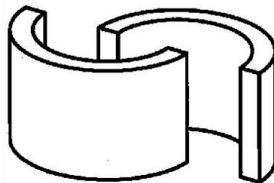


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID
OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ
Kwartaal:2012-04

Het loonbegrip

Inhoudstafel

Omschrijving.....	5
Specifieke gevallen.....	7
Bedragen betaald ter gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	8
Vakantiegeld.....	9
Voordelen in natura.....	16
Terugbetaling van kosten.....	17
Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen.....	21
Maaltijdcheques.....	22
Loonkarakter.....	23
Samengaan met bedrijfsrestaurant.....	27
Sport- en cultuurcheques.....	28
Geschenken en geschenkcheques.....	29
Aanvullingen bij sociale voordelen.....	30
Vrijgevigheiden.....	31
Tariefvoordelen.....	32
Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties.....	33
PC-privé-plan.....	34
Eenmalige innovatiepremie.....	35
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.....	36
Ecocheques.....	37
Andere uitsluitingen.....	38

Omschrijving

Het begrip loon is een belangrijk begrip in de sociale zekerheid, omdat het brutoloon van de werknemer de basis is waarop de bijdragen worden berekend. Het begrip loon is bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en werd bij koninklijk besluit herhaaldelijk verruimd en beperkt. De meeste van deze verruiming en beperkingen zijn opgenomen in artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

Algemene omschrijving

Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar:

- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene
- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).

Het begrip "ten laste van de werkgever" betekent zowel rechtstreeks ten laste, d.w.z. situaties waarbij de werkgever het voordeel rechtstreeks aan de werknemer geeft, als onrechtstreeks ten laste. Dat laatste viseert zowel de situaties waarbij een voordeel door een derde aan de werknemer uitgekeerd wordt en waarbij die derde de financiële kost van het voordeel doorrekent aan de eigenlijke werkgever (vb. de eindejaarspremie wordt door een fonds voor bestaanszekerheid uitbetaald), als de situaties waarbij de werkgever, zonder dat hij de financiële kost van het voordeel draagt, toch het aanspreekpunt is waarnaar de werknemer zich moet richten als hij het voordeel niet krijgt (vb. een Belgische vennootschap ontvangt een geldsom van haar in het buitenland gevestigde moedermaatschappij, om deze onder haar werknemers te verdelen).

In beginsel moet men dus bijdragen berekenen op:

- de voordelen aan de werknemer verschuldigd als tegenprestatie voor de verrichte arbeid in het kader van de arbeidsovereenkomst;
- de voordelen aan de werknemer verschuldigd krachtens:
 - de wet;
 - een geschreven of mondelinge individuele overeenkomst;
 - een reglement of een overeenkomst gesloten in de onderneming;
 - een collectieve overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of subcomité of in elk ander paritair orgaan (al dan niet bij koninklijk besluit verbindend verklaard);
 - het gebruik;
 - een eenzijdige verbintenis;
 - een statuut (wat de werknemers van de openbare sector betreft).

Concreet betekent dit dat de socialezekerheidsbijdragen niet alleen verschuldigd zijn op het eigenlijke brutoloon, maar ook op tal van andere voordelen. Hieronder vindt u een opsomming van een aantal voordelen waarop bijdragen worden berekend. Het is duidelijk dat het een indicatieve en geen exhaustieve lijst betreft.



Opsomming van een aantal voordelen die loon zijn:

- de eigenlijke lonen en wedden;
- het overloon (voor de overuren);
- het bedrag dat overeenstemt met de voordelen in natura;
- de commissielonen;
- de fooien of het bedieningsgeld voorzien bij de dienstbetrekking of opgelegd door het gebruik. De fooien en het bedieningsgeld worden soms nochtans vervangen door wettelijke forfaitaire bedragen;
- de voordelen waarvan de toekenning niet voortvloeit uit een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut, maar die worden toegekend als tegenprestatie voor de geleverde

arbeid, zonder dat moet worden gezocht naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van die voordelen;

- de gratificaties, premies, vergoedingen van elke aard, aandelen in de winst en alle andere voordelen, toegekend als tegenprestatie van de arbeid of ingevolge een overeenkomst, een reglement, een gebruik, een eenzijdige verbintenis of een statuut;
- het loon voor de wettelijke feestdagen en voor de vervangingsdagen van wettelijke feestdagen die vallen op een zondag of op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt;
- het gewaarborgde dag-, week- of maandloon, verschuldigd ingevolge de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsmede ingevolge de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor binnenschippers en zeevissers, in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van een ongeval of een ziekte;
- het loon verschuldigd aan de werklieden ingevolge de wet, wanneer de werkgever de uitvoering van de overeenkomst volledig heeft geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid heeft ingevoerd, zonder zich te houden aan de wettelijke bepalingen in verband met de formaliteiten voor de bekendmaking of aan de bepalingen die de termijn van de volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid beperken;
- het loon voor de afwezigheidsdagen, waarop de opgezegde werknemer wettelijk recht heeft om een nieuwe betrekking te zoeken;
- het loon dat de werkgevers of een derde te hunnen laste rechtstreeks betalen voor de dagen bijkomend aan de wettelijke vakantie;
- het loon betaald als aanvulling bij het dubbel vakantiegeld;
- het loon verschuldigd voor de dagen van klein verlet (familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten);
- het loon verschuldigd voor de dagen politiek verlof (wet van 19 juli 1976);
- het loon verschuldigd voor de dagen van betaald educatief verlof waarop de werknemer recht heeft krachtens de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 6, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques voor zover de cheques niet uit het loonbegrip zijn uitgesloten;
- bepaalde vergoedingen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt verbroken en de werkgever zijn verplichtingen niet naleeft;
- de bedragen die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn toekent aan de werknemers in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp;
- de vergoedingen toegekend ingevolge de toepassing van een niet-concurrentiebeding, indien dit beding vóór, tijdens, of bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten. Indien een dergelijke vergoeding wordt onderhandeld na het einde van de dienstbetrekking, en er volledig los van staat, valt zij niet onder het loonbegrip;
- de vergoedingen toegekend ingevolge het niet naleven van de procedures vastgesteld in een werkzekerheidsovereenkomst, zowel voor overeenkomsten afgesloten tussen een individuele werkgever en zijn personeel als voor overeenkomsten die gelden voor een groep van ondernemingen of voor een ganse sector;
- de inschakelingsvergoeding uitgekeerd aan sommige werknemers die ontslagen zijn door herstructurering.

Specifieke gevallen

Bedragen betaald ter gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Er bestaat een fundamenteel onderscheid al naargelang de werkgever zijn wettelijke, contractuele en statutaire verplichtingen al dan niet naleeft.

De werkgever leeft zijn verplichtingen na

De voordelen die de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toekent aan de werknemer, wanneer de overeenkomst een normaal einde kent (bv. bij pensionering, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, ...), vinden in algemene zin hun grond in de dienstbetrekking. Zij beantwoorden dan ook aan het loonbegrip, tenzij zij om één van de hierna besproken redenen uitgesloten zijn.

De werkgever leeft zijn verplichtingen niet na

De bedragen die aan de werknemer worden toegekend wanneer de dienstbetrekking wordt beëindigd zonder dat de werkgever daarbij zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen naleeft, beantwoorden in beginsel niet aan het loonbegrip. In het bijzonder worden hier bedoeld de bedragen die als schadevergoeding worden betaald en de wettelijke vergoedingen die als aanvulling van de verbrekingsvergoedingen verschuldigd zijn aan bepaalde categorieën van beschermde werknemers (militairen, zwangere vrouwen, ...).

Deze algemene regel telt vier belangrijke uitzonderingen die bijgevolg wel loon zijn:

- de vergoedingen die door de werkgevers verschuldigd zijn wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking hetzij zonder opzegging of met een onvoldoende opzegging (dienstbetrekking voor onbepaalde tijd), hetzij vóór het verstrijken van de termijn of de beëindiging van het werk (dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk);
- de vergoedingen die door de werkgever betaald worden aan de werknemer, in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer een einde wordt gemaakt aan de dienstbetrekking;
- de vergoedingen voorzien in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;
- de vergoedingen die de werkgever aan de leden van de syndicale afvaardiging verschuldigd is krachtens artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5, gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, wanneer:
 - hetzij de werkgever een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure vastgesteld in de genoemde cao in acht te nemen;
 - hetzij de werkgever de vastgestelde procedure wel in acht neemt, maar bij het einde van deze procedure, de gegrondheid tot ontslag niet wordt erkend door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank;
 - hetzij de werkgever de afgevaardigde heeft ontslagen wegens zwaarwichtige redenen, doch de arbeidsrechtbank de gegrondheid ervan verwerpt;
 - hetzij de arbeidsovereenkomst beëindigd werd wegens zwaarwichtige redenen in hoofde van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden zijn om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te verbreken.

Vakantiegeld



We vestigen de aandacht van de werkgevers op het feit dat voor het enkel vertrekvakantiegeld betaald vóór 1 januari 2007, de regeling die van kracht was in 2006 blijft gelden: de bijdragen zijn verschuldigd op het bedrag van het enkel vakantiegeld zonder het bedrag enkel vertrekvakantiegeld in mindering te brengen.

Inlichtingen m.b.t. het vakantiegeld dat verschuldigd is aan een bediende kan u verkrijgen bij één van de regionale bureaus van de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid. **Een overzicht van de regionale bureaus vindt u op de website van de FOD Sociale Zekerheid** (<http://socialsecurity.fgov.be/>) .

Enkel vakantiegeld

Enkel vakantiegeld is het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de wettelijke vakantiedagen. Dit gedeelte van het vakantiegeld beantwoordt aan het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Voor de handarbeiders worden de bijdragen op het enkel vakantiegeld forfaitair en indirect berekend door bij de aangifte aan de RSZ, alle lonen van deze werknemers te verhogen met 8%.

Het specifieke geval van een bediende die gedurende het vakantiedienstjaar prestaties als arbeider leverde

De werkgever mag voor zijn bediende die tijdens het vakantiedienstjaar prestaties als arbeider heeft geleverd, het deel van de vakantiecheque waarop reeds een inhouding voor de RSZ gebeurde, in mindering brengen van het bruto enkel vakantiegeld dat hij moet aangeven. Het brutovakantiegeld van arbeiders is immers een percentage van de som van enerzijds het werkelijke loon aan 108% (waarop reeds RSZ-bijdragen zijn geïnd) en anderzijds het fictieve loon aan 100% voor de gelijkgestelde dagen (waarop dus geen RSZ-bijdragen zijn geïnd).

Het bedrag dat in mindering mag worden gebracht komt overeen met $8/108^{\text{ste}}$ van het bedrag waarop tijdens het vakantiedienstjaar de RSZ-bijdragen berekend zijn en dat terug te vinden valt op het uittreksel bij de vakantiecheque dat de werknemer van de RJV ontvangt. Indien de werknemer niet in het bezit is van dit uittreksel, kan de werkgever een vakantieattest vragen bij de RJV.

Wanneer de werknemer in de loop van het vakantiejaar bij meerdere werkgevers werkt, moet ieder van hen pro rata van het aantal bij hem opgenomen vakantiedagen, het brutoloon waarop hij de bijdragen berekent verminderen in zoverre de werknemer als bediende aangenomen is.



Voorbeeld:

Een werknemer heeft het hele vakantiedienstjaar 2000 als arbeider gewerkt bij werkgever A. Op zijn vakantiecheque staan 240 prestatiedagen met een werkelijk loon aan 108 % ten bedrage van 15.500,00 EUR en 10 gelijkgestelde dagen met een fictief loon aan 100 % van 500,00 EUR. Zijn totale bezoldiging in 2000 bedraagt 16.000,00 EUR, het brutovakantiegeld 2.460,80 EUR ($16.000,00 \times 15,38\%$). Hij komt in dienst bij werkgever B in de hoedanigheid van bediende en neemt 5 dagen vakantie op; vervolgens gaat hij werken bij werkgever C en neemt daar zijn 15 resterende dagen op. Werkgever B mag $5/20^{\text{ste}}$ van $8/108^{\text{ste}}$ van het bedrag waarop werkgever A in 2000 bijdragen betaalde in mindering brengen van het brutoloon waarop hij (B) bijdragen

moet berekenen, m.a.w. $\{(5 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ of 287,04 EUR. Werkgever C mag 15/20^{ste} van 8/108^{ste} van het bedrag in mindering brengen als de werknemer daar werkt als bediende, m.a.w. $\{(15 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ of 861,11 EUR. Als de werknemer echter werkt in de hoedanigheid van arbeider mag hij (C) niets in mindering brengen.

Enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden (met uitzondering van het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden met een contract voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid – zie hieronder)

Aan bedienden die zich in één van onderstaande situaties bevinden, betaalt de werkgever enkel vakantiegeld in de vorm van een percentage (7,67% van het brutoloon van het lopende en eventueel van het voorbije jaar):

1. er wordt een einde gemaakt aan de arbeidsovereenkomst (ontslag, pensioen),
2. de bediende kiest voor: volledige loopbaanonderbreking of volledig tijdskrediet,
3. de bediende wordt onder de wapens geroepen,
4. de bediende vermindert zijn arbeidsprestaties bij eenzelfde werkgever (voltijds versus deeltijds, halftijds tijdskrediet, enz.). In dit geval gebeurt de uitbetaling van het vakantiegeld in december van het jaar waarin de vermindering van arbeidsprestaties heeft plaatsgevonden.

Het enkel vertrekvakantiegeld is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het ogenblik dat het wordt uitbetaald. De prestaties die overeenstemmen met het enkel vertrekvakantiegeld moeten in de DmfA niet worden aangegeven. Het enkel vertrekvakantiegeld wordt aangegeven met bezoldigingscode 7.

Wanneer de bediende die enkel vertrekvakantiegeld heeft ontvangen, zijn vakantie opneemt bij een werkgever geldt het volgende:

De werkgever mag het enkel vertrekvakantiegeld in mindering brengen van het bedrag waarop hij socialezekerheidsbijdragen berekent (de aftrek mag nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt). De werkgever vermeldt de vakantiedagen op de DmfA met prestatiecode 1 en het enkel vertrekvakantiegeld geeft hij aan onder looncode 12 (in voorkomend geval uiteraard beperkt tot het vakantiegeld verschuldigd voor de vakantiedagen die de bediende opneemt). Als de werkgever zelf nog enkel vakantiegeld moet betalen, geeft hij dat aan met looncode 1. Het totaal van de bedragen aangegeven met de looncodes 1 en 12 is dus gelijk aan het vakantiegeld dat de werkgever verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt.

We illustreren de onderrichtingen aan de hand van voorbeelden waaruit blijkt dat het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld éénmalig moet worden verrekend wanneer de bediende zijn hoofdvakantie opneemt. In twee situaties wordt deze regel genuanceerd toegepast:

1. Een bediende verlaat de onderneming nadat het vertrekvakantiegeld volledig werd verrekend maar hij heeft nog enkele vakantiedagen te goed. De werkgever zal de verrekening moeten verbeteren op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst wordt verbroken met een wijziging van de aangifte van het kwartaal waarin de bediende zijn hoofdvakantie heeft opgenomen.
2. In de tweede situatie gaat een bediende uit dienst bij de werkgever vóórdat hij zijn hoofdvakantie heeft opgenomen, hij heeft wel reeds een paar vakantiedagen genomen. Bij de uitdiensttreding moet de werkgever het vertrekvakantiegeld, betaald door de vorige werkgever, nog verrekenen voor die vakantiedagen door de aangifte te wijzigen van het kwartaal waarin die dagen vielen.



Voorbeeld - vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden

Een bediende wordt ontslagen. Zijn laatste werkdag is 28 februari 2007. Hij heeft in 2007 nog geen vakantiedagen opgenomen. De bediende werkte bij de werkgever van (voor) januari 2006 tot en met februari 2007. Voor de 12 gewerkte maanden in 2006 verdiende hij 35.100,00 EUR

(eindejaarspremie inbegrepen). Voor de maanden januari en februari 2007 ontving hij 5.400,00 EUR loon en twee twaalfden van de eindejaarspremie, namelijk 450,00 EUR.

1. Bedragen en Code voor DmfA

De werkgever berekent het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld voor de vakantie jaren 2007 en 2008 bij de uitdiensttreding op 28 februari 2007.

Voor het vakantiejaar 2007 is de berekening gebaseerd op de brutolonen van het vakantiedienstjaar 2006. Het enkel vertrekvakantiegeld bedraagt 2.692,17 EUR (7,67 % van 35.100,00).

Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt 2.692,17 EUR (7,67 % van 35.100,00) waarvan 2;386,80 EUR (6,80 % van 35.100,00 EUR) wel onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage en 305,37 EUR (0,87 % van 35.100,00) niet onderworpen is.

Voor het vakantiejaar 2008, gebaseerd op het vakantiedienstjaar 2007, bedraagt het enkel vertrekvakantiegeld 448,70 EUR (7,67 % van 5;850,00). Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt eveneens 448,70 EUR (7,67 % van 5;850,00) waarvan 397,80 EUR (6,80 % van 5;850,00) wel en 50,90 EUR (0,87 % van 5;850,00) niet onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage.

Voor februari 2007 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 3.140,87 EUR aan als enkel vertrekvakantiegeld met looncode 7 en zonder prestaties. Het bedrag van het dubbel vakantiegeld waarop de bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd is, neemt de werkgever op in het totaal bedrag aan dubbel vakantiegeld dat hij voor de ganse onderneming in de aangifte vermeldt.

2. Verminderings

Voor de berekening van de werkbonus, de structurele vermindering en de doelgroepvermindering wordt het enkel vertrekvakantiegeld als neutraal beschouwd daar het geen deel uitmaakt van de refertelonen. Op het bedrag van 3.140,87 EUR genieten werkgever noch werknemer één van de vermelde bijdrageverminderingen.



Voorbeeld - verrekening van het vertrekvakantiegeld bij de volgende werkgever

Vanaf 1 januari 2007 moet de nieuwe werkgever er bij zijn DmfA-aangifte rekening mee houden dat reeds socialezekerheidsbijdragen werden betaald op het vertrekvakantiegeld. Hij mag het vertrekvakantiegeld, dat in de loop van 2007 door de vorige werkgever werd betaald,, in mindering brengen van het vakantiegeld dat hij verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt.

Eerste hypothese: lager loon bij de volgende werkgever

1. Bedragen en codes voor DmfA

De werknemer uit ons voorbeeld kan vanaf 1 april 2007 opnieuw aan de slag als bediende, zijn brutomaandloon bedraagt 1.800,00 EUR. In juni 2007 neemt hij zijn hoofdvakantie. Hij werkt tijdens deze maand 7 dagen en neemt 14 dagen vakantie. De nieuwe werkgever mag niet het volledige vakantiegeld afhouden dat de vorige werkgever heeft uitbetaald omdat het nieuwe loon van de bediende lager is. Hij mag slechts 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67 %) enkel vakantiegeld aftrekken. Op de DmfA aangifte geeft de werkgever voor juni 2007, 1.656,72 EUR aan met looncode 12 en 143,28 EUR met looncode 1. De 21 arbeids- en vakantiedagen geeft hij aan met prestatiecode 1.

De nieuwe werkgever moet in dit voorbeeld geen dubbel vakantiegeld betalen gezien het gelimiteerde dubbel vakantiegeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) overeenkomt met het dubbel

vakantiegeld dat verschuldigd zou zijn als de bediende tijdens het ganse vakantiedienstjaar 2006 bij deze werkgever zou hebben gewerkt (1.800,00 EUR x 92%).

2. Verminderingen

a) WERKBONUS

Voor de berekening van de werkbonus houdt de werkgever op het moment van opname van de vakantiedagen rekening met de bedragen onder de looncodes 1 (143,28 EUR) en 12 (1.656,72 EUR) om het referentemaandloon en het verminderingsbedrag te berekenen.

Het referentemaandloon (S) is 1.800,00 EUR.

Het basisbedrag van de vermindering (R) en het verminderingsbedrag (P) zijn gelijk aan 49,90 EUR, nl. $143,00 - [0,1804 \times (1.800,00 - 1.283,91)]$. De werknemersbijdrage van 18,73 EUR (=13,07% van 143,28 EUR) volstaat niet om de werkbonus volledig in rekening te brengen. Daar het kwartaal ten einde is, kan de werkgever het tegoed aan werkbonus nl. 31,17 EUR (49,90 EUR - 18,73 EUR) niet meer verrekenen.

b) STRUCTURELE VERMINDERING EN DOELGROEPVERMINDERING

De bedragen met de looncodes 1 en 12 maken deel uit van het referentekwartalaan.

Tweede hypothese: hoger loon bij de volgende werkgever

1. Bedragen en Codes voor DmfA

De werknemer uit ons voorbeeld vindt een nieuwe job als bediende vanaf 1 april 2007. In mei 2007 neemt hij, naast 6 gewerkte dagen, 15 dagen vakantie. Zijn brutomaandloon bedraagt 4.000,00 EUR. Bij de opname van de hoofdvakantie maakt de nieuwe werkgever de volledige verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2007 en trekt 2.692,17 EUR af. Voor de maand mei 2007 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 2.692,17 EUR aan met looncode 12 en 1.307,83 EUR met looncode 1. De overeenstemmende arbeids- en vakantiedagen geeft hij aan met prestatiecode 1.

De bediende ontvangt een dubbel vakantiegeld van 987,83 EUR namelijk 3;680,00 (92% van 4;000,00 EUR) min het dubbel vertrekvakantiegeld van 2.692,17 EUR. De werkgever is aan de RSZ een bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd van 132,43 EUR [13,07 % van 3.400,00 EUR (85% van 4.000,00 EUR) min 13,07 % van 2;386,80 EUR (betaald door de vorige werkgever)].

2. Verminderingen

WERKBONUS - STRUCTURELE VERMINDERING - DOELGROEPVERMINDERING

De werkgever houdt op het moment van opname van de vakantiedagen rekening met de bedragen onder de looncodes 1 en 12 om de referentelonen te berekenen. We merken op dat de bediende geen recht heeft op de werkbonus daar het referentemaandloon groter is dan 2.076,63 EUR.



Voorbeeld - vertrekvakantiegeld voor een uitzendkracht die gewone bediende wordt

Aan een bediende die van 3 oktober 2006 t.e.m. 2 januari 2007 als uitzendkracht aan de slag was, betaalt het uitzendkantoor enkel vertrekvakantiegeld bij de uitdiensttreding. Dit enkel vertrekvakantiegeld is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het moment dat het wordt uitbetaald. Het wordt wel aangegeven op de DmfA-aangifte met looncode 11.

Als de werknemer vanaf 3 januari 2007 wordt aangeworven als "gewone" bediende en in de loop van maart 2007 5 vakantiedagen opneemt, vermeldt de nieuwe werkgever op de DmfA-aangifte:

-met looncode 12: het bedrag dat het uitzendkantoor als enkel vertrekvakantiegeld heeft uitbetaald en dat de huidige werkgever mag aftrekken van het uit te betalen bedrag aan enkel vakantiegeld. Hij betaalt hierop geen socialezekerheidsbijdragen.

-met looncode 1: het bedrag dat de nieuwe werkgever zelf effectief nog als loon en enkel vakantiegeld betaalt (er zijn wél socialezekerheidsbijdragen verschuldigd).

Het totaal van de arbeids- en vakantiedagen wordt aangegeven onder prestatiecode 1.

Enkel vertrekvakantiegeld betaald aan uitzendkrachten en tijdelijke werknemers

Het betreft het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan tijdelijke werknemers (op de DmfA vermeld met code "T") en uitzendkrachten in de zin van de wet van 24 juli 1987. Het enkel vertrekvakantiegeld is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het ogenblik dat het door de werkgever wordt uitbetaald. Er worden geen prestaties aangegeven. Niettemin moet het enkel vertrekvakantiegeld op de DmfA worden aangegeven met bezoldigingscode 11.

Wanneer de bediende die enkel vertrekvakantiegeld heeft ontvangen, zijn vakantiedagen opneemt bij een werkgever, onderscheiden we twee situaties:

1. de bediende wordt aangeworven in een andere hoedanigheid dan uitzendkracht of tijdelijke kracht

De werkgever mag het enkel vertrekvakantiegeld in mindering brengen van het bedrag waarop hij socialezekerheidsbijdragen berekent (de aftrek mag nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt). De werkgever vermeldt de vakantiedagen op de DmfA met prestatiecode 1 en het enkel vertrekvakantiegeld geeft hij aan onder looncode 12 (in voorkomend geval uiteraard beperkt tot het vakantiegeld verschuldigd voor de vakantiedagen opgenomen door de bediende). Als de werkgever zelf nog enkel vakantiegeld moet betalen, wordt dit aangegeven met looncode 1.

Het totaal van de bedragen aangegeven met de looncodes 1 en 12 is dus gelijk aan het vakantiegeld dat de werkgever verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt. Zie ook het voorbeeld.

2. de bediende wordt aangeworven als uitzendkracht of tijdelijke kracht

De werkgever geeft alle tijdens het kwartaal opgenomen vakantiedagen aan onder prestatiecode 1. Hij berekent het bedrag van het enkel vakantiegeld alsof de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt. De werkgever berekent de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen op het VOLLEDIGE BEDRAG dat hij aangeeft met bezoldigingscode 1.

Dubbel vakantiegeld

Dubbel vakantiegeld is het gedeelte van het vakantiegeld waarop de werknemer recht heeft krachtens de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders en dat niet overeenstemt met het gewone loon voor de vakantiedagen. Op dit gedeelte worden geen socialezekerheidsbijdragen berekend. Wel is hierop een bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd.

Aanvullingen bij het wettelijk enkel en dubbel vakantiegeld

Als een werkgever extra aanvullingen toekent bij het wettelijk enkel en dubbel vakantiegeld, zijn hierop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Worden nochtans uit de berekening van bijdragen uitgesloten, de aanvullingen bij het wettelijk dubbel vakantiegeld toegekend op grond van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst die vóór 31 december 1974 in een paritair comité is afgesloten.

Vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting

Een werknemer die een activiteit begint of hervat na een inactiviteitsperiode en die geen recht heeft op (een volledige) wettelijke vakantie, heeft recht op vakantie bij activiteitsaanvang of -hervatting (kort 'aanvullende vakantie'). Om het recht te kunnen invoeren moet de werknemer minstens 3 maanden hebben gewerkt, al dan niet doorlopend, tijdens hetzelfde kalenderjaar.



Voor informatie over welke werknemers recht hebben op aanvullende vakantie, hoe de duur van deze vakantie wordt berekend of hoe het vakantiegeld wordt berekend, verwijzen we voor arbeiders naar de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (http://www.rjv.be/nl/aanvullende_vakantie.htm) en voor bedienden naar de Portalsite van de Sociale Zekerheid (https://www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_5/PROTH_5_2/PROTH_5_2_2/PROTH_5_2_2_13/PROTH_5_2_2_13_1.xml) .

Voor de aanvullende vakantiedagen ontvangt de bediende van zijn werkgever een vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting (kort 'aanvullend vakantiegeld'), dat eigenlijk een voorschot is op het dubbel vakantiegeld. De werkgever trekt het aanvullend vakantiegeld af van het dubbel vakantiegeld dat de bediende het volgende jaar moet krijgen of van het vertrekvakantiegeld als de bediende uit dienst gaat of zijn arbeidsduur vermindert. De werkgever trekt de brutobedragen (vóór berekening RSZ-bijdrage) van elkaar af. De RSZ int op het aanvullend vakantiegeld een bijzondere werknemersbijdrage van 13,07% en geen werkgeversbijdragen. De werkgever geeft het aanvullend vakantiegeld aan onder het werknemerskengetal 870 op het niveau van de onderneming, dus niet apart per bediende. De berekeningsbasis is gelijk aan het brutobedrag vermenigvuldigd met de breuk 85/92.

Waarom vermenigvuldigen we de berekeningsbasis met 85/92^{ste}? Het aanvullend vakantiegeld is een voorschot op het dubbel vakantiegeld. Het wettelijk dubbel vakantiegeld bedraagt 92% van het normale maandloon en de RSZ int op het wettelijk dubbel vakantiegeld een werknemersbijdrage van 13,07% maar niet op het deel dat overeenstemt met het loon vanaf de 3^{de} dag van de 4^{de} vakantieweek. Deze logica trekken we door naar het aanvullend vakantiegeld.



Voorbeeld:

Een bediende werkt in 2011 niet. Op 1 juli 2012 gaat hij/zij aan de slag bij een werkgever en dit 5 dagen per week aan een maandloon van 1;500,00 EUR. Vanaf de laatste week van september 2012 kan de bediende 5 dagen aanvullende vakantie nemen en ontvangt hiervoor van de werkgever vakantiegeld begrepen in het loon van 1;500,00 EUR. De maand september 2012 telt 20 bezoldigde dagen, zodat het aanvullend vakantiegeld gelijk is aan 375,00 EUR (5/20^{ste} van 1;500,00 EUR).

In juni 2013 heeft de bediende recht op 10 wettelijke vakantiedagen en ontvangt van zijn werkgever:

- enkel vakantiegeld voor 2 weken, begrepen in het maandloon van 1;500,00 EUR, dit is gelijk aan 750,00 EUR (10/20^{ste} van 1;500,00 EUR).
- dubbel vakantiegeld gelijk aan 690,00 EUR (6/12 x 92% van 1;500,00 EUR). De werkgever mag van die 690,00 EUR het vakantiegeld aftrekken dat hij uitbetaalde voor de aanvullende vakantiedagen in 2012 (375,00 EUR). Hij betaalt dus nog 315,00 EUR (690,00 EUR - 375,00 EUR).

Dmfa 3^{de} kwartaal 2012: de werkgever geeft 5 dagen aanvullende vakantie aan met prestatiecode 14.

Onder kengetal 870 geeft hij als berekeningsbasis voor de werknemersbijdrage van 13,07% een bedrag van 346,47 EUR aan $(85/92^{\text{ste}}$ van 375,00 EUR).

DmfA 2^{de} kwartaal 2013: de bediende neemt in juni 2013 zijn hoofdvakantie. De werkgever trekt het aanvullend vakantiegeld af van het wettelijk dubbel vakantiegeld. Na de aftrek blijft nog 315,00 EUR dubbel vakantiegeld over voor de bediende.

Op de DmfA staat een bedrag van 291,03 EUR $(315,00 \text{ EUR} \times 85/92)$ onder kengetal 870. Op dit bedrag is de bediende de bijdrage van 13,07% verschuldigd.

Voordelen in natura

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen worden voordelen in natura als loon beschouwd. De voordelen in natura worden zo correct mogelijk geschat tegen hun reële waarde. Voor gratis huisvesting baseert men zich op de huurwaarde, tenzij dit voordeel forfaitair mag worden geschat.

Voor sommige voordelen is de waarde per dag forfaitair vastgesteld:

- ontbijt: 0,55 EUR;
- hoofdmaaltijd: 1,09 EUR;
- avondmaal: 0,84 EUR;
- inwoning voor zover de werknemer niet over verschillende woonvertrekken of een apart bewoonbare studio beschikt: 0,74 EUR.

Voor andere voordelen is de waarde forfaitair bepaald op jaarbasis (maar het bedrag mag op dagbasis geproratiseerd worden):

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

Voor personen voor wie de bijdrageberekening gebeurt op het brutoloon aan 108%, en die tijdens de vakantieperiode hetzelfde voordeel in natura blijven genieten als tijdens het jaar, moet men het voordeel tijdens de vakantie niet aangeven.

Terugbetaling van kosten

Uit het loonbegrip zijn uitgesloten de bedragen die een terugbetaling zijn van kosten die ten laste van de werkgever vallen. Het gaat hier uitsluitend om kosten die ten laste van de werkgever vallen, die m.a.w. veroorzaakt worden door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. verplaatsingskosten, telefoon,...). De werkgever moet aan de hand van bewijsstukken de juistheid van de kostenraming kunnen aantonen. Met ingang van 1 januari 2010 heeft de wetgever het principe ingesteld dat in geval van betwisting, het aan de werkgever toekomt de juistheid van de kosten aan te tonen.

Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, mag men forfaitair ramen. In dat geval moet de werkgever uiteraard het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden. De sommen die het bedrag van de werkelijke kosten overschrijden, zijn loon waarop bijdragen verschuldigd zijn.

De **onkostentabel hieronder** bevat een beschrijving van de verschillende posten waarvoor de RSZ een forfaitaire raming aanvaardt, en ook de bedragen en de voorwaarden waaronder ze mogen worden toegepast. Het is duidelijk dat deze forfaits niet zomaar mogen worden toegekend; het gaat immers om forfaits die geacht worden werkelijk gemaakte kosten te dekken. Op vraag van de RSZ zal de werkgever dus zijn systeem van kostenvergoeding moeten kunnen motiveren door, indien gevraagd, geschreven documenten zoals het arbeidsreglement, dienstnota's of bijlagen aan de arbeidsovereenkomst voor te leggen en aan te tonen dat, wanneer hij één van de forfaits uit de tabel toekent, het om een werknemer gaat voor wie de kost beoogd door dat forfait plausibel is in het raam van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden.

De bedragen in de tabel zijn maximumbedragen. Indien de werkgever van oordeel is dat de kosten die de werknemers maken groter zijn dan deze forfaitaire bedragen, mag hij uiteraard de werkelijke kosten bewijzen. In dat geval moet hij de realiteit van de kosten aantonen voor het geheel van de kosten m.b.t. een post. Voor eenzelfde type kosten mag men de beide systemen, reële kosten en forfait, immers niet samen gebruiken.

In geen enkel geval mogen de kosten van de werknemers dubbel terugbetaald worden. De RSZ aanvaardt het gebruik van de forfaits dan ook alleen maar op voorwaarde dat dezelfde kosten niet ook op een andere manier terugbetaald worden.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto	0,3456 EUR/km	- het voertuig mag geen eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden. - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets	0,21 EUR/km	- voor beroepsverplaatsingen mag de vergoeding alleen toegekend worden als de fiets eigendom is van de werknemer
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	10,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.

Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	6,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend). - het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaard als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.
Verblijfskosten in België	35,00 EUR/nacht	- als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.
Bureaukosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen	117,27 EUR/maand	- dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, ... Dit forfait mag alleen toegekend worden aan werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren en die bijgevolg in hun woning een ruimte moeten inrichten waar zij dat werk kunnen doen. Voor werknemers die bij hun werkgever een werkplaats hebben, wordt dit forfait alleen aanvaard als uit hun functie duidelijk blijkt dat zij op regelmatige basis thuis werken. Voor werknemers die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur wordt dit forfait dus niet aanvaard wanneer het gaat om een werknemer die de maximale wettelijke arbeidsduur die voor hem geldt bijna uitsluitend verricht op een werkplek ingericht door de werkgever.
Bureaukosten: huisarbeiders (arbeidsovereenkomst of tewerkgesteld in gelijkaardige voorwaarden)	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties.
Bureaukosten: telewerkers	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van werkkledij	1,58 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls,

		veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud van werkkledij	1,58 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud en slijtage van kledij van de werknemer	0,79 EUR/dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts,...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.
Kosten verbonden aan de auto: garage	50,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werkgever de stalling in een garage vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stallen opgelegd wordt aan alle werknemers die zich in dezelfde toestand bevinden. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet.
Kosten verbonden aan de auto: parking	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werknemer regelmatig kleine parkeerbedragen moet betalen.
Kosten verbonden aan de auto: car-wash	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de aard van de functie een voertuig in onberispelijke staat vereist.

Mobiliteitspremies

In bedrijfstakken waar de werkplaats niet vast is bepaald, bestaat er soms een forfaitair systeem van terugbetaling van verplaatsingskosten, meestal mobiliteitspremies genoemd. Dit voordeel is uitgesloten uit het loonbegrip, indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- de forfaitaire regeling van terugbetaling en de vergoedingen die zij vast stelt moeten worden omschreven bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

- het bedrag van de vergoeding mag de som van 0,1316 EUR per kilometer afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, te berekenen op de afstand heen en terug, niet overschrijden.

Elke vergoeding die voor een bepaalde verplaatsing het bedrag van 0,1316 EUR (al dan niet bepaald bij cao) overschrijdt, wordt integraal als loon beschouwd.

De voorwaarde voor vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen van de mobiliteitsvergoeding, dat de forfaitaire regeling van terugbetaling moet zijn ingesteld vóór 1 januari 1980 en sedertdien zonder onderbreking zijn toegepast (artikel 1 a van het KB van 19 juli 1995), werd vernietigd door een arrest van de Raad van State van 31 januari 2002. Op grond van de vernietiging van die voorwaarde, kunnen de werkgevers bij de Directie Aangiften van de RSZ schriftelijk een verzoek indienen tot terugbetaling van de bijdragen die ze ten onrechte hebben betaald (ter inlichting: de bedoelde forfaitaire regeling van terugbetaling van verplaatsingskosten is uitgesloten uit het begrip loon sinds 1 juli 1992). De werkgever moet in staat zijn het globale bedrag dat hij vraagt terug te storten, te rechtvaardigen.

Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen

De bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten die de werknemer maakt om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven en terug, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Evenwel meent de RSZ dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op deze bedragen indien de raming ervan gebeurt op forfaitaire basis. Voor de berekening van de bijdragen mag men deze forfaitaire bedragen verminderen met de werkelijk gemaakte kosten waarvan het bedrag kan worden bewezen.

Ook het voordeel dat een werknemer geniet als zijn werkgever hem een voertuig ter beschikking stelt, zowel voor de woon-werkverplaatsing als voor ander privégebruik, is uitgesloten uit het loonbegrip. Op dit voordeel is echter een forfaitaire solidariteitsbijdrage verschuldigd afhankelijk van het CO₂-uitstootgehalte en het type van brandstof van het voertuig.

Maaltijdcheques

Loonkarakter

Maaltijdcheques kunnen worden overhandigd op papieren drager of in elektronische vorm. De elektronische maaltijdcheques worden toegekend door de maaltijdchequerekening van de werknemer te crediteren. De maaltijdchequerekening is een databank waarop een aantal elektronische maaltijdcheques worden opgeslagen en beheerd door een erkende uitgever.

Maaltijdcheques, of ze worden toegekend op papieren drager of in elektronische vorm, beantwoorden aan het begrip loon, tenzij ze tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde voorwaarden voldoen. De maaltijdcheques verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura, of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoorden echter steeds aan het loonbegrip. Vanaf 1 oktober 2011 mogen maaltijdcheques of een verhoging van het werkgeversaandeel in maaltijdcheques echter wel gegeven worden ter vervanging van ecocheques (voor zover alle hieronder vermelde voorwaarden gerespecteerd worden). Voor het samengaan van maaltijdcheques en maaltijden in het bedrijfsrestaurant gelden bijzondere regels.



Indien maaltijdcheques loon zijn betekent dit dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op het werkgeversaandeel in de cheques, niet op het werknemersaandeel.

Collectieve arbeidsovereenkomst

De toekenning van de maaltijdcheques moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie, of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zo'n overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning worden geregeld door een schriftelijke individuele overeenkomst. In dat geval mag het bedrag van de maaltijdcheque niet hoger zijn dan het hoogste bedrag toegekend bij cao in dezelfde onderneming.

Al de cheques toegekend zonder cao of individuele overeenkomst, of ingevolge een cao of individuele overeenkomst die niet conform is met wat volgt, zijn loon.

Eén cheque per dag

Als algemene regel geldt dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Voor feestdagen, inhaalrustdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon bij ziekte..., mag er dus geen maaltijdcheque worden toegekend. Dit betekent ook dat een cheque moet worden toegekend voor iedere deeltijdse dagprestatie, ongeacht de duur.

Als een werknemer een vorming volgt in het kader van het betaald educatief verlof en deze vorming valt samen met zijn normale werkuren, dan is een maaltijdcheque verschuldigd voor de dagen van effectief gevolgde vorming die samenvallen met deze normale werkuren.



De alternatieve telling:

Onder bepaalde voorwaarden kan een werkgever opteren voor een alternatieve telling van het aantal dagen waarvoor een maaltijdcheque moet worden toegekend. Deze telling is als volgt.

U deelt het totaal aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming. Is het resultaat een decimaal getal dan rondt u af op de hogere eenheid. Indien het getal dat u zo verkrijgt groter is dan het

maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming, beperkt u het tot dat laatste aantal.

Kunnen slechts voor dit alternatief opteren: ondernemingen waarin hetzij voor voltijdse prestaties, hetzij voor deeltijdse prestaties, hetzij voor beide, verschillende arbeidsregelingen toepasselijk zijn en die inzake overuren verplicht zijn artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen.

Ondernemingen die voor dit alternatief opteren moeten dat vaststellen bij cao of bij gebrek daaraan in het arbeidsreglement voor ondernemingen die gemiddeld geen vijftig werknemers tewerkstellen en geen syndicale delegatie hebben opgericht. De cao of het arbeidsreglement bepaalt het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming en de wijze waarop het maximum aantal werkbare dagen in de onderneming in het kwartaal wordt berekend. Deze bepaling mag niet strijdig zijn met de arbeidswetgeving.

De cheques op papieren drager worden iedere maand aan de werknemer overhandigd en de elektronische maaltijdcheques worden iedere maand gecrediteerd, in één of meer keren, in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk effectief arbeidsprestaties zal leveren. Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand volgend op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het exacte aantal dagen.

Zijn loon, al de te veel en al de te weinig toegekende cheques. De vaststelling van het aantal te veel of te weinig toegekende cheques gebeurt op basis van de toestand bij het verstrijken van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de cheques betrekking hebben.

Op naam van de werknemer

De maaltijdcheque moet op naam van de werknemer zijn afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en de gegevens die er betrekking op hebben (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Alle cheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is, zijn loon.

Geldigheidsduur

De maaltijdcheque op papieren drager vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot drie maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Al de cheques op papieren drager waarop deze vermelding niet is aangebracht zijn loon.

De geldigheidsduur van de elektronische maaltijdcheque is ook beperkt tot drie maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst en hij mag enkel worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Bedrag werkgeverstussenkomst

De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 5,91 EUR per cheque bedragen.

Al de cheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 5,91 EUR zijn loon.

Bedrag werknemerstussenkomst

De tussenkomst van de werknemer moet minstens 1,09 EUR bedragen.

Al de cheques met een werknemerstussenkomst van minder dan 1,09 EUR zijn loon.

Cumulverbod maaltijdcheque en kostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag

Als de werkgever de werkelijke kost van één of meerdere maaltijden (met uitzondering van het ontbijt) op een dag ten laste neemt, moet het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque één keer worden afgetrokken van de totale vergoeding voor die dag, ongeacht de duur van de werkdag en het aantal maaltijden vergoed door de werkgever.

Als de werkgever kiest voor een forfaitaire maaltijdvergoeding, houdt de RSZ rekening met de duur van de werkdag om de tweede forfaitaire maaltijdvergoeding al dan niet vrij te stellen van socialezekerheidsbijdragen:

- als de werkdag maximum acht uren duurt: het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque moet worden afgetrokken van de forfaitaire maaltijdvergoeding;
- als de werkdag langer dan acht uren duurt: de werknemer kan de forfaitaire maaltijdvergoeding en de maaltijdcheque krijgen indien de werkgever kan aantonen dat de werknemer een tweede maaltijd heeft genuttigd.

Bijkomende voorwaarden voor de elektronische maaltijdcheques

Als de maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend, moeten ze voldoen aan bijkomende voorwaarden. De maaltijdcheques die niet voldoen aan deze voorwaarden worden als loon beschouwd.



Deze voorwaarden zijn:

1° Het aantal maaltijdcheques in een elektronische vorm en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, worden vermeld op de afrekening, bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

2° Vóór het gebruik van de elektronische maaltijdcheques kan de werknemer het saldo en de geldigheidsduur nagaan van de toegekende maaltijdcheques die nog niet werden gebruikt.

3° De keuze voor elektronische maaltijdcheques wordt geregeld via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, eventueel binnen het kader van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Kan zo'n overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zo'n overeenkomst wordt beoogd, dan wordt de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst.

De modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze en de modaliteiten en de termijnen die gelden voor de verandering van de uitbetalingswijze van de maaltijdcheques, worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak eventueel binnen het kader van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement wanneer de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. Indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst, noch een regeling in het arbeidsreglement is voorzien met betrekking tot de modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze, geldt de keuze voor maaltijdcheques in een elektronische vorm voor minstens drie maanden.

Onverminderd wat bepaald is in de vorige alinea, kunnen de werkgever en de werknemer hun keuze veranderen mits ze een opzegtermijn van een maand respecteren. Deze opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

Voor de werknemers die vallen onder het paritair comité voor de uitzendarbeid kunnen zowel de keuze als de modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze enkel geregeld worden binnen het kader van een voorafgaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

4° De maaltijdcheques in een elektronische vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een uitgever gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 oktober 2010.

5° Het gebruik van de elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal- of ondernemingsvlak, of in het arbeidsreglement wanneer de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden.

Samengaan met bedrijfsrestaurant

Er bestaat een fundamenteel onderscheid tussen bedrijfsrestaurants waar men maaltijden beneden kostprijs verstrekt, en bedrijfsrestaurants die ten minste de kostprijs van de maaltijd doorrekenen aan de personeelsleden. Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...). In algemene zin moet men stellen dat de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd moet worden in de buurt van de maximumtussenkost van de werkgever in de maaltijdcheque. In deze context is het bedrag van die tussenkost trapsgewijs omhoog gegaan van 4,91 EUR in 2009 tot 5,91 EUR vanaf 1 januari 2011.

Het gaat hier om normale maaltijden (bv. een soep of klein voorgerecht, een (warme) hoofdschotel, een nagerecht en een drank), niet om snacks of tussendoortjes.

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden niet beneden de kostprijs worden aangeboden, is er geen cumulatieprobleem met maaltijdcheques. In dat geval staat het de werknemer vrij de maaltijd al dan niet met een maaltijdcheque te betalen. Betaalt hij met een maaltijdcheque, dan mag er geld worden teruggegeven indien de maaltijd minder kost dan de faciale waarde van de maaltijdcheque.

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden wel beneden de kostprijs worden aangeboden, moeten de werknemers die maaltijdcheques ontvangen, verplicht één volledige maaltijdcheque afgeven om een maaltijd te verwerven en mag er geen geld worden teruggegeven.

Sport- en cultuurcheques

Het voordeel toegekend onder de vorm van een sport/cultuurcheque wordt als loon beschouwd behalve indien de toekenning aan een aantal cumulatieve voorwaarden voldoet.

1. De toekenning van de sport/cultuurcheque moet vervat zijn in een cao op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak of in een geschreven individuele overeenkomst voor zover de werkgever de cheques aan het geheel van werknemers of aan een categorie van werknemers toekent. Indien de werkgever niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten, dan moet de toekenning geregeld worden door, naargelang het geval, een protocolakkoord afgesloten op het niveau van het bevoegde Onderhandelingscomité of door de regeling vastgesteld door het paritair comité bedoeld hetzij in artikel 30 hetzij in artikel 31 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven of door een schriftelijke individuele overeenkomst.
 2. De sport/cultuurcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de gegevens die daarop betrekking hebben (aantal sport/cultuurcheques, bedrag van de sport/cultuurcheque) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.
 3. Op de sport/cultuurcheque staat duidelijk vermeld dat zijn geldigheid tot 15 maanden beperkt is, van 1 juli van dat jaar tot 30 september van het volgende jaar en dat hij slechts aanvaard mag worden:
 - door de culturele operatoren die culturele activiteiten organiseren die behoren tot de aangelegenheden bedoeld in artikel 4 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 en die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid, of
 - door sportverenigingen waarvoor een federatie bestaat, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, of die behoren tot een van de nationale sportfederaties (hockey, boks, voetbal en golf).
- Alle sport/cultuurcheques waar deze informatie niet op voorkomt, worden als loon beschouwd.
4. Het totale bedrag van de sport/cultuurcheques die de werkgever toekent, mag per werknemer niet groter zijn dan 100 EUR per jaar (in geval van overschrijding bij een werkgever is het volledige bedrag dat die werkgever geeft, onderworpen).
 5. De sport/cultuurcheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Indien een sport/cultuurcheque wordt verleend ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoordt de cheque steeds aan het loonbegrip.

Geschenken en geschenkcheques

Zijn geen loon, de geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze overschrijden per jaar en per werknemer niet een totaal bedrag van 35,00 EUR, eventueel te vermeerderen met 35,00 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer;
- ze worden toegekend ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar.

Het feit of deze voorwaarden gerespecteerd worden, moet beoordeeld worden op basis van het systeem dat de werkgever voor de toekenning hanteert en niet op basis van het bedrag dat aan iedere werknemer wordt toegekend. Indien een werkgever bv. aan al zijn werknemers een geschenk van 100,00 EUR geeft, zijn al die geschenken loon, ook indien een aantal van de werknemers twee of meer kinderen ten laste hebben.

Voor de toepassing van deze regel neemt men aan dat het kind ten laste van de werknemer is, indien de werknemer effectief de gehele of gedeeltelijke lasten van dat kind draagt.

Zijn evenmin loon, de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques:

- verleend aan de werknemer naar aanleiding van een eervolle onderscheiding indien ze een totaal bedrag van 105,00 EUR per jaar per werknemer niet overschrijden; onder 'eervolle onderscheiding' moet worden verstaan, een officiële of burgerlijke onderscheiding toegekend buiten de onderneming zoals een ereteken of ridderorde, een decoratie, laureaat van de arbeid, enz. (een erkenning n.a.v. een jubileum binnen de onderneming - bv. 20 jaar dienst - wordt dus niet beschouwd als een eervolle onderscheiding).
- overhandigd aan de werknemer ter gelegenheid van zijn pensionering, voor zover ze een bedrag van 35,00 EUR per dienstjaar bij die werkgever niet overschrijden en voor zover de totale waarde minimum 105,00 EUR en maximum 875,00 EUR bedraagt.

Indien de waarde van de geschenken deze grenzen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de totale waarde ervan.

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat:

- ze enkel mogen worden ingehuuld bij ondernemingen die daarover vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgevers van die cheques;
- ze een beperkte looptijd moeten hebben;
- ze noch geheel, noch gedeeltelijk, in speciën mogen worden uitbetaald aan de begunstigde.

Aanvullingen bij sociale voordelen

De bedragen die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid, zijn geen loon. In deze zin moet het begrip sociaal voordeel beperkend geïnterpreteerd worden. Het gaat uitsluitend om aanvullingen bij:

- wettelijke pensioenen;
- werkloosheidsuitkeringen met inbegrip van de tegemoetkoming ten laste van de RVA aan personen in loopbaanonderbreking;
- kinderbijslagen;
- uitkeringen in geval van (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval.

De aanvulling bij bv. het leefloon of een tegemoetkoming aan mindervaliden die niet valt onder één van deze categorieën, is om deze reden dus niet uit het loonbegrip uitgesloten.

Aangezien de voordelen die de werkgever als aanvulling bij een sociaal voordeel betaalt, uitgesloten zijn uit het loonbegrip, zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen er niet op verschuldigd. Dit betekent geenszins dat op die voordelen geen bijzondere werkgeversbijdrage verschuldigd kan zijn. Dit is bv het geval bij een aanvulling op het wettelijk pensioen waarop de 8,86% nog wel verschuldigd is.

Er is een speciale regeling voor het aanvullend pensioen voor betaalde sportbeoefenaars voorzien. De Wet Aanvullende Pensioenen van 28 april 2003 maakt voor de sportbeoefenaars een uitbetaling vanaf 35 jaar mogelijk. Hierop is de 8,86% eveneens verschuldigd.

De aanvullende vergoedingen in het kader van **het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) of een stelsel werkloosheid met aanvullende vergoeding (SWAV)**, die door de werkgever worden doorbetaald gedurende een periode van werkhervatting, worden verder beschouwd als een aanvullende vergoeding bij een sociaal voordeel. In de huidige stand van de wetgeving geldt dit vanaf 1 januari 2007 ook voor de doorbetaling van aanvullingen bij de werkloosheid die niet onder het toepassingsgebied vallen van de bepalingen betreffende de bijzondere bijdrage SWT en SWAV (wet van 27 december 2006).

Werkhervatting: de wedertewerkstelling

- als loontrekkende bij een werkgever die niet de werkgever is die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt, noch bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep voor zover de activiteiten niet worden uitgeoefend bij de werkgever die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt of bij een werkgever van dezelfde groep.

Doorbetaling: het verder betalen van de aanvullende vergoeding waarvan het bedrag minstens gelijk is aan dat waarop de werknemer gerechtigd zou zijn geweest indien hij het werk niet zou hebben hervat (anders is het loon).

Om uit te maken of een voordeel het karakter van aanvulling heeft, is de RSZ van oordeel dat de toekenning van het voordeel het verlies van het sociaal voordeel niet tot gevolg mag hebben. Ook moet uit de aard, de reden van toekenning en de berekeningswijze, duidelijk blijken dat het om een aanvulling bij het voordeel gaat.

De premies die een werkgever betaalt aan een verzekeringsmaatschappij, op basis waarvan die verzekeringsmaatschappij aan de werknemers of hun rechtverkrijgenden een aanvulling betaalt bij de uitkeringen ingevolge ziekte of (arbeids)ongeval (bv. de hospitalisatieverzekeringen), zijn eveneens uitgesloten uit het loonbegrip. Dit geldt zowel voor individuele als voor collectieve verzekeringen, maar slechts indien de voordelen die de verzekeringsmaatschappij toekent het karakter hebben van een aanvulling bij een sociaal voordeel. Indien de werknemer zelf premies betaalt aan een verzekeringsmaatschappij, is de terugbetaling ervan door de werkgever eveneens uitgesloten uit het loonbegrip.

Vrijgeevigheden

Sommige voordelen zijn echte vrijgeevigheden, en om die reden geen loon. Om als vrijgevigheid beschouwd te worden, moet het in elk geval gaan om voordelen die de werkgever spontaan toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in de onderneming (bv. het 50-jarig bestaan van de onderneming) of in het persoonlijk leven van de werknemer (bv. grote brandschade aan het huis van de werknemer,...), voor zover er in de onderneming geen traditie bestaat om dergelijke voordelen toe te kennen, er in hoofde van de werknemer geen enkel recht op kan worden uitgeoefend, en er geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking bestaat.

De RSZ aanvaardt ook dat de volgende voordelen, toegekend in speciën, onder de vorm van een geschenk of in de vorm van betaalbons, vrij van socialezekerheidsbijdragen worden toegekend ongeacht of het verkrijgen van het voordeel reglementair vastgelegd werd of niet (dus of de werknemer er aanspraak op kan maken of niet):

- een **huwelijkspremie** van maximum 200,00 EUR; indien dat bedrag wordt overschreden, zijn er bijdragen verschuldigd op het verschil;
- maximaal twee maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever een **anciënniteitspremie**, namelijk één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is voor zover de anciënniteitspremie niet meer bedraagt dan één maal het bruto bedrag van de maandwedge, en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is voor zover de premie niet meer bedraagt dan twee maal het bruto bedrag van de maandwedge. Indien de anciënniteitspremie dit bedrag overschrijdt, is alleen het gedeelte tot beloop van dit bedrag vrijgesteld van bijdragen.

In afwijking hiervan mag een werkgever er ook voor kiezen om het voordeel te bepalen in functie van het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in zijn onderneming. In dat geval zijn vrijgesteld van bijdragen, de geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons die aan een werknemer overhandigd worden naar aanleiding van zijn aantal jaren dienst in de onderneming en dit maximaal twee maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij die werkgever, namelijk één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is voor zover de anciënniteitspremie niet meer bedraagt dan maximum één maal het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming, en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is voor zover de premie niet meer bedraagt dan maximum twee maal het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming. Indien de anciënniteitspremie dit bedrag overschrijdt, is alleen het gedeelte tot beloop van dit bedrag vrijgesteld van bijdragen.

Werkgevers die hiervoor kiezen moeten per kalenderjaar het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming vaststellen op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande kalenderjaar.

Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever beide berekeningswijzen niet samen toepassen. Doet hij dat wel, dan is geen enkele anciënniteitspremie die tijdens dat kalenderjaar werd toegekend, vrijgesteld van bijdragen.

De werkgevers die zich op deze vrijstelling van bijdragen beroepen, moeten, op vraag van de RSZ, alle elementen en berekeningen aanbrengen die toelaten te beoordelen of de toegekende voordelen de maximumbedragen respecteren.

Tariefvoordelen

De korting die de werkgever aan zijn werknemers toekent op de normale prijs van bepaalde producten of diensten, is geen loon indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- het moet gaan om kortingen op producten die de werkgever verkoopt of fabriceert, of om kortingen op diensten die de werkgever levert;
- de hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten aan elke werknemer, mag het normale verbruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. De werkgever moet zijn werknemers op deze voorwaarde wijzen en moet kunnen aantonen dat hij dat gedaan heeft;
- de korting of prijsvermindering mag niet groter zijn dan 30 % van de normale prijs. De werkgever moet de normale prijs kunnen staven. De normale prijs is de prijs die de werknemer als particuliere consument had moeten betalen, indien hij niet was tewerkgesteld door de werkgever die het product fabriceert of verkoopt of de dienst levert. Indien de werkgever niet rechtstreeks producten of diensten aan de particuliere klant levert, dan is de normale prijs deze welke een particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer in de detailhandel moet betalen;
- de prijs die de werknemer na aftrek van de prijsvermindering nog betaalt, mag niet lager zijn dan de kostprijs van het product of de dienst. De werkgever moet de kostprijs kunnen staven.

Indien de korting meer bedraagt dan 30 % van de normale prijs, dan wordt het gedeelte van de korting dat 30 % van de normale prijs overschrijdt, als loon beschouwd.

Indien de korting minder bedraagt dan 30 % van de normale prijs, maar de prijs die de werknemer betaalt lager is dan de kostprijs, dan wordt het verschil tussen de kostprijs en de prijs die de werknemer betaalt, toch als loon beschouwd.

Hoewel de wettelijke bepalingen inzake de tariefvoordelen slechts in werking treden op 1 april 2002, zal de RSZ dezelfde criteria ook voor het verleden hanteren indien er nu nog betwistingen zouden ontstaan.

Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties

De volgende voordelen zijn geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

Winstparticipaties

De uitkeringen in speciën, in aandelen of in deelbewijzen, indien ze aan de werknemer worden bezorgd in overeenstemming met de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschappen. De uitsluiting uit het begrip loon geldt onder de volgende voorwaarden:

- het moet gaan om vennootschappen, verenigingen of instellingen die krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners, met uitzondering van de vennootschappen die onderworpen zijn aan het bijzonder stelsel van de coördinatiecentra;
- de werknemersparticipaties moeten voldoen aan de voorwaarden die bepaald zijn in de wet van 22 mei 2001 (participatieplan, collectieve arbeidsovereenkomst, toetredingsakte....).

Op de uitkering in speciën van de deelname in de winst van de vennootschappen, is een solidariteitsbijdrage ingesteld van 13,07 % ten laste van de toetredende werknemer.

Aandelen

Het voordeel verworven door de uitgifte van aandelen met prijsreductie overeenkomstig artikel 609 van het wetboek van vennootschappen (het vroegere 52 septies van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen), m.a.w. aandelen op naam toegekend aan de personeelsleden van een vennootschap, die in beginsel niet overdraagbaar zijn gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de inschrijving, en waarvan de uitgifteprijs ten hoogste 20% lager is dan de normale marktwaarde van het aandeel.

Voor aandelen die gratis of met prijsreductie worden toegekend buiten de context van artikel 609, moet voor de vaststelling van het voordeel uitgegaan worden van de waarde van het aandeel op het moment van de toekenning ervan. Indien in de toekenningsvoorwaarden echter bepaald is dat de aandelen gedurende minstens twee jaar vanaf de toekenning onoverdraagbaar zijn, mag uitgegaan worden van 100/120 van die marktwaarde.

Opties op aandelen

Het voordeel opgeleverd door opties op aandelen, zoals bepaald bij artikel 42 van de wet van 26 maart 1999 (Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid).

Indien de prijs van de optie lager is dan de op het ogenblik van het aanbod geldende waarde van de aandelen waarop de optie betrekking heeft, is dat verschil wel loon. Wanneer de optie, op het ogenblik van het aanbod of tot op de vervaldag van de termijn van de uitoefening van de optie, bedingen bevat, die tot doel hebben aan de begunstigde van de optie een zeker voordeel te verlenen, is dat zeker voordeel loon (cfr. artikel 43, §8 van de genoemde wet).

PC-privé-plan

De tussenkomst van de werkgever in het kader van een PC-privé-plan tot maximaal 60 % van de aankoopprijs (exclusief BTW) die door de werknemer wordt betaald voor de aanschaf van een geheel van persoonlijke computer, randapparatuur, printer, internetaansluiting, internetabonnement en de voor de bedrijfsvoering dienstige software, is geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. Deze maatregel gaat in vanaf 1 januari 2003.

Enkel het bedrag van de tussenkomst tot 1.250,00 EUR (niet geïndexeerd) voor het geheel van het aanbod opgenomen in het PC-privé-plan komt in aanmerking en het aanbod moet onder andere aan de volgende voorwaarden voldoen om vrijgesteld te worden:

- het aanbod van de werkgever moet beschreven zijn in het PC-privé-plan;
- het plan moet de beschrijving geven van het geheel van PC, randapparatuur en printer, internetaansluiting en internetabonnement, alsook de voor de bedrijfsvoering dienstige software;
- de voorwaarden moeten dezelfde zijn voor alle werknemers of een bijzondere categorie ervan;
- het staat de werknemer vrij om te kiezen op het geheel van het aanbod in te gaan of slechts een gedeelte van het beschreven materieel aan te schaffen (minimum 2 onderdelen);
- de computerinstallaties kunnen enkel bij derden aangekocht worden, niet bij de werkgever zelf;
- het aanbod geldt enkel voor materieel in nieuwe staat;
- de werknemer kan slechts in de loop van het 3de jaar volgend op een aanschaf opnieuw ingaan op een aanbod van de werkgever (voor het specifiek reeds aangeschafte gedeelte).

Analoog met de fiscale bepalingen wordt bij overschrijding van de 60 % tussenkomst van de aankoopprijs of van het bedrag van 1.250,00 EUR, alleen het verschil als loon beschouwd.

Voor 2006 bedraagt het maximaal vrij te stellen geïndexeerde bedrag 1.600,00 EUR,
voor 2007 bedraagt het 1.630,00 EUR;
voor 2008 bedraagt het 1.660,00 EUR.

Meer informatie betreffende de bepalingen van het PC-privé-plan en de voorwaarden waaraan het plan moet voldoen kan u krijgen bij de FOD Financiën, tel. 02 788 51 56.

Eenmalige innovatiepremie

De eenmalige innovatiepremie wordt niet als loon beschouwd voor alle werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De eenmalige premie is vrij van RSZ-bijdragen voor zover tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. De premies moeten worden toegekend voor een nieuwigheid, die een daadwerkelijke meerwaarde betekent met betrekking tot de normale activiteiten van de werkgever die de premie toekent.
2. De innovatie mag niet het voorwerp uitmaken van een voorafgaande offerteaanvraag of vraag tot bestek voor de aanschaf van producten of processen die door een derde werd gericht aan diegene die de premie toekent.
3. De innovatie moet door de werkgever in zijn onderneming worden ingevoerd, moet het voorwerp zijn van een prototype of van een aanvraag voor de vervaardiging van een prototype of er moeten interne onderrichtingen aanwezig zijn die erop wijzen welke wijzigingen de innovatie zal teweegbrengen in de normale activiteiten van de onderneming.
4. De premies zijn niet toegekend ter vervanging of ter omzetting van in uitvoering van de arbeidsovereenkomst verschuldigd loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.
5. De premies kunnen enkel worden toegekend aan de werknemers die door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn met de werkgever die de premie toekent.
6. De totale som van de premies die gedurende één kalenderjaar worden uitgekeerd, bedraagt niet meer dan 1 % van het geheel van de lonen die de werkgever voor dat kalenderjaar heeft aangegeven.
7. In de ondernemingen van 30 werknemers en meer mag het aantal werknemers dat de premies geniet, niet hoger zijn dan 10 % van het aantal werknemers dat de onderneming per kalenderjaar tewerkstelt. In de ondernemingen die minder dan 30 werknemers tewerkstellen, mogen maximum 3 werknemers de premie genieten.
8. Per innovatie mogen er niet meer dan 10 werknemers een premie genieten.
9. Het bedrag van de premies uitbetaald per werknemer mag per kalenderjaar niet meer bedragen dan een maandloon.
10. De criteria, de procedures en de identificatie van het project waarop de premies betrekking hebben, moeten worden bekendgemaakt binnen de onderneming en moeten worden meegedeeld aan de minister die 'Economie' onder zijn bevoegdheden heeft.

Indien men voor de innovatiepremie in aanmerking wenst te komen, moet men dus bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie een projectvoorstel ter validatie indienen. Voor verdere inlichtingen hierover kan u contact opnemen met de Algemene Directie Kwaliteit en Veiligheid, Dienst Concurrentievermogen, WTC III, Simon Bolivarlaan, 30 - 1000 Brussel. Telefoon: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-mail: innovatiepremie@mineco.fgov.be.

Eenmaal het projectvoorstel door de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie is goedgekeurd, moeten zowel de namen van de begunstigden als de bedragen van deze premie aan de RSZ worden meegedeeld in de maand die volgt op de toekenning van de premie. De werkgever deelt de lijst van de betrokken werknemers (met hun INSZ), de toegekende bedragen en het dossiernummer zoals toegekend door de FOD Economie mee via e-mail op het volgend adres: innovatiepremies@rsz.fgov.be. Contactpersonen zijn Dirk Vandevenne (NL) 02 509 90 84 en Marie-Brigitte Decloux (F) 02 509 33 55.

Voor de Dmfa-aangifte wijzigt er niets.

De wet van 3 juli 2005 die de bovenvermelde voorwaarden vaststelt, treedt in werking op 1 januari 2006 en wordt verlengd voor 2011-2012.

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn uit het loonbegrip uitgesloten tot beloop van een maximumbedrag van 2.200,00 EUR per kalenderjaar per werknemer en per werkgever (niet-geïndexeerd). Het maximumbedrag wordt telkens op 1 januari en dit vanaf 2009 aangepast door het basisbedrag (2.200,00 EUR) te vermenigvuldigen met de gezondheidsindex van de maand september van het voorgaande jaar en te delen door de gezondheidsindex van de maand september 2007. Het resultaat wordt naar boven afgerond tot op de hogere euro.

Dit systeem is enkel van toepassing op werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en op de werknemers en de organismen opgenomen in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. De openbare sector is dus grotendeels uitgesloten. Het systeem kan zowel gelden voor de werknemers die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, als voor anderen die onder het gezag van de werkgever prestaties leveren (bv. leerovereenkomsten en statutairen).

Uitzendkrachten die bij een gebruiker werken waar dit systeem wordt toegepast, hebben eveneens recht op deze niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen als ze voldoen aan de voorwaarden die in het bonusplan zijn opgenomen. Ook voor hen zijn de voordelen uitgesloten uit het loonbegrip. De gebruiker is verplicht aan het uitzendkantoor de nodige inlichtingen over te maken.

Om uitgesloten te zijn uit het loonbegrip moeten deze voordelen aan de volgende voorwaarden voldoen :

- ze moeten afhangen van de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria en waarbij het bereiken van de doelstellingen niet mag vaststaan bij de invoering van het systeem;
- ze moeten worden ingevoerd in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- ze mogen niet worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet onderworpen aan de socialezekerheidsbijdragen;
- ze moeten worden opgesteld volgens de procedures die door de wet van 21 december 2007 worden voorgeschreven.

De niet-recurrente voordelen zijn enkel onderworpen aan een bijzondere bijdrage van 33% (dit tot een plafond van 2.200,00 EUR per kalenderjaar, niet-geïndexeerd). Ook voor uitzendkrachten is het de werkgever die de bijzondere bijdrage verschuldigd is, dus het uitzendkantoor.

Bij overschrijding van het maximumbedrag, is enkel het verschil loon en onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen.

Ecocheques

Ecocheques beantwoorden aan het begrip loon, tenzij zij tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde voorwaarden voldoen.

1. De toekenning van de ecocheque moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie, of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zo'n overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning worden geregeld door een schriftelijke individuele overeenkomst. In dat geval mag het bedrag van de ecocheque niet hoger zijn dan het hoogste bedrag toegekend bij cao in dezelfde onderneming.
Alle ecocheques toegekend zonder cao of individuele overeenkomst, of ingevolge een cao of individuele overeenkomst die niet conform is met wat volgt, zijn loon.
2. De cao of individuele overeenkomst bepaalt de hoogste nominale waarde van de ecocheque, met een maximum van 10 EUR per ecocheque, en ook de frequentie van toekenning van de cheques gedurende een kalenderjaar.
3. De ecocheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de gegevens die daarop betrekking hebben (aantal ecocheques, bedrag van de ecocheque) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten. Alle ecocheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is, worden als loon beschouwd.
4. Op de ecocheque staat duidelijk vermeld dat zijn geldigheid beperkt is tot 24 maanden, vanaf de datum van terbeschikkingstelling aan de werknemer, en dat hij slechts mag worden gebruikt voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst bij de CAO n° 98 gesloten in de NAR.
Alle ecocheques waar deze informatie niet op voorkomt, worden als loon beschouwd.
5. De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.
6. Het totale bedrag van de ecocheques die de werkgever toekent, mag per werknemer niet groter zijn dan 125 EUR voor het jaar 2009 en 250 EUR voor de daarop volgende jaren.

Indien een ecocheque wordt verleend ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel of van een aanvulling bij al het voorgaande, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoordt de cheque steeds aan het loonbegrip. Vanaf 1 oktober 2011 mogen ecocheques echter wel geheel of gedeeltelijk maaltijdcheques vervangen.

Andere uitsluitingen

Hieronder vindt u een overzicht van verschillende voordelen die uitgesloten zijn uit het loonbegrip, en die nog niet werden besproken.

- De voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkleding.
- De bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om te voldoen aan zijn verplichting om arbeidsgereedschap of werkkleding te bezorgen, of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is.
- De bedragen aan de werknemers toegekend wegens hun aansluiting bij een vakorganisatie ten belope van ten hoogste (per jaar en per werknemer):
 - 86,76 EUR vóór 1 juli 1997;
 - 104,12 EUR van 1 juli 1997 tot 31 december 1998;
 - 111,55 EUR van 1 januari 1999 tot 31 december 1999;
 - 116,51 EUR van 1 januari 2000 tot 31 december 2000;
 - 123,95 EUR van 1 januari 2001 tot 31 december 2003;
 - 128,00 EUR van 1 januari 2004 tot 31 december 2007;
 - 135,00 EUR vanaf 1 januari 2008.
- De voordelen die door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van zegels en die bepaald zijn bij regelingen die vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd.
- De bedragen aan de werknemers verschuldigd bij toepassing van de wetten betreffende het pensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid, de kinderbijslagen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- De sluitingsvergoeding toegekend aan werknemers naar aanleiding van de sluiting van hun onderneming, tot beloop van het bedrag vastgesteld bij de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen.
- De wettelijke uitwinningvergoeding verschuldigd aan de ontslagen handelsvertegenwoordigers.
- Bepaalde vergoedingen in het onderwijs (toezicht en begeleiding).
- De vergoeding voor de periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week, alsook de vergoeding verschuldigd voor de periode van arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis.
- Eetmalen beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.
- Het forfaitaire loon voor de dagen inhaalrust bouwbedrijf uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid, met een maximum van twaalf dagen.
- De vergoeding die overeenstemt met het loon voor de feestdag of de vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. Het gaat hier om de vergoeding (=een bedrag kleiner dan het normale brutoloon) die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij toepassing van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, voor één, twee, drie, vier, vijf, zes, zeven, acht, negen feestdagen die met een werkloosheidsdag samenvallen vanaf respectievelijk de 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e, en 226^e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e, 271^e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar wanneer het een arbeidsregeling van zes dagen per week betreft.
- De kilometervergoeding toegekend aan de werknemer voor verplaatsingen per fiets tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Vanaf 1 januari 2010 wordt gebruik gemaakt van een fiscaal indexeringsmechanisme. Voor 2011 en voor 2012 bedraagt het maximumbedrag 0,21 EUR per kilometer.
- De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde forfaitaire kampvergoeding voor vakantieverblijven georganiseerd door inrichtingen en diensten die vallen onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover ze erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan ze afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (vanaf 1 maart 2012 bedraagt de geïndexeerde kampvergoeding 36,84 EUR), toegekend aan het begeleidende personeel voor maximum 30 dagen per jaar.
- De ontslaguitkering verschuldigd aan arbeiders die ontslagen werden vanaf 1 januari 2012.
- Uitsluitend wat de werknemers betreft die enkel onder toepassing vallen van de regeling voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, sector van de geneeskundige verzorging:

- de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en met het ambt onafscheidelijk verbonden;
- de haard- of standplaatstoelage;
- om het even welke toelagen, premies en vergoedingen waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1 augustus 1990 werden vastgesteld in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en waarop tot en met 31 december 1990 geen socialezekerheidsbijdragen moesten worden afgehouden, alsook de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voor zover ze voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen;
- de premie toegekend aan de personeelsleden die gebruik maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding ingevolge titel II van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector [of ingevolge hoofdstuk III van de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare dienst](#).