/5 werken, van € 150 voor bedienden die tussen 1/2 en 3/5 werken en van € 100 voor bedienden die minder dan 1/2 werken. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Toekenning tussen 15.06.2014 en 01.07.2014.
106.1	<b>Cementfabrieken:</b> - 0,08 % index enkel op de minimumlonen
112	<b>Garagebedrijf:</b> Toekenning van ecocheques van € 125 uiterlijk op 15.06.2014, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming. Referentieperiode van 01.12.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
117	<b>Petroleumnijverheid en -handel:</b> - 0,08 % index enkel op de minimumlonen
140.1	<b>Speciale autobusdiensten:</b> Garagepersoneel (autobussen en autocars): toekenning van ecocheques van € 125 uiterlijk op 15.06.2014. Referentieperiode van 01.12.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Speciale autobusdiensten: toekenning van ecocheques van € 125 aan het rijdend personeel dat in januari 2014 minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming heeft. Referentieperiode van 01.01.2013 tot 31.12.2013. Pro rata voor deeltijdsen. Specifieke berekeningsmodaliteiten. Betaling uiterlijk op 30.06.2014. Autocars: toekenning van ecocheques van € 125 aan chauffeurs die in januari 2014 minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben. Referentieperiode van 01.01.2013 tot 31.12.2013. Pro rata voor deeltijdsen. Specifieke berekeningsmodaliteiten. Betaling uiterlijk op 30.06.2014
142.1	<b>Terugwinning van metalen:</b> Toekenning van ecocheques van € 125 uiterlijk op 15.06.2014, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming. Referentieperiode van 01.12.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
149.1	<b>Elektriciens: installatie en distributie:</b> De anciënniteitstoeslagen worden opgetrokken tot maximum 13,5 % (26 jaar anciënniteit) vanaf 01.01.2014.
149.2	<b>Koetswerk:</b> Toekenning van ecocheques van € 125 uiterlijk op 15.06.2014, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming vóór 01.10.2011. Enkel de ondernemingen die reeds een afwijking op het sectorale stelsel van ecocheques voorzien, kunnen de afwijking eventueel verlengen. Referentieperiode van 01.12.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
149.4	<b>Metaalhandel:</b> Toekenning van ecocheques van € 125 uiterlijk op 15.06.2014, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming. Referentieperiode van 01.12.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
202/AB	<b>Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren:</b> + 1 % index op alle lonen. Jaarlijks terugkerende premie van € 5/maand. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing indien vóór 30.11.2005 een cao in de onderneming werd gesloten die voorziet in minstens een gelijkwaardig voordeel. Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een cao in de onderneming gesloten voor 30.09.2014. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor studenten. Afschaffing van de aanvangsleeftijden en invoering van een studentenloon vanaf 01.01.2014.



218	<b>Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden:</b> Toekenning van ecocheques van € 250 voor alle bedienden die minstens 4/5 werken, van € 200 voor bedienden die tussen 3/5 en 4/5 werken, van € 150 voor bedienden die tussen 1/2 en 3/5 werken en van € 100 voor bedienden die minder dan 1/2 werken. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Niet van toepassing indien omgezet in een gelijkwaardig voordeel vóór 31.03.2014 (31.05.2014 voor nieuwe ondernemingen).
309	<b>Beursvennootschappen:</b> Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling (maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, aanvullend pensioen, loonsverhoging of brutopremie) door een cao in de onderneming gesloten voor 30.04.2014. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
311	<b>Grote kleinhandelszaken:</b> Jaarlijks terugkerende premie van € 5/maand. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing indien vóór 30.11.2005 in de onderneming een cao werd gesloten die voorziet in minstens een gelijkwaardig voordeel. Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een cao in de onderneming gesloten voor 30.09.2014. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor studenten.
312	<b>Warenhuizen:</b> Jaarlijks terugkerende premie van € 5/maand. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing indien vóór 28.02.2006 in de onderneming een cao werd gesloten die voorziet in minstens een gelijkwaardig voordeel. Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een cao in de onderneming gesloten voor 30.09.2014. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor studenten. Invoering van een studentenloon vanaf 01.01.2014.
318.1	<b>Diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap:</b> Aanpassing van de baremieke lonen vanaf 01.01.2013.
321	<b>Groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen:</b> Toekenning van ecocheques van € 250 voor alle bedienden die minstens 4/5 werken, van € 200 voor bedienden die tussen 3/5 en 4/5 werken, van € 150 voor bedienden die tussen 1/2 en 3/5 werken, van € 120 voor bedienden die tussen 2/5 en 1/2 werken en van € 90 voor bedienden die minder dan 2/5 werken. Referentieperiode van 01.06.2013 tot 31.05.2014. Niet van toepassing indien omgezet in een gelijkwaardig voordeel vóór 30.10.2009. Niet van toepassing voor studenten.
323	<b>Beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden:</b> Aanpassing van het loon bij aanwerving vanaf 01.01.2014.
328.3	<b>Stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest:</b> Aanpassing van de onderhoudspremie uniform vanaf 01.01.2014.



Voor indexverwachtingen in andere activiteitssectoren kunnen de aangesloten klanten van het Sociaal Secretariaat een e-mail sturen naar [indexprognoses@partena.be](mailto:indexprognoses@partena.be).

**Olivier Henry**, Juridisch adviseur



# Blijf op de hoogte met SocialEye, dé sociaal-juridische website voor HR-professionals

Als HR-professional of specialist in sociaal recht wordt u – waarschijnlijk meer dan u lief is – geconfronteerd met een constant veranderende wetgeving. Gelukkig is er SocialEye, een handige online databank die alle sociaal-juridische informatie voor u bundelt.

**Op SocialEye vindt u de expertise van Partena onderverdeeld in 3 complementaire modules:**

- **SocialEye Juridisch:** de wetgeving omgezet in hapklare vuistregels en handleidingen
- **SocialEye Praktisch:** een schat aan levenservaring en pasklare oplossingen
- **SocialEye Benefits:** uw gids in verloningen, loonfiscaliteit en loonoptimalisatie



Surf naar [www.socialeye.be](http://www.socialeye.be) en stap binnen in de meest complete databank voor HR-professionals.

