

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de betaling van het salaris, de binnenvaarttoelage en andere bepalingen**Artikel 1. (wijziging artikel I 3)

Artikel VII 109undecies voorziet de mogelijkheid dat een personeelslid vakantiedagen en/of eindejaarstoelage inruilt voor een fietslease.

Als een personeelslid van deze inruilmogelijkheid gebruik maakt, regelt een fietsleaseplan de rechten en plichten van werkgever en personeelslid.

Het ondertekenen van dit fietsleaseplan is een loutere formaliteit, en wordt daarom gedelegeerd aan het afdelingshoofd van het Dienstencentrum personeelsadministratie.

Artikel 2 (wijziging van artikel III 3, § 1)

Artikel III 3, § 1 heeft betrekking op de mogelijkheid om af te wijken van de diplomavooraarde bij het openstellen van een functie als knelpuntfunctie. Men wijkt daarmee meestal af van artikel III 2,1<sup>o</sup> en stelt de knelpuntfunctie open voor houders van een diploma van een lager niveau dan het niveau van de vacante functie.

Voor de ingenieursfuncties houdt het openstellen als knelpuntfunctie evenwel in dat men ook houders van een diploma master in de industriële wetenschappen of industrieel ingenieur (houders van de titel ing.) toelaat tot de graad van ingenieur. Men wijkt hierbij niet af van het diploma gekoppeld aan het niveau (artikel III 2, 1<sup>o</sup>), maar wel van het diploma gekoppeld aan de graad van ingenieur (houders van de titel ir.) zoals vermeld in bijlage 4. Daarom verduidelijkt het artikel III 3, § 1 dat de afwijking ook betrekking kan hebben op de specifieke diplomavooraarde vermeld in bijlage 4 bij het VPS.

Voorts volgt uit de gewijzigde bijlage 4 bij het VPS dat, bij het openstellen van een functie in de graad van ingenieur, adviseur-ingenieur of directeur-ingenieur als knelpuntfunctie, men tevens kan opteren voor het diploma van 'master in de industriële wetenschappen' of 'industrieel ingenieur'.

Artikel 3 (wijziging van artikel VI 89)

Mandaatfuncties en tijdelijke aanstellingen worden niet vacant verklaard via de procedure van externe mobiliteit. Dit geeft te veel problemen bij de beoordeling of een personeelslid van een andere overheid beschikt over een gelijkwaardige graad. Mandaatfuncties en tijdelijke aanstellingen hebben immers een dubbele aanstelling. De woorden externe mobiliteit worden dus geschrapt in artikel VI 89 m.b.t. het mandaat van preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur. Dit gebeurde reeds eerder met het BVR van 20 april 2018 in artikel VI 89, § 1, 2<sup>o</sup>, maar door een vergetelheid gebeurde dit nog niet in § 2 van artikel VI 89.

## Artikel 4 (wijziging van artikel VII 10)

Het Belgische belastingstelsel inzake inkomstenbelastingen houdt specifiek vast aan een kalenderjaar (inkomstenjaar/aanslagjaar). Door de betaling van het salaris van december op de eerste werkdag van januari wijkt de Vlaamse Overheid hiervan af. De verschuiving van de betalingsdatum van het salaris van december naar de eerste werkdag van januari was het sluitstuk van een aantal besparingsmaatregelen die de begrotingen van 1983 en 1984 moesten ontlasten.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA-FCSOD heeft de vraag tot betaling van het salaris van december in december opgenomen in het eisencohier van het Intersectoraal akkoord 2009-2010.

Meerdere publieke sectoren schakelden reeds over op een "niet-verschoven fiscaal jaar" (bijvoorbeeld: de federale overheid, Agodi, Politie en Defensie). Gezien de Vlaamse Overheid één van de laatste instellingen is die nog werkt op basis van de uitzonderingsmaatregelen, wordt vanaf het salaris van de maand december 2022 afgestapt van het "verschoven fiscaal jaar".

Deze aanpassing gaat samen met de opstart van de nieuwe loonmotor vanaf 1 januari 2023 (betaling in 2023 van 12 maandsalarissen januari 2023 – december 2023).

### **1. Voordelen/opportunities**

De betaling van het salaris van december op de laatste werkdag van december geeft een aantal voordelen/opportunities.

#### *1.1. Vermindering werklust – "dienstverlening"*

Door het overstappen van een "verschoven fiscaal jaar" naar een "niet-verschoven fiscaal jaar" vallen er heel wat manuele interventies door AgO weg. Deze vermindering van manuele werklust betekent een VTE-besparing alsook het elimineren van de kans op fouten bij manuele interventies. Dit laatste heeft zeker ook een gunstige impact op de kwaliteit van de geboden dienstverlening.

#### *1.2. Vermindering werklust voor "team dienstverlening" binnen de afdeling HRTD door het wegvallen van de extra naverwerking 'achterstallen'*

Door de betaling van het loon van december op de laatste werkdag van december kunnen de vergoedingen en toelagen van vorige prestatie maanden samen met het loon van december betaald worden. Momenteel worden deze vergoedingen en toelagen nog als achterstallen op de laatste werkdag van het jaar betaald.

Door de overstap naar een "niet-verschoven fiscaal jaar" valt de volledige naverwerking 'achterstallen' weg. Dit komt neer op een VTE-besparing van 1 dag.

#### *1.3. Vermindering werklust voor de "dossierbehandelaars binnen de afdeling DCPA" door het wegvallen van de manuele opvolging van dossiers in schuldbeheer*

In de maand december behandelen de dossierbehandelaars alle schulden 'manueel'.

Door te werken met een "niet-verschoven fiscaal jaar" verwerken de dossierbehandelaars de rechtzettingen die leiden tot een terugvordering standaard zoals tijdens de andere betaal maanden.

#### 1.4. Vermindering werklast voor "team HR Data" via het wegvallen van bijkomende rapporteringsacties

De financiële rapportering maakt bij de betaling van het salaris van december in januari een onderscheid tussen het "betaaljaar/boekhoudjaar" en "fiscaal jaar" afhankelijk van de gevraagd info en het doeleinde.

Het fiscaal jaar komt overeen met het kalenderjaar en bevat alle betalingen die zijn uitgevoerd tussen 1 januari en 31 december. De boekhoudkundige rapporten 'Sociale balans' en 'fiscale Fiche 325' volgen bijvoorbeeld deze periode.

Het betaaljaar/boekhoudjaar kijkt daarentegen naar de betaalmaand en bevat alle betalingen die betrekking hebben op de betaalmaanden januari tot en met december van het opgegeven jaar. Het loonlastenattest en jaaroverzicht van het boekhoudbestand zijn voorbeelden van rapporten die naar deze periode kijken.

Onder andere het maken van een reconciliatie tussen bestanden met een discrepantie in de gehanteerde periode (bijvoorbeeld tussen het boekhoudbestand en de fiscale fiche 325) vraagt hierdoor bijkomend manueel werk.

De betaling van het salaris van december in december, standaardiseert de verwerking van alle rapporten met betrekking tot betalingen. Er moet geen onderscheid meer gemaakt worden tussen een boekhoud- en fiscaal jaar, conform het Rekendecreet dat kalendermaanden opvolgt binnen de boekhouding. De bijkomende aanpassingen en werklast valt weg voor het team HR Data.

#### 1.5. optimalisatie dienstverlening

1.5.1. Het voorstel verbetert de doorlooptijden van de loonrun in december alsook vervalt de noodzaak om een hele reeks structurele fouten in de opzet van de loonmotor recht te zetten. Voor personeelsleden is er een continuïteit qua betaaldag die steeds op de laatste dag van de maand valt, wat enkele praktische problemen kan vermijden.

1.5.2. De betaling van het salaris van december in januari betekent dat elk jaar de nieuwe barema's van de bedrijfsvoorheffing van toepassing zijn op het loon van december (betaling volgend fiscaal jaar). De officiële publicatie in het Belgisch Staatsblad gebeurt meestal pas laat in december. Door niet meer te werken met een verschoven fiscaal jaar dient er niet te worden gewacht op de nieuwe barema's en kan de afsluitdatum voor de betaling van het loon van december later worden ingepland. Op deze manier kunnen er meer wijzigingen worden verwerkt in de loonberekening en zijn er minder herberekeningen nodig in januari.

#### 1.6. Meer duidelijkheid voor personeelsleden

Door het boekhoudkundige jaar gelijk te stellen aan het kalenderjaar kunnen er heel wat onduidelijkheden voor personeelsleden aangaande de loonverwerking van december wegvallen. Men staat er vandaag in de context van een verschoven fiscaal jaar niet spontaan bij stil dat de fiscale fiche van inkomstenjaar 2021 eigenlijk betrekking heeft op:

- het loon van december 2020
- het loon van januari 2021 tot en met november 2021
- de eindejaarstoelage 2021.

Hierbij kunnen extra complicaties optreden wanneer bijvoorbeeld de burgerlijke staat wijzigt waarbij de nieuwe schalen bedrijfsvoorheffing pas ingaan vanaf het nieuwe fiscale jaar. Dit is dan het loon van december en niet dat van januari.

Ook een mogelijke taxshift zit steeds bij het loon van december in plaats van januari. Algemeen genomen verwachten personeelsleden dit in januari bij aanvang van een nieuw kalenderjaar en hierover worden elk jaar meerdere vragen gesteld aan het Dienstencentrum Personeelsadministratie.

Vanuit een eerder praktisch perspectief is eenzelfde betaaldatum voor alle 12 maanden in een jaar aangewezen. Sommige bankinstellingen houden de bedragen van leningen in op de laatste werkdag van de maand, terwijl het loon van december maar de eerste werkdag van de volgende maand gestort wordt. Personeelsleden dienen hier rekening mee te houden en de nodige acties te nemen om laattijdige betalingen omwille van een ontoereikende provisie te vermijden.

## **2. Fiscale aspecten voor het personeelslid**

### *2.1. Fiscale aspecten personenbelasting*

Het louter verschuiven van het maandsalaris van december naar enkele dagen eerder, betekent op netto-maandbasis geen verschil maar wel in de globale jaarlijkse aanslag voor het jaar van verschuiving van de betaaldatum. Het inkomen dat overeenstemt met het 13de maandsalaris komt, door de toevoeging bovenop de 12 andere maanden, in sommige gevallen in een hogere belastingschijf terecht, en zou worden belast aan een hogere marginale aanslagvoet. Dit terwijl er in de feiten geen sprake is van inkomensverhoging. Gewone bezoldigingen zijn immers in principe belastbaar aan het progressief tarief.

De wetgever heeft aan deze problematiek tegemoet gekomen door art. 125 d) van de wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen (I)(B.S. 29.12.2008, ed. 4). Hierin is een eenmalige uitzonderingsmaatregel opgenomen, zodat bij de eerste betaling van de wedde van december in december, ingevolge een beslissing van de openbare overheid, het salaris van de maand december aan de gemiddelde aanslagvoet van het vorige jaar wordt belast (specifieke code 247 op de fiscale fiche 281.10).

Op deze wijze wordt de progressiviteit van de belasting op het salaris van december ontweken. Over deze wetwijziging heeft de administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit ook een bericht aan de openbare overheden verspreid (BS 19.02.2009, Ed.2).

Het 13<sup>de</sup> maandsalaris is wel niet opgenomen in de berekeningsbasis van de forfaitaire beroepskosten en er wordt geen rekening mee gehouden voor de eventuele toepassing van de huwelijkscoëfficiënt.

### *2.2. Parafiscale nevenaspecten*

Een groot aantal andere fiscale en niet-fiscale regelingen zijn inkomen gerelateerd. Indien in hun toekenningvoorwaarden wordt verwezen naar het "gezamenlijk belastbaar inkomen (GBI)" is er door de nieuwe fiscale maatregel geen probleem: de betaling van het salaris van december als 13de salaris heeft immers geen negatief effect op de toekenning want het is niet in rekening gebracht.

Een aantal andere maatregelen en tegemoetkomingen gaan evenwel ruimer dan het "GBI" en verwijzen ook naar "de afzonderlijk belastbare inkomsten" of naar het "totaal van de bruto-inkomsten".

De betaling van het salaris van december in december, in het jaar van wijziging, zou voor sommigen een nadelig effect kunnen hebben indien men met de 13e maand boven de gestelde inkomensgrens uitkomt. Het nadelig effect kan zich vertalen in het verlies

van het voordeel, de verlaging van de tegemoetkoming, de verhoging van een tarief zoals huurprijs sociale woning, enz.

De werknemer mag in dat geval steeds bewijzen dat er geen effectieve loonsverhoging is opgetreden en dit met alle middelen van recht. Het initiatief ligt hierbij wel bij personeelslid om met de nodige bewijsstukken naar de desbetreffende diensten te stappen. De Vlaamse overheid bezorgt proactief alle personeelsleden de nodige documenten.

### 2.3. *In de berekening van de bedrijfsvoorheffing*

Voor personeelsleden die een tussenkomst krijgen in het woon-werkverkeer met een eigen wagen (moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen) of personeelsleden die over een dienstwagen beschikken die voor privédoeleinden mag gebruikt worden (inclusief woon-werkverkeer), is een bedrag van 430 euro per jaar vrijgesteld (inkomstenjaar 2022).

Per maand wordt op een bedrag van 58,83 euro geen bedrijfsvoorheffing ingehouden. De betaling van 13 maansalarissen in één kalenderjaar wijzigt het totaal vrijgestelde bedrag van 430 euro op jaarbasis niet.

#### Artikel 5 (toevoeging van een tweede lid aan artikel VII 13, §2)

Artikel VII 13, §2 bepaalt dat een mandaathouder de salarisschaal geniet, vermeld in artikel VII 12, § 1, tenzij de salarisschaal verbonden aan de organieke graad voordeliger is.

Voor de mandaatgraad van afdelingshoofd is een garantieregeling ingeschreven in artikel V 55, §2 dat het volgende stelt: "*In afwijking van artikel V 43 genieten de hoofdadviseur, het afdelingshoofd en de projectleider de salarisregeling die van toepassing is op de datum voorafgaand aan die van de aanstelling, als die voordeliger is.*"

Voor het afdelingshoofd is artikel VII 13, §2, 1<sup>ste</sup> lid dus niet van toepassing, maar geldt de bepaling van artikel V 55, §2.

#### Artikel 6 (nieuwe afdeling 19 aan Deel VII, titel 2, Hoofdstuk 3- invoering artikel VII 70quater)

Om toe te laten dat de DAB Vloot zijn opdrachten op een volwaardige manier kan uitvoeren, met inbegrip van opdrachten voor derden,...dienen alle varende personeelsleden te beschikken over het voor hun functie voorziene STCW-vaarbevoegdheidsbewijs of kwalificatiecertificaat van de Unie. De geldigheidsduur van deze vaarbevoegdheidsbewijzen is beperkt in de tijd. Het behalen en behouden ervan vergt een terugkerende leerinspanning.

Personeelsleden die in hun graad het geldig STCW-certificaat in bezit hebben, behouden de STCW-toelage gekoppeld aan dit certificaat zolang ze nog niet in het bezit zijn van een nieuw equivalent kwalificatiecertificaat van de Unie, geldig in de binnenvaart. Ze kunnen een beroep blijven doen op deze toelage gedurende een periode van vijf jaar, en dienen binnen deze periode van vijf jaar het kwalificatiecertificaat van de unie te behalen.

Artikel 7 (wijziging artikel VII 71 – cumulbepalingen)

De STCW-toelage (artikel VII70 bis) is niet cumuleerbaar met de binnenvaarttoelage (artikel VII 70quater).

Artikel 8 (wijziging artikel VII 164 – compenserende toelage maaltijdcheques)

Door de fusie op 1 januari 2023 van het Agentschap Wonen Vlaanderen en de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen, moet er een garantieregeling worden ingeschreven, zodat de personeelsleden van het VMSW de compenserende toelage maaltijdcheques na de fusie verder behouden, totdat ze de entiteit waarnaar ze overgeheveld worden (Wonen Vlaanderen) vrijwillig verlaten of ontslagen worden.

Artikel 9 (wijziging aan bijlage 2)

Deze wijziging betreft een actualisering inzake terminologie. De vroegere diploma's van het onderwijs voor sociale promotie heten nu certificaten van de centra voor volwassenenonderwijs (CVO's). Bij deze CVO's spreekt men niet meer over afdelingen, maar over opleidingen.

Artikel 10 (vervanging van bijlage 4)

Indien men een functie in de graad van ingenieur, adviseur-ingenieur of directeur-ingenieur openstelt als knelpuntfunctie in toepassing van artikel III 3 § 1 (werving) of artikel VI 3quater (bevordering of horizontale mobiliteit) kan men, buiten de houders die gerechtigd zijn op basis van hun diploma tot het voeren van de titel van ir. (burgerlijk ingenieur, burgerlijk ingenieur-architect, bio-ingenieur) ook de houders die op basis van hun diploma gerechtigd zijn tot het voeren van de titel ing. (industriële ingenieur) toelaten tot de selectie.