

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ Kwartaal: 2023/4

Inhoudstafel

- Varia
 - Contact met de rsz en de regionale antennes
 - De attesten
 - Bekendmaking van schuldvorderingen
 - Het toezicht
 - Jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)
 - Overzicht van de tussentijdse mededelingen Corona-maatregelen (COVID-19) en diverse
 - Overzicht
 - Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw
 - Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw bis
 - 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - update
 - Herinvoering 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren'
 - Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona' en 'overstromingen' 2022
 - Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona', 'overstromingen' en het conflict in Oekraïne - 2023
 - Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona', 'overstromingen' en het conflict in Oekraïne - 2023 - update
 - Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector

Varia

Contact met de rsz en de regionale antennes

Algemeen

Voortaan werkt de RSZ met een eerstelijnsdienst : **'RSZ Contact'**. Op deze manier wil de RSZ zijn klanten directer en efficiënter informeren en adviseren.

Enkele tips:

- U reageert op een brief van de RSZ
 - stuur een mail naar contact@rsz.fgov.be
 - of gebruik het 'contactformulier' (<https://www.rsz.be/contacteer-ons>)
 - en voeg een scan van de brief bij als dat kan.
- Voor een algemene vraag kan u ons bellen op 02 509.59.59.
- Heeft u een vraag over één van de toepassingen van de RSZ (zoals Dimona, checkinetwork, of horeca@work, enz.), dan gebruikt u best het 'contactformulier voor ondernemingen'.

Om het telefonisch en schriftelijk contact over dossiergebonden vragen vlotter te laten verlopen, vraagt de RSZ om steeds

- het ondernemingsnummer (KBO) te vermelden;
- het identificatienummer van de sociale zekerheid (INSZ) te vermelden.

Provinciale en plaatselijke besturen kunnen hun dossiergebonden vragen best stellen via het e-mailadres K12@rsz.fgov.be (NL) of K11@onss.fgov.be (FR).

Het postadres van de RSZ is Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel.

Klachtenbehandeling

Om u beter van dienst te zijn heeft de RSZ vanaf 1 maart 2006 een klachtenmeldpunt opgestart. Een klacht kan in principe elk bezwaar zijn dat u naar voren brengt tegen het functioneren van de RSZ of één (of meer) van de medewerkers. Een klacht moet ten minste de naam en het adres van de indiener, de datum en een omschrijving van de klacht bevatten. Anonieme klachten worden dus niet verwerkt.

U kunt het klachtenmeldpunt bereiken:

- per e-mail: kwaliteit@rsz.fgov.be
- per gewone brief: RSZ-Kwaliteit, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel

Zodra uw klacht bij de RSZ toekomt krijgt u een ontvangstmelding. Binnen de 15 werkdagen ontvangt u per brief of e-mail de bevindingen van het onderzoek naar uw klacht en de eventuele conclusies die daaraan verbonden zijn. Als het niet mogelijk is uw klacht op korte termijn op te lossen, ontvangt u een mededeling met de stappen die de RSZ zal zetten om tot een oplossing te komen.

Meer uitleg kunt u lezen op de website van de RSZ.

Internet

Sedert augustus 1998 is de RSZ bereikbaar op het internet.

Provinciale kantoren

De inspectiediensten RSZ beschikken over een uitgebreid netwerk van provinciale hoofdkantoren waar u terecht kunt voor hulp of advies bij al uw vragen over de sociale zekerheid of uw verplichtingen ten aanzien van de RSZ. U kunt er ook, onder begeleiding van een van onze medewerkers, uw elektronische aangiften invullen.

Daarnaast beschikt de inspectiedienst over een netwerk van provinciale bijkantoren, waar u terecht kunt als u een afspraak maakt via het hoofdkantoor.

Alle briefwisseling dient verder gericht te worden aan de RSZ, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel, behalve als de bestemming een sociaal inspecteur of controleur is verbonden aan één van die provinciale kantoren.

De contactgegevens van de hoofdkantoren en de adresgegevens van de hoofd- en bijkantoren vindt u terug op de website van de RSZ (<https://www.rsz.be/provinciale-kantoren>).

De attesten

Attesten waaruit de stand van de rekening van de werkgever blijkt.

Attest openbare aanbesteding

Bij een openbare aanbesteding moet worden nagegaan of de deelnemende ondernemingen schulden hebben bij de RSZ. Zowel de aanbestedende overheid, als de betrokken onderneming kunnen hun attest voor Openbare Aanbesteding aanvragen:

- Vertegenwoordigt u een **aanbestedende overheid**? Gebruik dan de onlinedienst Telemarc (<http://www.vereenvoudiging.be/content/overheidsopdracht-telemarc>) om het attest aan te maken. Een alternatief is dat u de beveiligde onlinedienst - aanbestedende overheid (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictendermultiple>) op de portaalsite van de sociale zekerheid gebruikt.
- Vertegenwoordigt u een **onderneming** en wilt u uw eigen schuldsituatie attesteren voor een openbare aanbesteding? Doe uw aanvraag in de beveiligde onlinedienst - onderneming (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictender>).

Indien u er niet in slaagt uw attest te bekomen via de beveiligde onlinedienst, kan u contact opnemen via het volgende e-mailadres: attesten@rsz.fgov.be

Schuldenattest

Vertegenwoordigt u een **onderneming** en wilt u uw eigen schuldsituatie kunnen attesteren voor **andere doeleinden dan een openbare aanbesteding**? Dan hebt u een schuldenattest nodig. Dit attest geeft een overzicht van de schuldsituatie van uw eigen onderneming. U vraagt het aan als u zelf uw schuldsituatie wilt aantonen aan een derde partij. Dit doet u via de beveiligde onlinedienst - schuldenattest (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt>).

Indien u er niet in slaagt uw attest te bekomen via de beveiligde onlinedienst, kan u contact opnemen via het volgende e-mailadres: attesten@rsz.fgov.be

Bekendmaking van schuldvorderingen

Dit attest deelt de bijdrageschuld van een werkgever mee. Iedereen die een wettig belang kan aantonen, mag het aanvragen. De aanvraag dient te gebeuren via onze beveiligde onlinedienst - bekendmaking schuldvordering (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt>).

Indien u er niet in slaagt uw aanvraag te bekomen via de beveiligde onlinedienst, kan u contact opnemen via het volgende e-mailadres: ad2-sectiebekendmaking@rsz.fgov.be

Certificaat bij overdracht van een handelsfonds (vierde weg)

Bij de overdracht van een handelsfonds is de overnemer **solidair aansprakelijk** voor het betalen van de socialezekerheidsbijdragen die de overdrager verschuldigd is. Deze aansprakelijkheid **geldt niet** wanneer de overdrager bij de akte van overdracht een RSZ-certificaat voegt waaruit blijkt dat de overdrager:

- geen enkele bijdrage, bijdrageopslag of verwijlntrest verschuldigd is die als een zekere en opeisbare schuld wordt beschouwd, en
- niet het voorwerp uitmaakt van een gerechtelijke procedure tot invordering van bijdragen.

U vraagt het certificaat aan met een aanvraagformulier voor een certificaat fonds (https://rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_nl.pdf). Vul het formulier in en stuur het naar attesten@rsz.fgov.be.

Attest ter beperking van de inhouding op facturen tot het bedrag van de sociale schulden

Als de inhoudingsplicht van toepassing is op uw onderneming, kunt u de inhouding (35% van het bedrag van de factuur) laten beperken tot het bedrag van uw sociale schuld. U moet dan een attest van de RSZ voorleggen aan de opdrachtgever die de factuur moet betalen.

Vraag uw attest ter beperking op de inhouding van facturen aan per e-mail op inhoudingen@rsz.fgov.be als u aan de volgende voorwaarden beantwoordt:

- u vertegenwoordigt de onderneming waarvoor de inhoudingsplicht geldt, en
- het bedrag van de factuur bedraagt minstens 7.143,00 EUR.

Om na te gaan of de inhoudingsplicht op u van toepassing is, kan u dit consulteren via de onlinedienst Inhoudingsplicht. (<https://www.checkinhoudingsplicht.be/>)

Attesten in verband met de aangegeven werknemers

U kunt gegevens laten attesteren i.v.m. met name genoemde werknemers. Deze attesten vraagt u met vermelding van het INSZ-nummer van de werknemer aan

- voor DmFA -gegevens bij Front Office (attestnl@rsz.fgov.be of attestfr@onss.fgov.be);

Deze attesten moeten betrekking hebben op de laatste drie jaar. Indien u gegevens nodig hebt voor een vroegere periode kunt u zich wenden tot de Federale Pensioendienst, Dienst Loopbaanbeheer, Zuidertoren te 1060 Brussel (tel. 1765, gratis nummer, of via mail: loopbaanbeheer@sfpd.fgov.be).

Bepaalde attesten in verband met het aantal aangegeven werknemers

(met uitsluiting van elk ander gegeven over hun prestaties) vraagt u aan bij de Directie voor Statistiek (e-mailadres stat.attest@rsz.fgov.be, fax nr. 02 509 38 47).

Het betreft:

- attesten die het aantal tewerkgestelde werknemers op de laatste dag van een kwartaal vermelden, uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen (maximum 20 kwartalen per attest). Deze attesten zijn meestal vereist in sectoren waar de onderneming aan een erkenning onderworpen is, of in het kader van de toekenning van openbare subsidies. De attesten m.b.t. een bepaald kwartaal kunnen niet afgeleverd worden voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.
- attesten "voltijdsequivalenten" met het arbeidsvolume over het ganse kwartaal, uitgedrukt in 'voltijdsequivalenten' (VTE), uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen (maximum 20 kwartalen per attest). De berekeningsmethode, stabiel in de tijd, heeft als primordiaal doel statistieken te realiseren over de loontrekkende tewerkstelling in België. De verkregen resultaten beantwoorden dus aan geen enkele wettelijke of reglementaire bepaling. Zo kunnen deze attesten niet gebruikt worden om het arbeidsvolume te attesteren in het kader van de toepassing van artikel 50 van het KB van 18 juli 2002 (Sociale Maribel). Voor meer informatie hierover kan u terecht bij de Cel Sociale Maribel van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/>). De attesten m.b.t. een bepaald kwartaal kunnen niet afgeleverd worden voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.
- attesten waaruit blijkt dat de werkgever al dan niet 10 of meer werknemers tewerkstelde (attesten KB 214); deze attesten dienen meestal om overgemaakt te worden aan openbare instellingen in het kader van een openbare aanbesteding. Het betreft attesten waaruit blijkt dat de werkgever gemiddeld ofwel minder dan 10 werknemers ofwel minstens 10 werknemers tewerkstelde op volgende tijdstippen, voor zover er een aangifte werd overgemaakt: 31 december (kalenderjaar - 2) en 31 maart, 30 juni en 30 september (kalenderjaar - 1).

Attesten voor onderneming die geen werkgever is met personeel onderworpen aan RSZ

Een onderneming die niet als werkgever geïdentificeerd is bij de RSZ kan een attest van niet-identificatie opvragen. Dit attest kan gebruikt worden bij openbare aanbestedingen, bekendmaking schuldvorderingen, overdracht handelsfonds...

Deze attesten worden afgeleverd door de directie Front Office en kunnen via de website of elektronisch (attestnl@rsz.fgov.be) worden aangevraagd of per brief aan:

RSZ
Front Office – sectie attesten
Victor Hortaplein 11
1060 BRUSSEL

Ook een attest van schrapping van personeel kan via voormelde weg worden aangevraagd.

Dit attest wordt overgemaakt aan de onderneming en indien die over een geactiveerde e-box beschikt, wordt dit attest naar de e-box verzonden. Ook overheidsinstellingen, erkende boekhouders, advocaten, rechtbanken, bedrijfsrevisoren... kunnen een attest bekomen en hier geldt ook de regel, indien zij over een geactiveerde e-box beschikken, wordt dit attest naar de e-box verzonden.

Informatie over het activeren van uw e-Box vindt u op volgende website:
https://www.socialsecurity.be/site_nl/general/helpcentre/ebox/general/how.htm

Bekendmaking van schuldvorderingen

Aan ieder die het per brief vraagt, en daarbij een wettig belang doet gelden, deelt de RSZ binnen de maand het bedrag mee van zijn schuldvordering aan bijdragen ten opzichte van één of meer met name genoemde werkgevers. Een voorbeeld van een wettig belang is het feit dat u overweegt met een bepaalde werkgever een samenwerkingsovereenkomst aan te gaan of hem een lening toe te staan. Deze aanvragen richt u aan de Directie Financiële Analyse en Contractanten (of Directie FINACO). De identiteit van de werkgevers mag u zowel vermelden in de brief als op CD-Rom.

Tot 1.100 aanvragen per kwartaal en per aanvrager zijn de eerste 100 aanvragen gratis; vanaf de 101^e aanvraag per kwartaal is de vergoeding als volgt :

- 101 tot 1.100 (0,74 EUR per aanvraag)
- 1.101 tot 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 tot 5.000 (0,62 EUR per aanvraag)
- 5.001 tot 6.250 (3.098,67 EUR)
- meer dan 6.250 (0,50 EUR per aanvraag)

Aan het eind van het kwartaal deelt de RSZ aan de aanvrager het te betalen bedrag mee.

Het toezicht

De sociaal inspecteurs van de RSZ zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid. Dit toezicht wordt uitgevoerd in overeenstemming met de bepalingen van het sociaal strafwetboek. De inspecteurs zijn houder van een legitimatiebewijs dat hun functie attesteert en moeten dit voorleggen tijdens het uitoefenen van hun opdracht.

Bij de uitoefening van hun opdracht mogen zij, onder andere:

- op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij **binnengaan** in alle **arbeidsplaatsen** die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat daar personen werken die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen. In de bewoonde ruimten mogen ze echter enkel binnengaan indien ze in het bezit zijn van een machtiging tot visitatie afgeleverd door de onderzoeksrechter.
- overgaan tot elk onderzoek, elke controle en elk verhoor, alsook alle **inlichtingen** inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, werkelijk worden nageleefd.
- de identiteit opnemen van de personen die zich op de arbeidsplaatsen bevinden, alsook van eenieder van wie zij de **identificatie** nodig achten voor de uitoefening van het toezicht. Zij kunnen daartoe van deze **personen** eisen om de officiële identificatiedocumenten te tonen. Zij kunnen bovendien deze personen identificeren met de hulp van niet-officiële documenten die deze personen hen vrijwillig voorleggen wanneer ze geen officiële identificatiedocumenten kunnen voorleggen of wanneer de sociaal inspecteurs aan de authenticiteit ervan of aan de identiteit van deze personen twijfelen. Zij kunnen eveneens de identiteit van deze personen trachten te achterhalen door middel van beeldmateriaal, om op het even drager.
- hetzij alleen, hetzij samen, hetzij in aanwezigheid van getuigen, iedere **persoon** van wie zij het **verhoor** noodzakelijk achten, ondervragen over elk feit waarvan de kennisname nuttig is voor de uitoefening van het toezicht.
- zich alle **informatiedragers** doen voorleggen die **sociale gegevens** bevatten of gelijk welke andere gegevens bevatten die ingevolge de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard en die zich op de arbeidsplaatsen bevinden of op andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen. De sociaal inspecteurs mogen zich eveneens de toegang doen verschaffen tot deze informatiedragers die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat. De sociaal inspecteurs kunnen overgaan tot het opsporen en onderzoeken van deze informatiedragers wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber de voormelde informatiedragers niet vrijwillig voorlegt, zonder zich evenwel te verzetten tegen deze opsporing of dit onderzoek, of wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber niet bereikbaar is op het ogenblik van de controle.
- zich, zonder verplaatsing, alle **informatiedragers** die **om het even welke andere gegevens** bevatten ter inzage doen voorleggen wanneer zij dit nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht en overgaan tot het onderzoek ervan. Zij beschikken eveneens over deze bevoegdheid voor de gegevens die toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat.
- in om het even welke vorm **kopieën** nemen van de informatiedragers of van de gegevens die ze bevatten, of deze kosteloos door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers laten verstrekken.

De sociaal inspecteurs hebben het recht om inlichtingen en adviezen te verstrekken, meer bepaald over de meest doeltreffende middelen om de wettelijke bepalingen na te leven, waarvan zij belast zijn met het toezicht op de naleving ervan, zij mogen waarschuwingen geven, de overtreder een termijn verlenen om toe te laten om zich in regel te stellen met de administratieve verplichtingen die hij niet heeft gerespecteerd en een proces-verbaal opmaken. Dit proces-verbaal heeft bewijskracht tot het tegendeel is bewezen, voor zover een afschrift werd bezorgd aan de overtreder en, in voorkomend geval, aan zijn werkgever en dit binnen een termijn van veertien dagen die aanvangt de dag na de vaststelling van de inbreuk.

Bij de uitoefening van hun functie kunnen de sociaal inspecteurs de bijstand van de lokale en federale politie vorderen.

De sociaal inspecteurs kunnen indien ze het nodig achten in het belang van de werknemers, de gerechtigden of de sociaal verzekerden elk document opmaken of overhandigen ter vervanging van de documenten bedoeld in de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen.

Meer informatie hierover kan u terugvinden in het sociaal strafwetboek van 6 juni 2010 (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2010/06/06/2010A09589/justel>).

Jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)

Vanaf 1 december 2008 wijzigde de inhoud van de sociale balans. De sociale balans is een document dat door de meeste ondernemingen moet worden opgesteld als onderdeel van de jaarrekening. Op de sociale balans deelt de werkgever specifieke informatie mee over het aantal tewerkgestelde werknemers, het personeelsverloop, het aantal opleidingen van de werknemers,... . Tot 1 december 2008 diende de werkgever ook de gegevens op te nemen over de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid die hij voor het personeel had toegepast. Dit onderdeel werd geschrapt.

Vanaf 2009 bezorgt de RSZ aan alle werkgevers die onder de wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen een overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen die werden toegepast binnen de onderneming. Dit betekent dat ongeveer alle ondernemingen uit de privésector een overzicht zullen krijgen. Net zoals de sociale balans moet het RSZ-Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen door de werkgever schriftelijk overgemaakt worden aan de ondernemingsraad. Indien er binnen de onderneming geen werd geïnstalleerd, dan moet de werkgever het overmaken aan de vakbondsafvaardiging. Indien ook die er niet is, moet het overzicht door de werknemers geconsulteerd kunnen worden.

Verzending

Het overzicht wordt ieder jaar **tussen 1 februari en 10 maart** verzonden. De werkgevers die gebruik maken van de beveiligde elektronische brievenbus, **e-box**, zullen het overzicht ontvangen via elektronische post. Aan de andere werkgevers gebeurt de verzending nog op **papier**.

Inhoud

De RSZ baseert zich op de gegevens die u heeft opgenomen op uw kwartaalaangiften (DmfA). Op het jaaroverzicht worden telkens de gegevens van de drie eerste kwartalen van het voorgaande jaar (j - 1) en het 4^{de} kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat (j - 2) opgenomen. Voor 2009 worden dus de gegevens opgenomen voor de kwartalen 4/2007, 1/2008, 2/2008 en 3/2008.

Voor iedere tewerkstellingsmaatregel wordt er weergegeven voor hoeveel werknemers de maatregel werd toegepast, en dit zowel in "koppen" als in "voltijdse equivalenten" (VTE). De VTE wordt in dit geval berekend volgens dezelfde berekeningswijze als de prestatiebreuk (μ) (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html). Enkel de μ van de tewerkstellingslijn(en) en/of werknemerslijnen waarvoor de tewerkstellingsmaatregel werd toegepast, wordt in rekening gebracht. Daarnaast wordt voor iedere maatregel ook het bedrag van het financiële voordeel opgenomen dat de werkgever heeft genoten door deze maatregel toe te passen.

Verminderingscodes en tewerkstellingsmaatregelen

Op het overzicht worden de verschillende verminderingcodes opgenomen voor de maatregelen die aangegeven worden aan de hand van een specifieke verminderingcode. Een lijst van alle verminderingcodes kan u terugvinden in bijlage 4 van de gestructureerde bijlagen glossarium. Voor de verzending 2019 kunnen onderstaande maatregelen opgenomen zijn in het overzicht:

De doelgroepverminderingen en structurele vermindering

- Structurele vermindering
- Tewerkstelling van jonge werknemers en werknemers met een startbaanovereenkomst
- Tewerkstelling van jonge werknemers - Vlaanderen
- Tewerkstelling van oudere werknemers
- Tewerkstelling van oudere werknemers - Vlaanderen
- Tewerkstelling van oudere werknemers - Brussel
- Tewerkstelling van oudere werknemers - Wallonië
- Aanwerving van langdurig werkzoekenden
- Invoering van een arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek
- Aanwerving van de eerste zes werknemers
- Aanwerving van ingevolge herstructurering ontslagen werknemers
- Doelgroepvermindering voor de mentors
- Vaste werknemers in de horeca
- Gesubsidieerde contractuelen

- Huispersoneel
- Onthaalouders
- Kunstenaars

De specifieke verminderingen

- Vermindering voor wetenschappelijk onderzoek

Andere tewerkstellingsmaatregelen

Voor deze tewerkstellingsmaatregelen kan de RSZ niet altijd alle gegevens opnemen omdat die niet bekend zijn. Voor gegevens die niet opgenomen kunnen worden is de kolom grijs.

- Tewerkstelling van jobstudenten
- Tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders in land- en tuinbouw
- Tewerkstelling van flexijobbers
- Sociale maribel: geeft weer hoeveel werknemers er werden aangeworven in het kader van de sociale maribel. Het gaat hierbij om de werknemers voor wie dit op de DmfA (blok inlichtingen voor deze tewerkstelling) werd aangegeven (code 7).
- Fundamenteel onderzoek: tegemoetkoming voor de werkgevers die actief zijn in de sectoren van het fundamenteel onderzoek (FNRS en FWO). De verdeling van het bedrag wordt berekend door de RSZ op basis van de bedragen van persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen die betaald werden voor het jaar (n-2) door het FNRS, het IWT, het FWO en het FRIA. Voor het 'uitvoeringsjaar 2018' gaat het dus om het bedrag berekend in 2017 op basis van de betalingen voor 2016.
- Maatregelen voor de zeevarenden (niet-doorstorten niet-geregionaliseerd deel van de persoonlijke bijdragen, niet-doorstorten van het geregionaliseerd deel van de persoonlijke bijdragen, doelgroepvermindering zeevarenden).

Het RSZ-Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen (Trillium) wordt rechtstreeks aan de werkgevers zelf verzonden. Het sociale secretariaat waarbij u aangesloten bent kan het overzicht bekijken via een beveiligde webapplicatie ("RSZ- jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)").

Bijkomende informatie DmfA - Trillium

Het jaaroverzicht met de tewerkstellingsmaatregelen voor **2022** bevat de geboekte gegevens van de kwartalen 4/2020 tot en met 3/2021.

Het betreft de situatie op **23/01/2022** en de wijzigingen die geboekt werden na deze datum worden niet in aanmerking genomen.

Overzicht van de tussentijdse mededelingen Corona-maatregelen (COVID-19) en diverse

Overzicht

- Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw
- [Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw bis](#)
- 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2021, 1^{ste}, 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2022 - update
- Herinvoering 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren'
- Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona' en 'overstromingen' 2022
- [Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona', 'overstromingen' en het conflict in Oekraïne - 2023](#)
- [Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona', 'overstromingen' en het conflict in Oekraïne - 2023 - update](#)
- Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector

Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw

De regering keurde in de Ministerraad van 30 juni 2023 in 1^{ste} lezing een aantal aanpassingen aan de wettelijke bepalingen inzake de Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector goed.

Het betreft de handarbeiders, tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder:

- het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf, met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen;
- het Paritair Comité voor de Landbouw, voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever
- het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de bovengenoemde sectoren.

De hieronder uiteengezette nieuwe regeling zal gelden vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023, onder voorbehoud van publicatie van de wet en het KB in het Belgisch staatsblad.

De Gelegenheidsarbeiders mogen wat de **tuinbouwsector** betreft, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan **100** dagen per jaar werken. De specifieke verhoging met 35 dagen in de witloof- en champignonenteelt vervalt. In de witloofsector blijft wel een onderscheid bestaan tussen de dagforfaits voor de eerste 65 en de volgende 35 dagen.

Wat de **landbouwsector** betreft mogen zij, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan **50 dagen** per jaar werken. In een onderneming met als hoofdactiviteit het fokken van melkvee en NACE-code 01.410, betreft het maximaal **100 halve dagen** voor het melken, voederen, verzorgen van de dieren en schoonmaken van de stal.

Een halve dag is een periode van 4 uur tussen middernacht en 12 uur 's middags of tussen 12 uur 's middags en middernacht. Indien het aantal uren wordt overschreden of bij een overlapping over 2 periodes worden deze als 2 halve dagen geteld.

Aangezien bij een dimona van een Gelegenheidsarbeider telkens het begin- en einduur moet worden meegedeeld, is het mogelijk meerdere dimona's te doen voor 1 kalenderdag. De manier van aangeven in de DmfA blijft in alle geval gebaseerd op het dagforfait.

Als **uitzendarbeider** mogen zij bij gebruikers uit de tuin- en landbouwsector niet meer dan **respectievelijk 65 en 30** dagen per jaar werken. De speciale regeling voor de melkveehouderij geldt niet voor de uitzendarbeid.

Voor de **champignonenteelt** moet de tewerkstelling van Gelegenheidswerknemers plaatsvinden tijdens een periode van intense activiteit, die beperkt is tot 156 dagen per kalenderjaar per werkgever. Deze beperking vervalt als een aantal specifieke voorwaarden vervuld zijn.

De modaliteiten inzake de **180-dagenregel** en het **gelegenheidsformulier** blijven ongewijzigd van toepassing.

In de huidige stand van zaken blijft de manier van aangeven in **Dimona** ongewijzigd.

De online dienst **Green@work** wordt lichtjes aangepast.

Meer info, onder andere inzake de in de **DmfA** toepasselijke functienummers en forfaitaire dagbedragen, wordt gecommuniceerd na de publicatie in het Belgisch staatsblad van de wet en het KB.

Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw bis

De regering keurde in de Ministerraad van 30 juni 2023 in 1^{ste} lezing een aantal aanpassingen aan de wettelijke bepalingen inzake de Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector goed.

Het betreft de handarbeiders, tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder:

- het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf, met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen;
- het Paritair Comité voor de Landbouw, voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever
- het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de bovengenoemde sectoren.

De nieuwe regeling zal gelden vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023, onder voorbehoud van publicatie van de wet en het KB in het Belgisch staatsblad.

Vanaf 1 juli 2023 zijn er, naast de wijzigingen die reeds toegelicht werden in de tussentijdse mededeling van 4 juli 2023 betreffende de Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw, eveneens tijdelijk een aantal nieuwe dagforfaits geïntroduceerd

De toepasselijke functienummers en forfaitaire dagbedragen vanaf 1 juli 2023 zijn onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch staatsblad van de wet en het KB, gepubliceerd op de portaal-site.

120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - update

De regering voorziet vanaf het 3^{de} kwartaal 2021 tot en met het 4^{de} kwartaal 2022 een algemene uitbreiding van het systeem van vrijwillige overuren vrij van socialezekerheidsbijdragen (niet-gepubliceerde wetgeving).

Dit houdt in dat in de loop van het 3^{de} kwartaal 2021 en het 4^{de} kwartaal 2021, 120 extra vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden, ongeacht de sector en ongeacht of er dat jaar reeds vrijwillige overuren van het contingent van 100 overuren gebruikt werden. De maatregel geldt voor de werkgevers die vallen onder de arbeidswet van 16 maart 1971 (= de privésector en een beperkt aantal werkgevers uit de openbare sector - art. 3, §1, 1° van de wet van 16 maart 1971 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=49&imgcn.y=4&DETAIL=1971031602%2FN&caller=list&row_id=1&numero=8&rech=8&cn=1971031602&table_name=WET&nm=1971031602&la=N&ddfm=12&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=arbeidswet&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+between+date%271971-01-01%27+and+date%271971-12-31%27++and+%28%28+tit+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1971&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1971&dddj=01&dddm=01&dfj=31#Art.3)).

Ook in 2022 kan voor alle kwartalen en in alle sectoren 120 extra vrijwillige overuren gepresteerd worden ongeacht de sector (maar alleen bij werkgevers die vallen onder de arbeidswet van 16 maart 1971). Voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 worden de extra vrijwillige overuren die reeds in het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2021 gepresteerd werden, wel in mindering gebracht van het bijkomend contingent van 120 extra overuren.

Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen** en moeten zij dus ook niet worden aangegeven in de DmfA.

Het koninklijk besluit van 14 augustus 2021 dat de 120 extra vrijwillige overuren in de 'cruciale sectoren' (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=55&imgcn.y=10&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%272020-12-20%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0026) voor het 3^{de} kwartaal 2021 vrijstelt, werd eerder gepubliceerd op 26 augustus 2021.

Meer informatie over vrijwillige overuren (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) en deze extra 120 overuren (<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relance-uren-afwachting-van-de-wet>) vindt u terug op de website van de FOD WASO.

Wat de bedrijfsvoorheffing betreft verwijzen we naar de FOD Financiën voor meer informatie en de laatste stand van zaken.

Herinvoering 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren'

De regering keurde in de ministerraad van 12 mei 2023 de herinvoering goed van 120 bijkomende vrijwillige overuren, de zogenoemde 'relance-uren', voor de periode 1 juli 2023 - 30 juni 2025. Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen** en moeten zij ook niet worden aangegeven in de DmfA.

Het gaat om 120 vrijwillige overuren te spreiden over het 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2023, 120 vrijwillige overuren voor 2024 en 120 vrijwillige overuren te spreiden over het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2025, ongeacht de sector (maar alleen bij werkgevers die vallen onder de arbeidswet van 16 maart 1971, wat overeen komt met de privésector en een beperkt aantal werkgevers uit de openbare sector - art. 3, §1, 1° van de wet van 16 maart 1971 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=49&imgcn.y=4&DETAIL=1971031602%2FN&caller=list&row_id=1&numero=8&rech=8&cn=1971031602&table_name=WET&nm=1971031602&la=N&ddfm=12&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=arbeidswet&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+between+date%271971-01-01%27+and+date%271971-12-31%27++and+%28%28+tit+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1971&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1971&dddj=01&dddm=01&dfj=31#Art.3)).

Meer informatie over vrijwillige overuren (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) en deze extra 120 overuren (<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/uitvoering-van-het-sociaal-akkoord-2023-2024-met-betrekking-tot-de-relance-uren-afwachting>) vindt u terug op de website van de FOD WASO.

Wat de bedrijfsvoorheffing betreft verwijzen we naar de FOD Financiën voor meer informatie en de laatste stand van zaken.

Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona' en 'overstromingen' 2022

Een **gedeeltelijke compensatie** is voorzien voor de kost voortvloeiend uit de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht **overstromingen** en, zoals in 2021, eveneens voor de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid **corona** voor wat het vakantiegeld voor de **bedienden** betreft (wet van 27 december 2021 - BS van 31 december 2021; koninklijk besluit van 7 december 2021 - BS van 21 december 2021).

De compensatie kan dus uit 2 delen bestaan:

- een gedeeltelijke compensatie voor de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona
- een gedeeltelijke compensatie voor de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht overstromingen.

De berekening wordt uitgevoerd door de RSZ en het bedrag van de compensatie zal ter kennisgeving eind juni 2022 worden overgemaakt aan de werkgever. Dit wordt in eerste instantie in mindering gebracht van de bedragen verschuldigd voor het 2^{de} kwartaal 2022.

Indien de werkgever voor beiden in aanmerking komt, gaat de RSZ als volgt tewerk:

- als de compensatie corona $\geq$ de compensatie overstroming, is er geen bijkomende compensatie en is de uiteindelijke compensatie deze van de compensatie corona,
- als de compensatie corona $<$ de compensatie overstroming, dan vult de RSZ de compensatie voor de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona aan tot het bedrag van de compensatie tijdelijke werkloosheid overmacht overstromingen.

De compensatie voor de **overstromingen** is enkel mogelijk voor de getroffen werkgever die in het 3^{de} kwartaal 2021 bedienden tewerkstelde waarop de vakantieregeling van de privé-sector van toepassing is. Dit houdt in dat de werkgever tijdens het 3^{de} kwartaal 2021 werknemers tewerkstelde bedoeld in titel III van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Om de berekening te kunnen uitvoeren moet de werkgever of zijn mandataris, **via een applicatie** (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/flood_days_compensation) het aantal dagen 'afwezigheid wegens overmacht overstromingen' tijdens het 3^{de} en het 4^{de} kwartaal 2021 meedelen en dit uiterlijk op 31 mei 2022. Op basis hiervan zal de RSZ, na verificatie van het toepassingsgebied en na vergelijking met de aangegeven dagen onder prestatiecode '77' (tijdelijke werkloosheid wegens overmacht Corona of overstromingen) in de DmfA van deze twee kwartalen, nagaan of er recht is op een compensatie en het bedrag ervan berekenen.

De berekening voor de compensatie tijdelijke werkloosheid corona gebeurt door:

- per werkgever een 'compensatiepercentage' te bepalen op basis van een 'gemiddelde prestatiebreuk' $\mu_{(corona)}$ die wordt bekomen door de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona (prestatiecode 77) van elke individuele bediende ten opzichte van zijn totale prestatie gedurende het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal 2021 vast te stellen en vervolgens de som ervan te proratiseren:
 - $< 0,41$ geeft als compensatiepercentage 0%,
 - $\geq 0,41$ en $< 0,51$ = 40%,
 - $\geq 0,51$ en $< 0,61$ = 50%,
 - $\geq 0,61$ en $< 0,71$ = 60%,
 - $\geq 0,71$ en $< 0,81$ = 70%,
 - $\geq 0,81$ en $< 0,91$ = 80%,
 - $\geq 0,91$ = 95%;
- vervolgens dit 'compensatiepercentage' toe te passen op de som van de 'prestatiebreuken' van de individuele bedienden van de werkgever voor het 1^{ste}, 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2021 om zo het 'gewicht' van de werkgever te bepalen
- op basis hiervan het aandeel van de werkgever in het totale 'gewicht' van alle werkgevers vast te stellen

- uiteindelijk het compensatiebedrag te berekenen op basis van het 'relatieve gewicht' van de werkgever voor de verdeling van de voorziene enveloppe.

De berekening voor de compensatie tijdelijke werkloosheid overstromingen gebeurt:

- op basis van een forfaitaire compensatie per dag tijdelijke werkloosheid omwille van overstromingen vastgesteld pro rata van een voorziene enveloppe,
- met een maximum van 18,00 EUR per dag tijdelijke werkloosheid overmacht overstroming van de bediende.

Vragen over deze maatregel kunt u stellen via uw e-Box Ondernemingen of mailen naar: corona@onssrsz.lss.fgov.be.

Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona', 'overstromingen' en het conflict in Oekraïne - 2023

Een **gedeeltelijke compensatie** is voorzien in een ontwerp van programmawet voor de kost voortvloeiend uit de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht als gevolg van de **COVID-19-pandemie**, de **overstromingen** in de zomer van 2021 of het **conflict in Oekraïne**, voor wat het vakantiegeld voor de **bedienden** betreft (nog niet gepubliceerde wet; koninklijk besluit van 24 mei 2023 - BS van 9 juni 2023).

Deze compensatie is enkel bedoeld voor de werkgevers die in het 1^{ste} en/of het 2^{de} kwartaal 2022 een aangifte bij de RSZ hebben ingediend met gelijkgestelde uren en/of dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (prestatiecode 77) voor hun bedienden en/of leerling-bedienden waarop de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van toepassing zijn.

Voor deze werkgevers **berekent de RSZ** een gemiddeld percentage tijdelijke werkloosheid door overmacht. Een werkgever met een gemiddelde **groter dan of gelijk aan 41%** kan een compensatie bekomen. Het bedrag van de compensatie zal ter kennisgeving eind juli 2023 worden overgemaakt. Dit bedrag wordt toegerekend op de werkgeversrekening bij de RSZ, meer bepaald als betaling op de aangegeven bijdragen voor het 3^{de} kwartaal 2023 (saldo te betalen op 31 oktober 2023).

Berekening

De **berekening** gebeurt door:

- per werkgever een 'compensatiepercentage' te bepalen op basis van een 'gemiddelde prestatiebreuk' $\mu_{(\text{overmacht})}$ die wordt bekomen door de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht (prestatiecode 77) van elke individuele bediende ten opzichte van zijn totale prestatie gedurende het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal 2022 vast te stellen en vervolgens de som ervan te proratiseren
- als de gemiddelde prestatiebreuk $\mu_{(\text{overmacht})} \geq 0,41$,
 - de 'prestatiebreuken' van de individuele bedienden van de werkgever voor het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2022 op te tellen om zo het 'gewicht' van de werkgever te bepalen
- op basis hiervan het aandeel van de werkgever in het totale 'gewicht' van alle werkgevers (met een gemiddelde prestatiebreuk $\mu_{(\text{overmacht})} \geq 0,41$) vast te stellen
- uiteindelijk het compensatiebedrag te berekenen op basis van het 'relatieve gewicht' van de werkgever voor de verdeling van de voorziene enveloppe.

Vragen over deze maatregel kunt u stellen via uw e-Box Ondernemingen of mailen naar: corona@onssrsz.lss.fgov.be.

Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona', 'overstromingen' en het conflict in Oekraïne - 2023 - update

Een **gedeeltelijke compensatie** is voorzien in een ontwerp van programmawet voor de kost voortvloeiend uit de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht als gevolg van de **COVID-19-pandemie**, de **overstromingen** in de zomer van 2021 of het **conflict in Oekraïne**, voor wat het vakantiegeld voor de **bedienden** betreft. De betreffende wet van 4 juli 2023 werd gepubliceerd op 11 juli 2023, maar legistiek technisch moest er nog een wijziging aangebracht worden. Deze wijziging werd intussen op 13 oktober in een door de commissie goedgekeurd amendement doorgevoerd.

Het bedrag van de **eventuele** compensatie wordt op 18 oktober 2023 ter kennisgeving overgemaakt. Dit bedrag wordt toegerekend op de werkgeversrekening bij de RSZ, meer bepaald als betaling op de aangegeven bijdragen voor het 3^{de} kwartaal

Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector

Het is tijdelijk niet verplicht om bij Dimona-aangiften voor de bouwsector C3.2A-kaartnummers (in het kader van tijdelijke werkloosheid) in te voeren voor de eerste twee maanden van tewerkstelling. Normaal gezien wordt, wanneer geen nummer wordt ingevoerd, de aangifte Dimona geweigerd.

In het kader van de Coronacrisis was bij de RVA een tijdelijke vereenvoudigde procedure ingevoerd, waarbij het **niet langer nodig was om deze kaarten af te leveren**. Het gebruik van de vereenvoudigde procedure 'tijdelijke werkloosheid overmacht te wijten aan de coronapandemie en de oorlog in Oekraïne' liep af op 30 juni 2022.

Een aantal versoepelingen blijven echter verder van toepassing. Zo blijft de werknemer vrijgesteld van het gebruik van een controlekaart C3.2A tot en met 31 december 2022 zodat de werkgever die dus niet moet overhandigen aan de werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld, ongeacht de reden van de tijdelijke werkloosheid. Tot **31 december 2022** moet het nummer van deze kaarten dan ook niet meegegeven worden in Dimona.

Meer informatie betreffende de afloop van de vereenvoudigde procedure en het gebruik van deze kaart kan u terugvinden op de website van de RVA (<https://www.rva.be/nieuws/2022/12/01/einde-van-de-begeleidende-maatregelen>)