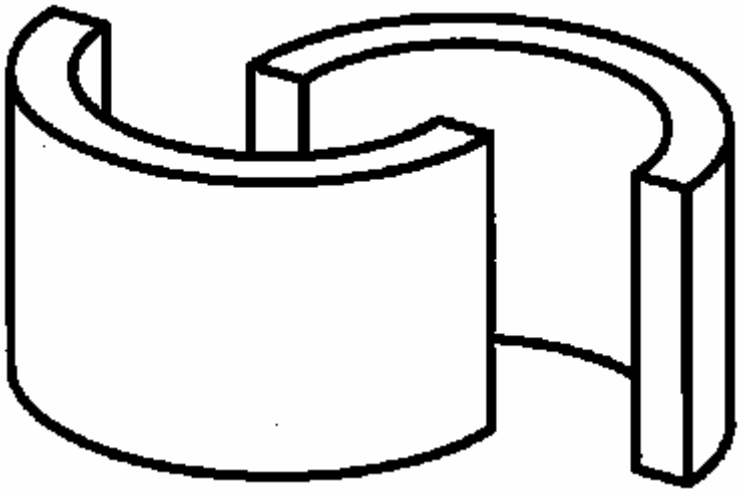
RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID

OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES

MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE

R S Z

Vierde kwartaal 2006

Woord vooraf

EERSTE DEEL

TOEPASSINGSSFEER VAN DE SOCIALEZEKERHEIDSWETGEVING

TITEL 1

Over de personen

H O O F D S T U K 1

De arbeidsovereenkomst

1.1.101 De belangrijkste categorie van personen die onder de socialezekerheidswet vallen, zijn zij die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een persoon zich verbindt om tegen een loon prestaties te verrichten onder het gezag van een andere persoon. Er is dus alleen sprake van een arbeidsovereenkomst indien uit de feitelijke toestand blijkt dat de drie elementen (prestaties, loon en de band van ondergeschiktheid) aanwezig zijn.

Daarbij maakt men steeds een evaluatie van het geheel van de tewerkstellingsmodaliteiten. Geen van de volgende elementen is op zichzelf voldoende om het bestaan van een arbeidsovereenkomst te staven of te ontkennen:

- de benaming van de overeenkomst;
- de vorm (geschreven of mondeling);
- de manier waarop het loon is vastgesteld (maandloon, stukloon, commissieloon, bedieningsgeld,...);
- het bezit van een gedeelte van het maatschappelijk kapitaal;
- de duur van de prestaties;
- de leeftijd of de nationaliteit van de werknemer;
- de graad van bloed- of aanverwantschap.

De socialezekerheidswet is van openbare orde, en heeft dus voorrang op de wil van de partijen. Men mag bijgevolg niet besluiten dat als beide partijen akkoord gaan om op zelfstandige basis samen te werken, er geen aangifte bij de RSZ moet gebeuren. Indien uit de feitelijke toestand blijkt dat tegen een loon prestaties geleverd worden in een band van ondergeschiktheid, zal de RSZ de onderwerping eisen.

Slechts de feitelijke toestand bepaalt of er sprake is van een arbeidsovereenkomst; de RSZ zal dus geen standpunt innemen op basis van een hypothetische toestand. Indien u echter twijfelt over een concreet geval kunt u dat steeds aan de RSZ voorleggen. In het belang van al de partijen is het uiteraard aangewezen dit zo kort mogelijk na de aanvang van de prestaties te doen.

1.1.102 De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten (vormvereisten, opzeggingstermijnen, ...) behoort tot de bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waar u terecht kunt voor nadere informatie. Voor de aangifte bij de RSZ moet u echter weten of een werknemer als bediende dan wel als arbeider wordt beschouwd, omdat de bijdragen verschillen. Om dat onderscheid te maken is de aard van de prestaties determinerend (hoofdzakelijk van intellectuele aard of hoofdzakelijk van manuele aard), en niet de benaming van de overeenkomst.

H O O F D S T U K 2

Het wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst

1.1.201 In algemene zin moet hij die het bestaan van een arbeidsovereenkomst inroept, het bestaan ervan bewijzen. In de volgende gevallen is er echter een wettelijk vermoeden ingesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de partijen. Soms mag dit vermoeden worden weerlegd, in andere gevallen niet.

A. APOTHEKERS

1.1.202 Iedere apotheker die werkt in een voor het publiek opengestelde apotheek, is geacht gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden met de eigenaar of huurder van de apotheek. Hij moet bijgevolg bij de RSZ worden aangegeven, tenzij men aantoont dat de prestaties niet worden verricht onder het gezag van die eigenaar of huurder.

B. HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

1.1.203 Voor de personen die klanten opsporen en bezoeken, met als doel het onderhandelen over of afsluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, bestaat een vermoeden van arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers met de persoon in wiens naam en voor wiens rekening zij optreden. Deze moet hen bij de RSZ aangeven, tenzij wordt aangetoond dat er geen gezagsverhouding bestaat. Daarbij zijn de voorwaarden waarin de prestaties worden verricht bepalend. Wijzen onder andere op het uitoefenen van gezag: het toewijzen van een sector, de verplichting activiteitsverslagen op te stellen, de verplichting vergaderingen bij te wonen, het recht op terugbetaling van kosten, het overhandigen van lijsten van te bezoeken klanten,....

C. SPORTLUI

1.1.204 Bij betaalde sportbeoefenaars bestaat een onderscheid tussen zij die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, en zij die niet onder die wet vallen.

Deze wet definieert een betaalde sportbeoefenaar als hij die de verplichting aangaat zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie, onder het gezag van een andere persoon tegen een loon dat een bepaald bedrag overschrijdt. Daarbij houdt men rekening met het volledige bedrag waarop de sportbeoefenaar recht heeft (vast loon, winstpremies, onkostenvergoedingen,....).

Dit jaarbedrag is vastgesteld op:

- 6.841,27 EUR voor de periode van 1 juli 2000 tot 30 juni 2001;
- 7.260,00 EUR voor de periode van 1 juli 2001 tot 30 juni 2002;
- 7.405,00 EUR voor de periode van 1 juli 2002 tot 30 juni 2003;
- 7.553,00 EUR voor de periode van 1 juli 2003 tot 30 juni 2004;
- 7.704,00 EUR voor de periode van 1 juli 2004 tot 30 juni 2005;
- 7.858,00 EUR voor de periode van 1 juli 2005 tot 30 juni 2006;
- 8.015,00 EUR voor de periode van 1 juli 2006 tot 30 juni 2007.

Sportbeoefenaars in de zin van deze wet worden geacht, zonder mogelijkheid van tegenbewijs, verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Men moet ze dus bij de RSZ aangeven.

Personen die niet onder deze wet vallen geeft men slechts bij de RSZ aan, indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat zij presteren onder gezag, en voor hun prestaties een loon ontvangen dat meer is dan een terugbetaling van kosten die ten laste van de werkgever vallen.

D. GELIJKAARDIGE BIJKOMENDE PRESTATIES

1.1.205 De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten stelt het vermoeden in dat iedereen die voor de persoon met wie hij gebonden is door een arbeidsovereenkomst, gelijkaardige prestaties verricht in uitvoering van een aannemingsovereenkomst, voor het geheel van zijn prestaties verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Het gaat hier om een onweerlegbaar vermoeden, m.a.w. een vermoeden waarvan het tegendeel niet kan worden bewezen.

E. KUNSTENAARS

1.1.206 De socialezekerheidswet vindt eveneens toepassing op de personen die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in opdracht van een natuurlijke of rechtspersoon, tenzij de persoon die de artistieke prestatie levert of het artistieke werk produceert, bewijst dat deze artistieke prestaties en/of werken niet worden geleverd in gelijkaardige socio-economische voorwaarden als die waarin een werknemer zich ten opzichte van zijn werkgever bevindt. Het is hierbij belangrijk dat het moet gaan om prestaties die de artiest levert of werken die de kunstenaar produceert, na een voorafgaande "opdracht".

Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer de persoon die de artistieke prestatie levert of het artistieke werk produceert, deze artistieke prestatie levert of dit artistieke werk produceert ter gelegenheid van gebeurtenissen van zijn of haar familie.

De natuurlijke persoon of rechtspersoon van wie de persoon die de artistieke prestatie levert of het artistieke werk produceert, het loon ontvangt, wordt beschouwd als de werkgever.

Onder "het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken" moet worden verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

Deze bepalingen vinden geen toepassing op de personen die artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in het kader van de rechtspersoon waarvan ze mandataris zijn, zoals bedoeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 december 1967 houdende algemeen reglement in uitvoering van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

Er wordt een "Commissie Kunstenaars" opgericht die de volgende taak heeft:

1. op hun verzoek, de kunstenaars informeren over hun rechten en plichten inzake sociale zekerheid voortvloeiend uit de onderwerping aan de sociale zekerheid der werknemers of aan het sociaal statuut der zelfstandigen;
2. op verzoek van een kunstenaar of op eigen initiatief, adviezen verlenen over de vraag of de aansluiting van een kunstenaar bij het sociale verzekeringsstelsel der zelfstandigen in overeenstemming is met de socio-economische realiteit;
3. het afleveren, op verzoek van een kunstenaar, van een zelfstandigheidsverklaring. Tijdens de geldigheidsduur van de zelfstandigheidsverklaring wordt de kunstenaar op onweerlegbare wijze vermoed een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen met betrekking tot de artistieke prestaties en/of artistieke werken waarvoor de zelfstandigheidsverklaring werd toegekend.

U kunt deze commissie bereiken op volgend adres: Waterloolaan 77 te 1000 Brussel (e-

mail:info@articomm.be).

Bijkomende uitleg over zelfstandige artiesten krijgt u telefonisch op het nummer 02 546 40 50 en kunt u ook vinden op de website van het RSVZ (http://www.rsvz-inasti.fgov.be).

Voor bijkomende uitleg over loontrekkende artiesten, kunt u bellen naar 02 509 34 26.

H O O F D S T U K 3

De leerlingen

1.1.301 De socialezekerheidswetgeving stelt leerlingen gelijk met gewone werknemers. In algemene zin onderscheidt men volgende categorieën van leerlingen:

- leerlingen van wie de leerovereenkomst of gecontroleerde leerverbintenis werd erkend overeenkomstig de reglementering betreffende de voortdurende vorming van de middenstand (hierna erkende leerlingen genoemd);
- leerlingen van wie de leerovereenkomst valt onder toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (hierna industriële leerlingen genoemd);
- jongeren die tewerkgesteld zijn met een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling die erkend is door de Gemeenschappen en Gewesten in het kader van het secundair onderwijs met beperkt leerplan (hierna leerlingen met een inschakelingsovereenkomst genoemd);
- andere personen die een derde in een onderneming plaatst om praktijkervaring op te doen.

Dit onderscheid is vooral van belang omdat erkende en industriële leerlingen en leerlingen met een inschakelingsovereenkomst, onder een beperkt aantal socialezekerheidsregelingen vallen tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden (zie verder).

Om uit te maken of de leerling als bediende of als arbeider wordt beschouwd geldt het algemene principe dat de aard van de prestaties determinerend is.

1.1.302 Nauw verwant met leerlingen, zonder het te zijn in de strikte zin van het woord, zijn de personen gebonden door een erkende stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd (hierna stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd genoemd). Zoals verder zal blijken is voor hen de wet op dezelfde manier beperkt als voor de erkende en industriële leerlingen en de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst.

1.1.303 *Wat als de erkenning van de overeenkomst wordt ingetrokken of geweigerd?*

Indien een erkende leerling of een stagiair in opleiding tot ondernemingshoofd in dienst treedt, en de erkenning van zijn overeenkomst wordt geweigerd, is hij vanaf de dag waarop de weigering ter kennis is gebracht een gewone werknemer. Gebeurt deze kennisgeving meer dan zes maanden na de indiensttreding, dan verliest hij vanaf de zevende maand de hoedanigheid van leerling. Indien de erkenning wordt ingetrokken en de overeenkomst wordt toch verder uitgevoerd, dan is de leerling of stagiair vanaf de datum van intrekking een gewone werknemer.

H O O F D S T U K 4

De gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst

1.1.401 Zoals gezegd is het socialezekerheidsstelsel voor werknemers in de eerste plaats toepasselijk op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Daarnaast is dit stelsel toepasselijk op de personen die arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst. Het is zeer belangrijk te beseffen dat iemand presteert in gelijkaardige voorwaarden van zodra hij de prestaties levert binnen de door de wetgever gegeven omschrijving. Het is dus niet nodig dat deze prestaties worden geleverd in een band van ondergeschiktheid.

De hieronder besproken personen moeten verplicht bij de RSZ worden aangegeven. Waar het problemen kan opleveren wordt aangegeven wie werkgever is.

A. LASTHEBBERS VAN BEPAALDE VERENIGINGEN EN ORGANISATIES

1.1.402 Het zijn de personen voor wie het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van deze verenigingen of organisaties de voornaamste bedrijvigheid uitmaakt. Zij moeten voor die prestaties een ander loon dan kost en inwoning genieten.

Worden alleen bedoeld de verenigingen of organisaties die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoeren, noch ernaar streven hun leden materieel voordeel te verschaffen. In het algemeen voldoen aan deze voorwaarden: de ziekenfondsen, verbonden en landsbonden die erkend en gemachtigd zijn voor het verlenen van prestaties van verplichte en vrijwillige verzekering in geval van ziekte of invaliditeit, de organisaties van werknemers, van werkgevers en van zelfstandigen, sommige coöperatieve vennootschappen en de VZW's.

B. HUISARBEIDERS

1.1.403 Het zijn de personen die op een door hen gekozen plaats grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte producten bewerken die één of verschillende handelaars hun hebben toevertrouwd. Deze uitbreiding van de toepassing van de sociale zekerheid geldt alleen voor manuele arbeid. Dit betekent dat u personen die intellectuele huisarbeid verrichten (bv. vertalen, typen,...), slechts bij de RSZ moet aangeven indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst.

Wanneer de huisarbeider zelf werknemers aanwerft om hem te helpen kunnen zich twee mogelijkheden voordoen.

- Indien de huisarbeider gewoonlijk niet meer dan vier hulparbeiders heeft, zijn hij en zijn hulparbeiders onderworpen aan het stelsel der loontrekkenden. Hij moet aan zijn opdrachtgever de nodige inlichtingen verschaffen zodat deze de verplichtingen voor hen t.o.v. de RSZ kan nakomen.
- Indien de huisarbeider echter gewoonlijk meer dan vier hulparbeiders tewerkstelt, is hij een aannemer van werk en dus een zelfstandige. Ten opzichte van zijn hulparbeiders heeft hij de hoedanigheid van werkgever. Hij moet hen als arbeider aangeven bij de RSZ.

C. PERSONENVERVOERDERS

1.1.404 Het gaat hier over de personen die vervoer van personen verrichten dat hun door een onderneming wordt opgedragen, indien het vervoer gebeurt met een voertuig waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer.

Werken eveneens in gelijkaardige voorwaarden, de personen aan wie een onderneming diensten verleent in verband met het hun opgedragen vervoer (bv. taxichauffeurs aangesloten bij een centrale die hun opdrachten doorgeeft). De ondernemer of onderneming die het vervoer toevertrouwt is de werkgever.

De volgende taxibestuurders en de ondernemers die hen tewerkstellen zijn evenwel niet onderworpen:

- taxibestuurders die houder zijn van een door de bevoegde overheid afgeleverde exploitatievergunning voor een taxidienst en die eigenaar zijn van het voertuig of de voertuigen waarmee ze handel drijven, of die er over beschikken ingevolge een afbetalingsovereenkomst die niet gefinancierd is of waarvan de financiering niet gewaarborgd is door de ondernemer;
- taxibestuurders die mandatarissen zijn van de vennootschap, zoals bedoeld in artikel 3, § 1, vierde lid, van het koninklijk besluit nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, die met het voertuig handel drijft en die over de exploitatievergunning beschikt.

Onder « taxibestuurders » wordt verstaan de bestuurders van voertuigen behorend tot een taxidienst zoals bepaald door de bevoegde overheid.

D. GOEDERENVERVOERDERS

1.1.405 Het zijn de personen die vervoer van goederen verrichten dat hun door een onderneming wordt opgedragen, indien het vervoer gebeurt met een voertuig waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer. De ondernemer of onderneming die het vervoer toevertrouwt is de werkgever.

E. MINDERVALIDEN

1.1.406 Het zijn de mindervaliden aangeworven in uitvoering van hetzij een speciale leerovereenkomst voor de omscholing van mindervaliden, hetzij een overeenkomst voor omscholing of beroepsopleiding.

De private persoon of het centrum waarmee de overeenkomst wordt afgesloten, is de werkgever.

F. STUDENTEN

1.1.407 Het zijn de personen, tewerkgesteld in uitvoering van een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten bedoeld bij titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. In algemene zin betreft het alle studenten die volledig dagonderwijs volgen, met uitzondering van hen die reeds minstens sedert zes maanden werken en daardoor gewone werknemers werden. Hierna zal blijken dat men bepaalde studenten niet hoeft aan te geven indien zij slechts gedurende een korte periode werken.

G. GENEESHEREN IN OPLEIDING TOT SPECIALIST

1.1.408 De personen die in het kader van de regelen bepaald ter uitvoering van artikel 215, § 4 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een opleiding tot geneesheer-specialist volgen.

De verplegingsinstelling waar de opleiding plaatsvindt is werkgever.

H. BURSALEN

1.1.409 Het betreft:

- gerechtigden op een doctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting, en de gerechtigden op een postdoctoraatsbeurs, voor zover die beurzen toegekend worden hetzij door een door private personen ingerichte universitaire instelling, hetzij door een universitaire instelling van een Gemeenschap. Voor beide types instellingen geldt dat zij bedoeld moeten zijn bij artikel 1 van het Decreet van de Franse Gemeenschap van 5 september 1994 tot regeling van universitaire studies en de academische graden of bij artikel 3 van het Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten van de Vlaamse Gemeenschap;
- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door het Interuniversitair College voor Doctorale Studiën in de Managementswetenschappen;
- navorsingsstagiairs en aspiranten van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en gerechtigden op een bijzondere doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door dit Fonds;
- gerechtigden op een onderzoeksmandaat toegekend door het Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie;
- gerechtigden op een specialisatiebeurs, onderzoeksbeurs of reisbeurs toegekend door het Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek in de Nijverheid en de Landbouw of zijn rechtsopvolgers. Voor deze categorie is de onderwerping niet vereist indien zij omwille van een andere beroepsactiviteit als loontrekkende onder de wet vallen; (In 1994 heeft het Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen de activiteiten van het IWONL overgenomen)
- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting en die toegekend wordt door:
  - het Algemeen Rijksarchief en het Rijksarchief in de provinciën;
  - de Koninklijke Bibliotheek van België;
  - het Belgisch Instituut voor Ruimteaëronomie;
  - het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen;
  - het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium;
  - het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België;
  - het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika;
  - de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis;
  - het Navorsings- en Studiecentrum voor de Geschiedenis van de Tweede Wereldoorlog;
  - de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België;
  - de Koninklijke Sterrenwacht van België;
  - de Belgische Geologische Dienst;
  - het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gembloux;
  - het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gent;
  - het Centrum voor Landbouweconomie;
  - de Nationale Plantentuin van België;
  - het Centrum voor Onderzoek in de Diergeneeskunde en Agrochemie;
  - het Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie;
  - het Koninklijk Museum van het Leger en van de Krijgsgeschiedenis;
  - het Nationaal Instituut voor Criminalistiek.

Voor elk van deze categorieën geldt dat het genoemde instituut of de genoemde instelling werkgever is.

Personen die gerechtigd zijn op andere beurzen worden slechts bij de RSZ aangegeven indien zij voor hun prestaties verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

I. ONTHAALOUDERS

1.1.410 Het gaat om de natuurlijke personen die instaan voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die aangesloten zijn bij een dienst waarmee zij niet zijn verbonden

door een arbeidsovereenkomst, dienst die daartoe werd erkend door de bevoegde instelling krachtens ofwel het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 29 maart 1993 houdende algemene reglementering inzake opvangvoorzieningen gesubsidieerd door de "Office de la Naissance et de l'Enfance" (Dienst voor Geboorte en Kinderwelzijn), ofwel het besluit van de Vlaamse Regering van 23 februari 2001 houdende de voorwaarden inzake erkenning en subsidiëring van kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen, ofwel het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 24 juni 1999 betreffende de opvang van jonge kinderen.

De erkende opvangdienst wordt als hun werkgever beschouwd.

J. PERSOONLIJKE ASSISTENTEN

1.1.411

Vanaf 1 januari 2005 voorziet de sociale zekerheidswetgeving expliciet dat arbeid verricht in het kader van het persoonlijke-assistentiebudget in een situatie waar van een arbeidsovereenkomst geen sprake kan zijn, onder bepaalde voorwaarden de sociale zekerheid voor loontrekkenden van kracht is.

Het gaat meer bepaald over de personen die in het kader van een persoonlijke-assistentiebudget toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, arbeid verrichten als persoonlijke assistent voor een familielid tot de tweede graad of voor een persoon die deel uitmaakt van het gezin. De houder van het persoonlijke-assistentiebudget neemt de functie op als werkgever. Dit is ofwel de persoon met een handicap of zijn wettelijke vertegenwoordiger aan wie het Vlaams Agentschap het budget heeft toegekend.

H O O F D S T U K 5

Het statuut in de openbare sector

1.1.501 In overheidsdienst (FOD, leger, instelling van openbaar nut, gemeenschapsonderwijs,...) zijn er in algemene zin twee soorten personeelsleden:

- personen gebonden door een arbeidsovereenkomst;
- statutaire, al dan niet in vast verband benoemde personeelsleden.

De eerste categorie valt onder toepassing van de socialezekerheidswet op basis van wat hiervóór werd uiteengezet. Op de tweede categorie is de wet uitdrukkelijk toepasselijk gemaakt.

Zoals hierna zal blijken is voor de meeste personen die in overheidsdienst werken, de toepassing van de socialezekerheidswet beperkt tot een aantal socialezekerheidsregelingen. De reden daarvoor is dat de werkgever zelf zorgt voor de betaling van een aantal sociale voordelen (bv. kinderbijslagen, loondoorbetaling bij ziekte,....)

H O O F D S T U K 6

Bijzondere gevallen

1.1.601 Op basis van de vorige hoofdstukken kan u uitmaken wie u bij de RSZ moet aangeven. Hieronder volgen nog een aantal categorieën van personen voor wie bijzondere modaliteiten gelden m.b.t. de verzekeringsplicht.

A. GENEESHEREN

1.1.602 In tegenstelling tot geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist, zijn geneesheren, alleen dan onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst of in statutair verband.

Voor geneesheren geldt bovendien een specifieke bepaling waardoor zij in bepaalde gevallen toch niet bij de RSZ worden aangegeven. Deze uitsluiting geldt alleen voor geneesheren tewerkgesteld in verplegingsinstellingen, diensten voor school- en beroepsoriëntering, psycho-medisch-sociale centra en diensten voor medisch schooltoezicht. Moet niet bij de RSZ worden aangegeven, de geneesheer die naast zijn prestaties in één der genoemde instellingen een zelfstandige praktijk als geneesheer heeft waarvoor hij volledige bijdragen verschuldigd is in het kader van het sociaal statuut der zelfstandigen, tenzij hij voor zijn prestaties in dienst van die instelling uitsluitend met een vast loon wordt betaald. Een uur- of maandloon is een vast loon; een bezoldiging in functie van het aantal consultaties daarentegen is dat niet.

B. BINNENSCHIPPERS

1.1.603 In de binnenscheepvaart bestaat een onderscheid tussen de werknemers tewerkgesteld met een gewone arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden, en werknemers tewerkgesteld in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor binnenschippers geregeld door de wet van 1 april 1936.

De eersten worden steeds volgens de algemene richtlijnen aangegeven bij de RSZ door de werkgever.

De anderen, tewerkgesteld met een bijzondere arbeidsovereenkomst, zijn verzekeringsplichtig:

- volgens de bijzondere modaliteiten door tussenkomst van de Bijzondere Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen der Ondernemingen voor Binnenscheepvaart, Arenbergstraat 24 te 2000 Antwerpen, op voorwaarde dat hun werkgever gewoonlijk één of meer schepen exploiteert voor rekening van derden;
- volgens de algemene modaliteiten, rechtstreeks bij de RSZ, indien hun werkgever voor eigen rekening vaart (bv. pleziervaart).

C. WIELRENNERS

1.1.604 Wielrenners die houder zijn van een vergunning van beroepsrenner, afgeleverd door de Belgische Wielrijdersbond, worden bij de RSZ aangegeven door de Belgische Wielrijdersbond. Voor wielrenners die geen houder zijn van een dergelijke vergunning (bv. sommige buitenlanders), gelden dezelfde regels als voor de andere betaalde sportbeoefenaars.

D. STAGIAIRS

1. Gewone stages

1.1.605 Bepaalde studieprogramma's leggen de studenten op een stage te doorlopen om het diploma te kunnen verwerven. Naast de verplichte stages, opteren bepaalde studenten of afgestudeerden om een stage te doorlopen om praktijkervaring op te doen. Is de stage niet bezoldigd, dan is er geen aangifte bij de RSZ vereist. Is de stage wel bezoldigd of worden er wel vergoedingen toegekend, dan moet de aard van de werkrelatie worden nagegaan.

Indien de finaliteit van de stageovereenkomst het opdoen van praktijkervaring is in het kader van een opleiding, kan men bezwaarlijk spreken van arbeidsprestaties en moeten de stagiairs dan ook niet onderworpen worden aan het socialezekerheidsstelsel van de werknemers. Het feit of de prestaties al dan niet deel uitmaken van een verplicht leerprogramma kan een belangrijk element zijn om te besluiten dat er geen onderwerping vereist is.

Als daarentegen het voorwerp van een stage eerder het leveren van arbeidsprestaties inhoudt, zijn deze activiteiten onderworpen. Merk op dat in deze zin, elke overeenkomst die gesloten wordt met een student in principe geacht wordt een studentenovereenkomst te zijn (zie hoger).

Enkel de door de werkgever uitgekeerde bezoldigingen of vergoedingen of toegekende voordelen in natura komen in aanmerking voor berekening van socialezekerheidsbijdragen. Op aan de stagiair toegekende vergoedingen die niet ten laste van zijn werkgever vallen, zijn er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

2. Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen

1.1.606 De verplichte aangifte bij de RSZ op basis van de gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst geldt niet voor deze stages. Er is bijgevolg slechts aangifte voor een stage verricht in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Gewoonlijk zijn de personen die een stage doorlopen, opgelegd door de reglementen die de toegang tot sommige vrije beroepen regelen (bv. advocaten, gerechtsdeurwaarders, architecten,...), niet gebonden door een arbeidsovereenkomst

E. LASTHEBBERS EN/OF AANDEELHOUDERS VAN COMMERCIËLE VENNOOTSCHAPPEN

1.1.607 Zowel voor personen die in een industriële of handelsvennootschap belast zijn met een beheersmandaat (zaakvoerders van BVBA's, afgevaardigde-bestuurders van NV's,...), als voor hen die een gedeelte van het maatschappelijk kapitaal van zo'n vennootschap bezitten, is de vraag of zij met deze verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, niet eenduidig te beantwoorden.

Voor de beheerders kan men gewoonlijk stellen dat er met de vennootschap geen gezagsverhouding bestaat. Indien de vennootschap van oordeel is dat zij, hetzij voor de prestaties die zij leveren in uitvoering van het mandaat, hetzij voor prestaties die zij buiten hun mandaat verrichten, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, zal de RSZ hun onderwerping aanvaarden indien de band van ondergeschiktheid duidelijk is.

Opmerking: de onderwerping aan het stelsel der loontrekkenden betekent niet noodzakelijk dat er geen verplichtingen zijn ten opzichte van het sociaal statuut der zelfstandigen.

Voor personen die een gedeelte van het maatschappelijk kapitaal bezitten, verschilt de toestand naar gelang zij een groot gedeelte van het kapitaal bezitten, dan wel een miniem gedeelte. De eerste categorie zal normaliter niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, omdat hun zeggingskracht binnen de onderneming zo groot is dat zij een gezagsverhouding uitsluit. Voor de tweede categorie zal de RSZ op basis van de feitelijke toestand vaststellen of er een band van ondergeschiktheid bestaat en indien nodig de onderwerping eisen. Het bezit van een beperkt gedeelte van het kapitaal is op zich immers niet onverenigbaar met het bestaan van een

arbeidsovereenkomst.

Deze redenering geldt slechts voor de prestaties waarvan de onderwerping afhangt van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Indien het gaat om personen die werken in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst (zie hoger), belet noch de uitoefening van een mandaat, noch het bezit van maatschappelijk kapitaal, de verplichte onderwerping als loontrekkende.

F. UITZENDKRACHTEN

1.1.608 Het betreft de personen die een erkend uitzendbureau als uitzendkracht aanwerft om ze bij een derde (de gebruiker) tewerk te stellen. Het uitzendbureau is dan de werkgever.

Nochtans is de gebruiker zelf werkgever:

- indien hij de uitzendkracht verder tewerkstelt nadat het uitzendbureau hem kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken;
- indien hij de uitzendkracht tewerkstelt aan een arbeid die geen toegelaten tijdelijke arbeid is in de zin van de wet van 24 juli 1987, betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers;
- indien de tewerkstelling van uitzendkrachten verboden is voor de beroepscategorie en de bedrijfstak.

G. ECHTGENOTEN

1.1.609 In het eerste hoofdstuk werd vermeld dat de graad van bloed- of aanverwantschap tussen de partijen op zich niet uitsluit dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. Dit betekent dat de RSZ voor echtgenoten zal aanvaarden dat de ene partij de andere als werknemer aangeeft, op voorwaarde uiteraard dat uit de feitelijke toestand duidelijk blijkt dat er tussen beide partijen een gezagsverhouding bestaat.

H. ZEEVISSERS

1.1.610 Voor werknemers van werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de zeevisserij, kunnen de aangiften voor DmfA en Dimona, nog uitsluitend gebeuren via het Sociaal Secretariaat van de Kust vzw, Bayauxlaan 12 te 8300 Knokke-Heist.

De regeling gaat in op 1 april 2005 ingevolge de bepalingen van het het koninklijk besluit van 17 februari 2005 houdende erkenning van een organisatie van werkgevers, in uitvoering van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser.

TITEL 2

Over de beperkingen en de uitsluitingen

H O O F D S T U K 1

De beperkingen

A. ALGEMEEN

1.2.101 Uit wat voorafgaat kunt u uitmaken wie bij de RSZ moet worden aangegeven. Een aantal van deze personen vallen echter niet onder al de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen. Hieronder vindt u een overzicht van hen, met aanduiding van de sectoren waarvoor wel bijdragen verschuldigd zijn.

De personen die hieronder niet besproken worden, vallen onder alle regelingen.

De aangifte houdt rekening met de correcte bijdragepercentages.

B. PRIVATE SECTOR

1. Private sector uitgezonderd onderwijs en PMS-centra

1.2.102 Met betrekking tot de regeling jaarlijkse vakantie moet u de tabel hieronder zo interpreteren dat een kruisje in deze kolom aanduidt dat de vakantiewetgeving van de privé-sector van toepassing is. Voor bedienden is er uiteraard aan de RSZ geen bijdrage voor de vakantieregeling verschuldigd, omdat de werkgever zelf instaat voor de betaling van het vakantiegeld.

1.2.103

	Pensioe -nen	Werk-loosheid	Geneesk verzorg.	Uitkerin-gen	Kinder-bijslag	Jaarlijkse vakantie	Arbeids-ongeval	Beroeps ziekte
Dienstboden	+	+	+	+		+	+	+
Erkende leerlingen (*)						+	+	+
Industriële leerlingen (*)						+	+	+
Leerlingen met een inschakelings-overeenkomst (*)						+	+	+
Stagiairs (*) in opleiding tot ondernemingshoofd						+	+	+
Geneesheren in opleiding tot specialist			+	+	+		+	+
Jongeren (*)		+	+	+	+	+	+	+
Sportlui	+	+	+	+	+		+	+
Gelegenheidsarbeider land- en tuinbouw	+	+	+	+	+		+	+
Gelegenheids-werknemer in de horeca (extra)	+	+	+	+	+		+	+
Kansarme jongeren (KB nr. 499)			+	+	+		+	+
Onthaalouders	+	+	+	+	+		+	+
Sommige buitenlandse bursalen			+	+	+	+	+	+

(*) De beperking tot de aangeduide regelingen geldt slechts tot 31 december van het kalenderjaar waarin de leerlingen, stagiairs of jongeren 18 jaar worden. Vanaf 1 januari van het volgende jaar (het jaar waarin ze 19 worden), vallen zij onder alle regelingen.

2. Vrij niet-universitair onderwijs

1.2.104 Voor personeelsleden die een weddetoelage ten laste van een Gemeenschap of van een andere publiekrechtelijke persoon ontvangen is de wet beperkt tot:

- ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen)
- werkloosheid
- pensioenen

De wet is beperkt tot de regeling ZIV-geneeskundige verzorging indien deze weddetoelage aanspraak doet ontstaan op een pensioen ten laste van de Schatkist of het personen betreft die inzake pensioen op dezelfde wijze worden behandeld als stagiairs van het Gemeenschapsonderwijs.

1.2.105 De hierboven vermelde personeelsleden worden niet aangegeven door de inrichtende macht, maar door de openbare dienst die hen bezoldigt.

Nochtans, personeelsleden die prestaties verrichten waarvoor zij rechtstreeks van de inrichtende macht een bezoldiging ontvangen, zijn voor deze prestaties onderworpen aan al de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen. De inrichtende macht geeft hen voor deze prestaties aan bij de RSZ.

3. Vrij universitair onderwijs

1.2.106 Voor het academisch personeel is de wet beperkt tot de sector ZIV-geneeskundige verzorging, arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Indien deze werknemers vanaf 1 januari 1999 nieuw in dienst komen, zijn eveneens de bijdragen voor de kinderbijslagregeling verschuldigd.

Onder academisch personeel moet worden verstaan:

- het vast benoemd zelfstandig academisch personeel van de vrije universiteiten van de Vlaamse Gemeenschap;
- het vastbenoemd academisch en wetenschappelijk personeel van de vrije universiteiten van de Franse Gemeenschap.

Voor de gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die niet onder de toepassing vallen van een door België afgesloten internationale overeenkomst inzake sociale zekerheid, is de wet beperkt tot de regelingen van de ziekteverzekering (uitkeringen en geneeskundige verzorging), de kinderbijslag, de jaarlijkse vakantie, arbeidsongevallen en beroepsziekten.

4. Vrije PMS-centra

1.2.107 Voor personeelsleden van private personen die een dienst voor school- en beroepsoriëntering of een psycho-medisch-sociaal centrum inrichten, en die een weddetoelage van een Gemeenschap ontvangen, is de wet beperkt tot de volgende sectoren:

- ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen)
- werkloosheid
- pensioenen

De wet is echter beperkt tot de regeling ZIV-geneeskundige verzorging indien deze

personeelsleden aanspraak maken op het pensioen ingesteld bij de wet van 31 juli 1963 betreffende het pensioen van het personeel van diensten voor school- en beroepsoriëntering en van psycho-medisch-sociale centra, die een weddetoelage van een Gemeenschap ontvangen.

C. OPENBARE SECTOR

1. Rijk, Gemeenschappen en Gewesten voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort

1.2.108 De wet is beperkt tot de sector ZIV-geneeskundige verzorging voor:

- personen onder statuut die in vast verband benoemd zijn;
- personen in dienst of weder in dienst genomen door het leger;
- personen in de stageperiode met het oog op een vaste benoeming;
- bedienaars van de eredienst, de afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad en de gevangenisaalmoezeniers, die een wedde ontvangen ten laste van het Rijk, de Gemeenschappen of de Gewesten.

De eerste twee categorieën worden niet meer bij de RSZ aangegeven indien zij hun functies in het buitenland uitoefenen en er hun administratieve verblijfplaats hebben. De laatste categorie is niet meer verzekeringsplichtig indien zij door hun respectieve representatieve organen naar het buitenland worden gezonden om er een functie waar te nemen.

1.2.109 De toepassing van de wet is beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen), werkloosheid en pensioenen, voor:

- personen onder statuut, niet in vast verband benoemd;
- stagiairs tijdens de opzegtermijn;
- personen gebonden door een arbeidsovereenkomst.

De toepassing van de wet is beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging) en pensioenen, voor de personen die tewerkgesteld zijn bij wijze van mandaat in een managementfunctie of die aangesteld zijn in een staffunctie.

De regelingen arbeidsongevallen en beroepsziekten zijn voor sommige werknemerscategorieën steeds toepasselijk (zie volgende paragraaf).

2. Instellingen van openbaar nut voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort

1.2.110 In algemene zin brengt de (gedeeltelijke) onderwerping aan de socialezekerheidswetgeving met zich mee dat aan de RSZ de werkgeversbijdragen voor de regelingen arbeidsongevallen en beroepsziekten verschuldigd zijn. Veel werkgevers uit de openbare sector vallen evenwel voor hun statutaire en contractuele werknemers onder de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector. De werkgevers die onder deze Wet vallen zijn de werkgeversbijdragen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten niet verschuldigd. Voor bepaalde werknemerscategorieën in de openbare sector (onder andere de werknemers tewerkgesteld met een beroepsinlevingsovereenkomst, erkende leerlingen, enzovoort) zijn deze werkgeversbijdragen evenwel toch verschuldigd. De multifunctionele aangifte (Dmfa) werd aangepast om deze werknemers te kunnen aangeven.

Instellingen van openbaar nut zijn in beginsel de werkgeversbijdrage voor kinderbijslag aan de RSZ verschuldigd. Wanneer zij evenwel krachtens hun statuten of bijzondere bepalingen verplicht zijn de kinderbijslag rechtstreeks aan hun personeelsleden uit te betalen, zijn zij deze

werkgeversbijdrage niet verschuldigd.

1.2.111 Los van wat voorafgaat is de wet beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen), werkloosheid en pensioenen voor:

- personen onder statuut die geen aanspraak kunnen maken op een pensioen, ander dan dit voorzien bij de pensioenregeling voor gewone werknemers;
- personen verbonden door een arbeidsovereenkomst (behalve NMBS en de openbare maatschappijen voor personenvervoer).

Indien de personen onder statuut aanspraak kunnen maken op een pensioen ander dan dit voorzien bij de pensioenregeling voor gewone werknemers, is de toepassing van de wet beperkt tot:

- de sector ZIV-geneeskundige verzorging;
- de sectoren ZIV-geneeskundige verzorging en kinderbijslag voor de indienstnemingen vanaf 1 januari 1999. Wanneer de instellingen van openbaar nut evenwel krachtens hun statuten of bijzondere bepalingen verplicht zijn zelf de kinderbijslag rechtstreeks aan deze personeelsleden uit te betalen, is de werkgeversbijdrage voor de regeling kinderbijslag niet verschuldigd.

De toepassing van de wet is beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging) en pensioenen, voor de personen die tewerkgesteld zijn bij wijze van mandaat in een managementfunctie in een openbare instelling van de sociale zekerheid.

Voor de bursalen die gerechtigd zijn op een doctoraatsbeurs, een postdoctoraatsbeurs, een specialisatiebeurs, een onderzoekingsbeurs of een reisbeurs en die niet onder de toepassing vallen van een door België afgesloten internationale overeenkomst inzake sociale zekerheid, is de wet beperkt tot de regelingen van de ziekteverzekering (uitkeringen en geneeskundige verzorging) en de kinderbijslag. Wanneer de instellingen van openbaar nut evenwel verplicht zijn zelf de kinderbijslag rechtstreeks aan deze bursalen uit te betalen, is de werkgeversbijdrage voor de regeling kinderbijslag niet verschuldigd.

1.2.112 De personen in dienst van een werkgever uit de openbare sector die hier niet besproken zijn, vallen onder alle in de sociale zekerheid opgenomen regelingen. Het betreft onder andere:

- het personeel verbonden door een arbeidsovereenkomst met de NMBS, de openbare maatschappijen voor personenvervoer, kerkfabrieken, erkende maatschappijen voor het bouwen van goedkope woningen,....;
- de bezoldigde lasthebbers van instellingen van openbaar nut, die hun voornaamste activiteit wijden aan het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van die instellingen en die geen statutaire pensioenregeling genieten;
- de ontvangers-griffiers, wachters en sluiswachters van de polders en wateringen.

3. Onderwijs

1.2.113 Voor de personeelsleden van openbare onderwijsinstellingen (zowel niet-universitair als universitair), is de toepassing van de wet beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen), werkloosheid en pensioenen. Indien de werkgever een instelling van openbaar nut is, gelden voor kinderbijslagen, arbeidsongevallen en beroepsziekten, dezelfde overwegingen als hierboven uiteengezet.

Voor de volgende personen is de wet evenwel beperkt tot de sector ZIV-geneeskundige verzorging:

- leden van het academisch en wetenschappelijk personeel van het universitair onderwijs, en leden van het onderwijzend en bestuurlijk personeel van de andere onderwijsinrichtingen die:
  - aanspraken laten gelden op een rustpensioen ten laste van de Schatkist of vastgesteld door wettelijke of reglementaire bepalingen, andere dan deze voor gewone werknemers;

  - stagiair van het Gemeenschapsonderwijs zijn;
  - inzake pensioen gelijkgesteld zijn met stagiairs van het Gemeenschapsonderwijs.
- het vastbenoemd zelfstandig academisch personeel en het vastbenoemd zelfstandig administratief en technisch personeel van de Universitaire Instelling Antwerpen (U.I.A.), het Limburgs Universitair Centrum (L.U.C.), de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen.

Voor de gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs, die niet onder de toepassing vallen van een door België afgesloten internationale overeenkomst inzake sociale zekerheid, is de wet beperkt tot de regelingen van de ziekteverzekering (uitkeringen en geneeskundige verzorging) en de kinderbijslag. Wanneer de onderwijsinstelling verplicht is zelf de kinderbijslag rechtstreeks aan deze personeelsleden uit te betalen, is de werkgeversbijdrage voor de regeling kinderbijslag niet verschuldigd.

H O O F D S T U K 2

De uitsluitingen

1.2.201 Voor bepaalde personen die op basis van wat voorafgaat onder de wet vallen, gelden specifieke regels die hen, gezien de beperkte duur van hun prestaties, vrijstellen van onderwerping. De hierna omschreven categorieën van personen worden niet bij de RSZ aangegeven. Dit belet niet dat voor hen een verzekering tegen arbeidsongevallen moet worden afgesloten. Tenzij anders vermeld, zijn er geen bijkomende formaliteiten vereist.

A. SOCIO-CULTURELE SECTOR

1.2.202 De hieronder beschreven tewerkstellingen geven geen aanleiding tot aangifte bij de RSZ, op voorwaarde dat zij in de loop van een kalenderjaar niet meer dan 25 dagen bij één of meer werkgevers belopen.

- Het Rijk, de Gemeenschappen en de Gewesten voor de personen tewerkgesteld in een betrekking die arbeidsprestaties meebrengt, verricht:
  - als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, en de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
  - als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
  - bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaats hebben na 16u30 of tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.
- De VRT, RTBF en de BRF voor de personen die in hun organiek kader zijn opgenomen, en daarenboven als artiest worden tewerkgesteld.
- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten en de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of vennootschap met sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, die vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen inrichten, voor de personen tewerkgesteld als beheerder, huismeester, monitor of bewaker, alleen tijdens de schoolvakanties.
- De door de bevoegde overheden erkende organisaties die tot taak hebben socio-culturele vorming en/of sportinitiatie te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als animator, leider of monitor.
- De inrichtende machten van scholen gesubsidieerd door een Gemeenschap en de personen tewerkgesteld als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.
  In de zin van deze uitsluitingen betekent schoolvakantie de kerst-, paas-, zomer-, herfst- en krokusvakantie.
  Vereiste formaliteiten om de vrijstelling te genieten: voorafgaand aan de tewerkstelling aangifte doen bij de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid.

B. SPORTMANIFESTATIES

1.2.203 Zijn vrijgesteld van onderwerping, de inrichters van sportmanifestaties en de personen die zij uitsluitend op de dag van de manifestatie tewerkstellen op voorwaarde dat deze prestaties in de loop van een kalenderjaar niet meer dan 25 dagen bij één of meer werkgevers belopen. Deze bepaling geldt niet voor de sportbeoefenaars zelf.

Vereiste formaliteiten om de vrijstelling te genieten: deze personen vóór iedere tewerkstelling vermelden in een speciaal daartoe voorzien register. Informatie daarover krijgt u bij de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid.

C. LANDBOUWARBEIDERS

1.2.204 De arbeiders die worden tewerkgesteld bij het aanleggen van hopplanten, het plukken van hop en tabak, en het kuisen en sorteren van teenwilgen, moet u niet bij de RSZ aangeven indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de prestaties bedragen niet meer dan 25 arbeidsdagen per kalenderjaar;
- de arbeider was in hetzelfde kalenderjaar niet aan de wet onderworpen ingevolge een activiteit in dezelfde sectoren;
- de tewerkstelling vindt plaats in een afgebakende periode.

Deze periodes zijn:

- aanleggen en plukken van hop vanaf 1 april tot 1 juni en vanaf 25 augustus tot 10 oktober, op voorwaarde dat de tewerkstelling in de eerstgenoemde periode niet meer dan 8 arbeidsdagen bedraagt;
- plukken van tabak vanaf 10 juli tot 10 september;
- kuisen en sorteren van teenwilgen vanaf 1 januari tot 28 februari en vanaf 5 november tot 31 december.

D. STUDENTEN

1.2.205 De studenten tewerkgesteld **met een schriftelijke overeenkomst voor studenten, bedoeld bij titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978**, zijn niet onderworpen (er is wel een bijzondere bijdrage verschuldigd) als aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- de student wordt in de loop van de vakantiemaanden juli, augustus en september niet meer dan 23 dagen tewerkgesteld;
- tijdens de overige maanden van dat kalenderjaar wordt hij ook niet meer dan 23 dagen tewerkgesteld, en dit enkel tijdens periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen. Onder periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen wordt verstaan, de periodes waarbinnen een bepaalde student geacht wordt de lessen of activiteiten te volgen aan de onderwijsinstelling waaraan hij verbonden is. Hij mag dus niet werken op de momenten dat hij geacht wordt cursussen of andere activiteiten te volgen.

De telling gebeurt per kalenderjaar ongeacht of de studentenovereenkomst het kalenderjaar overschrijdt. De conversie naar het 5-dagensysteem is afgeschaft, men telt enkel nog in kalenderdagen.

Elke overschrijding van de 23 dagen, ongeacht of deze gebeurt tijdens de vakantiemaanden of tijdens de rest van het jaar, heeft tot gevolg dat de tewerkstelling bij de werkgever waar de overschrijding gebeurt volledig onderworpen is, evenals de prestaties die de student reeds bij diezelfde werkgever tijdens dat kalenderjaar zou hebben verricht. De tellers worden dus elk kalenderjaar op 0 gezet.

Elke tewerkstelling die hij na de overschrijding nog zou aanvatten, al dan niet bij dezelfde werkgever, is eveneens onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen voor werknemers en heeft tot gevolg dat ook prestaties die vóór de overschrijding bij die werkgever werden verricht, onderworpen worden.

Wanneer een werkgever met een student een overeenkomst voor studenten titel VII kan sluiten, moet hij dit ook doen. Wanneer de student daarenboven voldoet aan de criteria voor niet-onderwerping mits een solidariteitsbijdrage, wordt de werkgever geacht van dit systeem gebruik te maken.

Studenten die reeds minstens 6 maanden onafgebroken bij dezelfde werkgever werken, worden voor hun tewerkstelling bij deze werkgever als gewone werknemers beschouwd. Eenmaal dat men

deze dienstanciënniteit bij een werkgever heeft opgebouwd, blijft die voor de volgende jaren gelden en kan men met deze werkgever geen overeenkomst voor studenten titel VII meer sluiten.

Een niet-onderworpen tewerkstelling in de socio-culturele sector of bij sportmanifestaties, is geen beletsel voor deze niet-onderwerping als student.

De volgende tabel geeft aan in welke situaties de student enkel onderworpen is aan de solidariteitsbijdrage wanneer de student tewerkgesteld wordt respectievelijk (in chronologische volgorde en opeenvolgend) bij werkgever A, B en/of C:

1ste en 2de kwartaal	**vakantiemaanden (3de kwartaal)**	**4de kwartaal**	**aantal dagen in het systeem van solidariteitsbijdrage**
> 23 dagen bij A	-	-	0
23 bij A en 1 dag bij B	-	-	23 dagen (bij A)
23 dagen bij A	23 dagen bij A	-	46 dagen
23 dagen bij A	> 23 dagen bij A	-	0
23 dagen bij A	> 23 dagen bij B	-	23 dagen (bij A)
23 dagen bij A	23 dagen bij B en 1 dag bij C	-	23 dagen (bij A) en 23 dagen (bij B)
23 dagen bij A	23 dagen bij B	1 dag bij A	23 dagen (bij B)
23 dagen bij A	23 dagen bij B	1dag bij C	23 dagen (bij A) en 23 dagen (bij B)
-	23 dagen bij A	23 dagen bij A	46 dagen
-	23 dagen bij A	> 23 dagen bij B	23 dagen (bij A)
-	23 dagen bij A	> 23 dagen bij A	0
-	> 23 dagen bij A	1 dag bij A	0
-	> 23 dagen bij A	1 dag bij B	0
-	23 dagen bij A en 1 dag bij B	1 dag bij A	0
-	23 dagen bij A en 1 dag bij B	23 dagen bij C	23 dagen (bij A)

E. HUISPERSONEEL

1. Dienstboden

1.2.206 Dienstboden verrichten hoofdzakelijk manuele prestaties van huishoudelijke aard (wassen, strijken, kuisen,...) ten behoeve van de huishouding van hun werkgever (natuurlijke persoon) of van diens gezin. Indien een werknemer gedeeltelijk prestaties verricht voor het huishouden, en gedeeltelijk

voor de beroepsactiviteit van dezelfde werkgever, moet op basis van de feitelijke toestand worden uitgemaakt welke prestaties hoofdzakelijk zijn. In dat geval heeft de werknemer voor het geheel van zijn prestaties de hoedanigheid van de hoofdzakelijke activiteit (= arbeider, bediende of dienstbode).

Indien echter de prestaties als dienstbode en de andere prestaties volledig van elkaar gescheiden uitgevoerd worden (d.w.z. elk op vooraf bepaalde en van elkaar onderscheiden tijdstippen en op van elkaar onderscheiden plaatsen), wordt voor de beoordeling of de prestaties als dienstbode bij de RSZ moeten worden aangegeven, alleen rekening gehouden met die prestaties. In dat geval zijn de prestaties in de andere hoedanigheid uiteraard steeds verplicht onderworpen.

Is geen dienstbode:
- de werknemer die in opdracht van een bedrijf de hierboven beschreven werkzaamheden verricht bij privé-gezinnen;
- de werknemer die deze prestaties verricht voor een leefgemeenschap waarvan de leden geen feitelijk gezin vormen (bv. een klooster);
- de werknemer die instaat voor het onderhoud van de gemeenschappelijke delen van een appartementsgebouw.

Dienstboden worden niet bij de RSZ aangegeven indien:
- de dienstbode nooit vier uur of meer per dag bij de werkgever werkt.
- dagprestaties van vier uur of meer verricht, maar in totaal bedraagt de som per week van deze dagprestaties van vier uur of meer geen vierentwintig uur, eventueel bij meerdere werkgevers samen.

Dienstboden die bij hun werkgever inwonen, moet u **steeds** aangeven.

2. Ander huispersoneel

1.2.207 Aan het begrip "ander huispersoneel dan dienstboden" beantwoorden de volgende twee categorieën van werknemers:
- zij die prestaties van intellectuele aard verrichten voor het huishouden (bv. kinderoppas, privé-verpleegster, gezelschapsdame);
- zij die manuele prestaties die niet van huishoudelijke aard zijn verrichten voor het huishouden (bv. privé-chauffeur, klusjesman, tuinman).

Geen aangifte is vereist voor iedere week waarvoor de duur van deze prestaties niet meer dan acht uur bedraagt. Indien deze prestaties bij meerdere werkgevers plaatsvinden houdt men rekening met hun globale duur.

F. VRIJWILLIGERS

1.2.208 De "vrijwilligers" en de organisaties die op hen beroep doen, zijn niet verzekeringsplichtig bij de RSZ indien aan de volgende voorwaarden tegelijkertijd voldaan is:
- de activiteiten van de vrijwilliger gebeuren voor rekening van een club, federatie, vereniging, instelling, overheidsinstantie of een andere organisatie die geen winstgevend doel nastreeft, ten behoeve van anderen of van de samenleving;
- de vergoeding die de vrijwilliger voor zijn inzet ontvangt, bedraagt voor de gezamelijke activiteiten niet meer dan 24,79 EUR per dag en 991,57 EUR per jaar; de bedragen volgen de evolutie van het indexcijfer, hetgeen voor 2005 respectievelijk 27,37 EUR en 1094,79 EUR geeft;
- de vrijwilliger oefent geen andere of gelijkaardige activiteiten uit in het kader van een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingscontract voor rekening van dezelfde club, federatie, vereniging, instelling, overheidsinstantie of organisatie die geen winstgevend doel nastreeft.

Indien één van de forfaitaire bedragen van 24,79 EUR per dag of 991,57 EUR per jaar in de loop

van een kalenderjaar wordt overschreden, dan heeft dit tot gevolg dat de algemene onderwerpingsregels gelden voor al de prestaties tijdens dit kalenderjaar.

De uitsluiting uit de socialezekerheidswet als vrijwilliger geldt niet voor de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige leden van de civiele bescherming en de vrijwilligers in diensten die zijn ingeschakeld in de dringende geneeskundige hulpverlening.

Het is de bedoeling dat de vrijwilligers een "vrijwilligerskaart" moeten bijhouden voor al hun activiteiten verricht onder de vorm van vrijwillige inzet voor rekening van de opgesomde organisaties. De wettelijke bepalingen die het systeem van de vrijwilligerskaart moeten regelen, zijn nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De RSZ zal de werkgevers verwittigen van zodra het systeem van de kaart in werking treedt.

G. KUNSTENAARS MET SPECIFIEKE KLEINE VERGOEDINGEN

1.2.209

Van 1 juli 2004 is een specifieke regeling van kracht die uitdrukkelijk regelt dat kunstenaars die voor hun artistieke prestaties of werken slechts een kleine vergoeding ontvangen, niet onder toepassing vallen van de sociale zekerheidswetgeving (en dus niet bij de RSZ moeten worden aangegeven). Gezien de specificiteit van artistieke activiteiten en de grote diversiteit aan kosten die zulke activiteiten met zich kunnen meebrengen, is het in de praktijk niet eenvoudig om aan te tonen dat de toegekende vergoedingen effectief louter kostendekkend zijn.

De nieuwe regeling bepaalt dat iedere vergoeding voor een artistieke prestatie die niet groter is dan **100,00** EUR per dag, wordt geacht een onkostenvergoeding te zijn zonder dat daarvoor een bewijs moet worden geleverd. De kunstenaar zelf mag per kalenderjaar niet meer dan **2000,00** EUR ontvangen voor het geheel van zijn artistieke prestaties (gezien het systeem slechts van toepassing werd vanaf 1 juli 2004, is dit bedrag voor de periode van 1 juli 2004 tot 31 december 2004 teruggebracht tot **1000,00** EUR). Het gaat hier om het volledige bedrag dat de opdrachtgever aan de kunstenaar betaalt (alle kosten, dus ook verplaatsingsonkosten, inbegrepen). Indien de betrokken artiest op één dag voor meerdere opdrachtgevers prestaties levert, mag de vergoeding 100,00 EUR per opdrachtgever bedragen; het jaarmaximum blijft echter ongewijzigd. Tevens is het aantal dagen waarop een kunstenaar prestaties mag leveren waarvoor deze bijzondere regeling geldt, beperkt tot 30 dagen per kalenderjaar (15 dagen voor de periode van 1 juli tot 31 december 2004), en tot maximum 7 opeenvolgende dagen bij één opdrachtgever.

De hier meegedeelde bedragen gelden voor het jaar 2004. Deze bedragen worden ieder jaar aangepast in functie van de evolutie van de gezondheidsindex. De bedragen die gelden voor een bepaald jaar (= het basisbedrag, vermenigvuldigd met het gezondheidsindexcijfer van september van het voorafgaande jaar, gedeeld door het gezondheidsindexcijfer van september 2003) worden telkens in december van het voorafgaande jaar bekendgemaakt.

Voor het jaar 2005 is het jaarbedrag 2.028,63 EUR en het dagbedrag 101,43 EUR.

Voor het jaar 2006 is het jaarbedrag 2.074,33 EUR en het dagbedrag 103,72 EUR.

Deze specifieke regeling geldt niet voor de personen die op het ogenblik dat zij de bedoelde prestaties leveren, reeds met dezelfde opdrachtgever verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling, tenzij zij kunnen aantonen dat de prestaties van de verschillende activiteiten duidelijk verschillend van aard zijn.

Deze regeling kan evenmin gecumuleerd worden met de specifieke vrijstellingsregeling voor

vrijwilligers voor gelijkaardige prestaties, ook niet indien ze geleverd worden voor verschillende opdrachtgevers.

Indien het jaarbedrag of het aantal toegestane dagen door de kunstenaar overschreden wordt, moet hij door de opdrachtgever die hem op dat moment tewerkstelt bij de RSZ worden aangeven, evenals door alle opdrachtgevers die hem tijdens de rest van het jaar nog zullen tewerkstellen. Indien het gaat om opdrachtgevers voor wie de kunstenaar reeds vroeger in het jaar prestaties leverde, moeten zij ook die prestaties aangeven.

Indien bij een bepaalde opdrachtgever het dagbedrag wordt overschreden zelfs zonder dat het jaarbedrag overschreden wordt, is de kunstenaar onderworpen voor alle vergoedingen die hij tijdens het kalenderjaar van die opdrachtgever ontvangt.

De regelgeving voorziet tevens dat de betrokken kunstenaars een « kunstenaarskaart » zullen moeten aanvragen en laten invullen door hun opdrachtgevers. Op die manier kunnen de opdrachtgevers vaststellen of de kunstenaar nog in aanmerking komt voor de bijzondere regeling. De modaliteiten in verband met deze kunstenaarskaart moeten evenwel nog door de Minister van Sociale Zaken worden vastgesteld.

TITEL 3

De territorialiteit

H O O F D S T U K 1

Beginselen

1.3.101 Tenzij een internationaal verdrag of een bilaterale overeenkomst anders bepaalt (zie verder), is het Belgische socialezekerheidsstelsel van toepassing op de werknemer die werkt op Belgisch grondgebied, en wiens werkgever in België is gevestigd. De Belgische wet is eveneens van toepassing indien de werkgever in het buitenland is gevestigd, maar in België een exploitatiezetel heeft, waarvan de werknemer afhangt. Is in elk geval verbonden aan de Belgische exploitatiezetel, de werknemer die van deze exploitatiezetel zijn bevelen en loon ontvangt, en bij deze zetel verslag moet uitbrengen.

H O O F D S T U K 2

Multi- en bilaterale akkoorden

A. LIDSTATEN VAN DE EUROPESE ECONOMISCHE RUIMTE (EER) EN ZWITSERLAND

1.3.201 De Verordening EEG 1408/71 bepaalt de toepasselijke socialezekerheidswetgeving voor de onderdanen van de volgende landen, indien zij hun beroepsactiviteiten uitoefenen op het grondgebied van een of meerdere van deze landen: *België, Frankrijk, Nederland, Duitsland, Groothertogdom Luxemburg, Italië, Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Noorwegen, Zweden, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland. Met ingang van 1 mei 2004 is de EEG Verordening ook van toepassing op de volgende landen die vanaf die datum toetreden tot de Europese Unie: Polen, Letland, Estland, Litouwen, Malta, Cyprus (Grieks gedeelte), Tsjechië, Slowakije, Hongarije en Slovenië.*

Vanaf 1 juni 2003 is de Verordening EEG 1408/71 ook van toepassing op de onderdanen van derde landen die alleen vanwege hun nationaliteit niet onder de bepalingen van die verordening vallen, op voorwaarde dat zij:

- legaal op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie (Denemarken uitgezonderd) verblijven (dus ook niet van toepassing voor Noorwegen, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland);
- en zich in een situatie bevinden die niet volledig in de interne sfeer van één lidstaat ligt.

1. Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat

1.3.202 Iedere loontrekkende is onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van de lidstaat waar hij werkt, zelfs als hij in een andere lidstaat woont en/of zijn werkgever in een andere lidstaat is gevestigd. De werkgever moet de verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstelling van het land van tewerkstelling.

2. Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

1.3.203 Bij gelijktijdige werkzaamheden in loondienst op het grondgebied van verschillende lidstaten, met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld bij het internationaal vervoer, kunnen zich 3 situaties voordoen:

- indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever en een deel van zijn prestaties verricht in zijn woonland, dan is de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing;
- indien de werknemer werkt voor rekening van meerdere werkgevers gevestigd in verschillende lidstaten, zelfs al werkt hij niet in zijn woonland, dan is eveneens de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing;
- indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever zonder te werken in zijn woonland, dan is de wetgeving van het land waar de zetel van de werkgever gevestigd is, van toepassing.

Hierbij dient benadrukt dat het geheel van de prestaties onderworpen is aan de aldus aangeduide wetgeving. Dit betekent dat indien de werknemer voor meerdere werkgevers werkt, elk van die werkgevers moet aansluiten bij de socialezekerheidsinstelling van de bevoegde lidstaat. Bij de bevoegde instelling van dat land dient het formulier E101 aangevraagd te worden ter staving van die onderwerping. In België kunt u daarvoor terecht bij de RSZ, Dienst Migrerende Werknemers, tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans.

Voor werkgevers die deel uitmaken van dezelfde groep, kunnen de gezamenlijke prestaties die een werknemer levert voor twee of meer werkgevers, worden aangegeven op de aangifte van de Belgische werkgever, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- het gaat om een werknemer die belast is met een overkoepelende functie binnen de groep, zodat het exact afmeten van de effectieve prestaties voor elke onderneming afzonderlijk, niet mogelijk is;
- onder "dezelfde groep" wordt verstaan het geheel van ondernemingen dat wordt gevormd door een moederonderneming, haar dochterondernemingen, de ondernemingen waarin deze ondernemingen rechtstreeks of onrechtstreeks een deelneming aanhouden, alsook de ondernemingen waarmee een consortium wordt gevormd en de ondernemingen die door deze laatste ondernemingen worden gecontroleerd of waarin deze laatste ondernemingen een deelneming aanhouden;
- de verschillende werkgevers verbinden zich schriftelijk en voorafgaand t.o.v. de RSZ, dat zij de socialezekerheidsbijdragen op het door hen verschuldigde loon zullen betalen, indien de Belgische werkgever die de aangifte doet, in gebreke blijft;
- op de totaliteit van de aan te geven lonen van de verschillende werkgevers, moeten de bijdragen worden berekend (en betaald) zoals die van toepassing zijn voor de in België gevestigde werkgever die de RSZ-aangifte doet.

Naast deze vormen van gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten, stelt de Verordening 1408/71 voor nog heel wat andere gevallen van gelijktijdige tewerkstelling de toepasselijke wetgeving vast volgens het principe dat, indien mogelijk, de wetgeving van slechts één lidstaat van toepassing is. Het is niet mogelijk al deze gevallen (bv. tegelijk activiteiten in loondienst en als zelfstandige, internationaal vervoer,...) hier te bespreken. Indien u vragen hebt over deze wetgeving kan u terecht bij de RSZ, Dienst Migrerende Werknemers, tel. zie hoger. De Dienst Internationale Overeenkomsten van de RSZ kan eveneens inlichtingen verstrekken over de regels die gelden voor personen die vallen onder een specifiek regime voor ambtenaren en die hetzij in meerdere lidstaten werkzaam zijn, hetzij tegelijkertijd als loontrekkende en/of anders dan in loondienst werken in één of meer lidstaten (tel. 02 509 27 99 Nederlands en 02 509 27 95 Frans).

3. Detachering

1.3.204

Indien een werkgever zijn werknemer uitstuurt naar een andere lidstaat om daar voor zijn rekening te gaan werken, blijft de werknemer onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van het land waar hij normaal werkt indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de voorziene duur van de tewerkstelling in het andere land is niet langer dan 12 maanden;
- de werkgever ontplooit economische activiteiten van betekenis in het uitsturende land. Let wel, het louter voeren van administratie wordt niet beschouwd als een economische activiteit;
- er blijft een band van ondergeschiktheid bestaan tussen werknemer en werkgever gedurende de ganse detacheringsduur;
- de werknemer was voorafgaand aan het moment van de detachering sociaal verzekerd in het uitsturende land;
- de werknemer wordt niet gestuurd om een werknemer te vervangen die aan het einde van een periode van detachering is gekomen.

Men kan ook een werknemer aanwerven om onmiddellijk te detacheren indien al de bovenvermelde voorwaarden vervuld zijn en de werkgever gevestigd is in het land waar hij de werknemer aanwerft.

Voorafgaand aan de detachering wordt, door de werkgever of de werknemer aan de bevoegde instelling in het uitsturende land, een detacheringsbewijs (formulier E101) aangevraagd. Voor België is de RSZ de bevoegde instelling. Op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be) kan de werkgever op elektronische wijze de nodige documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u krijgen bij de Dienst Migrerende Werknemers (tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans).

Indien wegens onvoorziene omstandigheden de duur van de werkzaamheden in het buitenland

verlengd wordt en 12 maanden overschrijdt, kan het stelsel van het land van normale tewerkstelling verder worden behouden voor nog eens maximaal 12 maanden, mits de toestemming van de bevoegde instelling van het ontvangende land. Daarvoor vraagt de werkgever, vóór het einde van de eerste periode van 12 maanden, een verlenging van de detachering (formulier E102) aan bij de bevoegde instelling van het uitsturende land, en zendt dit voor akkoord door aan de bevoegde instelling van het ontvangende land. Na afloop van de tweede periode van 12 maanden kan de werknemer normaliter niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het normale land van tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Dienst Internationale Overeenkomsten van de RSZ, tel. 02 509 27 99 Nederlands en 02 509 27 95 Frans. Op deze manier kan de detacheringsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. Aanvragen hiertoe kunnen elektronisch gebeuren via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be).

Voor de detachering van werknemers naar één van de landen die vanaf 1 mei 2004 deel uitmaken van de Europese Unie, namelijk Polen, Letland, Estland, Litouwen, Malta, Cyprus (Grieks gedeelte), Tsjechië, Slowakije, Hongarije en Slovenië, gelden bijzondere overgangsmaatregelen. Informatie hierover kunt u krijgen bij de Dienst Migrerende Werknemers (tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans).

B. LANDEN VERBONDEN DOOR HET EUROPEES VERDRAG INZAKE SOCIALE ZEKERHEID

1.3.205 Inhoudelijk zijn de bepalingen van dit verdrag nagenoeg gelijk aan deze van de Verordening EEG 1408/71. Het is van toepassing op de onderdanen van de volgende landen voor zover de bepalingen van de Verordening EEG 1408/71 niet van toepassing zijn: *België, Oostenrijk, Spanje, Groothertogdom Luxemburg, Nederland, Portugal, Turkije en Italië.*

In essentie wordt dit verdrag slechts gebruikt in relatie tot bepaalde tewerkstellingen op Turks grondgebied, waarvoor het Belgisch - Turks akkoord gezien de nationaliteit van de werknemer geen toepassing vindt. Bijvoorbeeld voor een detachering van een Spaanse werknemer vanuit België naar Turkije.

C. LANDEN VERBONDEN DOOR EEN BILATERAAL AKKOORD

1.3.206 Met de volgende landen is België verbonden door een bilateraal akkoord inzake sociale zekerheid: *De Verenigde Staten van Amerika, Canada, San Marino, Joegoslavië (enkel nog van toepassing voor Servië, voor Macedonië, voor Bosnië-Herzegovina alsook voor de republiek van Montenegro), Turkije, Algerije, Marokko, Tunesië, Israël, Chili, Australië, Kroatië en de Filippijnen.*

Deze akkoorden zijn in beginsel slechts van toepassing op de onderdanen van de contracterende landen. Sommige akkoorden voorzien evenwel in de mogelijkheid om niet-onderdanen te detacheren (zie tabel).

1. Tewerkstelling op het grondgebied van één land

1.3.207 De werknemer valt onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel van het werkland. De werkgever moet zijn verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstelling van dat land.

2. Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen

1.3.208 De werknemer valt onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel van elk land voor wat betreft

de activiteiten die daar uitgeoefend worden. De werkgever(s) moet(en) zijn/hun verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstellingen van elk land waar hij/zij zijn/hun werknemer tewerkstel(t)(len).

3. Detachering

1.3.209 De detacheringsregels, vastgesteld door de verschillende verdragen zijn nagenoeg analoog aan deze van de EEG-Verordening (zie hoger). Afwijkend is dat voor de detacheringen naar en van de Verenigde Staten van Amerika en naar en van Australië, de aanvankelijke detacheringsduur is vastgesteld op 5 jaar, voor Canada, Chili, Turkije, Kroatië en de Filippijnen op 2 jaar (i.p.v. 12 maanden in de Verordening). Voor deze 7 landen moet u een eventuele verlenging boven de aanvankelijke detacheringsduur rechtstreeks richten aan de Dienst Internationale Overeenkomsten van de RSZ, tel. 02 509 27 99 Nederlands en 02 509 27 95 Frans. Voor de andere landen kunt u zich wenden tot de RSZ, Dienst Migrerende Werknemers, tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans. Aanvragen kunnen elektronisch gebeuren via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be).

4. Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving

1.3.210 Indien een werknemer van België wordt uitgestuurd naar een land waar de Verordening 1408/71 niet van toepassing is, en hij niet langer onderworpen kan blijven in België, dan kan hij facultatief, en eventueel bovenop de onderwerping in het betrokken land, een aansluiting nemen bij de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid, Louizalaan 194 te 1050 Brussel, tel. 02 642 05 11 (www.dosz.be).

5. Overzicht

1.3.211

LAND + Datum In werking	**Detachering:** **aanvragen bij RSZ**	**Verlenging:** **aanvragen bij RSZ**	**Uitzondering:** eveneens aanvragen bij de RSZ
U.S.A. 1/7/84	5 jaar ongeacht nationaliteit werknemer	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 7 jaar in totaal ongeacht nationaliteit werkn.
CANADA 01/01/87	2 jaar ongeacht nationaliteit werknemer	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal ongeacht nationaliteit werkn.
ALGERIJE 1/10/69	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
TURKIJE 1/5/68	2 jaar	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
ISRAËL 1/5/73	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
TUNESIË 1/11/76	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
MAROKKO 1/8/71	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
SAN MARINO 1/10/56	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
JOEGOSLAVIE 1/9/56	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
CHILI 1/11/99	2 jaar	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
AUSTRALIE 1/7/2005	5 jaar ongeacht nationaliteit werknemer	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 7 jaar in totaal ongeacht nationaliteit werknemer
KROATIE 1/8/2005	2 jaar	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
FIIPPIJNEN 1/8/2005	2 jaar	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal

D. UITSLUITINGEN INGEVOLGE DE NATIONALITEIT VAN DE WERKNEMER

1.3.212 Bepaalde verdragen inzake sociale zekerheid zijn beperkt tot de onderdanen van de contracterende landen. De RSZ laat evenwel toe dat vreemde werknemers die reeds Belgisch verzekerd zijn op het ogenblik van hun uitsturing naar een land waarmee België een akkoord inzake sociale zekerheid heeft dat niet voorziet in hun detachering, toch worden gedetacheerd naar

die landen voor een periode van 6 maanden, verlengbaar met 6 maanden, voor zover alle andere detacheringsvoorwaarden vervuld zijn. Op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be) kan de werkgever op elektronische wijze de documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u vragen bij de Dienst Migrerende Werknemers (tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans).

H O O F D S T U K 3

Geen akkoord

1.3.301 Werknemers onderworpen aan de Belgische wetgeving die door hun werkgever worden uitgestuurd om te gaan werken in een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, vallen niet meer onder de Belgische wetgeving. Indien de voorziene duur van de tewerkstelling evenwel niet meer bedraagt dan 6 maanden, blijven zij toch onderworpen aan de Belgische wetgeving, voor zover zij niet deelnemen aan het stelsel der overzeese sociale zekerheid. Zij worden verder bij de RSZ aangegeven zonder dat een detacheringsbewijs moet worden aangevraagd. Deze periode van 6 maanden kan worden verlengd met een nieuwe periode van 6 maanden, op voorwaarde dat de RSZ, Dienst Migrerende Werknemers, tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans vóór het verstrijken van de eerste periode, van deze verlenging in kennis wordt gesteld. Indien de duur van de tewerkstelling in het buitenland niet is bepaald, of is vastgesteld op meer dan 6 maanden, mogen deze werknemers niet bij de RSZ worden aangegeven. Indien gewenst kunnen zij deelnemen aan het facultatieve stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

Voor inlichtingen daarover kunt u terecht bij de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid, Louizalaan 194 te 1050 Brussel, tel. 02 642 05 11.

TWEEDE DEEL

DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

TITEL 1

Verplichtingen tegenover de RSZ

H O O F D S T U K 1

Algemeenheden

2.1.101 Deze titel bespreekt de verplichtingen van werkgevers die sociaal verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen of hebben tewerkgesteld. In deze context zijn met werkgevers gelijkgesteld, de derden (fondsen voor bestaanszekerheid, vakantiefondsen...) die aan de werknemers lonen betalen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

H O O F D S T U K 2

Aansluiting en schrapping

A. WERKGEVER DIE VOOR DE EERSTE MAAL PERSONEEL AANWERFT

2.1.201 **Identificatie bij de RSZ in het kader van de Kruispuntbank van de Ondernemingen**

Vanaf 1 januari 2005 moet elke werkgever worden geïdentificeerd bij de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) en beschikken over een uniek ondernemingsnummer. Indien de werkgever dit wenst kan hij zich vanaf diezelfde datum door de overheid laten identificeren, enkel op basis van zijn ondernemingsnummer (KBO-nummer).

De basisgegevens van elke onderneming, zijn dus beschikbaar bij de Kruispuntbank van Ondernemingen. Elke wijziging die zich in de schoot van de onderneming voordoet (maatschappelijke zetel, adres, activiteit, rechtsvorm, ...) wordt bijgehouden door deze gegevensbank die nu reeds fungeert als authentieke gegevensbron. Binnenkort zal het ondernemingsnummer (KBO) het enige identificatienummer van de onderneming worden en dus het RSZ-identificatienummer volledig vervangen.

Meer informatie kan u vinden op de website van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (www.mineco.fgov.be) onder de rubriek "ondernemen".

De RSZ heeft een dubbele rol ten overstaan van de KBO. Enerzijds signaleren wij wie de hoedanigheid van "werkgever" verwerft of wie deze hoedanigheid verliest. Anderzijds nemen wij ook het initiatief voor het toekennen van het ondernemingsnummer en het nummer van de vestigingseenheid voor de natuurlijke personen die werkgever worden en die geen ambachtelijke of commerciële activiteit uitoefenen (vrije beroepen of werkgevers van huispersoneel) en feitelijke verenigingen, alsook voor de buitenlandse natuurlijke personen en rechtspersonen die niet duurzaam in België gevestigd zijn of er geen vestiging hebben.

Naargelang van uw rechtspersoonlijkheid en naargelang van het feit of u reeds beschikt over een ondernemingsnummer, zal de RSZ u om bijkomende gegevens vragen inzake identificatie (ID122/0) of kwalificatie (ID122, 120, 119, B01).

Meer informatie vindt u nog op de website van de RSZ of op de portaalsite van de sociale zekerheid.

De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) voor een eerste werknemer, start automatisch de procedure voor de inschrijving als werkgever. Een nieuwe werkgever die een DIMONA-aangifte doet, moet zich dus niet meer melden om zijn inschrijvingsnummer te krijgen.

Elke natuurlijke persoon of groepering van natuurlijke personen (bv. een feitelijke vereniging) of een rechtspersoon (vennootschap, vereniging zonder winstoogmerk...), die voor de eerste maal één of meer werknemers aanwerft, moet dit aan de RSZ meedelen om de toekenning van zijn hoedanigheid van werkgever te bekomen.

Van zodra de RSZ op de hoogte is van het aanwerven van personeel (via de Dimona-aangifte) of van de toekomstige aanwerving van personeel, stuurt de RSZ aan de werkgever een vragenlijst die hij onmiddellijk moet invullen en ondertekend terugsturen. De vragenlijsten zijn ook terug te vinden op de twee genoemde websites.

Op basis van de aldus verzamelde gegevens bepaalt de RSZ de economische activiteitsklasse en de werkgeverskengetallen van de nieuwe werkgever. Dit wordt aan de werkgever meegedeeld, eventueel samen met zijn KBO-nummer (al dan niet toegekend door de RSZ) en zijn intern identificatienummer bij de RSZ (vroeger immatriculatienummer).

Het inschrijvingsnummer is samengesteld uit een getal van zeven cijfers. Het wordt gevolgd door een controlegetal van twee cijfers dat toelaat vast te stellen of het vermelde inschrijvingsnummer juist is. Vóór het inschrijvingsnummer staat ook een kengetal van drie cijfers. Dit kengetal wordt

toegekend in functie van bijzonderheden die voor de werkgever gelden bij de berekening van zijn verschuldigde bijdragen. Zolang het identificatienummer nog intern door de RSZ wordt gebruikt, blijft dit nummer uniek en is het gekoppeld aan het toegekende ondernemingsnummer.

B. WERKGEVER DIE GEEN PERSONEEL MEER IN DIENST HEEFT

2.1.202 Een werkgever die gedurende een volledig kwartaal geen personeel meer in dienst heeft, moet de RSZ daarvan op de hoogte brengen ten laatste op de laatste dag van de maand die volgt op dat kwartaal. Door een correcte Dimona-aangifte van de uitdiensttreding van de laatste werknemer, wordt aan deze verplichting voldaan.

De werkgever die de uitdiensttreding van zijn laatste werknemer meldt via Dimona, en die overweegt om in de nabije toekomst opnieuw personeel tewerk te stellen, moet verder niets doen. Indien hij een volledig kwartaal geen personeel tewerkstelt moet hij dus ook geen aangifte doorsturen (het vroegere systeem van de zgn. NIHIL-aangiften bestaat dus niet meer vanaf het eerste kwartaal van 2003).

Indien de werkgever zijn activiteit volledig stopzet, of ervan uitgaat dat hij gedurende een periode van ten minste twee volledige kwartalen geen personeel meer zal tewerkstellen, moet hij de laatste werknemer uit dienst melden in Dimona en een schriftelijke bevestiging daarvan sturen aan de Directie Identificatie van de RSZ. In dat geval wordt zijn identificatienummer bij de RSZ geschrapt, alsook zijn hoedanigheid van werkgever bij de Kruispuntbank van Ondernemingen.

De RSZ zal trouwens systematisch de werkgevers contacteren die gedurende vier opeenvolgende kwartalen geen aangifte meer binnensturen en die de schrapping van hun identificatienummer nog niet gevraagd hebben.

De RSZ kan echter alleen dan een gunstig gevolg geven aan een verzoek tot schrapping van het identificatienummer, als voor alle werknemers een DIMONA uitdienstmelding gebeurd is. Gelieve er dus op toe te zien dat dit gebeurd is, vooraleer de schrapping aan te vragen.

Het spreekt voor zich dat werkgevers die geen personeel meer tewerkstellen, maar nog steeds aan de RSZ bijdragen verschuldigd zijn in het kader van het conventioneel brugpensioen en de werkgevers die een bijdrage verschuldigd zijn die van toepassing is op extralegale pensioenen, niet moeten melden dat zij geen personeel meer tewerkstellen, maar hun aangifte tijdig moeten indienen.

C. WERKGEVER DIE OPNIEUW PERSONEEL AANWERFT

2.1.203 Elke werkgever die bij de RSZ reeds geïdentificeerd was en wiens identificatienummer geschrapt werd omdat hij gedurende een bepaalde periode geen verzekeringsplichtige werknemers tewerkstelde, moet de RSZ verwittigen wanneer hij opnieuw één of meer werknemers aanwerft. De Dimona-aangifte van de indiensttreding van een werknemer bij een werkgever van wie het identificatienummer geschrapt is, volstaat om de procedure tot wederinschrijving te starten. Om deze Dimona-aangifte te doen moet hij bij voorkeur het ondernemingsnummer gebruiken, of bij gebrek daaraan zijn vroeger identificatienummer.

Van zodra de RSZ kennis heeft van het opnieuw aanwerven van personeel stuurt hij aan de werkgever een vragenlijst die hij onmiddellijk moet invullen en ondertekend terugsturen om zijn hoedanigheid van werkgever (en van de uitgeoefende activiteit) te bevestigen.

D. INLICHTINGEN DIE DE WERKGEVER TIJDENS DE PERIODE VAN IDENTIFICATIE AAN DE RSZ MOET MEEDELEN

2.1.204 Iedere geïdentificeerde werkgever **kan** de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:

- wijziging aan de benaming of de rechtsvorm van de onderneming. Bij een wijziging van de rechtsvorm van een vennootschap moet de werkgever de documenten bijvoegen die de wijziging staven (statuten, bijlagen bij het Belgisch staatsblad...);
- adresverandering;

(de Kruispuntbank van Ondernemingen zal wettelijk op de hoogte zijn en de RSZ daarvan verwittigen);

Iedere geïdentificeerde werkgever **moet** de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:

- verandering van beroepsbedrijvigheid; de werkgevers die een wijziging aanvragen van hun handelsbedrijvigheid zoals vermeld in het handelsregister, moeten deze wijziging aan de RSZ meedelen en gebruik maken van de termen vermeld in de lijst die gevoegd is bij het koninklijk besluit van 16 oktober 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 31 augustus 1964 tot vaststelling van de lijst van de in het handelsregister te vermelden handelsbedrijvigheden;
- het behoren tot de bevoegdheid van een ander paritair comité dan aanvankelijk aan de RSZ meegedeeld;
- verandering van aansluiting bij een kinderbijslagfonds voor werknemers;
- het aanwerven van personeel dat tot een speciale categorie behoort en waarvoor bijzondere modaliteiten van aangifte gelden;
- alle andere veranderingen in de onderneming die een wijziging aanbrengen aan de antwoorden die de werkgever heeft gegeven in de vragenlijst die hij heeft ingevuld bij zijn identificatie als werkgever (of de reactivering van zijn hoedanigheid van werkgever). De RSZ bezorgde deze vragenlijst aan de werkgever in twee exemplaren, één om terug te sturen en één om te bewaren; zo kan de werkgever steeds nagaan of de gegeven antwoorden nog steeds overeenstemmen met de werkelijkheid.

In zijn briefwisseling met de RSZ vermeldt de werkgever liefst:

- zijn correct ondernemingsnummer;
- zijn intern identificatienummer bij de RSZ (bijkomend).

H O O F D S T U K 3

De verplichting tot en tijdstip van aangifte

A. DE KWARTAALAANGIFTE

2.1.301 Binnen de maand na het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft stuurt de werkgever (of zijn mandataris) de aangifte door aan de RSZ.
Voor werkgevers die een klein aantal mensen tewerkstellen, zal de portaalsite van de Sociale Zekerheid de mogelijkheid bieden om de aangifte te doen via internet.
Voor werkgevers die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...), zullen de aangiften moeten gebeuren via File transfer (Ftp, Isabel,...).

De aangifte dient om een correcte berekening van de verschuldigde bijdragen te staven. De aangifte bevat tevens een aantal gegevens die gebruikt zullen worden door de instellingen die belast zijn met de betaling van de prestaties inzake sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, arbeidsongevallen, beroepsziekten, kinderbijslag en jaarlijkse vakantie der werknemers).

Een volledige uitleg over het invullen van de aangifte kunt u lezen in Deel 5.

B. HET WIJZIGEN VAN EEN INGEDIENDE AANGIFTE

2.1.302 Voor de aangiften **tot en met die van het vierde kwartaal van 2002** geldt dat indien een oorspronkelijk ingediende aangifte om welke reden ook een wijziging moet ondergaan, de werkgever dit per brief moet meedelen aan de RSZ. De RSZ zelf voert dan de verbetering uit. Die brief vermeldt alle inlichtingen die de wijziging mogelijk maken: het juiste en volledige ondernemingsnummer (KBO) of het identificatienummer bij de RSZ, het kwartaal, de identiteit van de werknemer, het verbeterde bedrag van de lonen, het aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen.

Vanaf de aangifte van het eerste kwartaal van 2003 geldt het volgende.

Deze aangiften moeten, zoals u elders in deze onderrichtingen kunt lezen, verplicht op een elektronische manier doorgestuurd worden. Daarbij worden verschillende mogelijkheden aangeboden (interactief via de portaalsite van de sociale zekerheid of systemen gebaseerd op file transfer).

U hebt de mogelijkheid zelf de ingediende aangiften te wijzigen. Daarvoor worden dezelfde kanalen ter beschikking gesteld als voor het indienen van de oorspronkelijke aangifte. Men is echter niet verplicht voor de wijziging hetzelfde kanaal te gebruiken als voor de originele aangifte.

De uitleg hieronder gaat over de algemene principes van het wijzigen van een aangifte, en is toegespitst op het wijzigingen van een aangifte met de interactieve toepassing op de portaalsite.

Meer uitleg over de manier van aangeven van een wijziging vindt u op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be); daar vindt u ook een DEMO-versie van deze aangifte, die u zal helpen vertrouwd te worden met deze interactieve manier om ingediende aangiften te wijzigen. Werkgevers of dienstverleners die grote volumes aan wijzigingen moeten doorgeven vinden tevens bijkomende, technische informatie op "https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/home.htm" (deze laatste URL wordt regelmatig aangevuld met nieuwe gegevens om de betrokkenen in staat te stellen hun programmering snel aan te passen, maar het gaat wel om gegevens die nog niet noodzakelijk volledig definitief zijn).

Het principe van de wijziging is dat men de oorspronkelijke aangifte oproept, en dan de geafficheerde gegevens wijzigt.

Het wijzigen van een aangifte impliceert dus dat men toegang krijgt tot zeer vertrouwelijke gegevens. Men ziet immers de laatste stand van zaken in de gegevensbank van de sociale zekerheid (= de oorspronkelijk aangegeven gegevens, eventueel aangepast met wijzigingen aangebracht door één van de sociale zekerheidsinstellingen). Wie via de toepassing op de portaalsite wijzigingen wil doen, moet zich dus realiseren dat er een bijkomende beveiliging vereist is in de vorm van een elektronische handtekening (certificaat). Meer uitleg daarover en hoe u die kunt verkrijgen, vindt u eveneens op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Wijzigingen worden op dezelfde manier behandeld als de oorspronkelijke aangifte. Zij worden dus geregistreerd zonder dat u meer verantwoording moet geven dan voor de oorspronkelijke aangifte het geval is.

Indien het echter gaat om **een wijziging die een vermindering van het oorspronkelijk aangegeven loon tot gevolg heeft**, en u verricht die wijziging **meer dan zes maanden na het einde van het kwartaal waarop ze betrekking heeft**, dan zal ze maar geregistreerd worden nadat ze goedgekeurd werd door de RSZ. **Voor deze wijzigingen moet u verplicht de reden van de wijziging meedelen** . Daartoe is een zone voorzien in de aangifte waarin u bijkomende uitleg kunt vermelden (bv. per vergissing kostenvergoedingen aangegeven als bijdrageplichtig loon). Indien nodig zal de RSZ u trouwens toch nog contacteren om bijkomende uitleg te krijgen.

Voor wijzigingen van de aangiften van het **eerste en tweede kwartaal van 2003** wordt deze termijn van zes maanden verlengd en zullen wijzigingen ingediend tot 31 maart 2004 op dezelfde manier behandeld worden als oorspronkelijke aangiften.

Het programma voorziet ook dat de RSZ de gegevens van bepaalde werknemers tijdelijk of definitief kan blokkeren. Tijdens deze periode kunt u ze zelf niet wijzigen. Een tijdelijke blokkering wijst erop dat een andere instelling (bv. de RSZ zelf) met deze gegevens bezig is, en is dus nodig om te vermijden dat u een wijziging zou uitvoeren op basis van gegevens die "aan het veranderen" zijn. Een definitieve blokkering zal ingesteld worden wanneer de RSZ (na een inspectie ter plaatse) wijzigingen aan de aangifte opgesteld heeft waarmee de werkgever niet akkoord gaat.

Nadat de wijzigingen aangebracht zijn, berekent het programma op de portaalsite automatisch de gevolgen wat betreft het totaal te betalen bedrag (= herberekening van de bijdragen, de verminderingen,...) en krijgt u het resultaat op het scherm te zien. Dit is echter nog geen aanmaning tot betaling. Eén keer per maand zult u immers van de RSZ een afrekening op papier ontvangen die alle wijzigingen bevat die u in de loop van die maand uitvoerde. Vanaf ontvangst van deze brief, moet u zo snel mogelijk het gevraagde bedrag betalen.

C. DE GEVOLGEN BIJ VERZUIM

1. Aangifte ambtshalve opgesteld door de RSZ

2.1.303 Wanneer de werkgever voor een bepaald kwartaal, hetzij geen, hetzij een onvolledige of onjuiste aangifte heeft gedaan, zal de RSZ ambtshalve deze aangifte opstellen of verbeteren volgens de wettelijke voorschriften.

2. Burgerlijke sancties

2.1.304 Op straffe van geldelijke sancties, stuurt de werkgever de kwartaalaangiften binnen de wettelijke termijnen elektronisch door aan de RSZ.

a) Toepassing van geldelijke sancties

2.1.305 De werkgever die geen aangifte doorstuurt uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op een kwartaal, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd van 495,79 EUR, vermeerderd met 247,89 EUR

per schijf van 24.789,35 EUR aan bijdragen boven de 49.578,70 EUR.

b) Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de sancties

2.1.306 De RSZ rekent de forfaitaire vergoeding niet aan, wanneer de werkgever een driemaandelijkse aangifte doorstuurt binnen de twee maanden die volgen op de wettelijke termijn en hij zijn vorige aangiften gewoonlijk binnen die wettelijke termijn heeft doorgestuurd. De werkgever hoeft hiertoe geen verzoek in te dienen.

c) Ontheffing van de toegepaste sancties

2.1.307 Indien de RSZ de sanctie toepast, kan de werkgever van deze sanctie volledige ontheffing vragen wanneer hij het bewijs levert van een geval van overmacht.

Volgens rechtsleer en rechtspraak terzake, verstaat de RSZ onder overmacht, een gebeurtenis die volledig vreemd is aan de schuldenaar en onafhankelijk van zijn wil, redelijkerwijze niet te voorzien en menselijk onoverkomelijk, en die het volstrekt onmogelijk maakt zijn verplichting binnen de opgelegde termijn na te komen; bovendien mag de schuldenaar zich geen enkele fout te verwijten hebben in de gebeurtenissen, die de vreemde oorzaak voorafgaan, voorbereiden of vergezellen.

3. Strafsancties

2.1.308 Naast de burgerlijke sancties die opgelegd worden door de administratie, kan de rechter eveneens strafsancties toepassen.

H O O F D S T U K 4

De verplichting tot en het tijdstip van betaling van de bijdragen

A. ALGEMENE REGEL

2.1.401 Bij iedere loonuitbetaling moet de werkgever de persoonlijke bijdragen bij zijn werknemers inhouden. De werkgever die nalaat de persoonlijke bijdrage tijdig in te houden zal deze achteraf niet op de werknemer mogen verhalen. Bij dit ingehouden aandeel voegt de werkgever het bedrag van zijn eigen bijdragen. Onder zijn verantwoordelijkheid stort de werkgever het aldus bekomen totaal aan de RSZ.

De werkgever betaalt de bijdragen per kwartaal. Deze bijdragen moeten uiterlijk de laatste dag van de maand die op het kwartaal volgt bij de RSZ toekomen, namelijk:

1ste kwartaal	2de kwartaal	3de kwartaal	4de kwartaal
30 april	31 juli	31 oktober	31 januari

B. VOORSCHOTTEN

1. Beginselen

2.1.402 De werkgever moet voorschotten betalen op de bijdragen die voor dat kwartaal verschuldigd zijn, indien hij voor het voorgaande kwartaal méér dan 6197,34 EUR bijdragen aan de RSZ verschuldigd was.

Bijdragen zijn niet alleen de eigenlijke socialezekerheidsbijdragen, maar ook alle andere bijdragen die de RSZ wettelijk moet innen (bijdragen voor bestaanszekerheid, bijdragen voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, bijdrage op het dubbel vakantiegeld, enz.). Er wordt evenwel geen rekening gehouden met het gedeelte van de bijdragen die jaarlijks aan de RSZ moeten betaald worden. Het betreft in het bijzonder het bedrag van het debetbericht voor de regeling van de jaarlijkse vakantie van de handarbeiders en het bedrag van de compenserende bijdrage die de werkgever eventueel aan de RSZ verschuldigd is in het raam van de herverdeling der sociale lasten.

2. Termijnen en bedragen

2.1.403 Voor elk kwartaal moet de werkgever zich de vraag stellen of hij voorschotten moet betalen; zo ja, wat is het bedrag ervan en op welke data moet hij ze betalen?

- Eerste mogelijkheid: het totaal bedrag aan bijdragen voor het voorgaande kwartaal beloopt niet meer dan 6197,34 EUR:
  De werkgever is voor dat kwartaal niet gehouden tot het betalen van voorschotten. De bijdragen mogen door middel van een enkele storting bij de RSZ toekomen zoals uiteengezet in punt A.

- Tweede mogelijkheid: het totaal bedrag aan bijdragen voor het voorgaande kwartaal beloopt wel meer dan 6197,34 EUR:
  De werkgever moet uiterlijk de 5de dag van de 2de en 3de maand die op dat kwartaal volgt aan de RSZ een voorschot betalen dat gelijk is aan 30 % van de bijdragen van het met het kwartaal waarop de voorschotten betrekking hebben, overeenkomstige kwartaal van het

voorafgaande jaar; en uiterlijk de 5de dag van de 4de maand die op dat kwartaal volgt, een voorschot van 25 % van de bijdragen van het overeenkomstige kwartaal van het voorafgaande jaar.

Op deze regel is een belangrijke uitzondering. De voorschotten die betrekking hebben op het 4de kwartaal en die bij de RSZ uiterlijk op 5 november, 5 december en 5 januari moeten toekomen, bedragen respectievelijk 30, 35 en 15% van de bijdragen van het overeenkomstige kwartaal van het voorafgaande jaar.

In het geval de werkgever geen bijdragen verschuldigd was voor het overeenkomstige kwartaal van het voorafgaande jaar, is dit voorschot forfaitair vastgesteld op 421,42 EUR per maand en per tewerkgestelde werknemer in de voorafgaande maand.

2.1.404 Voor de werkgevers die vallen onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, en die geen bijdragen verschuldigd waren voor het overeenkomstige kwartaal van het voorafgaande jaar, geldt een bijzondere regeling. Zij moeten **vanaf het eerste kwartaal waarin zij personeel tewerkstellen**, uiterlijk de 5de dag van iedere maand, een voorschot betalen van 619,73 EUR per arbeider, vanaf de 3de werknemer die zij tewerkstelden op het einde van de voorafgaande maand.

Voor hun bedienden volgen zij de algemene regel, zoals hierboven uitgelegd.

2.1.405 Het verschil tussen het totaal van de maandelijkse voorschotten en het totaal te betalen bedrag, zoals dit berekend werd in de kwartaalaangifte, moet uiterlijk de laatste dag van de maand die op het kwartaal volgt, bij de RSZ toekomen.

De uiterste data voor de betalingen aan de RSZ zijn dus:

Aard van de stortingen	1ste kwartaal	2de kwartaal	3de kwartaal	4de kwartaal
1) eerste maandelijks voorschot	5 februari	5 mei	5 augustus	5 november
tweede maandelijks voorschot	5 maart	5 juni	5 september	5 december
derde maandelijks voorschot	5 april	5 juli	5 oktober	5 januari
2) vierde storting als saldo	30 april	31 juli	31 oktober	31 januari

2.1.406 De werkgever die vermoedt dat respectievelijk 35, 30, 25 of 15 % van de bijdragen van het overeenkomstige kwartaal van het voorafgaande jaar, meer bedraagt dan respectievelijk 35, 30, 25 of 15 % van de vermoedelijke bijdragen van het lopende kwartaal, mag het bedrag van de voorschotten tot dat laatste bedrag verminderen.

2.1.407 De werkgever die in het overeenkomstige kwartaal van het voorafgaande jaar geen werknemers tewerkstelde en vermoedt dat het bedrag aan bijdragen dat voor het lopende kwartaal zal zijn verschuldigd, minder bedraagt dan 421,42 EUR x het aantal werknemers tewerkgesteld in de afgelopen maand x het aantal maanden van tewerkstelling, mag stoppen met voorschotten te betalen op het moment dat het vermoedelijke eindbedrag bereikt is.

Voorbeeld:

De werkgever was geen bijdragen verschuldigd voor het 3de kwartaal 2005. Voor het 2de kwartaal 2006 beliepen zijn bijdragen 7.436,81 EUR. Hij stelt geen werknemers tewerk in de maand juli 2006, stelt er 4 deeltijds tewerk in de maand augustus en 6 in de maand september. Hij vermoedt dat de totale bijdrage voor het 3de kwartaal 2006 2.974,73 EUR zal bedragen. Hij moet geen voorschot betalen op 5 augustus 2006 (geen werknemers in de maand juli). Hij moet evenwel 1.685,68 EUR (4 werknemers x 421,42 EUR) bij de RSZ betalen tegen uiterlijk 5 september 2006 en de resterende 1.289,05 EUR als volgende voorschot tegen uiterlijk 5 oktober 2006. Indien diezelfde werkgever vermoedt dat de bijdragen voor het 3de kwartaal 2006 slechts 1.685,68 EUR zullen bedragen, betaalt hij alleen tegen 5 september een voorschot van 1.685,68 EUR en moet hij geen voorschot meer betalen tegen 5 oktober 2006.

2.1.408 Het verminderen van voorschotten gebeurt op eigen verantwoordelijkheid.

Er zal met het naleven van de verplichting inzake het betalen van maandelijkse voorschotten, rekening gehouden worden om te bepalen of een werkgever kan genieten van de bepalingen van het reglement van 22 februari 1974 van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. In dit reglement is vastgelegd in welk geval een werkgever voor een bepaald kwartaal, zonder toepassing van de sancties, over een bijkomende termijn van twee maanden kan beschikken voor de betaling van zijn bijdragen.

2. Sancties

2.1.409 De werkgever die voor een bepaald kwartaal voorschotten verschuldigd is en zijn verplichtingen niet of in onvoldoende mate nakomt, is aan de RSZ een forfaitaire vergoeding verschuldigd in verhouding tot de schijf van aangegeven bijdragen voor dat kwartaal. De sanctie wordt als volgt toegepast:

Bedrag van de aangegeven bijdragen (in EUR)			**Sancties (in EUR)**
0	tot	18.592,03	123,95
18.592,04	tot	24.789,37	185,92
24.789,38	tot	37.184,04	247,89
37.184,05	tot	49.578,72	371,84
49.578,73	tot	61.973,40	495,79
61.973,41	tot	74.368,07	619,73
74.368,08	tot	99.157,42	743,68
99.157,43	tot	123.946,78	991,57
123.946,79	tot	198.314,84	1.239,47
198.314,85	tot	247.893,54	1.983,15
247.893,55	tot	495.787,06	2.478,94
495.787,07	tot	743.680,59	4.957,87
743.680,60	tot	991.574,11	7.436,81
991.574,12	tot	1.239.467,62	9.915,74
+ 1.239.467,62			12.394,68

C. DE JAARLIJKSE BIJDRAGEN

1. Debetbericht jaarlijkse vakantie

2.1.410 Een gedeelte van de werkgeversbijdragen, bestemd voor de financiering van het vakantiegeld van de handarbeiders, is slechts jaarlijks verschuldigd. Het gaat om een aandeel van 10,27 % van de brutolonen van handarbeiders en van leerling-arbeiders die onder toepassing vallen van de vakantieregeling der werknemers.

Onder de vorm van een debetbericht stuurt de RSZ jaarlijks aan de werkgever een formulier met de berekening van deze bijdrage, op basis van de driemaandelijkse aangiften die de werkgever in de loop van het vorige dienstjaar verrichtte. De werkgever ontvangt het debetbericht in de loop van de maand maart; het bedrag ervan is verschuldigd op 31 maart en moet aan de RSZ betaald zijn uiterlijk op 30 april.

In verband met de wijze van betaling, de identificatie en de toerekening van het bedrag, gelden dezelfde regels als voor de driemaandelijkse bijdragen (zie hierna: toerekening).

2. Herverdeling der sociale lasten

2.1.411 Eveneens jaarlijks gebeurt een herverdeling der sociale lasten. Die herverdeling bestaat uit een vermindering van bijdragen voor bepaalde werkgevers, gecompenseerd door een aanvullende bijdrage ten laste van andere werkgevers.

De RSZ deelt aan de werkgevers het bedrag mee van het credit- of debetsaldo van de herverdeling, in de loop van het tweede kwartaal van elk jaar.

Het creditsaldo is bestemd voor de aanzuivering van de bijdragen die de werkgever verschuldigd is voor het tweede kwartaal van het lopende jaar.

Het debetsaldo anderzijds is verschuldigd op 30 juni en moet uiterlijk op 31 juli aan de RSZ betaald zijn.

In het deel III van deze onderrichtingen vindt u een meer uitgebreide bespreking van de herverdeling der sociale lasten.

D. DE WIJZE VAN BETALING

2.1.412 De betalingen aan de RSZ gebeuren uitsluitend door storting of overschrijving op de postrekening 679-0261811-08 van de RSZ; als datum van storting geldt deze van het crediteren van de postrekening van de RSZ.

Voor internationale betalingen:

IBAN-code: BE63 6790 2618 1108

BIC-code: PCHQ BEBB

1. Betalingen met gestructureerde mededeling

2.1.413 De betalingen kunnen gebeuren op elektronische wijze of door middel van eigen stortings- of overschrijvingsformulieren. Voor het betalen van de maandelijkse voorschotten en de kwartaalsaldi, is het sterk aanbevolen dat de werkgevers gebruik maken van de door de RSZ geleverde "gestructureerde mededelingen". Deze gestructureerde mededeling maakt het mogelijk de betaling snel en precies te identificeren.

Indien de werkgever beroep doet op een dienstverlener, dan bezorgt de RSZ ook aan die

dienstverlener de gestructureerde mededelingen.

2. Andere betalingen

a) Identificatie

2.1.414 De RSZ moet bij iedere betaling nauwkeurig weten voor welke werkgeversrekening een betaling bestemd is. Daarom zal de werkgever zijn volledige naam of benaming en het volledige ondernemingsnummer (KBO-nummer) of het identificatienummer bij de RSZ, duidelijk bij elke betaling vermelden.

Wanneer een bank of een andere lasthebber de betalingen verricht, moet de werkgever de derde, die namens hem betaalt, uitdrukkelijk verzoeken bij de betaling zijn naam, adres, ondernemingsnummer of identificatienummer, alsook de juiste bestemming van de betaling te vermelden.

b) Toerekening

2.1.415 De wet bepaalt dat bij gebrek aan een schriftelijk gedane toerekening op het ogenblik van de betaling, hetzij op het betaalstuk, hetzij bij een aangetekend schrijven, de aanrekening van de betaling gebeurt op de oudste schuld.

Het is dus voor de werkgever heel belangrijk dat hij de bestemming van de betaling vermeldt, d.w.z. de aard van de betaalde som (bijdragen, voorschotten, bijdrageopslag, verwijlintrest, gerechtskosten) en de periode waarop zij betrekking heeft, alsook zijn ondernemingsnummer of zijn identificatienummer bij de RSZ. Voorbeelden: bijdragen voor het .... kwartaal 20..; opslag op de bijdrage van het (de) .... kwarta(a)l(en) 20..; verwijlintresten op bijdragen van het (de) .... kwarta(a)l(en) 20.., enz, gevolgd door het KBO-nummer of identificatienummer. Is de betaling samengesteld uit sommen van verschillende aard, dan moet de werkgever voor ieder bedrag de aard en de periode waarop het betrekking heeft, vermelden.

Wanneer een werkgever achterstallige bijdragen, bijdrageopslagen, intresten of gerechtskosten aan de RSZ verschuldigd is, dan zal de RSZ elke betaling zonder vermelding van aanwending, ambtshalve toerekenen op deze achterstallen. Het niet vermelden van de bestemming van de betaling door de werkgever, kan voor hem dus zeer nadelig zijn.

E. UITSTEL VAN BETALING

2.1.416 De wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg biedt de schuldenaars van de RSZ de mogelijkheid om een minnelijk afbetalingsplan te onderhandelen .

Artikel 43 van voormelde wet voegt artikel 40 bis toe aan de RSZ wet van 27 juni 1969 dat als volgt luidt :

> *"De rijksdienst kan aan zijn schuldenaars op minnelijke wijze afbetalingstermijnen toestaan volgens de voorwaarden en modaliteiten vastgelegd door de Koning na het advies van het Beheerscomité, vooraleer tot dagvaarding voor de rechter over te gaan of door middel van een dwangbevel tewerk te gaan"*

Deze bepaling wordt omschreven als een derde invorderingsweg, naast de gerechtelijke invordering en het dwangbevel, en heeft volgende doelstellingen :

- erop toezien dat de schuldvorderingen van de RSZ binnen een maximale termijn van twee jaar, worden ingevorderd;
- ertoe bijdragen dat de rechtbanken worden ontlast door rechtstreekse onderhandelingen

tussen de RSZ en de werkgevers die bereid zijn om te betalen ;
- de werkgevers de mogelijkheid bieden om hun tijdelijke betaalmoeilijkheden op te lossen zonder via het gerecht te moeten gaan en zo gerechtskosten te vermijden; daarnaast stelt het de werkgevers, die in tijdelijke betaalverlegenheid verkeren, in staat om verder deel te nemen aan het economisch leven en onder meer de nodige attesten te verkrijgen om op een geldige wijze op overheidsopdrachten in te schrijven of (voor diegenen die onder de sector van het bouwbedrijf ressorteren) verder te worden vrijgesteld van de inhoudingen voorzien in artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969.

Indien de werkgever de aldus bekomen faciliteiten niet respecteert, zal de schuld die het voorwerp heeft uitgemaakt van het minnelijk afbetalingsplan in principe worden ingevorderd bij middel van een dwangbevel, dat via de raadsman van de RSZ aan de gerechtsdeurwaarder zal worden overgemaakt. Nieuwe schuld (dwz schuld die ontstaan is na de schuld waarvoor een dwangbevel betekend werd) wordt gerechtelijk ingevorderd via dagvaarding voor de arbeidsrechtbank.

Voor de werkgever die geen gebruik maakt van de 'derde weg' verandert er niets : de schuld zal gerechtelijk worden ingevorderd via een dagvaarding voor de arbeidsrechtbank. De werkgever die aldus vervolgd wordt, kan geen gebruik meer maken van de minnelijke procedure, tenzij de gerechtelijke vervolging uitsluitend betrekking heeft op een schuldvordering die erkend werd als principiële betwisting.

De toekenningsmodaliteiten van dergelijk minnelijk akkoord zullen worden vastgelegd in een koninklijk besluit. De krachtlijnen zijn de volgende :

- het afbetalingsplan kan maximaal 18 maanden lopen;
- alle kwartalen of schulden die in het tijdsbestek van 18 maanden moeten vervallen, kunnen het voorwerp uitmaken van een subplan dat maximaal 12 maanden bedraagt en de termijn van 18 maanden, die begint te lopen vanaf het eerste plan, nooit mag overschrijden;
- bij de berekening van de grootte van de maandelijkse schijven wordt rekening gehouden met de aan te rekenen bijdrageopslagen en de te vervallen intresten;
- de vervaldata van deze schijven zijn vast, net zoals de bedragen ervan;
- indien er meerdere subplannen worden toegestaan, worden de onderscheiden schijven gecumuleerd tot één maandelijks bedrag.

Bijkomende inlichtingen in verband met het uitstel van betaling, kunt u krijgen bij de Directie Inning.

F. DE GEVOLGEN IN GEVAL VAN VERZUIM

1.Toepassing van geldelijke sancties

2.1.417 De werkgevers moeten de verschuldigde bijdragen binnen de wettelijk vastgestelde termijnen aan de RSZ betalen. Het niet naleven van deze termijnen, geeft in beginsel aanleiding tot de toepassing van volgende geldelijke sancties:
- een bijdrageopslag gelijk aan 10 % van het bedrag dat niet binnen de wettelijke termijn is betaald;
- een verwijlintrest tegen 7 % per jaar (8 % tot 31 augustus 1996), die loopt vanaf het verstrijken van de wettelijke termijn en verschuldigd is tot op de dag van de betaling.

2. Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de geldelijke sancties

2.1.418 Wanneer de werkgever de niet binnen de wettelijke termijnen betaalde bijdragen betaalt vóór het einde van het kwartaal dat volgt op dat waarvoor zij verschuldigd zijn en de werkgever de bijdragen voor de vroegere kwartalen, eventueel met inbegrip van de betaling van de maandelijkse voorschotten, gewoonlijk binnen de wettelijke termijnen betaalt, ziet de RSZ automatisch af van het

aanrekenen van bijdrageopslagen en verwijlintresten. De werkgever moet hiertoe geen enkele aanvraag indienen.

3. Volledige of gedeeltelijke vrijstelling van de bijdrageopslagen en verwijlintresten

2.1.419 De werkgever die niet aan de bovenvermelde voorwaarden voldoet en van wie de RSZ bijdrageopslagen en verwijlintresten vordert, kan hiervan volledige of gedeeltelijke vrijstelling bekomen, op voorwaarde dat hij hierom verzoekt en het bewijs levert van het bestaan, hetzij van overmacht, hetzij van uitzonderlijke omstandigheden. Ook wanneer de werkgever, hetzij dwingende redenen van billijkheid, hetzij redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang inroept die hem belet hebben zijn bijdragen op tijd te betalen, kan hij onder bepaalde voorwaarden de volledige vrijstelling van bijdrageopslagen bekomen.

De gedeeltelijke of volledige kwijtschelding van de bijdrageopslagen, van de eventuele vaste vergoeding aangerekend wegens het niet tijdig doorstorten van de voorschotten en desgevallend de intresten is slechts mogelijk voor zover de werkgever zich niet bevindt in één van de situaties beschreven in artikel 38, § 3 octies, eerste lid van de wet van 29 juni 1981, met name :

1. de aangifte van sociale zekerheid werd vastgesteld of rechtgezet in toepassing van artikel 22 van de wet van 27 juni 1969 (ambtshalve aangifte);
2. de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling gebeurde voor één of meer werknemers niet conform de bepalingen van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA);
3. de werkgever stelt één of meerdere werknemers tewerk die geen onderdanen zijn van de Europese Economische Ruimte en die geen titularis zijn van een geldige verblijfsvergunning of van een arbeidsvergunning, dit in overtreding met de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
4. de werkgever stelt één of meer werknemers tewerk onder voorwaarden die strijdig zijn met de menselijke waardigheid en begaat aldus een overtreding op het gebied van de mensenhandel, bedoeld bij artikel 77bis van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
5. de werkgever doet of laat arbeid verrichten door een werknemer waarvoor de verschuldigde bijdragen niet werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
6. de werkgever is het voorwerp van een verbod om persoonlijk of door een tussenpersoon enig koopmansbedrijf uit te oefenen, krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 betreffende het rechterlijk verbod aan bepaalde veroordeelden en gefailleerden om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen;
7. de werkgever telt, indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen aan wie het uitoefenen van dergelijke functies verboden is krachtens het koninklijk besluit nr. 22;
8. de werkgever telt, indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen die bij minstens twee faillissementen, vereffeningen of gelijkaardige operaties betrokken werden met schulden ten aanzien van een inningorganisme van de socialezekerheidsbijdragen.

a) Overmacht

2.1.420 De werkgever die het bestaan van overmacht bewijst, kan voor die periode volledige vrijstelling bekomen van de bijdrageopslagen en verwijlintresten, aangerekend op het bedrag van de niet binnen de wettelijke termijnen betaalde bijdragen.

Volgens de rechtsleer en rechtspraak, verstaat de RSZ onder overmacht het overkomen van een gebeurtenis die volledig vreemd is aan de persoon van de schuldenaar en onafhankelijk van zijn wil, redelijkerwijze niet te voorzien en menselijk onoverkomelijk, en die het volstrekt onmogelijk

maakt zijn verplichting binnen de opgelegde termijn na te komen. Bovendien mag de schuldenaar zich geen enkele fout te verwijten hebben in de gebeurtenissen, die het overkomen van de vreemde oorzaak voorafgaan, voorbereiden of vergezellen.

b) Uitzonderlijke omstandigheden

2.1.421 Op uitdrukkelijke voorwaarde dat hij vooraf alle vervallen bijdragen betaald heeft, kan de werkgever die bewijst dat de niet-betaling van de bijdragen binnen de wettelijke termijnen aan uitzonderlijke omstandigheden is toe te schrijven, vrijstelling bekomen van 50 % van de toegepaste bijdrageopslagen.

De vrijstelling van die bijdrageopslagen kan 100 % bedragen, wanneer de werkgever bewijst dat op het ogenblik dat de bijdragen eisbaar werden, hij een vaste en eisbare schuldvordering bezat ten opzichte van het Rijk, een provincie of een provinciale openbare instelling, een gemeente, een federatie, agglomeratie of vereniging van gemeenten, een gemeentelijke of intercommunale openbare instelling of een instelling van openbaar nut bedoeld bij de Wet van 16 maart 1954 of een maatschappij bedoeld bij artikel 24 van dezelfde wet.

Op voorwaarde dat de werkgever aantoont dat hij het van de overheid ontvangen bedrag aan de RSZ gestort heeft ten belope van de nog verschuldigde bijdragen binnen de maand na de ontvangst van dit geld, geniet hij ook een vermindering van de aangerekende verwijlintresten ten belope van 20 %.

c) Dwingende redenen van billijkheid - redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang

2.1.422 De werkgever die alle vervallen bijdragen betaalt en die, hetzij dwingende billijkheidsredenen, hetzij dringende redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang kan inroepen, mag deze redenen bij de RSZ laten gelden. Wanneer het Beheerscomité van de RSZ de gegrondheid ervan erkent, mag het bij een met eenparigheid van stemmen getroffen gemotiveerde beslissing, bij wijze van uitzondering, volledige vrijstelling van de toegepaste bijdrageopslagen verlenen.

H O O F D S T U K 5

Opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ

A. BEGINSELEN

2.1.501 Ingevolge hoofdstuk VI van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen en het koninklijk besluit van 11 oktober 1985 dat hoofdstuk VI van deze wet uitvoert, kan een werkgever uit de privé-sector, die een vervallen schuld heeft tegenover de RSZ, de opeisbaarheid van die schuld opschorten, indien hij op zijn beurt, wegens werken, leveringen of diensten, op de Staat of een in het Koninklijk besluit opgesomde openbare instelling, een onbetwistbare en opeisbare vordering heeft, die vrij is van elke verbintenis ten aanzien van derden.

Indien de Staat of de genoemde openbare instelling de schuld erkent, kan de RSZ rechtstreeks betaling vragen van het erkende bedrag bij de Staat of de betrokken openbare instelling.

B. WELKE WERKGEVERS KUNNEN EEN AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ INDIENEN?

2.1.502 Enkel natuurlijke personen en rechtspersonen uit de privé-sector (hierna "aanvrager" genoemd) die een schuld hebben bij de RSZ (hierna "schuldeiser" genoemd) en die m.a.w. de bijdragen van een vervallen kwartaal niet binnen de wettelijk voorgeschreven termijn hebben betaald, kunnen genieten van een opschorting van opeisbaarheid. Er kan dus alleen een aanvraag tot opschorting van schuldvordering worden gedaan voor de betaling van de bijdragen van een kwartaal, waarvoor de datum van de betaling van de bijdragen reeds verstreken is.

In de vier volgende gevallen kan de aanvrager geen opschorting van opeisbaarheid verkrijgen:

- wanneer hij zich bevindt in staat van faillissement of van gerechtelijk akkoord;
- indien de aanvrager, natuurlijke persoon, krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 waarbij aan bepaalde veroordeelden en aan de gefailleerden verbod wordt opgelegd om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen en waarbij aan de rechtbanken van koophandel de bevoegdheid wordt toegekend dergelijk verbod uit te spreken, verbod is opgelegd om persoonlijk of door tussenpersonen enige beroepswerkzaamheden uit te oefenen;
- indien de aanvrager, rechtspersoon, onder zijn beheerders, bestuurders, zaakvoerders of personen die de bevoegdheid hebben om de vennootschap te verbinden, personen telt aan wie verbod om dergelijke functies uit te oefenen is opgelegd krachtens hetzelfde koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934;
- wanneer de aanvrager in de loop van de vijf jaren die aan de aanvraag voorafgaan, tot een gevangenisstraf van ten minste drie maanden werd veroordeeld wegens één van de overtredingen bedoeld in de artikelen 339 tot 342 van het Wetboek op de inkomstenbelastingen, in de artikelen 73 en 73bis van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde of in artikel 35 van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969.

De aanvrager moet een schuldvordering hebben, die aan de onder punt C. hierna gestelde voorwaarden voldoet, op:

- de Staat
- het Wegenfonds
- het Hulp- en Informatiebureau voor Gezinnen en Militairen
- de Dienst voor Regeling der Binnenvaart
- de Regie der Gebouwen
- de Regie der Posterijen
- de Regie der Belgische Rijkskoel- en Vriesdiensten
- de Regie van Telegrafie en Telefoon
- de Regie voor Maritiem Transport

- de Regie der Luchtwegen
- het Algemeen Fonds voor Schoolgebouwen

De Staat en de opgesomde besturen worden hierna "schuldenaar" genoemd.

Vorderingen op Gemeenschappen en Gewesten, op Provincie- of Gemeentebesturen, op OCMW's of op hoofdaannemers van de Staat of van de bovengenoemde openbare instellingen komen niet in aanmerking om de opschorting van de vordering van de RSZ te bekomen.

C. WELKE SCHULDVORDERINGEN VAN DE WERKGEVERS KOMEN IN AANMERKING VOOR DE OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ?

2.1.503 Het zijn de schuldvorderingen die de werkgever heeft op de Staat of op de opgesomde openbare instellingen, wegens werken, leveringen en diensten (met inbegrip van deze van vrije beroepen en met uitzondering van deze in een verhouding van ondergeschiktheid). Het gaat hier dus uitsluitend om vorderingen ontstaan uit de toepassing van de wet van 14 juli 1976 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten.

De opschorting van de opeisbaarheid kan dus o.m. niet aangevraagd worden voor terugbetaling van BTW-tegoeden of van bedrijfsvoorheffing of wegens vertraging in de uitbetaling van subsidies.

De schuldvorderingen moeten daarenboven onbetwistbaar zijn, opeisbaar en vrij zijn van elke verbintenis ten aanzien van derden. Dit is het geval indien tegelijkertijd aan de drie volgende voorwaarden voldaan is:

- de schuldvordering moet betrekking hebben op verstrekte prestaties die door de schuldenaar aanvaard werden;
- aan de schuldvordering is, op het ogenblik van het indienen van de aanvraag tot opschorting, geen termijn of opschortende voorwaarde verbonden;
- de schuldvordering is niet het voorwerp van een beslag, een afstand of een inpandgeving, behoorlijk aan de schuldenaar ter kennis gebracht of betekend, behalve indien het beslag op verzoek van de schuldeiser werd betekend voor de schuldvordering waarop de aanvraag betrekking heeft.

D. WELKE WERKWIJZE MOET DE WERKGEVER VOLGEN OM DE OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ TE BEKOMEN?

2.1.504 Om de opschorting van de eisbaarheid van de vordering van de RSZ te bekomen moet de werkgever een aanvraag doen, ofwel door middel van een ter post aangetekend schrijven, ofwel bij een gerechtsdeurwaardersexploot, gelijktijdig gericht aan de RSZ (schuldeiser) en aan de schuldenaar. De aanvraag moet geformuleerd zijn zoals in het document "Aanvraag voor opschorting van schuldvordering", waarvan het model als bijlage bij het koninklijk besluit van 11 oktober 1985 (Belgisch staatsblad van 31 oktober 1985) is gevoegd. De werkgever voegt daar alle stavingsstukken aan toe.

Indien de werkgever zijn aanvraag doet bij middel van een aangetekend schrijven, moet hij daarbij het origineel voegen van het bewijs dat hij de brief, gericht aan de "schuldenaar", aan de post heeft afgegeven.

Indien de aanvraag gebeurt bij exploot van de gerechtsdeurwaarder, moet hij daarbij een kopie voegen van het exploot betekend aan de schuldenaar.

Om elk misverstand uit te sluiten betreffende het bedrag of de bedragen waarvoor de werkgever de opschorting van de opeisbaarheid vraagt, is het best in zijn aanvraag onder 2. "Identiteit van de schuldeiser: Verschuldigd bedrag (referentie van de schuld, hoofdsom en toebehoren):", duidelijk de aard van de schuld ten overstaan van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bijdragen,

bijdrageopslagen, intresten en gerechtskosten) en de periode waarop ze betrekking heeft ".... kwartaal 20.." of de afsluitdatum van het rekeninguittreksel te vermelden.

De aanvraag vermeldt een verklaring op erewoord, zoals die voorkomt in het model.

E. HET ANTWOORD VAN DE SCHULDENAAR

2.1.505 De schuldenaar (de Staat of de door de aanvrager aangewezen instelling, zie punt B.), beschikt over een termijn van 45 dagen om op de aanvraag van de werkgever te antwoorden. Elke betwisting moet binnen die termijn meegedeeld worden, samen met de motivering. De schuldenaar vermeldt de eventuele afhoudingen waartoe hij gehouden is krachtens artikel 299bis van het Wetboek van inkomstenbelastingen en van artikel 30bis van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 en vermeldt in voorkomend geval dat de schuld werd of wordt betaald vóór het verstrijken van de termijn van 45 dagen.

Deze vermeldingen worden aangebracht op het document waarmee de werkgever de aanvraag om opschorting van de opeisbaarheid had gevraagd. Een exemplaar van het aldus aangevuld document wordt door de schuldenaar bij een ter post aangetekend schrijven gestuurd naar de aanvrager en naar de RSZ.

F. GEVOLGEN VAN DE AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID, ZO DE SCHULDENAAR ZIJN SCHULD ERKENT

2.1.506 Ten belope van het onbetwist bedrag van de schuldvordering van de werkgever, gaat op de dag van de kennisgeving van het antwoord door de schuldenaar (zie punt E.), de opschorting in van opeisbaarheid van de vordering van de RSZ.

Vanaf dat ogenblik zal de RSZ voor het bedrag waarvan de eisbaarheid opgeschort werd, geen vonnis meer vragen voor de bevoegde rechtbank of niet tot een gedwongen tenuitvoerlegging overgaan.

Binnen een termijn van 30 dagen vanaf de dag van de kennisgeving bij aangetekend schrijven door de schuldenaar (punt E.) kan de schuldenaar zijn schuld niet direct meer voldoen aan de aanvrager en kan de RSZ de betaling van zijn vordering ten belope van het bedrag dat door de schuldenaar werd aanvaard (zie punt E.) rechtstreeks bij laatstgenoemden opvorderen.

Daartoe brengt de Rijksdienst zijn vordering gelijktijdig ter kennis aan de schuldenaar en aan de aanvrager, door middel van een ter post aangetekend schrijven of een gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze rechtstreekse opvordering van de betaling bij de schuldenaar geldt als bewarend beslag in zijn handen in het voordeel van de Rijksdienst.

De verwijlintresten die verschuldigd zijn op de bijdragen die in de aanvraag tot opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ zijn vervat, blijven lopen ten laste van de werkgever tot op de dag dat de schuldenaar werkelijk aan de Rijksdienst betaalt.

Aan de opschorting van de opeisbaarheid komt een einde:
- wanneer de aanvrager zich bevindt in één van de vier gevallen vermeld in zijn verklaring op erewoord (zie punt B.);
- wanneer de schuldvorderingen niet langer onbetwistbaar zijn, opeisbaar en vrij zijn van elke verbintenis ten aanzien van derden (zie punt C.);
- ten belope van het bedrag, waarvoor het Rekenhof zijn voorafgaand visum weigert en dat vervat is in het bedrag dat de schuldenaar niet betwist (zie punt E.).

G. MODELLEN

2.1.507 De werkgevers kunnen de modellen van het verplicht te gebruiken document "Aanvraag van opschorting van schuldvordering", krijgen bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, WTC III, 27ste verdieping, Simon Bolivarlaan 30, 1000 Brussel, (tel 02 208 52 59).

H O O F D S T U K 6

DIMONA - De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling

2.1.601

Met DIMONA (déclaration immédiate-onmiddellijke aangifte) wordt de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling bedoeld.

Vanaf **1 januari 2003** is de Dimona-aangifte **verplicht** voor alle werkgevers van zowel de private als de openbare sector, voor al hun werknemers (op een paar uitzonderingen na). Dit betekent dat zij vanaf die datum verplicht zijn **alle aanwervingen en alle uitdiensttredingen van werknemers onmiddellijk aan de RSZ mee te delen.**

Deze aangifte moet verplicht via elektronische weg gebeuren

De meeste instanties die de werkgevers bijstaan voor het vervullen van hun sociale verplichtingen (sociale secretariaten, softwarebureaus,...), en een aantal patronale organisaties, spelen in het kader van DIMONA de rol van tussenpersoon. Zij ontvangen de aangiften van de werkgevers langs de verschillende kanalen die zij aanbieden, en sturen nadien de ontvangen gegevens door aan de RSZ. Wie het wenst kan met deze instanties contact opnemen om te vernemen welke oplossingen zij aanbieden.

Deze Dimona-aangifte, gaat samen met een aantal administratieve vereenvoudigingen met betrekking tot het invullen en het bijhouden van een aantal sociale documenten. De werkgevers kunnen bovendien toegang krijgen tot bepaalde gegevens die door de overheid worden opgeslagen.

Een volledige uitleg over DIMONA (op welke manieren, voor wie, wanneer, sancties,...) kunt u terugvinden op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Via deze portaalsite kunt u trouwens ook de aangiften indienen.

Bijkomende inlichtingen kunt u ook nog krijgen bij het contactcenter Eranova, telefoon 02 511 51 51, e-mail: contactcenter@eranova.fgov.be.

H O O F D S T U K 7

De verplichtingen van de betalende derde

2.1.701 Voor de socialezekerheidswetgeving is een betalende derde, hij die in naam en voor rekening van de werkgever lonen uitbetaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. In de praktijk betreft het meestal fondsen voor bestaanszekerheid; iedereen kan evenwel de hoedanigheid van betalende derde hebben.

De wet legt aan de betalende derde dezelfde verplichtingen op als aan de gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal waarvoor hij lonen uitbetaalt, bij de RSZ een aangifte moet indienen en de verschuldigde bijdragen moet betalen. Tevens moet iedereen die voor het eerst optreedt als betalende derde, dit aan de RSZ melden, zelfs als hij reeds in eigen naam personeel tewerkstelt.

De betalende derde kan van deze verplichtingen ontheven worden. Daarvoor moet hij de werkgever, per werknemer, alle inlichtingen verstrekken, zodat de werkgever zijn aangifte binnen de wettelijke termijn kan verrichten, rekening houdend met de lonen die de derde uitbetaalde. De derde moet in dat geval de inhoudingen die hij bij de loonbetaling verrichtte, onmiddellijk aan de werkgever doorstorten.

Indien de derde geen gebruik maakt van deze mogelijkheid tot ontheffing, moet hij, onmiddellijk na de uitbetaling, aan de werkgever of aan de verschillende werkgevers het bedrag meedelen van de lonen die hij in hun naam uitbetaalde. In bepaalde gevallen moet de werkgever immers rekening houden met de door een derde betaalde loongedeelten om zijn aangifte op te stellen (bv. om de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid te berekenen).

Indien de betaling aan een werknemer betrekking heeft op verschillende werkgevers (bv. een eindejaarspremie betaald aan een werknemer die in de referteperiode bij meerdere werkgevers werkte), deelt de derde aan iedere werkgever het bedrag mee dat hij in zijn naam betaalde.

2.1.702 De compensatiediensten, andere dan de fondsen voor bestaanszekerheid en de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid, die werden opgericht in uitvoering van de wetgeving betreffende het toekennen van een aantal feestdagen per jaar om aan zekere werknemers het loon met betrekking tot die dagen uit te betalen, vallen niet onder toepassing van de voorgaande regels. Deze diensten zijn verplicht bij elke betaling de inhoudingen te verrichtten en het bedrag ervan samen met de werkgeversbijdrage, om het kwartaal en binnen de wettelijke termijnen aan de RSZ over te maken. Zij vullen evenwel slechts één enkele aangifte per jaar in, die op het einde van het kwartaal volgend op het verlopen dienstjaar en binnen de voor dat kwartaal geldende termijn bij de RSZ moet toekomen.

TITEL 2

De verplichtingen t.o.v. de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen

H O O F D S T U K 1

De ziekte- en invaliditeitsverzekering

2.2.101 De werkgevers aangesloten bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, moeten geen bijdragebons meer opmaken.

Deze taak wordt overgenomen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, die op basis van de loon- en arbeidstijdgegevens die voorkomen op de werkgeversaangiften, normalerwijze elektronische bijdragebons zal versturen naar de verzekeringsinstellingen.

Indien geen elektronische bijdragebon kan worden verstuurd, omwille van de onbeschikbaarheid van het rijksregister- of bisnummer op de aangiften of in het personenbestand van de verzekeringsinstellingen, zal de RSZ een papieren bijdragebon opmaken en hem versturen naar de werkgever waarbij de werknemer was tewerkgesteld tijdens de op de bon voorkomende afhoudingsperiode.

Ingeval van faling zal de bijdragebon aan de curator worden bezorgd.

De papieren bijdragebons moeten door de werkgevers binnen de twee weken aan de werknemers worden overhandigd. Deze bescheiden zijn recto/verso opgesteld met aan de ene zijde een Nederlandstalige en aan de andere zijde een Franstalige tekst. Overeenkomstig de bestaande taalwetgeving beslist de werkgever in welke taal de bon gesteld moet zijn en doorkruist hij de niet passende tekst.

Indien de werkgever er niet in slaagt om de bijdragebon aan de werknemer te overhandigen, omdat het adres onjuist blijkt of omdat de betrokkene naar het buitenland is vertrokken, dan moet dit bescheid worden teruggestuurd naar de Directie Controle der Bijdragen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid met vermelding van de reden van de niet afgifte aan de werknemer.

Voor de aangiften die betrekking hebben op een tewerkstellingsperiode voorafgaand aan het eerste kwartaal 1994 blijven de werkgevers ertoe gehouden papieren bijdragebons op te maken en ze aan hun werknemers te bezorgen.

Ingeval van verlies van de papieren bijdragebon zal de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een duplicaatbon opmaken. Dit bescheid wordt zonder tussenkomst van de werkgever aan de verzekeringsinstelling van de werknemer bezorgd.

H O O F D S T U K 2

De werkloosheid

2.2.201 Aan de werknemers van wie de verzekeringsplicht de regeling inzake werkloosheid omvat, moet de werkgever in geval van werkloosheid volgende documenten overhandigen.

Bij volledige werkloosheid, dit wil zeggen wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd is, zelfs wanneer de beëindiging toe te schrijven is aan de werknemer: ambtshalve een "bewijs van werkloosheid - arbeidsbewijs" C4. Dit bewijs moet hij uiterlijk de laatste arbeidsdag (die de werkloosheidsperiode voorafgaat) aan de volledig werkloos gestelde werknemer overhandigen.

Bij tijdelijke werkloosheid, dit wil zeggen wanneer de werknemer gedurende de periode van werkloosheid door een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever verbonden blijft, maar zijn arbeidsprestaties tijdelijk verminderd of geschorst zijn:

- omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken of wegens slecht weer: ambtshalve een controleformulier C 3.2 A.
  De werkgever moet gebruik maken van de door de RVA ter beschikking gestelde genummerde controleformulieren C 3.2 A. Dit formulier moet hij uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag aan de werknemer overhandigen, vóór het normale aanvangsuur van het werk.
  Hij moet melding maken van de aflevering van dit bewijs in een validatieboek. Daartoe moet de werkgever uiterlijk de dag van aflevering van het formulier de volgende gegevens invullen in het validatieboek: de maand van aflevering, het nummer van de C 3.2 A en de identiteit van de werknemer. Dit validatieboek moet voorafgaand gewaarmerkt worden door het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA en ter beschikking gehouden worden van de controleurs. Voor de samenstelling, het invullen, het valideren, het ter beschikking houden en het bewaren van het validatieboek, gelden bijzondere regels. Inlichtingen hierover kunnen worden bekomen bij de werkloosheidsbureaus of het Hoofdbestuur van de RVA.
  Op het einde van de maand moet de werkgever een **elektronische aangifte** ASR-scenario 5 “Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid” opmaken of een formulier C 3.2-WERKGEVER (bewijs van tijdelijke werkloosheid) afleveren en op deze manier maandelijks per dag de effectieve uren meedelen van tijdelijke werkloosheid.
  Het controleformulier C 3.2 A geldt slechts voor één kalendermaand. Bij de aanvang van iedere nieuwe kalendermaand waarin de werknemer verder tijdelijk werkloos is of blijft, moet hij een nieuw formulier C 3.2 A ontvangen.
- omwille van technische stoornis, overmacht, sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie of inhaalrust (voor de werknemer die op basis van zijn prestaties in het voorafgaande jaar geen of geen volledig vakantiegeld geniet of die wegens zijn recente indiensttreding geen recht heeft op de inhaalrustdagen), staking of lock-out (d.w.z. wanneer de werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking in de onderneming zelf of in een andere onderneming) : ambtshalve een controleformulier C 3.2 A.
  De werkgever moet gebruik maken van de door de RVA ter beschikking gestelde genummerde controleformulieren C 3.2 A. Dit formulier moet hij uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag aan de werknemer overhandigen, vóór het normale aanvangsuur van het werk.
  Op het einde van de maand moet de werkgever een **elektronische aangifte** ASR-scenario 5 “Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid” opmaken of een formulier C 3.2-WERKGEVER (bewijs van tijdelijke werkloosheid) afleveren en op deze manier maandelijks per dag de effectieve uren meedelen van tijdelijke werkloosheid.
  Het controleformulier C 3.2 A geldt slechts voor één kalendermaand. Bij de aanvang van iedere nieuwe kalendermaand waarin de werknemer verder tijdelijk werkloos is of blijft, moet hij een nieuw formulier C 3.2 A ontvangen.

De formulieren C 3.2-WERKGEVER moet de werkgever in de volgende gevallen in twee exemplaren afleveren, waarbij één exemplaar geldt als uitkeringsaanvraag en één als bewijs van tijdelijke werkloosheid:

- bij de eerste periode van tijdelijke werkloosheid die zich situeert in iedere referteperiode die

begint op 1 oktober en eindigt op 30 september van het volgende jaar;
- bij iedere wijziging van het conventionele arbeidsregime die de hoedanigheid van de werknemer wijzigt (in de zin van de artikelen 28 en 29 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 gaat het om de hoedanigheden: voltijdse werknemer, deeltijdse werknemer met behoud van rechten en vrijwillig deeltijdse werknemer);
- op vraag van de werknemer.

De werkgever kan ook gebruik maken van een elektronische aangifte ASR-scenario 2 "Jaarlijkse aangifte tijdelijke werkloosheid".

Opmerking: De oude formulieren C 3.2, C 3.2 B en C 103 kunnen nog worden gebruikt tot september 2004 (voor zover nog voorradig).

Voor een werknemer die tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling, moet de werkgever bij de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling een elektronische "Aangifte aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten" overmaken via het extranet van de sociale zekerheid of een papieren formulier C131A - werkgever "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren" afleveren, en dit voor elke deeltijdse werknemer die erom verzoekt. Op die manier kan de werknemer het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten aanvragen. De belangrijkste gegevens die via deze elektronische aangifte of dit formulier worden meegedeeld zijn de aanvangsdatum van de deeltijdse tewerkstelling, het arbeidsregime en het brutoloon.

Aan werknemers die een inkomensgarantie-uitkering hebben aangevraagd (diegene die het onderdeel A van het formulier C131A - werknemer hebben ingevuld), moet de werkgever ambtshalve na verloop van iedere kalendermaand, ofwel een elektronische "Maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid" overmaken via het extranet van de sociale zekerheid ofwel een papieren formulier C131B "verklaring van arbeid in een deeltijdse arbeidsregeling" overhandigen aan de werknemer, met vermelding van de effectief gepresteerde uren per dag en het effectief verdiende brutoloon. Op deze manier wordt de sector van de werkloosheidsverzekering in staat gesteld om de inkomensgarantie-uitkering van de werknemer te berekenen.

Voor werknemers tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling geldt dat de werkgever, op verzoek van de werknemer, een "arbeidsbewijs" C4 moet overhandigen. Met dit bewijs kan de werknemer aantonen dat hij gerechtigd is op werkloosheidsuitkeringen. De uitbetalingsinstelling duidt in rubriek III aan of de werkgever ook deze rubriek moet invullen.

De werkgevers kunnen de bovenvermelde papieren formulieren verkrijgen bij de werkloosheidsbureaus van de RVA, bij het Hoofdbestuur van de RVA, Keizerslaan 7, 1000 Brussel, tel. 02 515 41 11, of downloaden van de website van de RVA www.rva.be.

Elektronische aangifte is mogelijk via de beveiligde zone van de portaalsite van de sociale zekerheid of via de batch-procedures zoals voorzien op het extranet van de sociale zekerheid.

H O O F D S T U K 3

De pensioenen

2.2.301 Identificatienummer van de werknemer:

Vanaf het eerste kwartaal 1990 moet, voor alle werknemers, voor alle sectoren van de sociale zekerheid, het identificatienummer van het Rijksregister of het bisregister van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid verplicht gebruikt worden als enig identificatienummer.

In eerste instantie kan de werkgever dit identificatienummer inwinnen bij zijn werknemer (identiteitskaart, SIS-kaart of enig ander identiteitsdocument).

Indien de werknemer dit nummer niet kent, kan de werkgever het aanvragen bij CIMIRe – 1MA5J, Wolvengracht 48, 1000 Brussel door gebruik te maken van het model 350A, dat te verkrijgen is bij deze instelling op bovengenoemd adres of op de website. CIMIRe identificieert de werknemers en houdt hun loopbaangegevens bij ten behoeve van de Sociale Zekerheid.

Indien de werknemer nog geen rijks- of bisregisternummer heeft ontvangen en de werkgever het niet kan meedelen wordt op de kwartaalaangifte de naam, voornaam, geboortedatum, geboorteplaats en geslacht doorgeven; indien één van voornoemde gegevens mocht ontbreken moet bijkomend het volledig adres en de nationaliteit worden vermeld.

De werkgever vult het model 350A zorgvuldig in en maakt het over aan CIMIRe. Wanneer de werknemer in het buitenland verblijft én voor de eerste keer in België tewerkgesteld wordt, dient een kopie van een officieel identiteitsdocument te worden toegevoegd. CIMIRe stuurt het model 350A met het identificatienummer aan de werkgever terug, die dit nummer op zijn beurt aan zijn werknemer meedeelt.

2.2.302 Vragen in verband met de toekenning van een rust- of overlevingspensioen in de regeling voor werknemers:

Voor alle inlichtingen in verband met de toekenningsvoorwaarden van het pensioen, kunnen de werknemers zich wenden tot de Rijksdienst voor Pensioenen, Zuidertoren, 1060 Brussel (tel. 02 529 21 11).

Het pensioen kan aangevraagd worden bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats. De aanvraag mag ook rechtstreeks ingediend worden bij de Rijksdienst voor Pensioenen :

- in de Zuidertoren ;
- in een gewestelijk bureau ;
- tijdens een dienstbetoon gehouden door de Rijksdienst in talrijke gemeenten.

Er wordt op gewezen dat het rustpensioen ambtshalve wordt toegekend aan de personen die ten vroegste op 1 december 2003 de normale pensioenleeftijd bereiken (65 jaar voor mannen, en momenteel 63 jaar voor vrouwen).

H O O F D S T U K 4

De kinderbijslagen

2.2.401 Iedere werkgever moet, binnen de 90 dagen na de datum waarop hij voor het eerst loon- of weddetrekkend personeel in dienst neemt voor wie de bijdrage bestemd voor de kinderbijslagregeling verschuldigd is, aansluiten bij een door hem gekozen kinderbijslagfonds voor werknemers. Dit fonds zal de voordelen, voorzien bij de kinderbijslagregeling, toekennen aan de tewerkgestelde werknemers. Die aansluiting is verplicht, zelfs indien geen enkele tewerkgestelde werknemer kinderbijslagen kan genieten.

Let op: er is geen bijdrage voor de kinderbijslagregeling aan de RSZ verschuldigd voor:
- dienstboden;
- erkende en industriële leerlingen, leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden;
- academisch personeel van de vrije instellingen voor universitair onderwijs en de daarmee gelijkgestelde instellingen, in dienst getreden vóór 1 januari 1999.

Voor de eerste twee opgesomde categorieën zijn de werkgevers niet verplicht aan te sluiten bij een kinderbijslagfonds. Voor betrokken academisch personeel daarentegen, moeten zij aansluiten bij een kinderbijslagfonds en er rechtstreeks bijdragen aan betalen.

Op aanvraag verkrijgen de werkgevers bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers een lijst van de instellingen belast met de toepassing van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers.

De werkgever die verzuimt binnen de gestelde termijn een kinderbijslagfonds te kiezen, wordt ambtshalve aangesloten bij bovengenoemde Rijksdienst.

Alle bijkomende inlichtingen in dat verband, kunt u krijgen bij het gekozen kinderbijslagfonds of bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers, Trierstraat 70, 1000 BRUSSEL - tel. 02 237 23 31(Ned) of 02 237 23 32 (Fr.).

Wat betreft de kinderbijslagen zelf (toekenningsvoorwaarden, bedrag der bijslagen, enz...) kunt u zich wenden tot het gekozen kinderbijslagfonds of tot de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers, Trierstraat 70, 1000 BRUSSEL - tel. 02 237 23 40(Ned) of 02 237 23 20 (Fr.).

H O O F D S T U K 5

De jaarlijkse vakantie

1. Arbeiders en gelijkgestelden, dienstboden, leerling-arbeiders.

2.2.501 De werkgever van de privé-sector die hetzij arbeiders en gelijkgestelden, hetzij dienstboden, hetzij leerling-arbeiders tewerkstelt, wordt automatisch aangesloten bij een vakantiefonds. Deze automatische aansluiting gebeurt bij de eerste zending van wijzigingen van de werkgeversgegevens van de RSZ naar de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV), door het stelsel van de RJV, in functie van de activiteit van de betreffende werknemers.

De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie meldt de werkgevers dat ze, in het belang van hun arbeiders, de kwartaalaangiften met de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemers tijdig moeten indienen. De voorziene minimumtermijn - tussen het ogenblik van registratie van de (aanvaarde) aangifte door de RSZ en de uitgifte van het vakantiegeld door de vakantiefondsen - bedraagt 6 weken.

Om een correcte uitbetaling van het vakantiegeld te kunnen verzekeren dringt de RJV aan op de vermelding van het juiste identificatienummer van de sociale zekerheid (rijksregister- of bisnummer) op de loonstaten.

2. Bedienden en leerling-bedienden.

2.2.502 De bijdrage voor sociale zekerheid voor bedienden en leerling-bedienden omvat geen aandeel dat bestemd is tot vergoeding van de jaarlijkse vakantiedagen; de werkgever betaalt dit vakantiegeld rechtstreeks aan de werknemer. Een werkgever, die uitsluitend bedienden tewerkstelt, moet dus niet aansluiten bij een vakantiefonds.

Voor alle inlichtingen in verband met het vakantiegeld van een bediende kunt u zich wenden tot de FOD Sociale Zekerheid, Sociale Inspectie, Victor Hortaplein 40, bus 20, 1060 Brussel of tot een gewestelijk kantoor van de Sociale Inspectie van deze FOD.

H O O F D S T U K 6

Arbeidsongevallen

2.2.601 Iedere werkgever (natuurlijke persoon, vennootschap, vzw, ...) die personeel tewerkstelt, is wettelijk verplicht een arbeidsongevallenverzekering aan te gaan bij een in België toegelaten verzekeringsonderneming. Een aansluiting bij de RSZ houdt immers geen dekking inzake arbeidsongevallen in.

Deze verplichting geldt vanaf de eerste dag van tewerkstelling van de eerste werknemer. Retroactieve dekking is niet toegestaan.

De arbeidsongevallenwet is van toepassing op alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden, dienstboden, studenten, enz. Ook in de proefperiode is de verzekering verplicht. De verzekeringsplicht geldt ook voor personen die wegens de korte duur van hun prestaties niet onderworpen zijn aan de wet (zie Deel I).

Vanaf 1 januari 2003 geldt het principe van 'eenheid van verzekering'. Een arbeidsongevallenpolis dekt alle personeelscategorieën. De mogelijkheid om afzonderlijke polissen af te sluiten voor verschillende exploitatiezetels en voor dienstboden (al dan niet onderworpen aan de sociale zekerheid) blijft bestaan.

In het kader van e-government en modernisering van de sociale zekerheid heeft het Fonds voor Arbeidsongevallen in samenwerking met de verzekeringsondernemingen die toegelaten zijn voor de tak arbeidsongevallen, een elektronisch polissenrepertorium gecreëerd. Dit repertorium vermeldt voor elke werkgever ingeschreven bij de RSZ bij welke verzekeringsonderneming hij een arbeidsongevallenverzekering afgesloten heeft en voor welke periode.

Dit polissenrepertorium heeft onder meer tot doel:

- de elektronische aangifte van arbeidsongevallen via het portaal van de sociale zekerheid te vergemakkelijken en deze te doen toekomen bij de juiste verzekeringsonderneming;
- de loon- en arbeidstijdgegevens meegedeeld aan de RSZ ter beschikking te stellen van de verzekeringsondernemingen voor de berekening van de premies, zodat de administratieve last van de werkgever verminderd wordt;
- het toezicht op de naleving van de verzekeringsplicht, die op elke werkgever rust, te optimaliseren.

Een sleutelgegeven voor de werking van dit repertorium is het inschrijvingsnummer van de werkgever bij de RSZ. Zonder dit nummer kan de verzekeringsonderneming de polis niet integreren in het repertorium.

Het is dus van het grootste belang dat uw arbeidsongevallenverzekeraar over uw correct RSZ-nummer beschikt. Als dit niet het geval is, deelt u of uw makelaar dit nummer samen met het nummer van de polis(sen) best zo snel mogelijk mee aan uw verzekeringsonderneming.

De nieuwe werkgever die de verplichte Dimona-aangifte doet, krijgt automatisch een voorlopig RSZ-inschrijvingsnummer. Op basis van dit voorlopig nummer kan de arbeidsongevallenverzekeraar de polis in het repertorium integreren. Het later toegekende definitieve RSZ-inschrijvingsnummer wordt automatisch in het polissenrepertorium opgenomen.

Mocht u tegen alle verwachtingen en verplichtingen in toch niet verzekerd zijn, sluit dan onmiddellijk en arbeidsongevallenpolis af. Bij niet-verzekering stelt u zich niet alleen bloot aan strafsancties, maar u loopt ook zware financiële risico's.

Het Fonds voor Arbeidsongevallen is verplicht niet of niet tijdig verzekerde werkgevers ambtshalve aan te sluiten. De daarvoor geëiste bijdrage is niet te beschouwen als een verzekeringspremie, maar als een geldboete waarvan de hoogte bepaald wordt door de duur van de niet-verzekering en het aantal werknemers in dienst gedurende de niet-verzekerde periode.

Indien er een arbeidsongeval gebeurt tijdens een niet-verzekerde periode, zal het Fonds voor Arbeidsongevallen instaan voor de vergoeding van het slachtoffer, maar zijn kosten verhalen op de niet-verzekerde werkgever. Wanneer het gaat om een ernstig ongeval, kunnen deze kosten hoog

oplopen. De financiële gevolgen voor de niet-verzekerde werkgever zullen dan belangrijk zijn.

Voor bijkomende inlichtingen of voor een lijst van de toegelaten verzekeringsondernemingen kan u steeds terecht bij het Fonds voor Arbeidsongevallen, Dienst Ambtshalve Aansluitingen, Troonstraat 100 te 1050 Brussel (tel. 02 506 84 77, fax. 02 506 84 15).

TITEL 3

Andere verplichtingen

H O O F D S T U K 1

De sociale documenten

2.3.101 In deze onderrichtingen vindt u een uitvoerige uiteenzetting van de verplichtingen die de werkgever t.o.v. de RSZ moet naleven. Personeel tewerkstellen betekent echter eveneens de verplichting bepaalde sociale documenten bij te houden. Voorbeelden daarvan zijn:

- de individuele rekening;
- het personeelsregister;
- het aanwezigheidsregister in de tuinbouwsector.

Voor inlichtingen over het bekomen, invullen en bijhouden van deze documenten kunt u zich wenden tot de Inspectie der Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel.02 233 41 11), de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid, Victor Hortaplein 40, bus 20, te 1060 Brussel (tel. 02 528 60 11) of één van de regionale antennes van de RSZ.

Een aantal van deze verplichtingen worden met de invoering van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling sterk vereenvoudigd (zie instructies m.b.t. DIMONA).

H O O F D S T U K 2

De bescherming van de sociale gegevens

2.3.201 Iedere werkgever moet de werknemers over wie hij sociale gegevens van persoonlijke aard heeft opgeslagen of heeft ontvangen, kennisgeven van de bepalingen van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid en haar uitvoeringsbesluiten die strekken tot de bescherming van hun persoonlijke levenssfeer.

De gecoördineerde teksten van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten zijn beschikbaar op de website van de Kruispuntbank (http://www.ksz.fgov.be), in de rubriek "wetgeving". Wie geen toegang heeft tot het Internet, kan de teksten ook schriftelijk of telefonisch bestellen, op het secretariaat van de Studiedienst van de Kruispuntbank, Sint-Pietersteenweg 375 te 1040 Brussel (tel. 02 741 84 27).

DERDE DEEL

BEREKENING VAN DE BIJDRAGEN

TITEL 1

Omschrijving van de basisbegrippen

H O O F D S T U K 1

Het begrip kwartaal

3.1.101 De aangifte bij de RSZ heeft steeds betrekking op een kwartaal. Voor werknemers betaald per kalendermaand, valt het RSZ-kwartaal samen met het kalenderkwartaal. Voor de werknemers betaald met een andere frequentie (bv. per week of per vier weken), geldt dat één betalingsperiode niet over twee kwartalen gespreid mag zijn. Voor deze werknemers wordt onder kwartaal verstaan de periode die de betaalperioden bevat waarvan de sluitingsdag in hetzelfde kalenderkwartaal valt.

Voorbeeld: een werknemer wordt per week betaald en de betaalperiode eindigt op 27 maart 2003. De lonen voor de periode van 28 tot 31 maart 2003 vermeldt men op de aangifte van het tweede kwartaal 2003.

In afwijking van wat voorafgaat eindigt het vierde kwartaal van elk jaar op 31 december van dat jaar en begint het eerste kwartaal van elk jaar op 1 januari van dat jaar.
Voorbeeld: een werknemer wordt per week betaald en de betaalperiode eindigt op 27 december. De lonen voor de periode van 28 tot 31 december vermeldt men op de aangifte van het vierde kwartaal.

H O O F D S T U K 2

Het begrip arbeidsdag

3.1.201 Op de kwartaalaangifte moet per werknemer het aantal arbeidsdagen worden vermeld. Dit is belangrijk om allerlei redenen: bv. voor het toekennen van de geharmoniseerde vermindering, het berekenen van bijdragen op forfaitaire dagbedragen,.....

Dit hoofdstuk omschrijft eerst het begrip arbeidsdag in algemene zin. Nadien behandelt het de categorieën van werknemers (leerlingen, zeevissers, huisarbeiders) voor wie bijzondere regels gelden om het aantal arbeidsdagen vast te stellen.

Meer uitleg over de manier waarop arbeidsdagen en andere dagen moeten worden aangegeven leest u in Deel 5.

A. ALGEMEEN

3.1.202 Uitsluitend de volgende dagen mogen op de kwartaalaangiften als arbeidsdagen voorkomen:

- de dagen waarop normale werkelijke arbeid wordt verricht.
- de dagen waarop geen arbeid wordt verricht, maar waarvoor de werkgever loon betaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (bv. feestdagen, dagen kort verzuim, wettelijke en bijkomende vakantiedagen van bedienden, ...);
- de dagen inhaalrust andere dan inhaalrust bouwbedrijf;
- de dagen wettelijke vakantie voor arbeiders (=de dagen gedekt door de vakantiecheque uitgereikt door een officieel vakantieorganisme.

B. LEERLINGEN

3.1.203 Naast de arbeidsdagen zoals hierboven omschreven, zijn de dagen waarop de leerling de lessen volgt arbeidsdagen.

C. ZEEVISSERS

3.1.204 Het aantal werkelijke arbeidsdagen van zeevissers verkrijgt men door de arbeidsdagen die in de haven worden doorgebracht op te tellen met de vaartdagen. Als vaartdag geldt, de aanwezigheid op zee van ten minste vier uren in de loop van een kalenderdag. De zeevaart die twee opeenvolgende kalenderdagen bestrijkt zonder per dag vier uren te bereiken, geldt als één vaartdag indien deze in totaal vier uren bereikt. Wanneer de zeevaart meer dan twee kalenderdagen bestrijkt, telt de arbeid van minder dan vier uren, verricht op de dag van vertrek en op de dag van aankomst, als één vaartdag, indien hij in totaal ten minste vier uren bedraagt.

D. HUISARBEIDERS

3.1.205 Omdat niet steeds bekend is op welke dagen huisarbeiders effectief werken, aanvaardt de RSZ dat voor hen het aantal arbeidsdagen wordt vastgesteld op basis van hetzelfde criterium als in de werkloosheidswetgeving. Dit betekent dat men het kwartaalloon deelt door 1/26 van het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Indien het resultaat van deze bewerking geen geheel getal oplevert, rondt men af naar de hogere eenheid. Is het op die manier verkregen aantal dagen echter groter dan het aantal kalenderdagen (zondagen uitgezonderd) van het

kwartaal, dan blijft het aantal arbeidsdagen tot dit laatste aantal beperkt.

Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bedraagt:

- 1.140,24 EUR van 1 juni 2001 tot 31 januari 2002;
- 1.163,02 EUR van 1 februari 2002 tot 31 mei 2003;
- 1.186,31 EUR van 1 juni 2003 tot 30 september 2004;
- 1.210,00 EUR van 1 oktober 2004 tot 31 juli 2005;
- 1.234,20 EUR van 1 augustus 2005 tot 30 september 2006;
- 1.258,91 EUR vanaf 1 oktober 2006

H O O F D S T U K 3

Het begrip loon

3.1.301 Dit hoofdstuk legt uit op welke bedragen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Na een algemene omschrijving van het loonbegrip besteedt het aandacht aan een aantal voordelen die omwille van hun aard specifieke problemen opleveren. Aan het eind van het hoofdstuk vindt u een opsomming van voordelen die uit het loonbegrip zijn uitgesloten.

A. JURIDISCHE GRONDSLAG

3.1.302 Het begrip loon waarop de bijdragen voor sociale zekerheid moeten worden berekend, is bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Evenwel kan de Koning dit begrip, bij in ministerraad overlegd besluit, verruimen of beperken. Van deze bevoegdheid maakte Hij herhaaldelijk gebruik. Dit hoofdstuk houdt rekening met deze verruimingen en beperkingen.

B. OMSCHRIJVING

3.1.303 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 dat die derde de financiële kost van het voordeel doorrekent aan de eigenlijke werkgever (vb. de eindejaarspremie wordt door een fonds voor bestaanszekerheid uitbetaald), als op 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 zijn in het buitenland gevestigde moedermaatschappij, om deze onder zijn 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.

- de eigenlijke lonen en wedden;
- het overloon (voor de overuren);
- het bedrag dat overeenstemt met de voordelen in natura (zie verder);
- de commissielonen;
- de fooien of het bedieningsgeld voorzien bij de dienstbetrekking of opgelegd door het gebruik. Soms worden nochtans de fooien en het bedieningsgeld vervangen door wettelijke forfaitaire bedragen (zie verder);
- de voordelen waarvan de toekenning niet voortvloeit uit een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut, maar 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 dagen die een op een zondag vallende wettelijke feestdag of een dag waarop er gewoonlijk niet gewerkt wordt, vervangen;
- 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 tengevolge van een ongeval of een ziekte (zie verder);
- 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 (zie verder);
- 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 herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques voor zover de cheques niet uit het loonbegrip zijn uitgesloten (zie verder);
- bepaalde vergoedingen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt verbroken en de werkgever zijn verplichtingen niet naleeft (zie verder);
- 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.

C. BIJZONDERE GEVALLEN

1. Bedragen betaald ter gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

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

a) De werkgever leeft zijn verplichtingen na

3.1.305 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 inachtname 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.

b) De werkgever leeft zijn verplichtingen niet na

3.1.306 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 als schadevergoeding betaalde bedragen 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 door de werkgevers verschuldigde vergoedingen 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 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, aan de leden van de syndicale afvaardiging, wanneer:
    - hetzij de werkgever een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de in genoemde CAO vastgestelde procedure in acht te nemen;
    - hetzij de werkgever de vastgestelde procedure in acht neemt, 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.

2. Vakantiegeld

3.1.307 Enkel vakantiegeld, dubbel vakantiegeld en aanvullend vakantiegeld, zijn verschillende begrippen.

- *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%.

Op enkel vakantiegeld van bedienden berekend in de vorm van een percentage van het brutoloon van het lopende en eventueel van het voorbije jaar (bv. bij een bediende die uit dienst gaat), zijn geen bijdragen verschuldigd. Indien de werknemer, die enkel vakantiegeld in de vorm van een percentage ontving, nadien bij een andere werkgever vakantiedagen neemt moet deze laatste als volgt handelen. Hij berekent het volledige bedrag aan enkel vakantiegeld dat hij had moeten betalen indien de werknemer in het vakantiedienstjaar bij hem had gewerkt. Dit bedrag (en de erdoor gedekte dagen) vermeldt hij op de aangifte, en berekent er de bijdragen op. Bij de loonbetaling houdt hij rekening met het bedrag dat de vorige werkgever betaalde.

De werkgever mag voor zijn bediende die tijdens het vakantiedienstjaar prestaties heeft geleverd als arbeider, het deel van de vakantiecheque waarop reeds een inhouding voor de RSZ gebeurde, in mindering brengen van het aan te geven bruto enkel vakantiegeld. 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 8/108ste 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 ontvangt van de RJV. 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 gewerkt bij werkgever A als arbeider. 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 x 15,38 %). Hij komt in dienst bij werkgever B in de hoedanigheid van bediende en neemt 5 dagen vakantie op, waarna hij vervolgens gaat werken bij werkgever C en daar zijn 15 resterende dagen opneemt. Werkgever B mag 5/20ste van 8/108ste 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 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} of 287,04 EUR. Werkgever C mag 15/20ste van 8/108ste van het bedrag in mindering brengen als de werknemer daar werkt als bediende, m.a.w. {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} of 861,11 EUR. Als de werknemer echter werkt in de hoedanigheid van arbeider mag hij (C) niets in mindering brengen.

- *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 (zie Titel 3 van dit Deel).

- *Aanvullend vakantiegeld*

Aanvullend vakantiegeld is, elk gedeelte van het vakantiegeld dat de werkgever toekent als

aanvulling bij het wettelijk enkel en dubbel vakantiegeld. Op dit gedeelte van het vakantiegeld zijn 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.

3. Voordelen in natura

3.1.308 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 op jaarbasis forfaitair bepaald:
- een door de werkgever kosteloos ter beschikking gestelde PC: 180 EUR;
- een internetaansluiting en het internetabonnement: 60 EUR.

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

4. Terugbetaling van kosten

3.1.309 Uit het loonbegrip zijn uitgesloten de bedragen die een terugbetaling uitmaken 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. Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, kan 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.

Wat huisarbeiders betreft, zowel de personen gebonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders als de personen die werken in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst (voor meer uitleg wordt verwezen naar het eerste deel van deze onderrichtingen), aanvaardt de RSZ dat een vergoeding van ten hoogste 10% van het loon beschouwd wordt als een vergoeding van werkelijk gemaakte kosten. Indien de werkgever een vergoeding van meer dan 10% van het loon betaalt, moet hij in staat zijn aan de hand van bewijsstukken te verantwoorden dat de vergoeding de werkelijk gemaakte kosten ten laste van de werkgever niet overstijgt.

Conform de wet van 20 juli 2006 worden telewerkers voortaan uitgesloten van de artikelen 119.3 tot 119.12 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Artikel 119.6 van de arbeidsovereenkomstenwet bevat de regeling van de onkostenvergoeding voor huisarbeiders. Voor telewerkers aanvaardt de RSZ dat een vergoeding van ten hoogste 10% van het loon beschouwd wordt als een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten. Uiteraard geldt de regel dat de werkgever over de nodige bewijsstukken dient te beschikken wanneer hij de 10% overschrijdt.

3.1.310 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 vaststelt 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 0,1076 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 0,1076 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 deze voorwaarde, kunnen de werkgevers bij de RSZ een verzoek tot terugbetaling indienen voor de ten onrechte betaalde bijdragen (ter inlichting: de bedoelde forfaitaire regeling van terugbetaling van verplaatsingskosten is uitgesloten uit het begrip loon sinds 1 juli 1992). De werkgevers kunnen hun aanvraag om terugbetaling schriftelijk richten tot de Directie Aangiften. De werkgever moet in staat zijn het globale bedrag dat hij vraagt terug te storten, te rechtvaardigen.

5. Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen

3.1.311 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 aan wie de werkgever een voertuig ter beschikking stelt, zowel voor de woon-werkverplaatsing als voor ander privé-gebruik, is uitgesloten uit het loonbegrip. Op dit voordeel is echter een forfaitaire solidariteitsbijdrage verschuldigd afhankelijk van het CO_2-uitstootgehalte en het type van brandstof van het voertuig (zie verder in dit derde deel).

6. Maaltijdcheques

a) Loonkarakter

3.1.312 Maaltijdcheques beantwoorden aan het begrip loon, tenzij zij tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde voorwaarden voldoen. De maaltijdcheques verleend ter vervanging of 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. Voor het samengaan van maaltijdcheques en maaltijden in het bedrijfsrestaurant gelden bijzondere regels (zie verder).

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

3.1.313 *Collectieve arbeidsovereenkomst*

De toekenning van de maaltijdcheques moet vervat zijn in een CAO, gesloten op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie, of indien het gaat om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zulke 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.

3.1.314 *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 tevens dat een cheque moet worden toegekend voor iedere deeltijdse dagprestatie, ongeacht de duur.

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 aldus 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 worden iedere maand, in één of meer keren aan de werknemer overhandigd, 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.

3.1.315 *Op naam*

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.

3.1.316 *Geldigheidsduur*

De maaltijdcheque 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 waarop deze vermelding niet is aangebracht zijn loon.

3.1.317 *Bedrag werkgeverstussenkomst*

De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 4,91 EUR per cheque bedragen.

Al de cheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 4,91 EUR zijn loon.

3.1.318 *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.

b) Vermeldingen op de kwartaalaangifte

3.1.319 Vanaf het eerste kwartaal 2003 worden geen specifieke bijkomende gegevens meer vermeld op de aangifte.

c) Samengaan met bedrijfsrestaurant

3.1.320 Een fundamenteel onderscheid bestaat 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 maximumtussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque (4,91 EUR).

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 in dat geval 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.

7. Sport- en cultuurcheques

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

De toekenning van de sport/cultuurcheque moet vervat zijn in een CAO op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak of in een geschreven individuele overeenkomst voorzover 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.

De sport/cultuurcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (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.

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 in artikel 4 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 bedoelde aangelegenheden en die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid, of

- door sportverenigingen voor wie 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.

Het totale bedrag van de sport/cultuurcheques door de werkgever toegekend, mag per werknemer niet groter zijn dan 100 EUR per jaar (in geval van overschrijding bij een werkgever is het volledig bedrag dat de werkgever geeft, onderworpen).

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, dan beantwoordt de cheque steeds aan het loonbegrip.

8. Geschenken en geschenkcheques

3.1.322 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 ingeruild 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.

9. Aanvullingen bij sociale voordelen

3.1.323 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 dus om deze reden niet uit het loonbegrip uitgesloten.

De aanvullende vergoedingen in het kader van een **pseudo-brugpensioen**, die door de werkgever worden doorbetaald gedurende een periode van werkhervatting, worden verder beschouwd als een aanvullende vergoeding bij een sociaal voordeel. De doorbetaling is enkel uitgesloten uit het loonbegrip wanneer de werkgever, de werknemer én de aanvulling in het toepassingsgebied vallen van het koninklijke besluit van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregelen van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen.

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 niet het verlies van het sociaal voordeel tot gevolg mag hebben. Tevens 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 premies door de werknemer zelf worden betaald aan een verzekeringsmaatschappij, is de terugbetaling door de werkgever eveneens uitgesloten uit het loonbegrip.

10. Vrijgevigheden

3.1.324 Sommige voordelen zijn echte vrijgevigheden, 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,...), voorzover er in de onderneming geen traditie bestaat 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.

Tevens aanvaardt de RSZ dat de volgende voordelen, toegekend in speciën, onder de vorm van een geschenk of in de vorm van betaalbons, vrij van socialezekerheidsbijdragen kunnen toegekend worden 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**, waarbij één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is en de anciënniteitspremie niet meer bedraagt dan één maal het bruto bedrag van de maandwedde, en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is en de premie niet meer bedraagt dan twee maal het bruto bedrag van de maandwedde; indien de anciënniteitspremie niet aan die voorwaarden voldoet, zijn er bijdragen voor sociale zekerheid verschuldigd op de volledige premie.

11. Tariefvoordelen

3.1.325 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 dit 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 is lager 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.

12. Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties

3.1.326 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 toegetreden 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).

13. PC-privé-plan

3.1.327 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 1250,00 EUR (niet geïndexeerd) voor het geheel van het in het PC-privé-plan opgenomen aanbod komt in aanmerking en het aanbod moet onder andere voldoen aan volgende voorwaarden 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 hetzelfde 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 1250,00 EUR, alleen het verschil als loon beschouwd.

Voor 2003 bedraagt het maximaal vrij te stellen geïndexeerde bedrag 1500,00 EUR,

voor 2004 bedraagt het 1520,00 EUR;

voor 2005 bedraagt het 1550,00 EUR;

voor 2006 bedraagt het 1600,00 EUR.

Meer informatie betreffende de bepalingen van het PC-privé-plan en de voorwaarden waaraan het plan moet voldoen kan u bekomen bij de FOD Financiën, tel. 02 788 51 56, http://www.fisconet.fgov.be/NL/databank.htm (> directe belastingen > wetgeving > wetboek van inkomstenbelastingen 92 > WIB 92 - aanslagjaar 2007 (inkomsten 2006) > artikel 38, 17° en > directe belastingen > wetgeving > koninklijk besluit tot uitvoering van het WIB 92 > KB/WIB - aanslagjaar 2007 (inkomsten 2006)).

14. Eenmalige innovatiepremie

3.1.328

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 voorzover aan de volgende voorwaarden tegelijkertijd 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 aan diegene die de premie toekent werd gericht.
3) De innovatie moet door de werkgever in zijn onderneming worden ingevoerd of het voorwerp zijn van een prototype, 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 gedurende één kalenderjaar uitgekeerde premies bedraagt gezamenlijk niet meer dan 1 % van het geheel van de door de werkgever aangegeven lonen voor dat kalenderjaar.
7) Het aantal werknemers dat van de premies geniet mag niet hoger zijn dan 10 % van het aantal werknemers tewerkgesteld door de onderneming per kalenderjaar voor de ondernemingen van 30 personen en meer, en maximum 3 werknemers voor de ondernemingen die minder dan 30 werknemers tewerkstellen.
8) Per innovatie mogen er niet meer dan 10 werknemers van 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 in aanmerking voor de innovatiepremie wenst te komen, dient men dus bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie een projectvoorstel ter validatie in te dienen. 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) en de toegekende bedragen 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.

Deze wet van 3 juli 2005 die de bovenvermelde voorwaarden vaststelt, treedt in werking op 1 januari 2006 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2007.

D. ANDERE UITSLUITINGEN

3.1.329 Hieronder vindt u een overzicht van verschillende voordelen die uitgesloten zijn uit het loonbegrip, en die hierboven 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 vanaf 1 januari 2004.
- De voordelen door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers 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 vergoedingen toegekend aan werknemers naar aanleiding van de sluiting van hun onderneming, tot beloop van het bedrag vastgesteld bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.
- De wettelijke uitwinningsvergoeding verschuldigd aan de ontslagen handelsvertegenwoordigers.
- De vergoedingen voor het toezicht in het kleuter- en lager onderwijs (met uitsluiting van elk ander onderwijs) alsmede voor de begeleiding van de leerlingen in het leerlingenvervoer (welke ook de onderwijsinrichting is die dit vervoer organiseert) voorzover het bedoelde toezicht of de begeleiding bij wijze van bijkomende prestatie bij dezelfde werkgever gebeurt.
- 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 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e, en 226e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31e, 61e, 91e, 121e, 151e, 181e, 211e, 241e, 271e 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, voor een bedrag van maximaal 0,15 EURO 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 zij erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan zij afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (geïndexeerd), toegekend aan het begeleidende personeel voor maximum 30 dagen per jaar.
- 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 afgehouden worden, alsook de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voorzover 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.

TITEL 2

De gewone bijdragen

H O O F D S T U K 1

Algemeen

3.2.101 In het tweede hoofdstuk van deze titel vindt u een tabel met de bijdragepercentages en enige uitleg m.b.t. een aantal in de tabel vermelde bijdragen. Het derde hoofdstuk belicht de berekeningsbasis van deze bijdragen, in het bijzonder voor die categorieën van werknemers voor wie de bijdragen niet op het gewone brutoloon worden berekend. De volgende hoofdstukken gaan over de bijdragen waarvan de inning gebeurt d.m.v. een debetbericht. Het laatste hoofdstuk tenslotte gaat in op de problematiek van de koppeling van lonen aan kwartalen.

H O O F D S T U K 2

De bijdragepercentages

A. TABEL

3.2.201

Vanaf het vierde kwartaal 2005		
	ARBEIDER in % van het brutoloon aan 108 %	**BEDIENDE** in % van het brutoloon aan 100 %

Werknemers onderworpen aan het geheel der regelingen van : pensioenen, ZIV, kinderbijslagen, werkloosheid, arbeidsongevallen en beroepsziekten

	werknemers aandeel	werkgevers aandeel	werknemers aandeel	werkgevers aandeel
Globale bijdrage	13,07	24,77	13,07	24,77
Jaarlijkse vakantie	-	16,27	-	-
Loonmatigingsbijdrage	-	7,48	-	7,48
Betaald educat. verlof	-	0,04	-	0,04
Kinderopvang	-	0,05	-	0,05

Voor andere werknemers dan hierboven, wordt de totale bijdrage vastgesteld op basis van onderstaande percentages

	werknemers aandeel	werkgevers aandeel	werknemers aandeel	werkgevers aandeel
Pensioenen	7,50	8,86	7,50	8,86
Z.I. Geneesk. verzorg.	3,55	3,80	3,55	3,80
Z.I. Uitkeringen	1,15	2,35	1,15	2,35
Kinderbijslagen	-	7,00	-	7,00
Werkloosheid	0,87	1,46	0,87	1,46
Jaarlijkse vakantie	-	16,27	-	-
Beroepsziekten	-	1,00	-	1,00
Arbeidsongevallen	-	0,30	-	0,30
Loonmatigingsbijdrage – zie verder)	(= 5,67 % + 5,67 % van de verschuldigde werkgeversbijdragen			
Betaald educat. verlof	-	0,04	-	0,04
Kinderopvang	-	0,05	-	0,05

Van de bijdrage van 16,27% bestemd voor de vakantieregeling, wordt een gedeelte van 10,27% slechts jaarlijks geïnd.

In bepaalde gevallen is voor de werkloosheidsregeling een bijkomende werkgeversbijdrage van 1,60% verschuldigd (zie verder).

B. DE LOONMATIGINGSBIJDRAGE

3.2.202 De loonmatigingsbijdrage is in principe verschuldigd voor iedereen die bij de RSZ wordt aangegeven.

Ze is gelijk aan 5,67% van het loon van de werknemer, verhoogd met 5,67% van de verschuldigde werkgeversbijdragen, waarin begrepen de bijdragen voor betaald educatief verlof en sluiting van ondernemingen. Voor de bedienden die onder toepassing vallen van de wetten op de jaarlijkse vakantie der werknemers, wordt de bijdrage met 0,40% verhoogd.

Aan de universitaire instellingen deelt de RSZ het bedrag van de vermindering van deze bijdrage mee, dat zij ingevolge speciale berekeningsmodaliteiten voor sommige leden van hun personeel mogen toepassen op de betaling van hun driemaandelijkse bijdragen aan de RSZ.

3.2.203 De loonmatigingsbijdrage is niet verschuldigd voor de volgende categorieën van werknemers.

- de erkende en industriële leerlingen, de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden;
- de dienstboden;
- de jongeren, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden;
- de betaalde sportbeoefenaars;
- de handarbeiders van wie het loon geheel of gedeeltelijk uit fooien of bedieningsgeld bestaat en voor wie de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire daglonen;
- de zeevissers en de scheepsleerjongens;
- de taxichauffeurs voor personenvervoer;
- de mindervaliden tewerkgesteld in erkende beschutte werkplaatsen;
- de gelegenheidsarbeiders in het land- en tuinbouwbedrijf;
- de personeelsleden die rechtstreeks ten laste van de Rijksbegroting worden bezoldigd;
- de personeelsleden van onderwijsinrichtingen die rechtstreeks ten laste van een Gemeenschap worden bezoldigd of ten laste van een openbare instelling die als inrichtende macht van het Gemeenschapsonderwijs optreedt;
- de gelegenheidsarbeiders in de horeca tewerkgesteld op piekdagen.

Tevens is de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd op de getrouwheidspremie die het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking betaalt aan de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Stoffering en de Houtbewerking.

Op de kwartaalaangiften is de loonmatigingsbijdrage, voor de werknemers voor wie de bijdrage verschuldigd is, opgenomen in het globale bijdragepercentage.

C. DE WERKLOOSHEIDSBIJDRAGE VAN 1,60%

3.2.204 Niet iedereen is de bijdrage van 1,60% (1,69% onder invloed van de loonmatigingsbijdrage) verschuldigd. Ze geldt enkel voor werkgevers die op 30 juni van het voorgaande jaar ten minste tien werknemers tewerkstelden. Om het aantal werknemers op 30 juni van het voorgaande jaar te bepalen, houdt men rekening met alle werknemers die op die dag bij de werkgever werkten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, met de leerlingen en met de werknemers die uitsluitend onder de regeling der geneeskundige verzorging vallen. Komen voor die berekening eveneens in aanmerking, de werknemers van wie de arbeid geschorst is wegens een wettelijke oorzaak zoals ziekte of ongeval, rust bij zwangerschap of bevalling, gedeeltelijke of toevallige werkloosheid en wederoproeping onder de wapens, met uitzondering evenwel van de werknemers in volledige loopbaanonderbreking.

Bij de vaststelling of deze bijdrage verschuldigd is, houdt de RSZ geen rekening met de volgende categorieën van occasioneel tewerkgestelde werknemers:
de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw voor wie de bijdragen op een dagforfait worden berekend, de zgn. "super extra's" in de Horeca voor wie de bijdragen op een dagforfait worden berekend en de werknemers die in de zone statuut moeten worden aangegeven als seizoenarbeider of als werknemer met gelimiteerde prestaties. Het is duidelijk dat de RSZ zich het recht voorbehoud de ingediende aangiften te wijzigen indien zou blijken dat bepaalde werknemers ten onrechte onder één van deze categorieën ondergebracht werden, louter met als doel de

bijdrage van 1,60 niet te moeten betalen.

Voor werkgevers die na die datum personeel begonnen tewerk te stellen wordt 30 juni vervangen door de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor bij de RSZ aangifte moest worden gedaan.

Voorbeeld: Een werkgever begon zijn activiteit op 15 juli 2001 met 8 werknemers. Tot 29 november 2001 stelde hij minder dan 10 werknemers tewerk; vanaf 30 november 2001 stelt hij er 11 tewerk. Hij betaalt de bijdrage van 1,60% slechts vanaf het eerste kwartaal van 2003, voorzover hij op 30 juni 2002 nog steeds ten minste 10 mensen tewerkstelde. Voor de periode van het derde kwartaal van 2001 tot en met het vierde kwartaal van 2002 is de bijdrage niet verschuldigd omdat voor hem de refertedatum 30 september 2001 is (=laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor hij aangifte moet doen), en hij op die datum minder dan 10 werknemers tewerkstelde. Indien hij op die datum 10 of meer mensen tewerkstelde, dan moest hij de bijdrage van 1,60% betalen vanaf het eerste kwartaal waarin hij mensen tewerkstelde.

Zelfs werkgevers die op de refertedatum meer dan 10 personen tewerkstelden, zijn geen bijdrage verschuldigd voor hun werknemers die niet onder de vakantiewetgeving van de privé-sector vallen. Om uit te maken of het aantal van 10 bereikt is, tellen deze werknemers echter wel mee.

H O O F D S T U K 3

De berekeningsbasis

3.2.301 Als algemene regel geldt dat de in het vorige hoofdstuk vermelde percentages toepasselijk zijn op het volledige brutoloon van de werknemer. Voor een groot aantal werknemers moet het loon vóór de bijdrageberekening verhoogd worden met 8%. Daarnaast gebeurt voor bepaalde categorieën de bijdrageberekening op een forfaitair bedrag i.p.v. op het brutoloon.

A. BRUTOLOON AAN 100% OF AAN 108%

3.2.302 Voor handarbeiders en daarmee gelijkgestelden worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op het brutoloon verhoogd met 8%.

De reden is dat zij hun vakantiegeld niet van hun werkgever ontvangen, maar van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds. Zij ontvangen van hun werkgever bijgevolg geen loon voor de wettelijke vakantiedagen (enkel vakantiegeld).

Door de verhoging van de berekeningsbasis met 8% worden de werknemers- en werkgeversbijdragen op het enkel vakantiegeld onrechtstreeks betaald, samen met het gewone loon. Op het gedeelte van de vakantiecheque dat overeenstemt met het enkel vakantiegeld worden bijgevolg geen werknemersbijdragen ingehouden.

Tot de categorie van werknemers voor wie de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op het brutoloon verhoogd met 8 %, behoren ook de artiesten of de kunstenaars die tewerkgesteld zijn door werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (het gaat dus hoofdzakelijk om de werkgevers van de private sector, de verhoging van de brutolonen met 8 % geldt over het algemeen niet voor de werkgevers van de openbare sector).

B. LEERLINGEN

3.2.303 De socialezekerheidsbijdragen voor erkende en industriële leerlingen worden berekend op hun loon (verhoogd met 8% indien hun prestaties hoofdzakelijk van manuele aard zijn).

Indien zij echter geen loon ontvangen, of indien hun loon lager is dan 3,22 EUR per dag (3,86 EUR indien zij in de vijfdagenweekregeling werken), worden de bijdragen berekend op een bedrag dat men bekomt door het aantal arbeidsdagen van het kwartaal te vermenigvuldigen met 3,22, resp. 3,86 (het resultaat van deze bewerking wordt verhoogd met 8% indien hun prestaties hoofdzakelijk van manuele aard zijn).

C. MET FOOIEN BEZOLDIGDEN

3.2.304 Voor arbeiders geheel of gedeeltelijk betaald met fooien of bedieningsgeld, berekent men de bijdragen in principe op forfaitaire daglonen. In deel 7 vindt u een lijst met de forfaitaire lonen.

1. De arbeider is uitsluitend met fooien of bedieningsgeld betaald

3.2.305 De bijdragen worden berekend op het bedrag dat men bekomt door het aantal arbeidsdagen te vermenigvuldigen met het toepasselijke dagforfait, en de uitkomst te verhogen met 8%.

De inhouding van de werknemersbijdragen gebeurt als volgt:

- indien de fooien of het bedieningsgeld door tussenkomst van de werkgever worden betaald, houdt deze bij iedere verdeling van de fooien of van het bedieningsgeld de verschuldigde bijdrage in;
- indien de fooien of het bedieningsgeld rechtstreeks door de klant worden betaald, moet de werknemer vooraf de verschuldigde bijdrage aan de werkgever overhandigen. Dit gebeurt wekelijks als de werknemer op bestendige wijze bij de werkgever werkt, dagelijks voor een werknemer bij tussenpozen. Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, betaalt de werkgever het gedeelte van de vooraf geïnde bijdrage dat het definitief verschuldigde bedrag overschrijdt, terug.

2. De arbeider is gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald

3.2.306 Wanneer het loon van de arbeider tegelijk bestaat uit fooien of bedieningsgeld en bedragen of voordelen verschuldigd door de werkgever, worden de bijdragen berekend:

- op het bedrag volgens de hierboven uiteengezette regel vastgesteld, voor werknemers die uitsluitend met fooien of dienstgeld worden betaald, indien dit bedrag ten minste gelijk is aan 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever;
- op 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever, met uitsluiting van de fooien of het bedieningsgeld, indien dit bedrag hoger is dan het bedrag dat volgens de hierboven uiteengezette regel wordt vastgesteld voor werknemers die uitsluitend met fooien of bedieningsgeld worden betaald.

D. ZEEVISSERS

3.2.307 De socialezekerheidsbijdragen voor de bemanningsleden van vissersvaartuigen en de scheepsleerjongens bedoeld bij de wet van 23 september 1931 betreffende de aanwerving van het personeel der zeevisserij, worden berekend op forfaitaire daglonen. Dit gebeurt ongeacht of zij een vast loon hebben, dan wel geheel of gedeeltelijk betaald worden in functie van de opbrengst van de vangst. In deel 6 van deze onderrichtingen vindt u de toepasselijke bedragen. De manier waarop het aantal arbeidsdagen van zeevissers wordt bepaald, vindt u in het hoofdstuk "arbeidsdagen" (zie hoger).

E. SPORTLUI

3.2.308 In het eerste deel van deze onderrichtingen staat welke sportbeoefenaars bij de RSZ worden aangegeven. Daarbij is er een onderscheid tussen de sportlui die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, en zij die niet onder die wet vallen.

Zowel voor de betaalde sportbeoefenaars die onder de wet van 24 februari 1978 vallen, als voor de sportbeoefenaars die niet onder deze wet vallen, worden de socialezekerheidsbijdragen vanaf 1 juli 2000 berekend op basis van de volgende forfaitaire bedragen (dit forfaitair bedrag is met ingang van 1 januari 2001 gelijk aan het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen):

- 1.140,21 EUR voor de periode van 1 juli 2000 tot 31 december 2000;
- 1.117,88 EUR voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 mei 2001;
- 1.140,24 EUR voor de periode van 1 juni 2001 tot 31 januari 2002;
- 1.163,02 EUR voor de periode van 1 februari 2002 tot 31 mei 2003;
- 1.186,31 EUR voor de periode van 1 juni 2003 tot 30 september 2004;
- 1.210,00 EUR voor de periode van 1 oktober 2004 tot 31 juli 2005;
- 1.234,20 EUR voor de periode van 1 augustus 2005 tot 30 september 2006;
- 1.258,91 EUR vanaf 1 oktober 2006.

Bij het vaststellen van de berekeningsbasis voor de bijdragen kunnen zich vier situaties voordoen:

1. Het maandloon van de sportbeoefenaar bereikt het forfaitair bedrag: voor die maand berekent men de bijdragen op dit forfaitair bedrag;
2. Het maandloon van de sportbeoefenaar is lager dan het forfaitair bedrag en de verzekeringsplicht dekt een volledige maand: voor die maand berekent men de bijdragen op de helft van dit forfaitair bedrag ;
3. Het maandloon van de sportbeoefenaar is lager dan het forfaitair bedrag en de verzekeringsplicht dekt geen volledige maand: voor die maand berekent men de bijdragen op één vijfentwintigste van de helft van dit forfaitair bedrag per activiteitsdag;
4. Het maandloon van de sportbeoefenaar is lager dan de forfaitaire bedragen onder 2 of 3: voor die maand berekent men de bijdragen op het werkelijke loon.

Om uit te maken of de verzekeringsplicht een volledige maand dekt, moet u rekening houden met de periode die gedekt is door de overeenkomst en niet met het aantal arbeidsdagen dat zich in die overeenkomst situeert.

F. GELEGENHEIDSARBEIDERS IN DE LAND- EN TUINBOUW

3.2.309 In de land- en tuinbouwsector geldt een specifiek systeem van gelegenheidsarbeid. Het is erop gebaseerd dat de bijdragen voor gelegenheidsarbeiders niet worden berekend op het werkelijke loon, maar op een forfaitair dagloon. Aangezien deze arbeiders niet onder de vakantieregeling vallen, wordt dit dagforfait niet verhoogd met 8%.

In de tuinbouw is het systeem van gelegenheidsarbeid in voege vanaf 1 september 1997. In de landbouwsector is het systeem van kracht vanaf 1 april 2000.

1. Het begrip gelegenheidsarbeider

3.2.310 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.

Zij mogen wat **de tuinbouwsector** betreft, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan 65 dagen per jaar werken. Wat **de landbouwsector** betreft mogen zij, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan 30 dagen per jaar werken. Als **uitzendarbeider** mogen zij het aantal dagen van de betreffende sector niet overschrijden.

Voor de gelegenheidsarbeiders die werken bij een werkgever (of gebruiker) die in beide sectoren actief is, geldt dat zij beide systemen van gelegenheidsarbeid mogen combineren, maar uiteraard op voorwaarde dat zij effectief werken aan de activiteit waarvoor zij die dag ingeschreven zijn. Een gelegenheidsarbeider in de land- of tuinbouw kan deze activiteiten eveneens combineren met gelegenheidswerk in de horeca. Een gelegenheidsarbeider mag alleszins per jaar bij één of meerdere werkgevers (gebruikers), in één of meerdere sectoren samen, niet meer dan 65 dagen onder dit speciale statuut werken.

Is geen gelegenheidsarbeider voor een bepaald kwartaal, de arbeider die in de loop van dat, of van de twee daaraan voorafgaande kwartalen, in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider.

De werkgever kan een werknemer, waarvoor hij de verplichtingen betreffende de onmiddellijke aangifte van gelegenheidswerknemers (DIMONA-uren) of het invullen van het

gelegenheidsformulier, nalaat uit te voeren, niet als gelegenheidsarbeider bij de RSZ aangeven. De werknemer kan de rest van het kalenderjaar ook niet meer als gelegenheidswerknemer in de land- of tuinbouw werken.

Alle informatie over het verkrijgen en bijhouden van het gelegenheidsformulier krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11) en bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf of het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw, beide gevestigd in de Minderbroedersstraat 8 te 3000 Leuven (tel. 016 24 21 81)

2. Bijdrageberekening

3.2.311 De bijdragen voor de gelegenheidsarbeiders worden berekend op een forfaitair dagloon dat vanaf 1 juli 2001 is vastgesteld op 11,58 EUR, ongeacht het aantal uren dat zij op een dag werken. Daarnaast is de werkgeversbijdrage voor hen lager, omdat noch de bijdrage voor jaarlijkse vakantie noch de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is. De bijzondere bijdragen (bv. bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, bijdrage voor het Fonds voor Bestaanszekerheid,....) zijn wel verschuldigd.

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 1,51 EUR (13,07 % van 11,58 EUR) persoonlijke bijdrage in. Deze wordt samen met de werkgeversbijdragen op de normale termijnen aan de RSZ doorgestort. Door de toepassing van de vermindering werkbonus, zal de werkgever die inhouding van 1,51 EUR per dag, in de meeste gevallen niet moeten doen.

Wanneer de modaliteiten van het invullen van het gelegenheidsformulier niet zijn gerespecteerd of de DIMONA-uren niet is uitgevoerd, mag men de bijdragen in geen geval berekenen op het forfaitaire loon. De werknemers zijn op dat moment gewone arbeiders voor wie ook de bijdragen voor jaarlijkse vakantie en de loonmatigingsbijdrage verschuldigd zijn. De bijdrageberekening gebeurt voor hen dus op het volledige loon aan 108%.

3. Na te leven formaliteiten

3.2.312 Er zijn speciale werknemerskengetallen voorzien om deze werknemers aan te geven.

Gelegenheidswerknemers worden geacht te werken in een in de onderneming gangbare arbeidsregeling en worden beschouwd als voltijdse werknemers voor de duur van hun contract. Indien zij onder het statuut van seizoensarbeiders worden tewerkgesteld, moet de werkgever in zijn DMFA-aangifte eveneens het aantal gepresteerde uren bij de respectievelijke prestatiecodes vermelden (zie de algemene uitleg in de Instructies aan de Werkgevers voor het invullen van de multifunctionele aangifte, deel 5).

De werkgever is ertoe gehouden voor deze gelegenheidswerknemers een DIMONA-uren uit te voeren en het gelegenheidsformulier in te vullen.

G. ONTHAALOUDERS

3.2.313 De socialezekerheidsbijdragen voor onthaalouders berekent u op basis van een fictief loon dat u bekomt door de volgende formule toe te passen: **T x E x L**.

T = het aantal opvangdagen. Eén dag stemt overeen met de opvang van één kind gedurende één dag. Het maximaal aantal opvangdagen per kwartaal bedraagt (65 x 4) = 260 opvangdagen;
E = 1,9;
L = 3 x het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen gedeeld door 494.

Praktisch gezien, wordt het fictief loon per maand berekend er rekening mee houdend dat **L** kan

variëren in het geval het G.G.M.M.I. wijzigt in de loop van het kwartaal.

H. GELEGENHEIDSARBEID IN DE HORECA

3.2.314 In de horeca geldt vanaf 1 juli 2003 een specifiek systeem van gelegenheidsarbeid. Het is erop gebaseerd dat de bijdragen niet worden berekend op het werkelijke loon, maar op een forfaitair dagloon. Aangezien deze werknemers niet onder de vakantieregeling vallen, wordt dit dagforfait niet verhoogd met 8%.

De onderstaande tekst geeft de reglementering weer zoals die in de horeca van kracht is vanaf 1 juli 2003.

1. Het begrip gelegenheidswerknemer

3.2.315 Als gelegenheidswerknemer in de horeca kan enkel beschouwd worden de werknemer in dienst genomen voor een maximumduur van twee opeenvolgende dagen bij eenzelfde werkgever, die ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of met een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. Mondelinge overeenkomsten van bepaalde duur kunnen enkel als gelegenheidswerknemer worden afgesloten.

De werkgever moet voor zijn gelegenheidswerknemers, zowel voor zijn extra's die aangegeven worden in de DMFA met het forfait van gelegenheidsarbeid horeca als voor zijn "gewone" extra's, een DIMONA-aangifte in uren uitvoeren om in orde te zijn met de DIMONA-verplichting.

De werknemer kan bij één of meerdere werkgevers uit de sector samen, maximaal 45 dagen per jaar aldus worden tewerkgesteld. Een ononderbroken arbeidsprestatie als gelegenheidswerknemer die zich spreidt over twee kalenderdagen, wordt slechts als één arbeidsdag beschouwd gesitueerd op de dag waarop de arbeidsprestatie werd aangevat.

De werknemer kan gelegenheidsarbeid in de horeca combineren met gelegenheidswerk in de land- of tuinbouw. Een gelegenheidsarbeider mag alleszins per jaar bij één of meerdere werkgevers (gebruikers), in één of meerdere sectoren samen, niet meer dan 65 dagen onder dit speciale statuut werken.

Komt voor een bepaald kwartaal niet in aanmerking voor deze gunstige regeling, de werknemer die in de loop van dat of van het eraan voorafgaande kwartaal, arbeidsprestaties leverde bij een werkgever in de horecasector in toepassing van de wet van 27 juni 1969.

Komen echter toch in aanmerking de personen die uitsluitend werden tewerkgesteld:

- als student bedoeld in Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- als “extra” zoals hiervoor beschreven (het is dus mogelijk dat eenzelfde werknemer afwisselend werkt als extra met toepassing van de hier beschreven gunstige voorwaarden en als "gewone extra", d.w.z. met een bijdrageberekening op het werkelijke loon).

De werkgever die nagelaten heeft de verplichtingen betreffende de onmiddellijke aangifte van gelegenheidswerknemers (DIMONA-uren) of het invullen van het gelegenheidsformulier te respecteren, verliest in het kwartaal waarin de nalatigheid werd vastgesteld en de resterende kwartalen van dat kalenderjaar de mogelijkheid gebruik te maken van gelegenheidsarbeiders onder de voorwaarden voorzien in deze nieuwe regeling.

2. Bijdrageberekening

3.2.316 De bijdragen voor de gelegenheidswerknemers worden berekend op een forfaitair dagloon dat is vastgesteld op 21,00 EUR, ongeacht het aantal uren dat zij op een dag werken. Daarnaast is de werkgeversbijdrage voor hen lager, omdat noch de bijdrage voor jaarlijkse vakantie noch de

loonmatigingsbijdrage verschuldigd is. De bijzondere bijdragen (bv. bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, bijdrage voor het Fonds voor Bestaanszekerheid,....) zijn wel verschuldigd.

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 2,74 EUR (13,07 % van 21,00 EUR) persoonlijke bijdrage in. Deze wordt samen met de werkgeversbijdragen op de normale termijnen aan de RSZ doorgestort. Door de toepassing van de vermindering werkbonus zal de werkgever die inhouding van 2,74 EUR per dag in de meeste gevallen niet moeten doen.

Voor al de personen die werken op een dag die niet gedekt is door een DIMONA-uren of waarvoor het gelegenheidsformulier niet is ingevuld, mag men voor die dag(en) de bijdragen in geen geval berekenen op het forfaitaire loon. Voor die dag(en) zijn zij gewone werknemers voor wie de gewone bijdragen verschuldigd zijn (arbeider, bediende of werknemer met fooien betaald).

3. Na te leven formaliteiten

3.2.317 Er zijn speciale werknemerskengetallen voorzien om deze werknemers aan te geven.

Gelegenheidswerknemers worden geacht te werken in een in de onderneming gangbare arbeidsregeling en worden beschouwd als voltijdse werknemers voor de duur van hun contract. Indien zij onder het statuut van seizoensarbeiders worden tewerkgesteld, moet de werkgever in zijn DMFA-aangifte eveneens het aantal gepresteerde uren bij de respectievelijke prestatiecodes vermelden (zie de algemene uitleg in de Instructies aan de Werkgevers voor het invullen van de multifunctionele aangifte, deel 5).

De werkgever is ertoe gehouden voor deze gelegenheidswerknemers een DIMONA-uren uit te voeren en het gelegenheidsformulier in te vullen.

4. Uitzendarbeid als gelegenheidswerknemer in de horeca

3.2.318 Vanaf 1 januari 2004, wordt de werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid gelijkgesteld met een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf, wanneer de tewerkstelling plaatsheeft bij een gebruiker die onder dit laatstgenoemde paritair comité valt.

Voor de werkgever uit horecasector geldt dat indien hij nalaat de nodige sociale documenten in te vullen, hij in het kwartaal waarin de nalatigheid werd vastgesteld en de resterende kwartalen van dat kalenderjaar de mogelijkheid verliest gebruik te maken van gelegenheidsarbeiders onder de voorwaarden voorzien in deze nieuwe regeling. Naar analogie hiervan is de RSZ van mening dat indien het gaat om door een uitzendkantoor aan een horecaonderneming ter beschikking gestelde werknemers, het uitzendkantoor deze mogelijkheid verliest indien er nagelaten wordt een correcte DIMONA-aangifte in te dienen.

H O O F D S T U K 4

Het debetbericht jaarlijkse vakantie

3.2.401 De totale bijdrage bestemd voor de regeling jaarlijkse vakantie van de handarbeiders en gelijkgestelden bedraagt 16,27 % van de brutolonen (aan 108 %). Een gedeelte hiervan (6 %) wordt driemaandelijks, samen met de andere bijdragen geïnd (zie de tabel in het eerste hoofdstuk van deze Titel). Het resterende gedeelte van 10,27 % maakt jaarlijks het voorwerp uit van een debetbericht. De RSZ stelt dit debetbericht op basis van de aangiften van het vorige kalenderjaar op, en verstuurt het aan de werkgevers in de loop van de maand maart. Het bedrag ervan is verschuldigd op *31 maart en moet uiterlijk op 30 april aan de RSZ betaald zijn.*

Voor de werkgevers uit de bouwsector geldt deze bijzondere inningswijze alleen voor de erkende en industriële leerlingen en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd.

H O O F D S T U K 5

De herverdeling der sociale lasten

3.2.501 Deze "herverdeling" heeft tot doel de sociale lasten van de KMO's te verlichten door ze een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe te kennen en legt als tegengewicht een compenserende bijdrage ten laste van de "grotere" werkgevers.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.2.502 Het zijn de werkgevers die:

- een economische activiteit uitoefenen met een industrieel of commercieel doel;
- een vrij beroep uitoefenen (zowel de natuurlijke personen als de vennootschappen die opgericht worden in het kader van deze beroepen).

Zijn dus uitgesloten:

- de werkgevers die geen economische activiteit uitoefenen met een commercieel of industrieel doel (de ziekenhuizen, onderwijsinrichtingen, wetenschappelijke instellingen, beroeps- en vakorganisaties, vaderlandslievende en godsdienstige verenigingen, sport- en cultuurgroepen, enz.);
- de werkgevers die slechts dienstboden of huispersoneel tewerkstellen.

B. BEREKENING VAN DE HERVERDELING DER SOCIALE LASTEN

1. Teruggave van bijdragen

3.2.503 Op 1 juli van elk jaar berekent de RSZ ten voordele van elke betrokken werkgever een credit dat gelijk is aan 11,50 % van het bedrag der socialezekerheidsbijdragen (met inbegrip van de werknemersbijdragen) en van de bijdragen bestemd voor het stelsel der beroepsziekten die hij verschuldigd was voor elk van de vier kwartalen van het voorgaande kalenderjaar.

Daaruit volgt dat deze berekening niet gebeurt op het geheel van de bijdragen die aan de RSZ verschuldigd zijn tijdens de referteperiode.

Zijn inderdaad uitgesloten uit de berekeningsbasis:

- de bijdrage van 10,27 % bestemd voor het stelsel voor jaarlijkse vakantie der handarbeiders;
- de bijdrage bestemd voor het stelsel der arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage;
- alle bijzondere bijdragen besproken in Titel 3 van dit Deel

Bovendien wordt het aldus berekende creditbedrag beperkt tot:

- 359,45 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag der bijdragen gelegen is tussen 5.453,66 EUR en 26.028,82 EUR;
- 272,68 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag 26.028,82 EUR overschrijdt.

2. Compenserende bijdrage

3.2.504 Als tegengewicht voor deze teruggave van bijdragen, int de RSZ elk jaar een compenserende bijdrage ten laste van de werkgevers die een bedrag aan bijdragen verschuldigd zijn dat hoger ligt dan 26.028,82 EUR voor één of voor meer kwartalen van het afgelopen jaar.

Deze bijdrage bedraagt 1,55 % van het deel van de bijdragen dat per kwartaal de 26.028,82 EUR te boven gaat.

3. Vernietiging van het credit of het debet

3.2.505 Wanneer de volgens de bovenvermelde regels uitgevoerde berekening een debet of credit oplevert lager dan 37,18 EUR, wordt dit vernietigd.

C. BESTEMMING VAN HET CREDIT OF VAN HET DEBET

3.2.506 Het bedrag van het credit wordt bestemd voor de aanzuivering van de bijdragen die verschuldigd zijn voor het 2de kwartaal van het lopende jaar, met uitsluiting van de bijdragen die voor om het even welk ander kwartaal verschuldigd zijn.

Hieruit volgt:

- dat de RSZ slechts een credit op de rekening van de werkgever zal boeken voorzover er bijdragen voor het 2de kwartaal van het lopende jaar verschuldigd zijn;
- dat het creditbedrag het bedrag van de bijdragen die voor het 2de kwartaal van het lopende jaar verschuldigd zijn, niet mag overschrijden. Het creditbedrag dat hoger is dan het bedrag van de verschuldigde bijdragen, wordt verminderd tot het bedrag der verschuldigde bijdragen; het verschil tussen het creditbedrag en het bedrag van de verschuldigde bijdragen zal aldus vernietigd worden.

De begunstigde werkgever zal dit credit vanwege de RSZ ontvangen op 1 juli.

Het debetbedrag is slechts daadwerkelijk verschuldigd voorzover de werkgever bijdragen voor het 2de kwartaal van het lopende jaar verschuldigd is. Dit debet wordt dus vernietigd indien de werkgever geen andere werknemers tewerkstelt dan dienstboden of huispersoneel.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.2.507 In de loop van de maand juni van elk jaar, ontvangt de werkgever een "Bericht betreffende de herverdeling van de sociale lasten", met gedetailleerde vermelding van het credit- of debetbedrag berekend op basis van de gegevens vermeld op de kwartaalaangiften van het voorgaande jaar. Indien het resultaat van deze verrichting vernietigd wordt, omdat ze geen 37,18 EUR bedraagt, zal de werkgever daarvan eveneens een bericht ontvangen.

De vermindering of de compenserende bijdrage zal geenszins vermeld worden op de aangifte van het 2de kwartaal van het lopende jaar.

Het (verminderde of vermeerderde) bedrag der bijdragen dat daadwerkelijk verschuldigd is, moet worden overgemaakt binnen dezelfde termijnen als de gewone socialezekerheidsbijdragen.

H O O F D S T U K 6

Koppelen van lonen aan periodes

3.2.601 In algemene zin vermeldt men voordelen die aan het loonbegrip beantwoorden, op de aangifte van het kwartaal waarop ze betrekking hebben. Dit betekent bijvoorbeeld dat indien een werkgever het loon voor december 2002 pas uitbetaalt begin januari 2003, deze lonen toch aangegeven worden op de aangifte van het vierde kwartaal.

Hieronder wordt eerst uitgelegd hoe de aangifte van loonachterstallen gebeurt; nadien hoe men commissielonen, premies en bepaalde vergoedingen, betaald n.a.v. de verbreking van de overeenkoms, moet aangeven.

A. LOONACHTERSTALLEN

3.2.602 Lonen zijn dus gekoppeld aan de periode waarop ze betrekking hebben. Bij uitbetaling van loonachterstallen nadat de aangifte van het kwartaal waarop de achterstal betrekking heeft werd ingediend, betekent dit dat de aangifte(n) van de periode waarop de achterstal betrekking heeft, moet(en) worden gewijzigd.

De wijziging van een ingediende aangifte, moet gebeuren zoals uiteengezet in deel 2.

Het bedrag van de loonachterstallen mag in geen geval op de aangifte van een ander kwartaal worden vermeld.

B. COMMISSIELONEN

3.2.603 Het algemene principe dat loon gekoppeld wordt aan de periode waarop het betrekking heeft, geldt ook voor commissielonen. Commissielonen uitbetaald voor een voorbije periode worden bijgevolg op dezelfde manier behandeld als loonachterstallen.

Commissielonen die verschuldigd zijn voor de periode die gesitueerd is na het einde van de overeenkomst, worden gekoppeld aan het laatste kwartaal waarin de werknemer werd tewerkgesteld.

C. PREMIES, AANDELEN IN DE WINST, GRATIFICATIES EN ANDERE GELIJKAARDIGE VOORDELEN

3.2.604 Men moet een onderscheid maken afhankelijk van het feit of deze voordelen worden betaald met een tussenpoos van minder dan of van ten minste zes maanden.

Premies en voordelen betaald bij tussenpozen van minder dan zes maanden koppelt men steeds aan de periode waarop zij betrekking hebben. Eventueel moeten dus de ingediende aangiften gewijzigd worden.

Wat betreft de premies en voordelen betaald bij tussenpozen van zes maanden of meer, is er een onderscheid al naargelang hun bedrag al dan niet hoger is dan 20% van het totaal van de andere lonen van de referteperiode.

Is hun totaal bedrag hoger dan 20%, dan worden zij gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode. In dat geval moeten de ingediende aangiften gewijzigd worden.

Indien hun totaal bedrag niet hoger is dan 20% worden zij geacht integraal betrekking te hebben op het kwartaal van uitbetaling. Indien het kwartaal van uitbetaling echter gesitueerd is na het einde van de overeenkomst, koppelt men ze aan het laatste kwartaal waarin de werknemer werd

tewerkgesteld.

D. VERGOEDING WEGENS ONRECHTMATIGE BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST

3.2.605 Het bedrag van de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst, wordt integraal vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de overeenkomst wordt verbroken. De toepasselijke bijdragepercentages zijn deze van dat kwartaal, zelfs als het recht op de vergoeding pas later wordt vastgesteld bv. na uitspraak van de rechter.

Alleen in het vrij uitzonderlijke geval dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten toestaat de verbrekingsvergoeding in maandtermijnen uit te betalen, aanvaardt de RSZ dat men de aangifte spreidt over de kwartalen die de vergoeding dekt, met de bijdragepercentages die in deze kwartalen toepasselijk zijn. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kan u informatie geven over de mogelijkheid om een verbrekingsvergoeding in maandtermijnen te betalen.

Voor de aangifte bij de RSZ wordt een verbrekingsvergoeding geacht de periode te dekken die gelijk is aan deze die gediend heeft om haar bedrag te berekenen, en die aanvangt de dag na de beëindiging van de dienstbetrekking.

Indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer onrechtmatig wordt verbroken, splitst men in de aangifte de geïndividualiseerde gegevens inzake lonen en arbeidsdagen als volgt:

- op een eerste lijn de lonen en dagen die overeenstemmen met de periode van tewerkstelling;
- op een volgende lijn het gedeelte van de verbrekingsvergoeding en de dagen m.b.t. het kwartaal van verbreking;
- op een volgende lijn het gedeelte van de vergoeding en de dagen m.b.t. de overige kwartalen van het lopende kalenderjaar;
- op een volgende lijn het gedeelte van de vergoeding en de dagen m.b.t. het volgende kalenderjaar;
- enz. voor elk der latere kalenderjaren.

Voor een verbrekingsvergoeding, vastgesteld nadat de aangifte van het kwartaal waarin de verbreking plaatsvond reeds werd ingediend, moet de aangifte gewijzigd worden. Tevens berekent de werkgever de verschuldigde bijdragen, en stort deze binnen de maand volgend op de beslissing.

E. VERGOEDING WEGENS NIET-HERPLAATSING BETAALD AAN AFGEVAARDIGDEN OF KANDIDATEN BIJ ONDERNEMINGSRADEN OF BIJ COMITÉS VOOR VEILIGHEID, GEZONDHEID EN VERFRAAIING DER WERKPLAATSEN, OF AAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

3.2.606 Deze vergoeding behandelt men op dezelfde manier als de gewone verbrekingsvergoeding.

F. VERGOEDING BIJ BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST IN GEMEENSCHAPPELIJK AKKOORD

3.2.607 Ook deze vergoeding krijgt dezelfde behandeling als de gewone verbrekingsvergoeding. Zij wordt geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na het einde van de overeenkomst, en die gelijk is aan het quotiënt van de deling met als deeltal het bedrag van de vergoeding, en als deler het normale bedrag van het loon van de laatste volledige arbeidsmaand.

TITEL 3

De bijzondere bijdragen

H O O F D S T U K 1

Inleiding

3.3.101 Deze Titel bespreekt het toepassingsgebied en de modaliteiten van de zogenaamde "bijzondere" bijdragen. Zij zijn bijzonder omdat sommige ervan niet rechtstreeks bestemd zijn voor de verschillende takken van de sociale zekerheid en dat andere slechts in bepaalde omstandigheden verschuldigd zijn.

Sommige van deze bijdragen zijn opgenomen in de globale bijdragevoet, andere vergen een aparte berekening.

Al de hier besproken bijdragen zijn gelijkgesteld met socialezekerheidsbijdragen of vallen onder gelijksoortige maatregelen wat betreft de aangifte, de betaaltermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties, de controle, de in geval van betwisting bevoegde rechter, de verjaring van de rechtsvordering, het voorrecht en de mededeling van het schuldvorderingsbedrag van de RSZ.

Het tweede hoofdstuk van deze Titel handelt over de bijzondere bijdragen ten laste van de werkgever, in het derde komen de bijzondere bijdragen ten laste van de werknemer aan bod, het vierde hoofdstuk bespreekt de bijzondere bijdragen die gedeeltelijk ten laste van de werkgever en gedeeltelijk ten laste van de werknemer vallen.

Wanneer er bovenop het correct invullen van de aangiften bijkomende formaliteiten vereist zijn, wordt dit telkens vermeld.

H O O F D S T U K 2

De bijzondere bijdragen ten laste van de werkgever

A. BETAALD EDUCATIEF VERLOF

3.3.201 Krachtens de wetgeving op het betaald educatief verlof, kunnen de werknemers van de privé-sector afwezig zijn van het werk, met behoud van hun loon, om bepaalde algemene of beroepsopleidingen te volgen. Dit verlof wordt deels gefinancierd door het Rijk en deels door een bijdrage ten laste van de werkgevers.

1. Betrokken werkgevers

3.3.202 In principe zijn alle werkgevers die personeel tewerkstellen dat onderworpen is aan de sociale zekerheid voor werknemers, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de openbare instellingen die afhangen van het Rijk, de Gemeenschappen en de Gewesten, behalve de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, voor hun werknemers tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst;
- de instellingen van openbaar nut;
- de onderwijsinrichtingen voor hun onderwijzend personeel.

2. Betrokken werknemers

3.3.203 De bijdrage is verschuldigd voor alle tewerkgestelde werknemers, met uitzondering van de erkende en industriële leerlingen, de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.204 De bijdrage bedraagt 0,04% van de brutolonen van de werknemers (aan 108 % voor de arbeiders).

Zij maakt deel uit van de bijdragen die in aanmerking komen om het percentage van de loonmatigingsbijdrage te bepalen.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.205 Geen bijzondere formaliteiten.

B. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BASISBIJDRAGE

3.3.206 Oorspronkelijk werd het Fonds tot Vergoeding van de in Geval van Sluiting van Ondernemingen Ontslagen Werknemers (hierna Fonds voor Sluiting van Ondernemingen genoemd) opgericht om tussen te komen wanneer een werkgever zijn verplichtingen ten opzichte van zijn werknemers niet

meer naleeft (in het algemeen bij faillissement). Deze tussenkomst wordt gefinancierd door bijdragen ten laste van bepaalde werkgevers.

1. Betrokken werkgevers

3.3.207 Alle werkgevers (natuurlijke of rechtspersoon) die een onderneming uitbaten met een handels- of industriële finaliteit en die personeel tewerkstelden tijdens het voorgaande kalenderjaar, zijn deze bijdrage verschuldigd. De autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, worden eveneens geacht een "onderneming" uit te baten met een handels- of industriële finaliteit.

Zijn dus uitgesloten:

de instellingen of werkgevers die geen handels- of industriële activiteit uitoefenen (bijvoorbeeld de ziekenhuizen, de scholen, de wetenschappelijke instellingen, de beroepsorganisaties en vakbonden, de vaderlandslievende of godsdienstige verenigingen, de sport- en culturele groepen, enz.).

2. Betrokken werknemers

3.3.208 De bijdrage is verschuldigd op de brutolonen van alle tewerkgestelde werknemers (arbeiders, bedienden, schoolplichtigen, stagiairs en leerlingen).

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.209 Enerzijds verschilt deze bijdrage naargelang de werkgever gemiddeld minder dan 20 werknemers of 20 werknemers en meer tewerkstelde tijdens het voorgaande kalenderjaar, en anderzijds ondergaat zij de invloed van de loonmatiging. De percentages tussen haakjes gelden voor de werkgevers die de loonmatigingsbijdrage verschuldigd zijn.

Vanaf het eerste kwartaal van 2004 is ze als volgt vastgesteld.

Voor de werkgevers die tijdens het voorgaande kalenderjaar gemiddeld minder dan 20 werknemers tewerkstelden:

- 0,25% (0,26%) van de brutolonen.

Voor de werkgevers die tijdens het voorgaande kalenderjaar gemiddeld 20 of meer werknemers tewerkstelden:

- 0,29% (0,31%) van de brutolonen.

Brutolonen zijn de lonen die in aanmerking komen voor het berekenen van de socialezekerheidsbijdragen (aan 108% voor de handarbeiders).

Opgelet: op deze algemene percentages bestaan uitzonderingen voor bepaalde categorieën van werkgevers en werknemers; in deel 7 vindt u de percentages die voor hen gelden.

De werkgever die geen enkele werknemer tewerkstelde tijdens het voorgaande kalenderjaar, is deze bijdrage niet verschuldigd tijdens het gehele kalenderjaar waarin hij personeel begint (of opnieuw begint) tewerk te stellen.

3.3.210 *Berekening van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers*

Het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld tijdens het voorgaande kalenderjaar, bekomt u:

- door het aantal werknemers, aangegeven op het einde van elk kwartaal van dat jaar, op te tellen en,
- door dit totaal aantal te delen door het aantal kwartalen van dat jaar waarvoor een aangifte

bij de RSZ werd ingediend.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.211 Geen bijzondere formaliteiten.

De werkgevers die menen ten onrechte ondergebracht te zijn in een categorie die deze bijdrage verschuldigd is, kunnen hun redenen schriftelijk laten kennen aan de Directie Identificatie van de RSZ.

C. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BIJZONDERE BIJDRAGE

3.3.212 Andere opdrachten dan deze waarvan sprake hiervoor, werden toevertrouwd aan het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen waaronder met name, een tussenkomst in de vergoeding van bepaalde werkloosheidsdagen. Deze tussenkomst wordt gefinancierd door een andere werkgeversbijdrage, "bijzondere bijdrage" genaamd.

Het toepassingsgebied van deze bijdrage, gebaseerd op een fundamenteel verschillend criterium, is beduidend ruimer dan dat van de basisbijdrage.

1. Betrokken werkgevers

3.3.213 Alle werkgevers (zowel uit de openbare als de privé-sector) die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, vallen onder het toepassingsgebied van deze bijdrage.

In tegenstelling tot de basisbijdrage, is zij ook verschuldigd door de werkgever die geen personeel had tijdens het voorgaande kalenderjaar.

2. Betrokken werknemers

3.3.214 De bijdrage is verschuldigd voor alle personen onderworpen aan de werkloosheidsregeling.

Zijn dus uitgesloten:

- de personeelsleden van de openbare sector die enkel onderworpen zijn aan het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector van de geneeskundige verzorging);
- de erkende en industriële leerlingen, de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, tot 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de kansarme jongeren tewerkgesteld in het raam van het koninklijk besluit nr. 499.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.215 Vanaf het eerste kwartaal van 2004 bedraagt deze bijdrage 0,22 % van de brutolonen van de werknemers (aan 108 % voor de handarbeiders).

Aangezien zij de invloed ondergaat van de loonmatiging, bedraagt zij 0,23 % voor de werkgevers die de loonmatigingsbijdrage verschuldigd zijn.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.216 Geen bijzondere formaliteiten.

D. FONDSEN VOOR BESTAANSZEKERHEID

3.3.217 In bepaalde activiteitssectoren kennen fondsen voor bestaanszekerheid vergoedingen, premies of aanvullende sociale voordelen toe aan de werknemers. Deze fondsen zijn opgericht binnen de paritaire comités en worden gefinancierd door bijdragen ten laste van de werkgevers die tot hun bevoegdheid behoren.

De paritaire comités kunnen bevoegd zijn voor de arbeiders, voor de bedienden, of voor arbeiders en bedienden samen, van een bepaalde sector.

Heel wat sectoren hebben de RSZ belast met de inning van de bijdragen die voor de fondsen voor bestaanszekerheid bestemd zijn.

1. Betrokken werkgevers

3.3.218 De betrokken werkgevers behoren, voor hun werknemers of voor een deel van hen, tot een paritair comité waarin een fonds voor bestaanszekerheid is opgericht. Aldus hangt het toepassingsgebied van de werkgevers die door deze bijdragen worden beoogd, af van het feit of zij voor (bepaalde van) hun werknemers onder één of ander paritair comité vallen. Elke inlichting daarover bekomt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Afdeling Bevoegdheid van de Paritaire Comités (tel. 02 233 41 11).

2. Betrokken werknemers

3.3.219 In principe zijn de bijdragen verschuldigd voor alle werknemers die onder een bepaald paritair comité vallen.

Ze worden niet geïnd voor de erkende en industriële leerlingen, de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, en dit tijdens de volledige duur van deze overeenkomsten.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.220 De bijdragen die de RSZ int voor de verschillende fondsen voor bestaanszekerheid zijn vastgesteld als een percentage van de brutolonen (aan 108 % voor de handarbeiders) of als een forfaitair bedrag per werknemer.

Hun bedrag varieert niet enkel volgens de bedrijfstak of de categorie werknemers (hand- of hoofdarbeiders), maar ook volgens de uitgeoefende activiteit binnen eenzelfde sector en/of volgens het aantal tewerkgestelde werknemers (zie bijvoorbeeld de bouwsector, waar deze twee laatste criteria een invloed hebben op het percentage en op het forfaitair bedrag).

In deel 7 vindt u een volledige tabel van deze bijdragen in functie van het categoriekengetal van de werkgevers.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.221 Geen bijzondere formaliteiten.

Wie meent dat hij ondergebracht is in een verkeerde werkgeverscategorie, kan zijn redenen schriftelijk meedelen aan de Directie Identificatie van de RSZ

E. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE MAANDELIJKSE BIJDRAGE

3.3.222 De RSZ is ook belast met de inning van een forfaitaire en maandelijkse bijzondere bijdrage op elk brugpensioen, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het conventioneel brugpensioen. Het bedrag ervan varieert in functie van de leeftijd van de werknemer waarop het brugpensioen ingaat, en de toestand van de onderneming.

1. Betrokken werkgevers

3.3.223 In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers van de privé-sector in de mate waarin zij werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om op brugpensioen gesteld te worden.

Voor de openbare sector kunnen enkel de openbare kredietinstellingen en de instellingen waarvoor een saneringsplan bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering, deze bijdrage verschuldigd zijn.

3.3.224 *Zijn echter uitgesloten*:

- de ondernemingen die door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid erkend zijn als zijnde in moeilijkheden, in de zin van de wetgeving op het conventioneel brugpensioen, enkel tijdens de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;
- de volgende erkende of gesubsidieerde instellingen en diensten, voorzover zij zonder winstoogmerk werken:
  - de ziekenhuizen;
  - de psychiatrische verzorgingsinstellingen;
  - de rust- en verzorgingsinstellingen;
  - de poliklinieken;
  - de rustoorden;
  - de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;
  - de instellingen en diensten voor gehandicapte personen ten laste van het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten;
  - de beschermde werkplaatsen, de revalidatiecentra, de centra voor gespecialiseerde beroepsoriëntatie van mindervaliden die afhangen van een dienst van de Gemeenschappen of de Gewesten voor de sociale reclassering van mindervaliden;
  - de instellingen of diensten voor minderjarigen beoogd door de wettelijke of decretale bepalingen betreffende de jeugdbescherming;
  - de diensten voor geestelijke gezondheidszorg;
  - de diensten voor thuisverpleging en thuisverzorging;
  - de dienstencentra en voorzieningen voor bejaarden;
  - de kinderopvangcentra, kribben, moedertehuizen, de kinderdag- en nachtverblijven;
  - de diensten voor onthaalmoeders;
  - de centra voor teleonthaal;
  - de centra voor levens- en gezinsvragen;
  - de centra en diensten voor maatschappelijk werk.

2. Betrokken werknemers

3.3.225 De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers met brugpensioen waaraan het ontslag ter kennis

werd gebracht na 31 augustus 1990 en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 1990.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen ook buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003). Voor deze personen is de hier besproken bijzondere bijdrage niet verschuldigd.

Zijn eveneens uitgesloten:

de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen, dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.226 De bijzondere bijdrage bedraagt:

- 24,79 EUR per maand voor de werknemers waarvan het brugpensioen ingaat vanaf ten minste 60 jaar;
- 74,37 EUR per maand voor de werknemers met brugpensioen in de ondernemingen die erkend worden als zijnde in herstructurering, wanneer de leeftijd bij het ingaan van het brugpensioen ten minste 52 jaar, maar minder dan de normale in de sector geldende brugpensioenleeftijd bedraagt;
- 111,55 EUR per maand voor de werknemers met brugpensioen in de ondernemingen die erkend worden als zijnde in herstructurering, wanneer de leeftijd van het ingaan van het brugpensioen minder dan 52 jaar bedraagt;
- 49,58 EUR per maand voor de werknemers met brugpensioen op de normale leeftijd van opbrugpensioenstelling in de sector, en die op het moment van het brugpensioen de leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben.

3.3.227 *Vermindering van het bedrag van de bijdrage*

Het bedrag van de bijdrage is bepaald op 24,79 EUR per maand en per werknemer met brugpensioen:

- tijdens de periode van één jaar die volgt op de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;
- voor de werknemers waarvan het gemiddelde maandelijkse loon, op het ogenblik van hun opbrugpensioenstelling volgende bedragen niet overschrijdt:

- van 1 januari 1991 tot 28 februari 1991: 1.254,54 EUR;
- van 1 maart 1991 tot 30 november 1991: 1.279,65 EUR;
- van 1 december 1991 tot 31 oktober 1992: 1.305,23 EUR;
- van 1 november 1992 tot 30 juni 1993: 1.331,34 EUR;
- van 1 juli 1993 tot 30 november 1994: 1.357,96 EUR;
- van 1 december 1994 tot 30 april 1996: 1.385,13 EUR;
- van 1 mei 1996 tot 30 september 1997: 1.412,84 EUR;
- van 1 oktober 1997 tot 31 mei 1999: 1.441,10 EUR;
- van 1 juni 1999 tot 31 augustus 2000: 1.469,93 EUR;
- van 1 september 2000 tot 31 mei 2001: 1.499,31 EUR;
- van 1 juni 2001 tot 31 december 2001: 1.529,28 EUR;
- van 1 januari 2002 tot 31 januari 2002: 1.611,03 EUR;
- van 1 februari 2002 tot 31 mei 2003: 1.643,24 EUR;
- van 1 juni 2003 tot 30 september 2004: 1.676,07 EUR;
- van 1 oktober 2004 tot 31 juli 2005: 1.709,67 EUR;
- van 1 augustus 2005 tot 30 september 2006: 1.743,89 EUR
- vanaf 1 oktober 2006: 1.778,73 EUR

3.3.228 *Opmerkingen:*

- Het bedrag van de bijdrage wordt bepaald op het ogenblik van de aanvang van het brugpensioen van de werknemer en blijft onveranderd tijdens zijn hele brugpensioen, behalve als zijn gewezen werkgever erkend is als zijnde in moeilijkheden tijdens de periode die door dit brugpensioen gedekt wordt.
- De bijdrage, verschuldigd onder de vorm van een maandelijks forfaitair bedrag, is ondeelbaar en integraal verschuldigd, zelfs voor de onvolledige maanden. Bij voorbeeld wanneer het brugpensioen begint/eindigt op een andere datum dan de 1ste van de maand of tijdens de maand van erkenning als onderneming in moeilijkheden. Voor deze laatsten is het verminderde bedrag van 24,79 EUR eveneens toepasselijk op de gehele maand die volgt op het jaar na de erkenning.

4. Storting van de bijdrage

3.3.229 In principe is de bijdrage verschuldigd door de schuldenaar van de aanvullende vergoeding van het brugpensioen, dit wil zeggen, hetzij:

- de werkgever;
- het fonds voor bestaanszekerheid van de werkgever;
- elke andere persoon of elke andere instelling die in de verplichtingen van de werkgever treedt voor de betaling van de aanvullende vergoeding.

Volgende regels gelden wanneer de aanvullende vergoeding door verscheidene schuldenaars verschuldigd is:

- wanneer gedeeltelijk de werkgever en gedeeltelijk zijn fonds voor bestaanszekerheid (of elke andere persoon of elke andere instelling die in de plaats treedt van de verplichtingen van de werkgever), de aanvullende vergoeding stort, is de bijdrage integraal door de werkgever verschuldigd.
  Een binnen het bevoegde paritair comité afgesloten CAO kan van dit principe afwijken. In dit geval zal de voorzitter van het betrokken paritair comité een exemplaar van deze CAO aan de RSZ overmaken.
- wanneer twee verschillende werkgevers de aanvullende vergoeding verschuldigd zijn ten gevolge van twee deeltijdse betrekkingen, neemt elke werkgever een deel van de bijdrage ten laste op de volgende manier:
  (Bedrag van de bijdrage x Q) / S
  Q is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van de deeltijdse werknemer (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust);
  S is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van een werknemer die in dezelfde functie voltijds werd tewerkgesteld in dezelfde onderneming (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust).
  Voorbeeld: Een werknemer van 61 jaar die 15 uur per week werkt bij werkgever A en 25 uur per week bij werkgever B vraagt zijn brugpensioen aan. Gemakkelijkheidshalve veronderstellen we dat de wekelijkse arbeidstijd van een voltijdse werknemer bij beide werkgevers 40 uur per week bedraagt.
  De bijdrage verschuldigd door A is: (24,79 EUR x 15)/40 = 9,30 EUR/maand.
  De bijdrage verschuldigd door B is: (24,79 EUR x 25)/40 = 15,49 EUR/maand.

5. Te vervullen formaliteiten

3.3.230 De werkgever of hij die de betaling van de aanvullende vergoeding bij het brugpensioen ten laste neemt, moet de aangifte invullen zoals in Deel 5 wordt uitgelegd.

Eventueel dienen volgende documenten, bij het verrichten van de kwartaalaangifte, aan de RSZ te worden overgemaakt:

- voor de werknemers die voor de eerste maal vermeld worden, een kopie van het formulier "C4 - Brugpensioen", dat door de werkgever wordt ingevuld;

- voor de ondernemingen die erkend zijn als verkerende in moeilijkheden, een bewijs uitgereikt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met de vermelding van de periode waarin de onderneming als dusdanig erkend is. Dit bewijs dient slechts éénmaal te worden geleverd.

Overigens moeten de instellingen en diensten die, wegens hun activiteit, uit het toepassingsgebied (zie hierboven) van de bijdrage zijn uitgesloten, op verzoek van de RSZ kunnen aantonen dat zij effectief deze activiteit uitoefenen en dit zonder winstoogmerk (bijvoorbeeld door middel van een afschrift van de statuten).

Ook moeten zij het bewijs leveren dat de overheid hen erkende en gebeurlijk subsidieert.

6. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

3.3.231 De voorwaarden waaraan een onderneming moet voldoen om erkend te worden als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, behoren tot de bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Daar kunt u elke nuttige inlichting verkrijgen.

F. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE COMPENSERENDE BIJDRAGE

3.3.232 Voor de periode van 1 januari 1995 tot 31 december 2006 kunnen paritaire (sub)comités collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten die voorzien in de invoering van een stelsel van conventioneel brugpensioen, zoals bedoeld in de wetgeving op het conventioneel brugpensioen. Om de kost van deze maatregel te compenseren, werd, bovenop de hierboven beschreven bijdrage, een bijzondere bijdrage ingesteld ten laste van de werkgevers die van deze mogelijkheid gebruik maken.

1. Betrokken werkgevers

3.3.233 Het zijn de werkgevers die behoren tot een sector waarin een CAO werd afgesloten tot verlaging van de brugpensioenleeftijd in het kader van deze maatregelen.

2. Betrokken werknemers

3.3.234 De bijdrage is verschuldigd voor de werknemers die ingevolge de bedoelde CAO's op brugpensioen gesteld worden. Om daarvoor in aanmerking te komen moeten zij op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen (bepaalde periodes zijn gelijkgesteld met gewerkte periodes).

Tevens moeten zij aan volgende voorwaarden voldoen.

a) Periode van 1 januari 1995 tot 31 december 1996

De werknemer moet op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd de leeftijd voorzien in de CAO bereikt hebben (tussen 55 en 58 jaar).

b) Periode van 1 januari 1997 tot 31 december 2006

De werknemer moet 55 jaar of ouder zijn indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in 1997. Hij moet 56 jaar of ouder zijn indien de beëindiging gebeurt in de periode van 1998 tot 2006.

Tevens moet het gaan om werknemers die ofwel:

- tewerkgesteld zijn door een werkgever uit de bouwsector en die een attest bezitten, afgeleverd door de arbeidsgeneesheer, waaruit blijkt dat zij ongeschikt zijn om hun beroepsactiviteit verder te zetten;

- kunnen aantonen dat zij ten minste twintig jaar werkten in een arbeidsregime bedoeld bij artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad (= nachtarbeid).

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.235 Voor ieder brugpensioen gesloten krachtens een bedoelde CAO, is een maandelijkse compenserende bijdrage verschuldigd tot en met de maand waarin de bruggepensioneerde 58 jaar wordt.

De bijdrage is per bruggepensioneerde gelijk aan 50% van de aanvullende vergoeding voorzien in de CAO.

Zij wordt verlaagd tot 33% voor de bruggepensioneerden die worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze die sedert 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is.

4. Betaling van de bijdrage

3.3.236 In beginsel is de bijdrage verschuldigd door de debiteur van de aanvullende vergoeding, d.w.z.:
- de werkgever;
- het fonds voor bestaanszekerheid waaronder de werkgever ressorteert;
- elke andere persoon of instelling die tot de verplichting van de werkgever inzake de betaling van de aanvullende vergoeding gehouden is.

De volgende regels zijn toepasselijk indien de aanvullende vergoeding verschuldigd is door meerdere debiteuren:
- Indien gedeeltelijk de werkgever zelf, en gedeeltelijk zijn fonds voor bestaanszekerheid (of een andere persoon of instelling die in de verplichting van de werkgever treedt) de aanvullende vergoeding betalen, moet de werkgever de compenserende bijdrage, berekend op het totaal van de aanvullende vergoeding, betalen.
  Bij CAO gesloten in het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert kan men hiervan afwijken. In dat geval maakt de voorzitter van het paritair comité een exemplaar van deze CAO aan de RSZ over.
- Indien twee werkgevers de aanvullende vergoeding verschuldigd zijn ingevolge twee deeltijdse betrekkingen, berekent iedere werkgever afzonderlijk de bijdrage op de aanvullende vergoeding die hij verschuldigd is.

5. Te vervullen formaliteiten

3.3.237 De werkgever of hij die de aanvullende vergoeding van de bruggepensioneerde ten laste neemt moet de bruggepensioneerde aangeven zoals in Deel 5 uitgelegd.

Er moeten geen attesten worden overgemaakt waaruit blijkt dat de vervanger aan de werkloosheidsvoorwaarde voldoet; de RVA maakt deze gegevens aan de RSZ over.

G. EXTRA-LEGALE PENSIOENEN

3.3.238 Een bijzondere werkgeversbijdrage is verschuldigd op de buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood, die de werkgevers verlenen aan hun personeelsleden of hun rechtverkrijgende(n).

Het gaat onder andere om de stortingen die rechtstreeks aan de gewezen werknemers of hun rechtverkrijgenden, of onrechtstreeks, als premies of bijdragen verricht worden aan een verzekeringsmaatschappij (bijvoorbeeld in het kader van een groepsverzekering), een

pensioenfonds of aan elke andere instelling opgericht om aanvullende voordelen bij het pensioenstelsel der werknemers toe te kennen.

1. Betrokken werkgevers

3.3.239 Alle werkgevers die stortingen verrichten om hun verzekeringsplichtig personeel buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood te verlenen, zijn deze bijdrage verschuldigd.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.240 De bijdrage bedraagt 8,86 % van alle bedragen die door de werkgever gestort werden om het buitenwettelijk voordeel te financieren.

Worden uitgesloten van de in aanmerking te nemen bedragen:

- het eventueel aandeel van de werknemer in de samenstelling van dit voordeel;
- de jaarlijkse belasting op de verzekeringscontracten.

Hier gelden twee mogelijkheden:

a) de werkgever verricht de stortingen rechtstreeks aan de gewezen werknemers of hun rechtverkrijgenden.

In dit geval komen de stortingen of het gedeelte van de stortingen van de buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood die betrekking hebben op dienstjaren die vóór 1 januari 1989 werden gepresteerd, niet in aanmerking.

Wanneer deze stortingen betrekking hebben zowel op de jaren die vóór 1 januari 1989 als na 31 december 1988 gepresteerd werden, verkrijgt men de berekeningsbasis van de bijdrage door voor elke werknemer het totale voordeel te vermenigvuldigen met een breuk waarvan:

- de teller overeenstemt met het aantal volledige dienstjaren gelegen tussen de leeftijd van de werknemer op 31 december 1988 en de leeftijd van 65 jaar (voor een man) of 60 jaar (voor een vrouw); dit aantal mag evenwel niet groter zijn dan 45 of 40 jaar;
- de noemer overeenstemt met het totaal aantal dienstjaren, hetzij 45 voor een man of 40 voor een vrouw.

Voorbeeld: In september 2001 gaat een vrouwelijke bediende van 60 jaar op pensioen. Op het ogenblik van haar aanwerving, had haar werkgever er zich toe verbonden haar een aanvulling van 75 EUR per maand te storten bij het wettelijk pensioen. Deze aanvulling zou worden betaald onder de vorm van kapitaal op basis van een duur van 20 jaar, hetzij 18.000 EUR (=20 x 12 x 75 EUR).

Om het bedrag van de verschuldigde bijdrage te bepalen, maakt men de volgende berekening:

18.000 EUR x (12/40) = 5.400 EUR x 8,86 % = 478,44 EUR.

Het getal 12 stemt overeen met het aantal in aanmerking te nemen jaren, nl. het aantal volledige dienstjaren tussen 31 december 1988 en de leeftijd van 60 jaar (september 2001).

b) de stortingen verricht in het raam van een stelsel van collectieve of individuele kapitalisatie (verzekeringsmaatschappijen, pensioenfondsen, enz.).

In dit geval is de totaliteit van het werkgeversaandeel onderworpen aan de bijdrage van 8,86 %. Indien de storting echter tegelijkertijd dient om een aanvullend pensioen te garanderen, en bij hospitalisatie een tussenkomst te voorzien ("hospitalisatieverzekering"), dan is de bijdrage alleen verschuldigd op het gedeelte van de storting dat betrekking heeft op de aanvullende voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood.

Specifiek voor de pensioenstortingen in het kader van de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (BS van 15/05/2003), kortweg WAP (Wet aanvullende pensioenen) genoemd, geldt tevens dat de bijdrage van 8,86% niet verschuldigd is op het gedeelte van de werkgeversstorting bestemd voor de financiering van het solidariteitsluik bedoeld in

Hoofdstuk IX van die wet (deze solidariteitstoezegging komt minstens overeen met 4,40 % van de stortingen voor de pensioentoezegging).

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.241 De werkgever geeft deze bijdrage globaal aan voor het geheel van zijn onderneming (dus niet voor elke werknemer apart).

Hij moet op eigen initiatief geen bewijsstukken aan de RSZ overmaken, maar moet uiteraard wel in staat zijn de op de aangifte vermelde bedragen te verantwoorden, indien de RSZ hem dat vraagt.

Vanaf het eerste kwartaal van 2005 wordt voor een aantal sectoren waarvoor in het kader van de wet van 28 april 2003 een storting gebeurt aan een fonds voor bestaanszekerheid, deze bijdrage van 8,86% geïnd samen met de bestaanszekerheidsbijdrage (zie de tabel aan het eind van deze instructies). In deze gevallen moet de bijdrage berekend op hetzelfde pensioenvoordeel uiteraard niet nog eens apart op de aangifte vermeld worden.

H. RISICOGROEPEN

3.3.242 Om initiatieven te bevorderen voor personen die behoren tot de risicogroepen, wordt aan de werkgevers een inspanning gevraagd gelijkwaardig aan minstens 0,10 % van de loonmassa van de jaren 2005 en 2006.

Daartoe sluiten de werkgevers een CAO af op het niveau van de sector of van de onderneming. Bij gebrek aan een dergelijke CAO, is aan de RSZ een overeenstemmende bijdrage verschuldigd.

1. Betrokken werkgevers

3.3.243 In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, betrokken bij deze maatregelen.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra.

2. Draagwijdte van de inspanning

3.3.244 Een nieuwe of voortgezette CAO, gesloten in een paritair orgaan of gesloten voor een onderneming of een groep van ondernemingen, concretiseert de inspanning van de werkgevers.

Deze CAO moet worden gesloten overeenkomstig de wetgeving inzake de CAO's, en moet worden neergelegd op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk op 1 oktober van het jaar waarop ze

betrekking heeft.

Een financieel overzicht en een evaluatieverslag over de gesloten CAO moeten op dezelfde griffie neergelegd worden, uiterlijk op 1 juli van het jaar volgend op dat waarop de CAO betrekking heeft.

Meer inlichtingen over de wijze waarop een CAO afgesloten kan worden, de inhoud en de vorm van het evaluatieverslag en het financieel overzicht, kunt u bij diezelfde dienst verkrijgen.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.245 Wie niet, of slechts voor een deel van zijn personeel, onder een dergelijke CAO valt, moet aan de RSZ een bijdrage betalen van 0,10% van de lonen van de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en die niet door de CAO beoogd zijn.

In afwijking hiervan is geen bijdrage verschuldigd voor het eerste en tweede kwartaal van 2005, en bedraagt de bijdrage 0,20% voor het derde en vierde kwartaal van 2005.

De bijdrage wordt berekend op de brutolonen van de werknemers (aan 108% voor de handarbeiders) die verbonden zijn door een arbeidovereenkomst. Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.246 Geen bijzondere formaliteiten.

Wie vrijgesteld is van deze bijdrage omdat hij onder de toepassing valt van een goedgekeurde CAO, moet daarvoor geen bewijzen aan de RSZ overmaken. De Rijksdienst ontvangt deze gegevens rechtstreeks van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

I. ACTIEVE BEGELEIDING EN OPVOLGING VAN WERKLOZEN

3.3.247 Deze bijdrage dient voor de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

1. Betrokken werkgevers

3.3.248 In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.249 Voor het eerste en tweede kwartaal van 2005 is deze bijdrage niet verschuldigd. Voor het derde en vierde kwartaal van 2005 bedraagt ze 0,10 %, voor de vier kwartalen van 2006 bedraagt ze 0,05% van de brutolonen van de werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders) die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.250 Geen bijzondere formaliteiten.

J. KINDEROPVANG

3.3.251 Om initiatieven inzake kinderopvang te bevorderen, int de RSZ een bijkomende werkgeversbijdrage. Deze bijdrage is verschuldigd vanaf 1 januari 1999. Zij komt in de plaats van de voorheen verschuldigde bijdrage voor initiatieven inzake kinderopvang, maar heeft een ruimer toepassingsgebied.

1. Betrokken werkgevers

3.3.252 De bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers, zowel van de privé-sector als van de openbare sector.

2. Betrokken werknemers

3.3.253 Het gaat om alle tewerkgestelde werknemers, dus met inbegrip van de leerlingen, de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, de dienstboden, de statutaire personeelsleden tewerkgesteld door een openbare dienst....

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.254 De bijdrage is vastgesteld op 0,05% van de brutolonen van de werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders). Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.255 Geen bijzondere formaliteiten.

K. REGULARISATIE NA ONTSLAG IN DE OVERHEIDSSECTOR

3.3.256 Krachtens wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid, is de toepassing van de wet voor sommige personen beperkt tot bepaalde regelingen van de sociale zekerheid (zie Deel I). Deze personen hebben daarom over het algemeen geen recht op de voordelen van de stelsels waarvoor noch hun werkgever, noch zijzelf bijdragen betalen. Deze situatie betreft voornamelijk het vastbenoemd personeel in de overheidssector (in de brede zin van het woord) en het onderwijzend personeel.

Een bijzonder regeling van onderwerping voorziet dat deze personen in geval van ontslag, onder bepaalde voorwaarden, toch recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en uitkeringen van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

1. Betrokken werkgevers

3.3.257 De betrokken werkgevers zijn essentieel de overheidsdiensten en de publiekrechtelijke instellingen. Bepaalde andere werkgeverscategorieën zijn voor de hierna besproken bepalingen gelijkgesteld met openbare diensten.

Bepaalde van deze werkgevers stellen personeelsleden tewerk die door een andere openbare dienst worden aangegeven (de Centrale Dienst voor Vaste Uitgaven voor de vastbenoemde ambtenaren van de FOD's, de Gemeenschappen voor vastbenoemde leerkrachten,...). De regularisatie voor ontslagen personeelsleden gebeurt steeds door hun eigenlijke werkgever.

2. Betrokken werknemers

3.3.258 Deze reglementering geldt voor de werknemers:

- van wie de arbeidsverhouding in een overheidsdienst of met elke andere publiekrechtelijke instelling een einde neemt, omdat zij eenzijdig wordt verbroken door de overheid of omdat de benoemingsakte wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd en die,
- omwille van hun arbeidsverhouding, inzake sociale zekerheid niet gedekt zijn door de stelsels van de werkloosheid en van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector van de uitkeringen).

Bovendien zijn gelijkgesteld met personen tewerkgesteld in een overheidsdienst of een publiekrechtelijke instelling:

- de personeelsleden van de onderwijsinstellingen georganiseerd door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen, voorzover zij een weddetoelage of een loon genieten van een Gemeenschap of van een Gemeenschapscommissie;
- de leden van het academisch personeel van de instellingen voor universitair onderwijs opgericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen erkend door een Gemeenschap;
- de personeelsleden van de diensten voor school- en beroepsoriëntering, van de psycho-medisch-sociale centra en van de pedagogische begeleidingsdiensten, opgericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen, voorzover zij een weddetoelage genieten ten laste van een Gemeenschap of van een Gemeenschapscommissie;
- de bedienaars van de katholieke, protestantse, orthodoxe, anglicaanse, Israëlitische erediensten, de imams van de islamitische eredienst en de afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad;
- de Commissaris-generaal voor de vluchtelingen en staatlozen, zijn adjuncten alsook de vaste voorzitters en assessoren van de Vaste Beroepscommissie voor Vluchtelingen;
- de leden van de ombudsdienst van de autonome overheidsbedrijven bedoeld bij artikel 44 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;
- de Adviseur-generaal en de Adjunct-adviseur-generaal van de Dienst voor Strafrechtelijk Beleid;
- de Vaste Secretaris voor het Preventiebeleid en de Adjunct-secretarissen.

3.3.259 *Zijn echter niet betrokken, de personen:*

- die de arbeidsverhouding in een overheidsdienst slechts uitoefenen naast een andere activiteit waarvoor ze wel onderworpen zijn aan de regelingen inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid en de ziekte- en invaliditeitsverzekering (afgekort ZIV), sector uitkeringen;
- die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben of die worden ontslagen met onmiddellijk

ingaand recht op pensioen;
- die de Krijgsmacht tewerkstelt.

Voor bepaalde militairen van de Krijgsmacht die naar het burgerleven terugkeren, geldt vanaf 14 oktober 2003 eenzelfde systeem, maar dan op basis van een andere wettelijke bepaling.

3.3.260 De sociale dekking van de betrokkenen moet enkel geregulariseerd worden wanneer deze personen, binnen de 30 dagen na het beëindigen van de dienstbetrekking, hetzij:
- de hoedanigheid hebben verkregen van werknemer die onderworpen is aan de socialezekerheidswetgeving der loonarbeiders, der mijnwerkers of der zeelieden ter koopvaardij;
- zich als werkzoekende hebben laten inschrijven bij een subregionale tewerkstellingsdienst;
- bewijzen dat zij arbeidsongeschikt waren of zich in moederschapsrust bevonden, overeenkomstig de wetgeving inzake ziekte en invaliditeit.

3. Wijze waarop de toestand geregulariseerd wordt

3.3.261 De regularisatie gebeurt door de storting aan de RSZ van de bijdragen voor het werkloosheidsstelsel en het stelsel van de ZIV. Deze bijdragen, berekend op basis van de laatste activiteitswedde, dienen de noodzakelijke periode te dekken zodat de betrokkene de sociale voordelen kan genieten die door de beide stelsels worden toegekend, met name:
- voor het stelsel van de ZIV, sector uitkeringen: zes maanden;
- voor het werkloosheidsstelsel: naargelang van de leeftijd, het aantal vereiste arbeidsdagen om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De toepasselijke bijdragepercentages zijn deze van het kwartaal waarin de arbeidsverhouding verbroken wordt.

De bijdragen voor het werkloosheidsstelsel zijn vastgesteld op 2,33 % (1,46 + 0,87) en deze voor de ZIV, sector uitkeringen, op 3,50 % (1,15 + 2,35).

Voorbeeld: Een vastbenoemde beambte van een instelling van openbaar nut wordt op 1 februari 2002 ontslagen. Hij is 31 jaar oud en zijn maandelijkse brutowedde bedraagt 1.525,00 EUR. Binnen de 30 dagen schrijft hij zich als werkzoekende in en vraagt werkloosheidsuitkeringen te genieten. Zijn sociale toestand wordt geregulariseerd door de storting van de volgende bijdragen:
- zes maanden bijdragen aan het ZIV-stelsel, enkel voor de sector uitkeringen, hetzij:
  (6 x 1.525,00 EUR) x 3,50 % = 320,25 EUR;
- twaalf maanden (op 31 jaar is het aantal vereiste arbeidsdagen vastgelegd op 312) bijdragen voor het werkloosheidsstelsel, hetzij:
  (12 x 1.525,00 EUR) x 2,33 % = 426,39 EUR.

3.3.262 De werknemersbijdragen vallen in principe ten laste van de werkgever. Wanneer echter, krachtens het statuut dat op de betrokkene toepasselijk is, het verbreken van de arbeidsverhouding aanleiding geeft tot het storten van een premie, toelage of vergoeding wegens ontslag of tot een na te komen opzeggingstermijn, zijn de werknemersbijdragen slechts ten laste van de werkgever, indien zij de bijdragen overtreffen die ingehouden kunnen worden op de bedragen die toegekend zijn op de wedden die gestort worden tijdens de eventuele opzeggingstermijn.

Opmerkingen:
- De laatste activiteitswedde is de wedde van de betrokkene op het ogenblik van het verbreken van de arbeidsverhouding. Zo nodig wordt deze wedde aangepast aan een wedde van een voltijdse betrekking.
- De duur van de in aanmerking te nemen periodes (voor elk van beide stelsels) mag in geen geval groter zijn dan de duur van de periode waarin de arbeidsverhouding bestaan heeft. Wanneer, wat het stelsel van de ZIV betreft, de duur van de arbeidsverhouding geen zes maanden bedraagt, en deze verbroken werd in de loop van een kalendermaand, wordt de

basis voor de berekening van de bijdragen voor de ZIV als volgt berekend:
(maandelijkse wedde x aantal kalenderdagen)/30

- Als de beslissing die een einde maakte aan de arbeidsverhouding, vernietigd of ingetrokken wordt, zal de RSZ enkel de werknemersbijdragen terugbetalen aan diegene door wie zij ten laste werden genomen. In dat geval worden de werkgeversbijdragen in geen geval terugbetaald.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.263 De aangifte moet ingevuld worden zoals uitgelegd in Deel 5.

De werkgevers die bij deze regularisatie moeilijkheden ondervinden kunnen de RSZ verzoeken de berekening in hun plaats de doen. Daartoe moeten zij per brief alle noodzakelijke inlichtingen mededelen (naam van het personeelslid, leeftijd op het moment van het ontslag, laatste activiteitswedde,....).

L. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN OUDERE WERKLOZEN

3.3.264 Vanaf 1 januari 1997 is een bijzondere bijdrage verschuldigd tot financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen. Deze bijdrage is bestemd voor het Globaal Beheer.

1. Betrokken werkgevers

3.3.265 In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven voor wat betreft hun werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra.

Kunnen ook worden uitgesloten, de werkgevers die:

- in 1996 gebonden waren door een nieuwe of voortgezette CAO die voorzag in een inspanning van minimaal 0,20% bestemd voor de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie het begeleidingplan van toepassing is;
- in 1997-1998, in 1999-2000 en in 2001-2002 gebonden waren door een dergelijke CAO;
- het bedrag dat met deze inspanning overeenstemt vanaf 1997 rechtstreeks gestort hebben aan een VZW die dit bedrag aangewend heeft voor de opleiding, vorming of tewerkstelling van deze categorieën;
- die dit stelsel verderzetten voor 2003-2004.

De werkgevers die wensen te genieten van deze vrijstelling moeten daartoe een gemotiveerde aanvraag indienen bij de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Zij dienen tevens een aanvraag tot vrijstelling te sturen aan het Bestuur der Controlediensten van

de RSZ, en daarbij alle nuttig geachte bewijsstukken over te maken.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.266 De bijdrage is ingesteld vanaf 1 januari 1997 en bedraagt 0,10 % van de brutolonen van de werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders). Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.267 Geen bijzondere formaliteiten.

M. BEDRIJFSVOERTUIGEN

3.3.268 In de eerste titel van dit deel, in hoofdstuk 3 ("Het begrip loon"), staat dat het voordeel van het gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever, uit het loonbegrip is uitgesloten. Vanaf 1 januari 1997 is er op dat voordeel echter een solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgever verschuldigd.

1. Betrokken werkgevers

3.3.269 Deze bijdrage is verschuldigd door iedere werkgever die aan bepaalde van zijn werknemers een voertuig ter beschikking stelt, dat zij voor andere dan louter beroepsdoeleinden gebruiken (zowel de woon-werkverplaatsing als ander privé-gebruik als het collectief vervoer van werknemers).

De bijdrage is eveneens verschuldigd wanneer de bedrijfsvoertuigen gebruikt worden door personen die door de wet van 27 juni 1969 zijn uitgesloten, maar die in het kader van een arbeidsovereenkomst of onder gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld (bvb. studenten, niet verzekeringsplichtige dienstboden, ...).

Vanaf 1 juli 2005 geldt een wettelijk vermoeden dat ieder voertuig dat op naam van de werkgever is ingeschreven of dat het voorwerp uitmaakt van een huur- of leasingcontract of van gelijk welk ander contract voor het gebruik van het voertuig, verondersteld wordt ter beschikking van een werknemer te zijn voor andere dan louter beroepsdoeleinden, tenzij de werkgever aantoont dat:

a) het gebruik voor ander dan beroepsgebruik uitsluitend gebeurt door een persoon die niet valt onder de sociale zekerheid voor werknemers (bv. de bedrijfsleider zelf).
b) het voertuig louter voor beroepsdoeleinden wordt gebruikt.

Werkgevers die dus voor bepaalde voertuigen deze bijzondere bijdrage niet betalen, zullen wanneer de RSZ hen daarover uitleg vraagt, moeten kunnen aantonen dat aan de voorwaarden onder a of b voldaan is.

Indien een bedrijfsvoertuig buiten de werkuren ter beschikking blijft van de werknemer, en de werkgever beweert dat het voertuig niet voor privé-doeleinden wordt gebruikt, zal de RSZ dat niet zonder meer aanvaarden. Het louter bestaan van een verbod op het gebruik van bedrijfswagens voor privé-gebruik binnen de onderneming is onvoldoende. De werkgever zal moeten kunnen aantonen dat er voor het gebruik van de bedrijfsvoertuigen een coherent systeem wordt gehanteerd (o.a. rekening houdend met de functieomschrijving van de betrokken werknemers,...) waarbij er tevens effectief wordt gecontroleerd op eventueel misbruik van de bedrijfswagens en waarbij de vastgestelde inbreuken voldoende zwaar worden gesanctioneerd. Dit impliceert ook dat de werkgever ervoor moet zorgen dat

wanneer de werknemer voor een langere periode (=meer dan één week) geen arbeidsprestaties moet leveren (bv. vakantie, ziekte), het voertuig in principe tijdens die periode niet ter beschikking van de werknemer mag blijven.

- Woon-werkverkeer

Wanneer de werknemer over een wagen beschikt en zich daarmee van en naar de werkplaats/de woning verplaatst, wordt dit als woon-werkverkeer beschouwd en is de bijdrage steeds verschuldigd.

- Collectief vervoer

De solidariteitsbijdrage is verschuldigd voor het collectief vervoer van werknemers. Indien aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan, is de solidariteitsbijdrage voor collectief vervoer niet verschuldigd:

- Het gaat om een systeem overeengekomen door de sociale partners waarin gebruik wordt gemaakt van een voertuig behorend tot de categorie N1 en M1 (voor verdere uitleg over N1 en M1 zie "bedrag van de bijdrage"). Het systeem moet dus het voorwerp uitmaken van een CAO op ondernemings- of sectoraal vlak of van andere reglementering overeengekomen tussen werkgever en werknemers.
- Voor de voertuigen behorend tot de categorie N1 moeten er naast de chauffeur minstens twee andere werknemers van de onderneming meerijden gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur. Wanneer het voertuig minder dan drie plaatsen bevat of wanneer de ruimte voorbehouden voor het vervoer van personen uit één enkele zitbank of slechts één rij zitplaatsen bestaat, volstaat het dat naast de chauffeur minstens één andere werknemer van de onderneming aanwezig is gedurende minstens 80 % van het traject.
- Voor de voertuigen behorend tot de categorie M1 geldt dat de bijdrage niet verschuldigd is wanneer het voertuig beschikt over minstens 5 plaatsen, de zetel van de chauffeur niet inbegrepen, en maximum 8 plaatsen, de zetel van de chauffeur niet inbegrepen. Bovendien moeten er naast de chauffeur gewoonlijk 3 werknemers van de onderneming aanwezig zijn gedurende minstens 80 % van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.
- De werkgever moet kunnen bewijzen dat er geen ander privé-gebruik van het voertuig wordt gemaakt.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.270 De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor persoonlijke doeleinden of voor woon-werkverkeer, wordt vanaf 1 januari 2005 niet meer berekend als 33% van het werkelijke voordeel van de werknemer, maar als een maandelijks forfaitair bepaald bedrag per voertuig dat de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks aan zijn werknemer(s) ter beschikking stelt. De forfaitaire solidariteitsbijdrage is verschuldigd ongeacht of de werknemer zelf financieel tussenkomt en ongeacht de hoogte van de werknemerstussenkomst.

Het betreft voor het vervoer van passagiers ontworpen en gebouwde voertuigen met ten hoogste 8 zitplaatsen, die van de chauffeur niet meegerekend (M1), en voor het vervoer van goederen bestemde voertuigen met een maximale massa van ten hoogste 3,5 ton (N1).

Deze maandelijkse bijdrage, die niet minder dan 20,83 EUR mag bedragen, is afhankelijk van het CO2-uitstootgehalte en het type brandstof en wordt als volgt forfaitair vastgesteld (niet geïndexeerde bedragen):

- voor benzinevoertuigen: [(Y x 9) – 768] : 12 = bijdrage (in EUR)
- voor dieselvoertuigen: [(Y x 9) – 600] : 12 = bijdrage (in EUR)
- voor voertuigen op LPG: [(Y x 9) – 990] : 12 = bijdrage (in EUR)

- voor elektrisch aangedreven voertuigen: 20,83 EUR

waarbij Y het CO2-uitstootgehalte in gram per kilometer is, zoals vermeld in het gelijkvormigheidsattest of in het proces-verbaal van de gelijkvormigheid van het voertuig of in de gegevensbank van de dienst voor inschrijving van de voertuigen.

Voor 2005 is de indexatiecoëfficiënt 1.

Voor 2006 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 116,65 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2007 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 118,73 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Voor voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot het CO2-uitstootgehalte voorhanden zijn (met uitzondering van de voertuigen die omgevormd zijn van M1 naar N1 waar de solidariteitsbijdrage wordt berekend op basis van het CO2-uitstootgehalte van het voertuig behorend tot de categorie M1), moet de berekening worden uitgevoerd op basis van:

- een CO2-uitstootgehalte van 182 g/km (benzinevoertuigen)
- een CO2-uitstootgehalte van 165 g/km (dieselvoertuigen).

Deze bijdrage is verschuldigd voor iedere bedrijfswagen en dit ongeacht of de wagen een ganse maand of slechts een gedeelte van een maand wordt gebruikt. Indien een werknemer tijdens de maand van voertuig verandert en dit voertuig de eerste wagen vervangt, moet het voertuig dat het meest gebruikt werd in de loop van de maand in rekening worden gebracht. Indien de werknemer met verscheidene bedrijfsvoertuigen rijdt en het betreft geen vervanging, moet er voor elke gebruikte wagen een bijdrage worden betaald.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.271 Het totaal van deze bijdragen moet worden meegedeeld bij de aangifte van de gegevens voor het geheel van de ondermening. Het 'voordeel' daarentegen moet worden aangegeven per werknemer onder een specifieke looncode (zie Deel 5).

N. OUTPLACEMENT

3.3.272 Vanaf het eerste kwartaal 2003 int de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een bijdrage ten gunste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bij niet-naleving van de bepalingen betreffende outplacement.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, krijgt het recht aangeboden door de werkgever op een outplacementbegeleiding. Het recht op outplacement wordt aan de werknemer slechts toegekend wanneer hij tenminste een jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, en als het ontslag niet is gegeven om een dringende reden of bij brugpensioen. Het recht op outplacement wordt niet langer toegekend vanaf het moment waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

Wie hierover meer uitleg wenst, neemt best rechtstreeks contact op met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De werkgever is ertoe gehouden om een bijdrage te betalen ten gunste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, wanneer is vastgesteld dat hij de verplichtingen die voortvloeien uit het outplacement niet heeft nageleefd.

1. Betrokken werkgevers

3.3.273 De maatregel geldt voor de werkgevers die werknemers in dienst hebben die verbonden zijn met

een arbeidsovereenkomst en die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.274 Het bedrag van de bijdrage van de werkgever die de verplichtingen opgelegd krachtens de outplacementprocedure niet heeft nageleefd, is vastgesteld op 1.500 EUR per werknemer en wordt nog verhoogd met een bedrag van 300 EUR om de administratieve en financiële lasten te dekken.

3. Formaliteiten

3.3.275 De gegevensstroom die nodig is voor het innen van het bedrag van de sanctie, wordt gevoerd tussen de RVA en de RSZ. De RVA zal aan de RSZ alle gegevens meedelen die nodig zijn voor een correcte inning.

De RSZ zelf neemt daarna contact op met de werkgever en vordert door middel van een aangetekende brief het bedrag van de sanctie. Deze bijdrage wordt bijgevolg niet vermeld op de kwartaalaangifte.

O. BIJDRAGE ECONOMISCHE WERKLOOSHEID BOUW

3.3.276 Vanaf het jaar 2005 zijn bepaalde werkgevers uit de bouwsector een jaarlijkse bijdrage verschuldigd, bedoeld om hen te responsabiliseren in het kader van de tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische werkloosheid.

1. Betrokken werkgevers

3.3.277 Het betreft al de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het bouwbedrijf die een aantal dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen hebben aangegeven dat een bepaalde norm overschrijdt.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.278 Het bedrag van de bijdrage wordt één maal per jaar vastgesteld, op basis van de gegevens m.b.t. de kwartalen van het voorafgaande jaar. Voor het jaar 2005 wordt de berekening dus gemaakt op basis van de periode van 1 januari tot 31 december 2004.

Voor die periode wordt per handarbeider en per leerling die een manueel beroep uitoefent, het totaal gemaakt van de dagen economische werkloosheid (indicatieve code 71 in de DmfA) die bij de RSZ zijn aangegeven.

Per handarbeider en per leerling bedraagt de bijdrage 46,31 EUR per dag economische werkloosheid in dezelfde periode, die de 110 dagen economische werkloosheid overschrijdt.

Wijzigingen van de ingediende kwartaalaangiften nadat het bedrag van de bijzondere bijdrage werd berekend, kunnen geen vermindering van de verschuldigde bijdrage tot gevolg hebben.

3. Formaliteiten

3.3.279 In de loop van elk jaar berekent de RSZ het totaal bedrag van de bijdrage, en verstuurt een

debetbericht aan de bijdrageplichtige werkgevers. De werkgever moet dat bedrag betalen binnen de betaaltermijn die geldt voor het kwartaal waarin het bedrag aan de werkgever wordt meegedeeld.

In geval van laattijdige ontvangst van één of meer aangiften, gebeurt de berekening zodra al de aangiften m.b.t. de referteperiode bij de RSZ toegekomen zijn.

P. BIJZONDERE BIJDRAGE PSEUDO-BRUGPENSIOEN

3.3.280 Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voert in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het conventioneel brugpensioen, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het conventioneel brugpensioen immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

Daarnaast moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer, die echter verschuldigd is aan andere instellingen van de sociale zekerheid (RVA en RVP). Hier gaan we niet verder op in.

Omdat vooral op bedrijfsniveau het systeem van het toekennen van aanvullende vergoedingen bij een sociale uitkering als een pseudo-brugpensioen wordt aangewend en niet zozeer op sectorniveau, maakt de wetgever een onderscheid tussen de aanvullingen toegekend op sectoraal niveau en deze op bedrijfs- of individueel niveau. Ook andere elementen worden in rekening gebracht bij het vaststellen van de bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioen, zoals leeftijd van de ontslagen werknemer of de hoogte van de toegekende aanvulling.

Deze bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioen zal slechts geleidelijk worden ingevoerd. In de hierna volgende bespreking wordt enkel de situatie voor 2006 toegelicht. Aan het eind vindt u reeds een korte uitleg over de toestand vanaf 2007.

1. Betrokken werkgevers

3.3.281 Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit de werkgevers uit de private sector, de openbare kredietinstellingen en de NV Nationale Loterij.

De bijzondere werkgeversbijdrage pseudo-brugpensioen is verschuldigd door elke werkgever die aanvullingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid.

De volgende werkgevers *zijn echter uitgesloten* uit het toepassingsveld:

de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

2. Betrokken werknemers

3.3.282 De bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioen is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, **vanaf de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.

De bijzondere bijdrage *is niet verschuldigd* als de werknemer zich in één van de volgende situaties bevindt:

de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning

hij genoot de aanvullende vergoeding voor het eerst vóór 1 januari 2006

hij werd ontslagen vóór 1 oktober 2005

3. Betrokken aanvullingen

3.3.283 Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

de uitkeringen bij volledige werkloosheid

de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking

de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

het conventioneel brugpensioen

ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel

een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur die voorziet dat alle werknemers, ongeacht hun leeftijd of anciënniteit, een aanvullende vergoeding kunnen genieten en

die reeds van kracht was op 31 december 2000

een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) die voorziet dat alle werknemers, ongeacht hun leeftijd of anciënniteit, een aanvullende vergoeding kunnen genieten en

die reeds van kracht was op 31 december 2000 en ononderbroken werd verlengd

waarvan bij verlenging vanaf 1 april 2006 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, met uitzondering van de indexaanpassingen of het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt

een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) die voorziet dat de aanvullende vergoedingen slechts kunnen toegekend worden voor een periode van maximaal 150 dagen en

die reeds van kracht was op 31 december 2000 en ononderbroken werd verlengd

waarvan bij verlenging vanaf 1 april 2006 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, met uitzondering van de indexaanpassingen of het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt

artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)

artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

4. Bedrag van de bijdrage

3.3.284

Individuele en bedrijfsakkoorden:

Op de aanvullende vergoedingen toegekend in toepassing van individuele en bedrijfsakkoorden, is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **32,25 %** verschuldigd.

Daarnaast moet ook nog **3,5 %** worden ingehouden (persoonlijke inhouding) op de sociale uitkering en de aanvullingen, verschuldigd aan de RVP en **3 %** op de werkloosheidsuitkering en de aanvullingen, verschuldigd aan de RVA (zoals voor de conventionele brugpensioenen).

Sectorale akkoorden:

Op de aanvullende vergoedingen krachtens een sectorale CAO **afgesloten na 30 september 2005**, is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **32,25 %** verschuldigd.

Daarnaast moet ook nog **3,5 %** worden ingehouden (persoonlijke inhouding) op de sociale uitkering en de aanvullingen, verschuldigd aan de RVP en **3 %** op de werkloosheidsuitkering en de aanvullingen, verschuldigd aan de RVA (zoals voor de conventionele brugpensioenen).

5. Verhogingen en verminderingen

3.3.285

Zowel de bijzondere werkgeversbijdrage pseudo-brugpensioen als de persoonlijke inhoudingen *zijn niet verschuldigd* wanneer de aanvullende vergoedingen worden doorbetaald (minstens het bedrag dat de betrokkene zou ontvangen wanneer hij verder een uitkering zou genieten) en de werknemer:

als loontrekkende opnieuw een betrekking heeft gevonden, voor zover dit niet is bij de werkgever die hem de aanvullingen geeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.

als zelfstandige in hoofdberoep het werk heeft hervat voor zover de activiteiten niet worden uitgeoefend bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.

Dit geldt niet indien in de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief - of individueel akkoord expliciet vermeld staat dat de uitbetaling onderbroken wordt in geval van werkhervatting. De bijzondere bijdrage en de persoonlijke inhouding RVP blijven verschuldigd. Vanaf 1 januari 2008 moet de overeenkomst expliciet vermelden dat de aanvullende vergoeding verder doorbetaald wordt om vrijgesteld te kunnen zijn van de bijzondere bijdrage en inhoudingen.

De bijzondere werkgeversbijdrage pseudo-brugpensioen en de persoonlijke inhoudingen worden *verdubbeld* indien de werkgever de werknemer vrijstelt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (in het geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties).

Indien de werknemer niet vrijgesteld wordt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (halftijds tijdskrediet), dan mogen *de persoonlijke inhoudingen verminderd worden met 95 %* indien de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een CAO afgesloten in de NAR of binnen een PC of sPC.

De bijzondere werkgeversbijdragen mogen dan eveneens *verminderd worden met 95 %* als aan volgende bijkomende voorwaarden wordt voldaan :

de werknemer wordt effectief vervangen

de vervanging wordt voorzien bij CAO, afgesloten in een PC of een sPC vóór 1 april 2006 of bij CAO afgesloten in de NAR die niet van toepassing kan zijn vóór de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van die CAO.

6. Formaliteiten

3.3.286 De RSZ stelt een macro ter beschikken zodat de werkgever kan nagaan of en welke bijdrage hij verschuldigd is. **Hiervoor moet de werkgever wel op de hoogte zijn van de CAO's die van toepassing zijn.**

Om de aangifte mogelijk te maken werden in de DMFA twee nieuwe blokken gecreëerd, enerzijds een gemeenschappelijk blok 'Aanvullende vergoedingen' en anderzijds een blok 'Aanvullende vergoedingen – bijdragen'.

Inlichtingen betreffende de persoonlijke inhouding RVP kunt u krijgen bij de Rijksdienst voor Pensioenen, Zuidertoren, 1060 Brussel (tel. 02 529 21 11) www.rvp.fgov.be .

Inlichtingen betreffende de persoonlijke inhouding RVA kunt u krijgen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur, Keizerslaan 7 te 1000 Brussel (tel. 02 515 41 11) www.rva.fgov.be.

7. Toestand vanaf 2007

3.3.287 Vanaf 1 januari 2007 zullen op de aanvullende vergoedingen toegekend bij CAO gesloten vóór oktober 2005 in de schoot van de NAR, van een PC of PSC, eveneens bijzondere bijdragen verschuldigd zijn die variëren naargelang de leeftijd van de betrokkene.

Daarnaast zal een verdubbeling van de bijzondere maandelijkse bijdrage op de maandelijkse vergoeding toegepast worden als uitdrukkelijk voorzien wordt dat in geval van werkhervatting de uitbetaling van de vergoeding onderbroken wordt (CAO vóór 1 januari 2008) of de doorbetaling niet uitdrukkelijk vermeld wordt (CAO vanaf 1 januari 2008).

Tenslotte is geen bijdrage verschuldigd wanneer de CAO gesloten vóór 1 oktober 2005 in de schoot van de NAR, van PC of PSC expliciet voorziet dat de vergoedingen eveneens worden toegekend aan alle werknemers van minstens 55 jaar die hun prestaties in het kader van hun arbeidsovereenkomst verder zetten (voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verder zetten blijft dit dan wel loon).

H O O F D S T U K 3

De bijzondere bijdragen ten laste van de werknemer

A. INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD VAN DE PRIVATE SECTOR

3.3.301 Een bijzondere werknemersbijdrage werd ingesteld op het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen (doorgaans dubbel vakantiegeld genoemd; het gedeelte dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen is het enkel vakantiegeld). Hoewel het dubbel vakantiegeld geen loon is waarop de "gewone" sociale zekerheidsbijdragen berekend worden, is het percentage van de inhouding identiek aan dat van de door de werknemers verschuldigde socialezekerheidsbijdragen (13,07%).

1. Betrokken werknemers

3.3.302 Alle werknemers onderworpen aan de wetgeving inzake de jaarlijkse vakantie van de privé-sector, zijn deze bijdrage verschuldigd.

Zijn dus uitgesloten:

- de betaalde sportbeoefenaars;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- de gelegenheidswerknemers in de horeca tewerkgesteld op piekdagen;
- de kansarme jongeren tewerkgesteld in het raam van het koninklijk besluit nr. 499;
- sommige personeelsleden van sommige onderwijsinrichtingen;
- sommige personeelsleden van de diensten voor school- en beroepsoriëntering of van de psycho-medico-sociale centra;
- de meeste personen die in de openbare sector tewerkgesteld zijn.

2. Bedrag van de inhouding

3.3.303 Deze inhouding bedraagt momenteel 13,07 % van het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen.

Opmerking:

De inhouding moet niet gebeuren op het gedeelte van het wettelijk dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met het loon vanaf de derde dag van de vierde vakantieweek. Over enkel, dubbel en aanvullend vakantiegeld vindt u meer informatie bij de bespreking van het loonbegrip in de eerste titel van dit derde deel.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.304 Deze inhouding dient aan de RSZ te worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald. Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men globaal bij de aangifte (zie Deel 5) en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

Voor de handarbeiders wordt het bedrag van het vakantiegeld berekend en gestort door het vakantiefonds waarvan de werkgever afhangt of, bij gebrek daaraan, door de RJV. Het zijn deze instellingen die de inhouding verrichten en doorstorten aan de RSZ.

De werkgevers die moeilijkheden ondervinden om het bedrag van het dubbel vakantiegeld van

bedienden te berekenen, kunnen alle inlichtingen daarover krijgen bij de FOD Sociale Zekerheid - Algemene Directie der Sociale Zekerheid - Dienst Jaarlijkse Vakantie, Victor Hortaplein 40, bus 20 te 1060 Brussel (tel. 02 509 82 20).

B. INHOUDING OP HET VAKANTIEGELD VAN DE OPENBARE SECTOR - EGALISATIEBIJDRAGE

3.3.305 Diverse wettelijke bepalingen voorzien in een inhouding van 13,07 % ten laste van de werknemer op vakantiegelden toegekend aan de personeelsleden van de overheidssector in de ruime zin van het woord. In tegenstelling tot de op de werknemers van de privé-sector toegepaste inhoudingen op het dubbel vakantiegeld, die doorgestort worden aan het globaal beheer van de sociale zekerheid, was er geen bestemming voorzien voor de inhoudingen op de vakantiegelden van de ambtenaren die onder de vakantieregeling van de openbare sector vallen.

De in het Belgisch Staatsblad van 6 oktober verschenen wet van 17 september 2005 houdende de invoering van een egalisatiebijdrage voor pensioenen, voorziet de doorstorting van deze 13,07% voor de personeelsleden van de openbare diensten.

1. Betrokken werkgevers

3.3.306

Het gaat om de volgende openbare diensten:

- het federaal administratief openbaar ambt, de federale openbare instellingen, de regieën, de geïntegreerde politiediensten en het leger;
- de federale autonome overheidsbedrijven;
- de Hoven en rechtbanken;
- de Raad van State, het Rekenhof en het Arbitragehof.

2. Betrokken werknemers

3.3.307 De RSZ int enkel de bijdrage voor de contractuele personeelsleden.

Een gelijkaardige inning gebeurt voor de statutaire ambtenaren. Voor hen gebeurt de inning door het "Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels" (een begrotingsfonds opgericht in de schoot van de FOD Financiën). Informatie betreffende de egalisatiebijdrage voor de statutaire ambtenaren kan worden bekomen bij Koen Saeys, dienst begroting en boekhouding, Administratie der Pensioenen (van de overheidssector), Victor Hortaplein 40 bus 30, 1060 Brussel, tel.: 02.558.63.59, koen.saeys@ap.fgov.be.

3. Bedrag van de inhouding

3.3.308 De door de RSZ geïnde bijdrage is vastgesteld op 13,07 %. Ze wordt berekend op:

- het vakantiegeld toegekend aan de bij de RSZ aangegeven contractuele personeelsleden;
- de Copernicuspremie toegekend aan sommige contractuele personeelsleden;
- de herstructureringspremie toegekend aan sommige contractuele militairen.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.309 Deze inhouding dient aan de RSZ te worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald. Het ingehouden bedrag voor het totaal van

de betreffende openbare dienst vermeldt men globaal bij de aangifte (zie Deel 5) en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

Voor 2005 worden de werkgevers verzocht de aangifte en de betalingen te doen tezamen met deze van het 3de kwartaal 2005. Het is dus niet nodig de aangifte van het 1ste of het 2de kwartaal 2005 te wijzigen wanneer deze reeds werd ingediend.

C. BIJZONDERE BIJDRAGE VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID

3.3.310 Behalve de "gewone" socialezekerheidsbijdragen, is er tevens een bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemers. Deze bijdrage varieert naargelang de grootte van het loon van de werknemer, en zijn gezinstoestand (alleenstaand of een gezin met twee inkomens). Het bedrag van de bijdrage staat in verhouding tot het jaarlijks belastbare gezinsinkomen. De administratie der directe belastingen doet jaarlijks de definitieve afrekening bij de belastingheffing. De aan de RSZ betaalde bedragen zijn dus voorschotten op de jaarlijks verschuldigde bijdrage.

De berekeningsbasis van de bijdrage is het kwartaalloon onderworpen aan bijdrageberekening; de inhouding gebeurt op het maandloon van elk der werknemers. Omdat het kwartaalloon in de praktijk slechts op het einde van het kwartaal gekend is, kan het bedrag van de maandelijkse inhoudingen van maand tot maand variëren.

1. Betrokken werknemers

3.3.311 Het zijn alle personen, geheel of gedeeltelijk onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers.

2. Bedrag van de inhouding

3.3.312 Het bedrag van de inhouding varieert in functie van het totale bedrag van het brutoloon van de werknemer (aan 108 % voor de handarbeiders) dat bij de RSZ per kwartaal wordt aangegeven. Als de werknemer tevens bij een andere werkgever werkt, houdt men geen rekening met het loon betaald door die andere werkgever(s).

Aangezien het dubbel vakantiegeld geen loon is voor de berekening van de gewone socialezekerheidsbijdragen, komt het niet in aanmerking om uit te maken in welke schijf van de bijzondere bijdrage de werknemer valt.

Nochtans houdt men, om het bedrag van de inhouding te bepalen, rekening met het gedeelte van het loon uitbetaald door een derde (het gaat hier in hoofdzaak over fondsen voor bestaanszekerheid).

Loongedeelten waarvan de werkgever het bedrag niet kon vaststellen op het moment dat hij zijn aangifte indiende (bv. loonachterstallen), komen evenmin in aanmerking.

Op kwartaalbasis bedraagt de inhouding:

- 27,90 EUR per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 3.285,29 EUR tot 5.836,14 EUR;
- 7,60 % van het gedeelte van ieder maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR en voorzover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 5.836,14 EUR tot 6.570,54 EUR. Voor werknemers van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft bedraagt de inhouding echter minimum 27,90 EUR;
- 55,80 EUR per kwartaal, verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van ieder maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 2.190,19 EUR tot 6.038,82 EUR en voorzover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 6.570,55 EUR

tot 18.116,46 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de totale inhouding evenwel niet meer dan 154,92 EUR per kwartaal belopen;
- 154,92 EUR per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon meer dan 18.116,46 EUR bedraagt;
- 182,82 EUR per kwartaal voor de alleenstaande werknemer of voor de werknemer van wie de echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft en van wie het kwartaalloon meer dan 18.116,46 EUR bedraagt.

Het begrip "echtgenoot die beroepsinkomsten heeft" moet als volgt worden toegepast. Het betreft de echtgenoot die, overeenkomstig de reglementering inzake bedrijfsvoorheffing, beroepsinkomsten geniet waarvan het bedrag de grens overschrijdt die is vastgesteld in verband met de vermindering op de bedrijfsvoorheffing ingevolge andere familiale lasten en die wordt toegekend wanneer de echtgenoot eigen beroepsinkomsten heeft. Ingevolge de hervorming van de personenbelasting worden de wettelijk samenwonenden vanaf 1 januari 2004 volledig gelijkgesteld met gehuwden.

3.3.313 Voor een vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking, verricht men bij de uitbetaling de inhouding met betrekking tot de volledige erdoor gedekte periode.

Daartoe moet deze vergoeding gekoppeld worden aan de kwartalen waarop zij betrekking heeft.

Eerst voegt men bij de gewone lonen van het kwartaal van verbreking, het gedeelte van de verbrekingsvergoeding dat op dat kwartaal betrekking heeft.

Vervolgens, naargelang de duur van de gedekte periode, wordt de verbrekingsvergoeding in kwartalen verdeeld.

Op basis van de aldus bekomen kwartaalbedragen, houdt men de overeenstemmende bijdrage in.

3.3.314 *Hoe in de praktijk te werk gaan?*

Aangezien het kwartaalloon het bedrag van de inhouding bepaalt, kan men slechts bij de laatste loonbetaling van het kwartaal het juiste bedrag van de inhouding kennen.

Bij de (laatste) loonbetaling van de eerste en tweede maand van het kwartaal, gaat u na of het totale loon voor die maand ten minste één derde bedraagt van de ondergrens van één der bovengenoemde schijven. Is dit het geval, dan wordt voor die maand het met die schijf overeenstemmende maandbedrag ingehouden.

Concreet moet u voor die maanden één van de volgende bedragen inhouden:
- 9,30 EUR voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het maandloon begrepen is in de schijf van 1.095,10 EUR tot 1.945,38 EUR;
- 7,60 % van het gedeelte van het maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft bedraagt de inhouding echter minimum 9,30 EUR;
- 18,60 EUR verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van het maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt en voorzover dit maandloon begrepen is in de schijf van 2.190,19 EUR tot 6.038,82 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de totale inhouding evenwel niet meer dan 51,64 EUR per maand belopen;
- 51,64 EUR voorzover het maandloon meer dan 6.038,82 EUR bedraagt en voorzover de echtgenoot van de werknemer eveneens beroepsinkomsten heeft;
- 60,94 EUR voorzover het maandloon meer dan 6.038,82 EUR bedraagt en voorzover de werknemer alleenstaande is of zijn echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft.

Bij de laatste loonuitbetaling van het kwartaal, dit wil zeggen, op het ogenblik dat het totale kwartaalloon definitief gekend is, moet het juiste bedrag bepaald worden dat voor het kwartaal verschuldigd is. Daartoe gaat men als volgt tewerk.

- Men stelt het totale bedrag van de inhouding voor het kwartaal vast zoals hierboven aangegeven.
- Indien blijkt dat men voor de eerste twee maanden te veel inhield, betaalt men het te veel ingehouden bedrag (eventueel dus de volledige inhouding) aan de werknemer terug.
- Indien men voor de eerste twee maanden samen minder heeft ingehouden dan het berekende bedrag, houdt men bij de derde maandbetaling het verschil in.

Merken we ook op dat elke inhouding gebeurt na aftrek van de werknemersbijdragen voor sociale zekerheid en na aftrek van de bedrijfsvoorheffing.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.315 Geen bijzondere formaliteiten.

Het totale bedrag van de bijzondere bijdrage vermeldt u op de fiscale fiche van de werknemer.

D. SOLIDARITEITSBIJDRAGE OP DE WINSTDEELNAME

3.3.316 Een solidariteitsbijdrage in de vorm van een bijzondere werknemersbijdrage werd ingesteld op de deelname in de winst voor de tot het participatieplan toegetreden werknemers.

1. Betrokken werknemers

3.3.317 Het betreft alle werknemers die toegetreden zijn tot een participatieplan zoals omschreven in de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie.

In principe kan een participatieplan afgesloten worden door alle vennootschappen, instellingen en verenigingen die onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting (krachtens Titel III hoofdstuk I van het Wetboek van de inkomensbelastingen 1992) of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners (krachtens artikel 227, 2° van hetzelfde Wetboek) met uitzondering van de werkgevers in het bijzonder stelsel van de coördinatiecentra.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.318 Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men globaal bij de aangifte (zie Deel 5) en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.319 De solidariteitsbijdrage wordt ingehouden op de uitkeringen in speciën van de deelname in de winst. De bijdrage is 13,07 % van het uitgekeerde bedrag.

H O O F D S T U K 4

De gemengde bijzondere bijdragen

A. SOLIDARITEITSBIJDRAGE VOOR NIET-VERZEKERINGSPLICHTIGE STUDENTEN

3.3.401 In het eerste deel van deze onderrichtingen, bij de bespreking van de beperkingen en de uitsluitingen, vindt u de voorwaarden waaronder studenten tijdens het kalenderjaar kunnen werken zonder dat op hun loon socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Op dat loon is wel een solidariteitsbijdrage verschuldigd.

1. Betrokken werkgevers

3.3.402 Al de werkgevers die deze studenten tewerkstellen, zowel uit de private als de openbare sector.

2. Betrokken werknemers

3.3.403 Uitsluitend de studenten van wie de tewerkstelling voldoet aan de uitsluitingsvoorwaarden besproken in het eerste deel van deze onderrichtingen. Op het loon van de andere studenten zijn uiteraard de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.404 De bijdragepercentages van de solidariteitsbijdrage verschillen naargelang het prestaties betreft tijdens het 1ste, 2de en/of 4de kwartaal of tijdens de vakantieperiode (3de kwartaal):

- voor de tewerkstelling tijdens de vakantiemaanden:

  7,5 % van het loon van de student (aan 100 % zowel voor arbeiders als bedienden) waarvan 5 % ten laste van de werkgever en 2,5 % ten laste van de student (ingehouden bij iedere loonbetaling)

- voor de tewerkstelling buiten de vakantiemaanden:

  12,5 % van het loon van de student (aan 100 % zowel voor arbeiders als bedienden) waarvan 8 % ten laste van de werkgever en 4,5 % ten laste van de student (ingehouden bij iedere loonbetaling)

Onder loon wordt verstaan, het loon waarop de gewone bijdragen zouden worden berekend indien de student niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldeed. Een uitgebreide bespreking van het loonbegrip vindt u in de eerste titel van dit derde deel.

4. Te vervullen formaliteiten

a) Werkgevers die ook ander personeel tewerkstellen

3.3.405 Geen bijzondere formaliteiten.

De aangifte van elk kwartaal biedt de mogelijkheid deze bijdrage te verrekenen, rekening houdend

met de kwartaalafhankelijke bijdrageverschillen.

b): Werkgevers die uitsluitend niet-verzekeringsplichtige studenten tewerkstellen

3.3.406 Werkgevers die geen gewone werknemers tewerkstellen, maar enkel studenten voor wie geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, melden dit aan de Directie Identificatie van de RSZ. Zij worden ondergebracht in een speciale categorie die hen toelaat deze studenten aan te geven.

Zodra deze werkgevers een andere werknemer aanwerven moeten zij dat melden aan de Directie Identificatie, die hen in een andere werkgeverscategorie zal onderbrengen.

VIERDE DEEL

VERMINDERING VAN DE BIJDRAGEN

TITEL 1

Inleiding

H O O F D S T U K 1

Algemeen

A. PRINCIPES

4.1.101 In dit deel worden de bijdrageverminderingen besproken die de werkgevers kunnen genieten.

Titel 2 handelt over de nieuwe geharmoniseerde vermindering, van toepassing vanaf 2004 en ingesteld door de programmawet van 24 december 2002.

Titel 3 geeft een overzicht van de volgende meer specifieke verminderingen die blijven verderbestaan:

- de werkbonus;
- tegemoetkoming aan de de non-profitsector;
- het stelsel van gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen (GESCO's);
- de herverdeling van de arbeid in de openbare sector;
- het KB 499;
- het KB 483;
- de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel);
- de vermindering wetenschappelijk onderzoek;
- de vermindering baggeraars in volle zee en sleepvaartsector;
- de vermindering onthaalouders;
- de vermindering kunstenaars.

Titel 4 bevat de overgangsmaatregelen voor werkgevers die een vermindering toepasten die vanaf 1 januari 2004 is afgeschaft.

Voor de duidelijkheid volgt elke vermindering, in de mate van het mogelijke, eenzelfde plan. Na een inleiding met de kenmerken van de vermindering, vindt u een aantal rubrieken: "de betrokken werkgevers", "de betrokken werknemers", "het bedrag van de vermindering", "de te vervullen formaliteiten" en "de toegestane cumulaties".

B. DE PAPIEREN ATTESTEN

4.1.102 Door de invoering van de DmfA werden reeds vereenvoudigingen aangebracht inzake de attestering voor bepaalde verminderingen. Om recht te hebben op bepaalde verminderingen, moest de werkgever door middel van een papieren attest aantonen dat de werknemer aan de voorwaarden voor die vermindering voldeed. In het kader van de geharmoniseerde vermindering verdwijnen de "papieren" attesten, behalve in de volgende twee gevallen:

- het attest dat aantoont dat de werknemer behoort tot een categorie die recht geeft op de verminderingen in het kader van het koninklijk besluit nr. 483. Het attest moet worden bezorgd:
  - ofwel aan de RSZ;
  - ofwel aan het sociaal secretariaat voor de bij hen aangesloten werkgevers;
- het attest voor de toepassing van de tegemoetkoming aan de non-profitsector.

C. DE CUMULATIES

4.1.103 De bijdrageverminderingen in de DmfA worden in principe berekend op het niveau van de

tewerkstellingslijn.

De wettelijke bepalingen die de verschillende verminderingen regelen voorzien een aantal cumulatiebeperkingen. Zij bepalen met andere woorden of twee verminderingen al dan niet samen mogen worden toegepast.

Als algemene regel geldt dat de specifieke verminderingen, met uitzondering van de sociale maribel, op dezelfde tewerkstellingslijn onderling niet cumuleerbaar zijn, en evenmin cumuleerbaar zijn met de geharmoniseerde vermindering.

De cumulaties binnen het kader van de geharmoniseerde vermindering worden afzonderlijk besproken. Inzake cumulatie gelden voor de overgangsmaatregelen dezelfde principes als voor de geharmoniseerde vermindering.

Indien u voor een werknemer tijdens het kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. de werknemer is in dienst in het begin van het kwartaal, gaat uit dienst en komt een paar weken later weer in dienst), is er geen bezwaar tegen dat u op de bijdragen m.b.t. de eerste tewerkstellingslijn vermindering A toepast, en op de bijdragen m.b.t. de tweede tewerkstellingslijn vermindering B toepast, zelfs als er tussen beide verminderingen een wettelijk cumulatieverbod bestaat. In feite komt een cumulatieverbod tussen twee verminderingen er dus op neer dat beide niet samen mogen worden aangerekend op de bijdragen die betrekking hebben op eenzelfde tewerkstellingslijn.

Voor de cumulatie van de vermindering sociale maribel met andere verminderingen, gelden bijzondere regels. Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, stort de RSZ namelijk rechtstreeks het forfaitair bedrag aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. Per werknemer moet daarom het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitair bedrag van de sociale maribel.

TITEL 2

De vermindering 2004

H O O F D S T U K 1

Inleiding

A. PRINCIPES

4.2.101 De Programmawet van 24 december 2002 voorziet in een harmonisering en vereenvoudiging van een aantal sectoronafhankelijke verminderingen van de werkgeversbijdragen door deze onder te brengen in één overkoepelende werkgeversbijdragevermindering. Deze overkoepelende vermindering bestaat uit twee delen, enerzijds een algemene bijdragevermindering die varieert in functie van het referteloon van de werknemer en anderzijds maximaal één doelgroepvermindering, die recht geeft op een forfaitair verminderingsbedrag en die afhankelijk is van bepaalde criteria waaraan de werkgever en/of de werknemer moeten beantwoorden.

B. VERMINDERINGSBEDRAG

4.2.102 De vermindering wordt steeds aangerekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Zowel bij de berekening van de structurele vermindering ($\mathbf{P_S}$) als bij de doelgroepvermindering ($\mathbf{P_g}$) wordt rekening gehouden met de prestatiebreuk (μ) van de tewerkstellingslijn en een vaste multiplicatiefactor ($1/\beta$) die het mogelijk maakt, afhankelijk van de geleverde arbeidsprestaties van de verschillende tewerkstellingen, af te wijken van een strikt proportionele vermindering van de bijdragen.

De som van $\mathbf{P_S}$ en $\mathbf{P_g}$ geeft het bedrag dat men in mindering mag brengen van de voor deze tewerkstellingslijn van de werknemer, verschuldigde werkgeversbijdragen voor volgende regelingen:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering mag echter niet worden toegepast op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage berekend op de bijdrage betaald educatief verlof, op de bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever minstens 10 personen tewerkstelde en op de basisbijdrage en de bijzondere bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

In het geval dat de som van P_S en P_g meer bedraagt dan het bedrag van de werkgeversbijdragen van de regelingen waarop de vermindering kan worden toegepast, wordt eerst het bedrag van de doelgroepvermindering afgetopt en vervolgens het bedrag van de structurele vermindering.

De vermindering van de bijdragen waar een werkgever recht op heeft, kan geheel of gedeeltelijk worden ingehouden bij de werkgevers die zonder rechtvaardiging hun verplichtingen aangaande betalingen van socialezekerheidsbijdragen niet nakomen of die worden schuldig bevonden aan het doen of laten verrichten van arbeid door een werknemer waarvoor geen bijdragen werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

C. BEPALEN VAN DE PRESTATIEBREUK μ ('MU')

4.2.103 Men moet een onderscheid maken tussen de tewerkstellingen die enkel aangegeven worden in dagen en deze die aangegeven worden in dagen en uren:

aangegeven in dagen:

μ = X / (13 x D)

met **X** = het aantal arbeidsdagen en dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van X.

met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;

aangegeven in dagen en uren:

μ = Z / (13 x U)

met **Z** = het aantal arbeidsuren en uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van Z.

met **U** = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

μ wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

Aan de hand van de prestatiebreuk μ worden de verminderingsbedragen geproportioneerd. De som van alle μ's geeft de totale prestatie van de werknemer μ (glob). Aan de hand van μ (glob) wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft.

D. VASTE MULTIPLICATIEFACTOR ('1/BETA')

4.2.104 De waarde van β is afhankelijk van de globale tewerkstelling bij dezelfde werkgever:

als μ (glob) < 0,275, dan wordt de vaste multiplicatiefactor **1**/β = 0 (met een uitzondering voor de werknemers tewerkgesteld bij erkende beschutte werkplaatsen, waar er geen ondergrens is; het zijn de werknemers van categorie 3 zoals hieronder vermeld in het hoofdstuk 'structurele vermindering');

als μ (glob) >= 0,275 en =< 0.80, dan is β = 0,80 en dus **1/**β = 1,25;

als μ (glob) > 0,80, dan is β = μ (glob) en dus **1**/β = 1/ μ (glob) (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

1/β wordt nooit afgerond.

Door de waarde van 1/β te variëren, kan zowel een minimumprestatiegrens worden ingevoerd als een gelijkstelling van deeltijdse prestaties met voltijdse, afhankelijk van het geheel van de prestaties bij dezelfde werkgever.

De ondergrens μ (glob) van 0,275 waaronder 1/β = 0 vervalt vanaf 1 april 2004 voor werknemers die met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld, m.a.w. indien het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ten minste de helft bedraagt van het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

Concreet houdt dit dus in dat deeltijdse werknemers zonder een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, die in de loop van een kwartaal slechts een beperkt aantal uren presteren, voor deze vermindering (zowel de structurele als de doelgroepenvermindering) niet in aanmerking zullen komen.

E. CUMULATIES

4.2.105 Binnen de geharmoniseerde vermindering kan de structurele vermindering per tewerkstelling gecombineerd worden met maximaal één doelgroepvermindering. De leeftijdsgebonden doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen kan echter wel gecumuleerd worden met de doelgroepvermindering jonge werknemers – (erg)laaggeschoolden. Zij worden beschouwd als één doelgroepvermindering wat betreft de cumulaties.

De structurele vermindering en de doelgroepvermindering zijn niet cumuleerbaar met enige andere werkgeversbijdragevermindering met uitzondering van de vermindering sociale maribel, die eigenlijk een inhouding is op de klassieke werkgeversbijdragen om specifieke tewerkstellingsfondsen van de non-profit sector te financieren. De doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' en de ermee verbonden overgangsmaatregelen daarentegen zijn ook met de vermindering sociale maribel niet cumuleerbaar.

Bij het berekenen van het verminderingsbedrag trekt men eerst het bedrag sociale maribel (forfait van 354,92 EUR voor **alle** werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt) af van de verschuldigde werkgeversbijdragen om het maximale bedrag aan werkgeversbijdragen te kennen waarop de geharmoniseerde vermindering in mindering mag worden gebracht. Vermits werknemers waarvoor de werkgever de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' geniet (of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen) niet tot het toepassingsgebied van de vermindering sociale maribel behoren, moet het forfait bij deze werknemers niet in mindering worden gebracht. Voor hen gelden dus dezelfde aftoppingsregels als voor de werknemers van werkgevers die niet in aanmerking komen voor de sociale maribel.

Voor de werknemers van beschutte werkplaatsen geldt een aparte regeling. Het bedrag sociale maribel moet **NOOIT** vooraf in mindering gebracht worden.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen, wordt het bedrag van de sociale maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellinglijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (μ / μ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de sociale maribel vallen. De doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen kan dan voor geen van de tewerkstellingslijnen toegepast worden.

Indien echter voor één van de tewerkstellingslijnen de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen wordt toegepast, moet voor die werknemer het bedrag van de sociale maribel voor geen van de tewerkstellingslijnen in mindering worden gebracht.

F. FORMALITEITEN

4.2.106 Per tewerkstellingslijn duidt de werkgever de structurele vermindering aan en één doelgroepvermindering waarop hij aanspraak kan maken. De stukken ter staving van de doelgroepvermindering moet hij bijhouden gedurende de verjaringstermijn en op vraag van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kunnen voorleggen.

G. FUSIE, OPSPLITSING EN VOORTZETTING

4.2.107

In sommige gevallen van fusie, splitsing of voortzetting, kan de nieuwe werkgever een vermindering verder blijven genieten.

Een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verminderingen die elk kwartaal per werknemer worden toegekend, uitsluitend afhankelijk van criteria waaraan in de loop van dat specifieke kwartaal moet zijn voldaan, en verminderingen die op een bepaald moment zijn geïnitialiseerd op basis van een aantal criteria waar bovenop nog een aantal voorwaarden moeten vervuld zijn in de loop van het kwartaal dat de vermindering wordt aangevraagd.

Daarnaast kan een vermindering onlosmakelijk verbonden zijn aan een bepaalde werknemer, zodat het er weinig toe doet bij welke werkgever de werknemer wordt tewerkgesteld.

Verminderingen eigen aan de werknemer

- doelgroepvermindering herstructurering

De werknemer opent het recht op een vermindering van de werkgeversbijdrage gedurende een aantal kwartalen, ongeacht bij welke werkgever hij werkt (met uitzondering van de betrokken onderneming in herstructurering zelf, of een onderneming die behoort tot dezelfde groep als de onderneming in herstructurering).

Het doet er dus niet toe of (bijvoorbeeld) de onderneming waar hij begint te werken overgaat in een andere onderneming al dan niet volgens één van de artikelen 671 tot 679 van het Wetboek van vennootschappen (fusie, splitsing, inbreng).

Verminderingen enkel op basis van criteria waaraan voldaan moet zijn voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd:

- structurele vermindering
- doelgroepvermindering oudere werknemer
- collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek, als de werknemer door een fusie of inbreng tot een groep gaat behoren die reeds in een dergelijk systeem zit en waarvoor een vermindering lopend is
- doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen
- doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen

Daar elk kwartaal opnieuw zowel de werkgever als de werknemer aan de voorwaarden moet voldoen, is de vermindering onafhankelijk van een eventuele overname, fusie, omvorming enzovoort.

Verminderingen op basis van criteria waaraan voldaan moet zijn voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd en waarvoor ook een aantal voorwaarden moeten vervuld worden op het moment van indiensttreding:

- doelgroepvermindering eerste aanwervingen
- doelgroepvermindering langdurig werklozen
- doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek
- doelgroepvermindering jonge werknemers – laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Wanneer de juridische entiteit waaraan de werknemer verbonden is, ophoudt te bestaan of niet langer als werkgever van de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend, kan worden beschouwd, gaat in principe het recht op deze verminderingen verloren, behalve wanneer opnieuw aan de beginvoorwaarden zou voldaan worden.

De programmawet van 27 december 2004 voorziet echter een aantal gevallen waarin deze doelgroepverminderingen bij een andere juridische entiteit toch kunnen worden voortgezet. Het betreft volgende situaties:

- de rechtspersoon (handelsvennootschap) bewijst het resultaat te zijn van één van de verrichtingen bedoeld in artikelen 671 tot 679 van het Wetboek van vennootschappen (fusie, splitsing, inbreng)
- de rechtspersoon zonder winstoogmerk bewijst dat zijn vermogen het resultaat is van de samenvoeging van de activa na vereffening van één of meerdere rechtspersoonlijkheden zonder winstoogmerk, waarvan de algemene vergaderingen de wil hebben uitgedrukt om hun vermogen te bestemmen voor de oprichting van de voornoemde nieuwe rechtspersoon zonder winstoogmerk
- de rechtspersoon bewijst dat hij de voortzetting is van de handelsactiviteit van een natuurlijke persoon die zijn handelsfonds aan hem heeft toegewezen.

Uiteraard zijn deze verminderingen niet zomaar verworven maar moet nog aan een aantal voorwaarden worden voldaan, zoals:

- de nieuwe werkgever moet tot de groep werkgevers behoren waarop de doelgroepvermindering betrekking heeft
- in het geval van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek moet de arbeidsduurvermindering of de arbeidsregeling 4-dagenweek voortgezet worden
- in het geval van de doelgroepvermindering jonge werknemers moet de nieuwe werkgever voldoen aan de startbaanverplichting

Ook zal in deze gevallen de werkgever die aanspraak maakt om verder te kunnen blijven genieten van deze doelgroepverminderingen, hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de sociale schulden van de preëxistente juridische entiteiten.

De werkgever die de vermindering wenst voort te zetten deelt dit voorafgaandelijk uitdrukkelijk mee aan de Controledienst van de RSZ en maakt de nodige documenten waaruit blijkt dat hij zich in één van de situaties bevindt, over aan zijn dossierbeheerder. De Controledienst zal aan de aanvrager zijn beslissing overmaken of indien nodig bijkomende documenten opvragen. De Controledienst zal, in het geval dat de nieuwe werkgever de verminderingen mag voortzetten, eveneens het aantal resterende kwartalen meedelen dat de werkgever nog de vermindering mag toepassen.

H O O F D S T U K 2

De structurele vermindering

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.201 Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.2.202 Alle werknemers die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen:
- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Voor de privé-sector komen dus onder andere niet in aanmerking:
- de dienstboden;
- de jongeren tot 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- de betaalde sportbeoefenaars;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- gelegenheidsarbeiders in de horeca tewerkgesteld op piekdagen;
- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de onthaalouders.

De meeste statutaire en contractuele personeelsleden van de openbare sector vallen niet onder alle socialezekerheidsregelingen en komen dus niet in aanmerking voor de vermindering.

De mogelijkheid om de vermindering toe te passen is bijgevolg alleen voorzien voor die werkgevers uit de openbare sector die personeelsleden kunnen tewerkstellen die onder alle regelingen vallen (bv. kerkfabrieken, erkende maatschappijen voor het bouwen van goedkope woningen, polders en wateringen, bepaalde plaatselijke vervoermaatschappijen, ...).

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

4.2.203 De structurele vermindering ($\mathbf{P_S}$) berekent men door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$$\mathbf{P_S = R \times \mu \times 1/\beta}$$

P_S wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Het forfaitaire verminderingsbedrag **R** wordt samengesteld uit een vast forfaitair bedrag **F**, een lagelonencomponent indien het refertekwartaalloon **S** lager is dan een vastgelegde loongrens $\mathbf{S_0}$ (5870,71 EUR vanaf 1 januari 2005, voor de beschutte werkplaatsen 5988,12 EUR eveneens vanaf 1 januari 2005) en een hogelonencomponent indien het loon **W** hoger is dan een vastgelegde loongrens $\mathbf{S_1}$ (momenteel vastgelegd op 12000,00 EUR).

$$\mathbf{R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)}$$

De hellingscoëfficiënt α (‘alfa’) vergroot het complement lineair naargelang het referteloon **S** lager

is ten opzichte van de lageloongrens $\mathbf{S_0}$. Het complement α **x** $\mathbf{(S_0 - S)}$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

De hellingscoëfficiënt δ ('delta') vergroot het complement lineair naargelang het loon **W** hoger is ten opzichte van de hogeloongrens $\mathbf{S_1}$. Het complement δ **x** $\mathbf{(W - S_1)}$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

4.2.204 Zowel F als α zijn afhankelijk van de **categorie** waartoe de werknemer (zowel deze onder arbeidsovereenkomst als onder leerovereenkomst) behoort:

- **categorie 1**: werknemers die niet tot een van de twee volgende categorieën behoren;
- **categorie 2**: werknemers tewerkgesteld door werkgevers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever onder het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en zij die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats;
- **categorie 3**: werknemers die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats.

W is de loonmassa die per tewerkstellingslijn driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %) met uitzondering van de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en in zoverre deze worden uitgedrukt in arbeidsduur, de eindejaarspremies die betaald worden door derden en de vergoedingen voor uren die geen arbeidsuren zijn; het gaat m.a.w. om de looncodes 1, 2, 4 en 5. De vermindering kan dus niet worden toegepast op een tewerkstellingslijn met looncode 3 (verbrekingsvergoeding).

Voor werknemers voor wie **een eindejaarspremie betaald wordt door een betalende derde** (bv. een fonds voor bestaanszekerheid), wordt het kwartaalloon (W) voor het 4^{de} kwartaal verhoogd met 25%. In afwijking daarvan bedraagt de verhoging slechts 15% voor de erkende uitzendkantoren en dit tijdens het 1^{ste} kwartaal. Na deze verhoging wordt W afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

4.2.205 Het refertekwartaalloon **S**, of de omzetting van het reële loon naar een referteloon, wordt als volgt berekend (per tewerkstellingslijn):

<u>voor de tewerkstelling uitsluitend aangegeven in dagen:</u>

S = W x (13 x D / J)

met **J** = X zonder de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO, de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;

met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;

(13 x D / J) wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

<u>voor de tewerkstelling aangegeven in uren en dagen wordt dit:</u>

S = W x (13 x U / H)

met **H** = Z zonder de uren die overeenstemmen met de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de uren die overeenstemmen met de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO, met de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;

met **U** = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

(13 x U / H) wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

S wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en waarvan de werknemers een tussenkomst wordt toegekend om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren (looncode 5), wordt S forfaitair verminderd met 241,70 EUR per kwartaal. Het handelt hier om de werkgevers die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002.

4.2.206 De formules om het forfaitaire verminderingsbedrag R te berekenen, uitgedrukt in EUR, zien er dus als volgt uit (met de overeenkomstige waarden van het vast forfaitair bedrag **F** en de hellingscoëfficiënt α zoals vastgelegd in de wettelijke bepalingen per categorie waartoe de werknemer behoort en de gemeenschappelijk vastgelegde bovenste loongrens voor de lagelonencomponent $\mathbf{S_0}$):

$\mathbf{R_{categorie1}}$ = **400,00 + 0,1444 x (5870,71 – S) + 0,0600 x (W – 12000,00)**; (algemene categorie)

$\mathbf{R_{categorie\ 2}}$ = **0,00 + 0,2266 x (5870,71 – S) + 0,0600 x (W – 12000,00)**; (categorie sociale maribel)

$\mathbf{R_{categorie3}}$ = **471,00 + 0,1444 x (5988,12 – S) + 0,0600 x (W – 12000,00)**. (categorie erkende beschutte werkplaats)

D. FORMALITEITEN

4.2.207 Geen bijzondere formaliteiten.

H O O F D S T U K 3

DOELGROEPVERMINDERING -- Algemene bepalingen en berekeningsformule

4.2.301 In de volgende hoofdstukken worden de doelgroepverminderingen besproken, die ofwel een bepaalde groep werkgevers beogen te favoriseren, ofwel bepaalde werknemers. De werkgever kan één van deze doelgroepverminderingen per tewerkstellingslijn van de werknemer aanduiden voor zover zowel hijzelf als de werknemer aan de criteria voldoen.

In tegenstelling met de structurele vermindering, moet de werknemer niet a priori onderworpen zijn aan alle regelingen. Indien dit criterium bij een doelgroepvermindering meespeelt zal dit bij de bespreking van die doelgroepvermindering worden toegelicht.

De doelgroepvermindering ($\mathbf{P_g}$) berekent men, per tewerkstellingslijn, door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$$\mathbf{P_g = G \times \mu \times 1/\beta}$$

P_g wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Een meer specifieke formule wordt toegepast voor de doelgroepvermindering jonge werknemers. Bij de bespreking van deze doelgroep wordt hier verder op in gegaan.

Afhankelijk van de beoogde doelgroep stemt **G** overeen met **G1**, **G2** of **G3**. De vermindering wordt toegekend gedurende een aantal kwartalen, eveneens variërend volgens de karakteristieken van de doelgroep.

De vermindering **G1** bedraagt momenteel 1.000 EUR, **G2** 400 EUR en **G3** 300 EUR.

Volgende doelgroepen maken het voorwerp uit van deze vermindering:
- oudere werknemers;
- nieuwe werkgevers – eerste aanwervingen;
- werkgevers die een collectieve arbeidsduurvermindering of een vierdagenweek instellen;
- langdurig werkzoekenden;
- jonge werknemers;
- herstructurering.

H O O F D S T U K 4

Oudere werknemers

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.401 Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen:
- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.2.402 Het betreft de werknemers die deel uitmaken van categorie 1 zoals omschreven bij de structurele vermindering, die op de laatste dag van het kwartaal ten minste de leeftijd van 57 jaar hebben, zonder evenwel in dienst te moeten zijn op het einde van het kwartaal.

C. VERMINDERING

4.2.403 De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering **G_2** zolang de werknemer in dienst blijft.

D. FORMALITEITEN

4.2.404 Geen bijzondere formaliteiten.

H O O F D S T U K 5

Eerste aanwervingen

4.2.501 Deze doelgroepvermindering wordt toegekend aan nieuwe werkgevers gedurende een aantal kwartalen voor maximaal drie werknemers.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.502 Alle werkgevers uit de privé-sector die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De werkgever kan gedurende 20 kwartalen nadat hij een 1ste, 2de of 3de werknemer in dienst neemt, een aantal kwartalen genieten van deze doelgroepvermindering. Het is belangrijk te bepalen wanneer deze periode van 20 kwartalen aanvangt. Voor alle duidelijkheid zal de situatie voor een 1ste, een 2de en een 3de aanwerving apart worden toegelicht.

In de bespreking die volgt wordt voor de kwalificatie 'nieuwe werkgever' en voor het toekennen van de vermindering, **nooit** rekening gehouden met:

- jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden;
- werknemers tewerkgesteld met een contract beoogd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (leerovereenkomst, stageovereenkomst, overeenkomst socioprofessionele inschakeling);
- dienstboden;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouwsector;
- gelegenheidsarbeiders in de horeca (werknemers waarvoor de socialezekerheidsbijdragen op een aparte manier worden berekend);
- alle andere werknemers die niet onder de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vallen (jobstudenten, …).

Voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen is het dus alsof werknemers die tot een van deze categorieën behoren niet bestaan.

1. Aanwerving van een 1ste werknemer

4.2.503 Op het moment van indienstneming mag de werkgever nooit onderworpen zijn geweest aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of, sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, hieraan niet meer onderworpen zijn geweest.

Is deze voorwaarde vervuld, dan moet men nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde technische bedrijfseenheid uitmaken.

De 1ste werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest.

Om na te gaan of er geen vervanging is in dezelfde technische bedrijfseenheid, gaat men als volgt tewerk:

- eerst bepaalt men het maximum aantal werknemers dat gelijktijdig in dezelfde technische bedrijfseenheid was tewerkgesteld in de loop van de vier kwartalen die de aanwerving voorafgaan (A);
- vervolgens neemt men het totaal aantal werknemers dat door de nieuwe werkgever op de eerste dag wordt aangeworven, verhoogd met het aantal werknemers dat eventueel nog is tewerkgesteld door andere werkgevers in dezelfde technische bedrijfseenheid (B).

Indien (B) ten minste één meer bedraagt dan (A), wordt het recht op de vermindering voor de aanwerving van de eerste werknemer geopend. Indien de verhoging van het aantal werknemers evenwel kunstmatig wordt veroorzaakt (door bijvoorbeeld de aanwerving van enkele werknemers met een overeenkomst voor één dag), dan zal de RSZ het recht op de vermindering opnieuw ter discussie stellen.

De aanwerving van de 1ste werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op deze doelgroepvermindering voor één werknemer.

2. Aanwerving van een 2de werknemer

4.2.504 Op het moment van indienstneming mag de werkgever sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, nooit meer dan 1 werknemer onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tegelijkertijd in dienst hebben gehad.

De 2de werknemer mag tevens geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest.

Om na te gaan of er sprake is van een vervanging in dezelfde technische bedrijfseenheid, gaat men op een gelijkaardige manier tewerk als bij de aanwerving van een eerste werknemer.

De aanwerving van de 2de werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op de doelgroepvermindering voor een 2de werknemer, in zoverre tijdens het betreffende kwartaal minstens 2 werknemers, al dan niet tegelijkertijd, bij de werkgever tewerkgesteld zijn.

Indien 2 werknemers tegelijkertijd in dienst zijn geweest, kan een volgende periode van 20 kwartalen enkel beginnen na een periode van 4 opeenvolgende kwartalen gedurende welke niet meer dan 1 werknemer tegelijkertijd in dienst is geweest.

3. Aanwerving van een 3de werknemer:

4.2.505 Op het moment van indienstneming mag de werkgever sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, nooit meer dan 2 werknemers onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tegelijkertijd in dienst hebben gehad.

De 3de werknemer mag tevens geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest.

Om na te gaan of er sprake is van een vervanging in dezelfde technische bedrijfseenheid, gaat men op een gelijkaardige manier tewerk als bij de aanwerving van een eerste werknemer.

De aanwerving van de 3de werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op de doelgroepvermindering voor een 3de werknemer in zoverre tijdens het betreffende kwartaal minstens 3 werknemers, al dan niet tegelijkertijd, bij de werkgever tewerkgesteld zijn.

Indien 3 werknemers tegelijkertijd in dienst zijn geweest, kan een volgende periode van 20 kwartalen enkel beginnen na een periode van 4 opeenvolgende kwartalen gedurende welke niet meer dan 2 werknemers tegelijkertijd in dienst zijn geweest.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.2.506 Het betreft alle werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 behalve de reeds opgesomde werknemers.

De werknemer moet dus aan **geen enkele** specifieke voorwaarde voldoen vóór zijn aanwerving.

C. VERMINDERING

1. 1ste werknemer

4.2.507 De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering $\mathbf{G_1}$ tijdens maximum 5 kwartalen en daarna een forfaitaire vermindering $\mathbf{G_2}$ voor maximaal 8 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal dat de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen dat hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal voldoet aan alle voorwaarden.

Indien de werkgever aangesloten is bij een sociaal secretariaat, heeft hij recht op een tussenkomst in de aansluitingskosten van 36,45 EUR voor de kwartalen dat hij een doelgroepvermindering voor de aanwerving van een 1ste werknemer aanvraagt (deze tussenkomst wordt niet geproratiseerd).

De vermindering is niet gebonden aan een bepaalde werknemer. De werkgever kan dus elk kwartaal opnieuw kiezen voor welke werknemer hij de vermindering toepast. Het is dus best mogelijk dat de werknemer die oorspronkelijk het recht opende, niet meer in dienst is.

2. 2de werknemer

4.2.508 De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering $\mathbf{G_2}$ tijdens maximum 13 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal dat de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen dat hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal voldoet aan alle voorwaarden.

Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 2 werknemers werkzaam zijn geweest (tegelijkertijd of opeenvolgend).

De vermindering is niet gebonden aan een bepaalde werknemer. De werkgever kan dus elk kwartaal opnieuw kiezen voor welke werknemer hij de vermindering toepast. Het is dus best mogelijk dat de werknemer die oorspronkelijk het recht opende, niet meer in dienst is.

3. 3de werknemer:

4.2.509 De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering $\mathbf{G_2}$ tijdens maximum 9 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal dat de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen dat hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal voldoet aan alle voorwaarden.

Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 3 werknemers werkzaam zijn geweest (tegelijkertijd of opeenvolgend).

De vermindering is niet gebonden aan een bepaalde werknemer. De werkgever kan dus elk kwartaal opnieuw kiezen voor welke werknemer hij de vermindering toepast. Het is dus best mogelijk dat de werknemer die oorspronkelijk het recht opende, niet meer in dienst is.

D. FORMALITEITEN

4.2.510 Geen bijzondere formaliteiten.

H O O F D S T U K 6

Collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.601 Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of onder het toepassingsgebied van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Samengevat zijn dit de werkgevers uit de private sector en de autonome overheidsbedrijven.

De werkgever kan de arbeidsduurvermindering en / of vierdagenweek invoeren voor gans zijn personeel of enkel voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers (voorbeeld: enkel arbeiders, 45-plussers, ...).

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.2.602 De voltijdse werknemers die tot een categorie van werknemers behoren die voor onbepaalde tijd overgegaan zijn, ofwel tot een effectieve arbeidsduurvermindering van ten minste een vol arbeidsuur onder de 38 uren per week, ofwel een vierdagenweek zoals verder bepaald, ofwel beide, kunnen in aanmerking komen voor deze doelgroepvermindering.

Deeltijdse werknemers van wie het loon moet worden aangepast wegens de invoering van de arbeidsduurvermindering komen eveneens in aanmerking.

C. VERMINDERING

4.2.603 De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering **G_2** vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering of vierdagenweek wordt ingesteld en dit voor:

- 8 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 37 uur per week of minder;
- 12 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 36 uur per week of minder;
- 16 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 35 uur per week of minder;
- 4 kwartalen bij invoering van een vierdagenweek.

Onder ‘vierdagenweek’ moet worden verstaan: de regeling waarbij de wekelijkse arbeidsduur gespreid wordt hetzij over vier arbeidsdagen per week, hetzij over vijf arbeidsdagen per week welke drie volledige en twee halve arbeidsdagen inhouden.

Onder ‘halve arbeidsdag’ verstaat men: ten hoogste de helft van het aantal arbeidsuren dat voorzien wordt in het werkrooster voor de langste van de drie volledige arbeidsdagen.

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering **G_1** voor het kwartaal waarbij de werknemer in aanmerking komt zowel voor de vermindering als gevolg van het invoeren van de vierdagenweek als voor de vermindering wegens het invoeren van een arbeidsduurvermindering.

De doelgroepvermindering kan slechts worden toegekend indien de arbeidsduurvermindering of de invoering van de vierdagenweek gedurende het volledige kwartaal werd gehandhaafd.

4.2.604 Voltijdse werknemers die in dienst komen na de invoering van de arbeidsduurvermindering hebben eveneens recht op deze vermindering als ze tot een categorie behoren die daarvoor in aanmerking komt. Hetzelfde geldt voor deeltijdse werknemers die na het kwartaal waarin de vermindering voor de eerste maal wordt toegekend, voltijds gaan werken. De feitelijke situatie waarop de tewerkstellingslijn betrekking heeft is bepalend of de werknemer tot de rechtopenende groep

behoort of niet.

Elke doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering overeenkomend met één van de drie hierboven vernoemde situaties kan voor een werknemer behorende tot een wel gedefinieerde groep slechts één maal worden toegekend en in zoverre de arbeidsduurvermindering minstens een volledig uur bedraagt. Zo kan ook de doelgroepvermindering vierdagenweek voor een bepaalde groep werknemers slechts éénmaal worden toegekend.

Indien door een arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2003 het recht reeds geopend werd op de vermindering 'collectieve arbeidsduurvermindering na 1 oktober 2001', kan de werkgever niet opnieuw aanspraak maken op de doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering. Er zijn wel overgangsbepalingen voorzien (zie verder).

Zo kan ook de doelgroepvermindering vierdagenweek voor een bepaalde groep werknemers niet worden toegekend indien vóór 1 oktober 2003 het recht reeds werd geopend op de vermindering 'vierdagenweek na 1 oktober 2001'.

De toekenning van de vermindering is voorlopig. Zij wordt definitief indien vaststaat dat de werkgever alle voorwaarden voor de toekenning vervult.

D. FORMALITEITEN

4.2.605 Onder arbeidsduur verstaat men de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers, berekend over een periode van een jaar, zoals deze tot uiting komt hetzij door het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen en dat eventueel over een cyclus wordt toegepast, hetzij door het werkrooster gecombineerd met de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering.

Zowel het gemiddeld aantal uren vóór als na de invoering van het stelsel van arbeidsduurvermindering moet worden meegedeeld in een apart scherm van de webapplicatie of in een apart functioneel blok.

In wezen kan dit dus verschillen met het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon (indien uren moeten worden opgegeven) bij de definiëring van de tewerkstellingslijn, omdat hier de uren inhaalrust ingevolge een arbeidsduurvermindering wel worden opgenomen (zie bespreking van het invullen van 'het gemiddeld aantal uren per week' in Hoofdstuk 3 van Deel 5).

De datum van inwerkingtreding van het stelsel moet eveneens worden meegedeeld.

H O O F D S T U K 7

Langdurig werkzoekenden - algemene categorie

4.2.701 De doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden wordt toegekend gedurende een aantal kwartalen aan de werkgevers die een langdurig werkzoekende, een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp aanwerven.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen de werknemers eveneens genieten van een werkuitkering of een inschakelingsuitkering. De hiernavolgende tekst beoogt enkel de verduidelijking van de bepalingen omtrent de werkgeversbijdragevermindering. Het toekennen van de uitkeringen valt onder de bevoegdheid van de RVA of van het OCMW.

In dit en de volgende hoofdstukken worden achtereenvolgens de algemene categorie behandeld, de doorstromingsprogramma's en tenslotte de sociale inschakelingseconomie

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.702 Alle werkgevers, zowel van de privé-sector als van de openbare sector, komen in aanmerking voor de vermindering.

Zijn evenwel uitgesloten:
- het Rijk, met daarin begrepen de Rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen.

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:
- de openbare kredietinstellingen;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten, om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de onderwijsinstellingen voor hun contractueel onderhouds-, administratief - of ondersteunend personeel;
- de polders en wateringen alsook de kerkfabrieken.

Ook de in België gevestigde diplomatieke zendingen en de supranationale instellingen komen in aanmerking.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.2.703 Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende zijn ingeschreven bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

1° hij die op de dag van indienstneming werkzoekend is en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- werkzoekend is geweest gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand;

2° hij die op de dag van indienstneming werkzoekend is en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- werkzoekend is geweest gedurende ten minste 624 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gedurende een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand;

3° hij die op de dag van indienstneming werkzoekend is en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- werkzoekend is geweest gedurende ten minste 936 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 54 kalendermaanden daaraan voorafgaand;

4° hij die op de dag van indienstneming werkzoekend is en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- werkzoekend is geweest gedurende ten minste 1560 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 90 kalendermaanden daaraan voorafgaand;

5° hij die op de dag van indienstneming werkzoekend is en
- minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- werkzoekend is geweest gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gedurende een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand;

6° hij die op de dag van indienstneming werkzoekend is en
- minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- werkzoekend is geweest gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand óf gezien over ten minste 468 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gedurende een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 27 kalendermaanden daaraan voorafgaand;

7° hij die op de dag van indienstneming werkzoekend is en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- werkzoekend is geweest gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en werkloos is geworden als gevolg van een bedrijfssluiting zoals bedoeld in de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen; de indienstneming moet gebeuren binnen de 24 maanden na de sluiting.

4.2.704 De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van werkzoekende moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:
- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de werknemer tewerkgesteld in een erkende arbeidspost in toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen.

4.2.705 De werknemers van de volgende categorieën komen voor de vermindering niet in aanmerking:

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling werd uitgesloten door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te bekomen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;
- de werknemers die worden aangeworven als leden van het academisch en wetenschappelijk personeel door de instellingen van universitair onderwijs of als leden van het onderwijzend personeel in de andere onderwijsinstellingen;
- de werknemers die in dienst worden genomen in het kader van een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijke besluit van 9 juni 1997 betreffende de doorstromingsprogramma's

C. VERMINDERING

4.2.706 De werkgever kan van volgende verminderingen genieten:

Voor de werknemer van categorie

1° Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen;
2° Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daarop volgende kwartalen;
3° Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daarop volgende kwartalen en vervolgens een doelgroepvermindering **G_2** gedurende 4 kwartalen;
4° Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daarop volgende kwartalen en vervolgens een doelgroepvermindering **G_2** gedurende 12 kwartalen;
5° Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens een doelgroepvermindering **G_2** gedurende 16 kwartalen;
6° Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 20 daarop volgende kwartalen;
7° Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen.

Indien een werkgever deze doelgroepvermindering, de overgangsmaatregelen activa of de maatregelen activa reeds genoten heeft voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 30 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst en deze werknemer nog een geldige werkkaart kan voorleggen, wordt deze tewerkstelling ononderbroken geacht wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering **G_1** of **G_2** en het aantal resterende kwartalen dat hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode gedurende dewelke de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

De werkgever kan geen aanspraak maken op deze doelgroepvermindering voor de werknemer die hij terug in dienst neemt binnen een periode van 12 maand na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor onbepaalde duur wanneer hij voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het banenplan.

D. FORMALITEITEN

4.2.707 De werkzoekenden die voldoen aan de voorwaarden voor deze doelgroepvermindering, kunnen bij het regionaal bureau van de RVA waarvan zij afhangen, een **werkkaart** bekomen als bewijs van deze hoedanigheid.

Indien de werkzoekende op het ogenblik van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kan ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voor zover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de werknemer vermeld zijn, alsook het domicilie van de werknemer, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indiensttreding.

De aanvraag voor een werkkaart moet gebeuren bij het regionaal bureau van de RVA, uiterlijk de 30e dag die volgt op de datum van indienstneming. Wanneer de werkgever deze termijn van 30 dagen niet eerbiedigt, wordt de periode van vermindering van bijdragen ingekort met een periode die aanvangt op de dag van de indienstneming en die eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige aanvraag van de werkkaart gebeurde.

De werkkaart moet binnen dezelfde termijn worden aangevraagd voor de indienstnemingen die gebeuren bij het beëindigen van één van de hierboven opgesomde periodes waarvoor de hoedanigheid van werkzoekende op het moment van indienstneming niet vereist is.

Indien de aanvraag van de werkkaart per post gebeurt, dan wordt de postdatum als datum van indiening beschouwd. De werkkaart draagt als geldigheidsdatum:

- de datum waarop de aanvraag wordt ingediend indien de werkzoekende nog niet in dienst is genomen;
- de datum van de indienstneming indien de werkzoekende reeds in dienst is genomen.

De werkkaart heeft een geldigheidsduur van drie maanden en is geldig voor elke indienstneming die plaatsvindt tijdens haar geldigheidsperiode.

Wanneer een nieuwe werkkaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige werkkaart, wordt een werkkaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige werkkaart.

De geldigheid van de werkkaart is verlengbaar met periodes van telkens drie maanden voor zover de werkzoekende aantoont dat hij op de datum van indiening van de nieuwe aanvraag of op de datum van de indienstneming opnieuw voldoet aan de gestelde voorwaarden.

E. CONVERSIETABEL

4.2.708 De op de werkkaart vermelde codes zijn specifiek voor de RVA en bepalen onder andere of de betrokken werknemer recht heeft op een werkuitkering. In de volgende tabel vindt u de overeenkomstige RSZ-verminderingscode terug. De RSZ-verminderingscodes houden geen rekening met het recht op een eventuele werkuitkering. Een aantal RVA-codes zijn enkel toepasselijk op werknemers, tewerkgesteld bij werkgevers die hun aangifte doen bij de RSZPPO.

RVA code	RSZ code	maximaal aantal kwartalen vermindering
C1	3200	5 kw G_1
C2	3200	5 kw G_1
C3	3201	9 kw G_1
C4	3201	9 kw G_1
C5	3202	9 kw G_1 + 4 kw G_2
C6	3202	9 kw G_1 + 4 kw G_2
C7	3203	9 kw G_1 + 12 kw G_2
C8	3203	9 kw G_1 + 12 kw G_2

C9	*RSZPPO*	*RSZPPO*
C10	*RSZPPO*	*RSZPPO*
C11	3200	5 kw G_1
D1	3210	5 kw G_1 + 16 kw G_2
D2	3210	5 kw G_1 + 16 kw G_2
D3	3211	21 kw G_1
D4	3211	21 kw G_1
D5	3211	21 kw G_1
D6	3211	21 kw G_1
D7	*RSZPPO*	*RSZPPO*
D8	*RSZPPO*	*RSZPPO*
D9	3210	5 kw G_1 + 16 kw G_2

H O O F D S T U K 8

Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's

4.2.801 Dit hoofdstuk heeft betrekking op werknemers die aangenomen werden in het kader van een doorstromingsprogramma.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.802 Het betreft de Staat, de Gewesten, de Gemeenschappen en de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen.

Het betreft verenigingen zonder winstgevend doel en andere niet-commerciële verenigingen.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.2.803 Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende zijn ingeschreven bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Deze werkzoekenden moeten aangeworven zijn in het kader van een doorstromingsprogramma zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 9 juni 1997 ter uitvoering van het artikel 7 § 1, 3de lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- ofwel geen diploma, getuigschrift of brevet hoger secundair onderwijs heeft, jonger dan 25 is en een wacht- of werkloosheidsuitkering gedurende minstens 9 maand zonder onderbreking geniet, ofwel van een wachtuitkering geniet gedurende ten minste 12 maanden;

2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- zonder onderbreking ten minste 24 maanden een werkloosheidsuitkering geniet;

3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
- minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- zonder onderbreking ten minste 12 maanden een wachtuitkering geniet;

4° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
- minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- zonder onderbreking ten minste 24 maanden een werkloosheidsuitkering geniet.

De werknemers van de volgende categorieën komen voor de vermindering niet in aanmerking:
- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling werd uitgesloten door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te bekomen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;

C. VERMINDERING

4.2.804 De werkgever kan van volgende verminderingen genieten:

Voor de werknemer van categorie

1°: Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens een doelgroepvermindering **G_2** gedurende 4 kwartalen;

2°: Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daarop volgende kwartalen;

3°: Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens een doelgroepvermindering **G_2** gedurende 8 kwartalen;

4°: Een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 12 daarop volgende kwartalen.

D. FORMALITEITEN

4.2.805 De bepalingen van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's moeten gerespecteerd worden.

H O O F D S T U K 9

Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie

4.2.901 Dit hoofdstuk betreft de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.902 Het betreft volgende werkgevers:

- de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen behorende tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen;
- inschakelingsbedrijven, zijnde de ondernemingen en verenigingen met een rechtspersoonlijkheid, als dusdanig erkend en gesubsidieerd door de overheid van het Gewest of de Gemeenschap, die als sociaal doel de socioprofessionele inschakeling van bijzonder moeilijk te plaatsen werklozen hebben via een activiteit van productie van goederen of diensten; de Minister van Tewerkstelling en Arbeid erkent de inschakelingsbedrijven in het kader van dit besluit;
- de werkgevers die initiatieven inzake sociale inschakelingseconomie organiseren bedoeld in artikel 59, eerste lid van de wet van 26 maart 1999;
- de sociale verhuurkantoren bedoeld bij de ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 12 februari 1998 tot oprichting van sociale verhuurkantoren en bij het besluit van 19 november 1998;
- de agentschappen voor sociale huisvesting bedoeld bij het besluit van de Waalse Regering van 17 maart 1999 houdende erkenning van agentschappen voor sociale huisvesting, gewijzigd bij het besluit van 13 december 2001;
- de sociale verhuurkantoren bedoeld bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 oktober 1997 houdende bepaling van de erkennings- en subsidievoorwaarden van sociale verhuurkantoren;
- de openbare vastgoedmaatschappijen bedoeld bij de ordonnantie van de Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 9 september 1993 houdende de wijziging van de Huisvestingscode voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en betreffende de sector van de Sociale Huisvesting;
- de sociale huisvestingsmaatschappijen bedoeld bij het decreet van de Vlaamse Raad van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse Wooncode;
- de openbare huisvestingsmaatschappijen bedoeld bij het decreet van de Waalse Gewestraad van 29 oktober 1998 houdende de Waalse Huisvestingscode;
- de invoegbedrijven en invoegafdelingen erkend krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 8 september 2000 houdende een impuls- en ondersteuningsprogramma van de meerwaardeneconomie, gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 6 juli 2001 en 7 december 2001;
- de vennootschappen met een sociaal oogmerk bedoeld in artikel 661 van het wetboek van vennootschappen van 7 mei 1999.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.2.903 Het gaat om uitkeringsgerechtigde volledige werklozen, gerechtigden op maatschappelijke integratie en rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van

indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
- geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;

2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 624 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
- geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;

3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
- minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
- geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;

4° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
- geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;

5° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
- minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- recht gehad heeft gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
- geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;

6° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
- minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
- geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft.

4.2.904 De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van volledig uitkeringsgerechtigd werkloze, rechthebbende op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:
- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van tewerkstelling, bij een werkgever bedoeld in artikel 1, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 1999, in de programma's van wedertewerkstelling bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2° van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;
- de periode van tewerkstelling in het kader van een doorstromingsprogramma gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot;
- de periode van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot.

Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid,

gerechtigde op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp.

C. VERMINDERING

4.2.905 De werkgever kan van volgende verminderingen genieten:

Voor de werknemer van categorie

1° en 4°: een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 10 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 10 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 10 kwartalen);

2° en 5°: een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de 20 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 20 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 20 kwartalen);

3° en 6°: een doelgroepvermindering **G_1** gedurende het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende kwartalen.

Indien een werkgever deze vermindering reeds heeft genoten voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 12 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst, wordt de tewerkstelling geacht ononderbroken te zijn voor wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering **G_1** en het aantal resterende kwartalen dat hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode waarin de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

D. FORMALITEITEN

4.2.906 De werkgever moet voorafgaandelijk van de Directeur-generaal van de Administratie Werkgelegenheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een attest verkrijgen dat bewijst dat hij onder het toepassingsgebied van deze maatregel valt (zie punt A).

Om in aanmerking te komen voor de vermindering moet de werknemer (of de werkgever indien het gaat om een activering van de tussenkomst vanwege een OCMW) een herinschakelingsuitkering genieten in het kader van de sociale inschakelingseconomie. Bij zijn aanvraag voor een herinschakelingsuitkering voegt de werknemer, respectievelijk de werkgever, het hierboven vermelde attest.

De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op deze doelgroepvermindering.

H O O F D S T U K 1 0

Jonge werknemers

4.2.1001 Deze doelgroepvermindering richt zich naar de aanwerving van jonge werknemers. Zij bestaat in feite uit 3 afzonderlijke verminderingen:

A. de doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen
B. de doelgroepvermindering jonge werknemers – laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
C. de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.1002 Voor de **groep A** (doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen) zijn volgende werkgevers uitgesloten:

- het Rijk, met daarin begrepen de Rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen;
- de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.

Voor **groep B en groep C** komen zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector voor de doelgroepvermindering in aanmerking, ongeacht het aantal werknemers dat zij tewerkstellen.

Om van de doelgroepvermindering 'jonge werknemers' te kunnen genieten moeten de werkgevers voldoen aan de startbaanverplichting.

Onder **startbaanverplichting** moet worden verstaan de verplichte aanwerving van ten minste 3 % jongeren uitgedrukt in VTE (voltijds equivalent) met een startbaan (vanaf 1 juli 2006 tellen alle jongeren mee die op de 1ste dag van het kwartaal nog geen 25 jaar zijn, ongeacht of ze aangeworven zijn met een startbaanovereenkomst of niet; de Koning kan de grensleeftijd op advies van de betrokken gewestregering met één jaar verhogen of verlagen) ten opzichte van het 2de kwartaal van het voorgaande jaar. Deze verplichting geldt enkel voor ondernemingen met minstens 50 werknemers in dienst op 30 juni van het voorgaande jaar. De non-profit sector, de openbare sector en de onderwijssector hebben afwijkende percentages of zijn vrijgesteld van deze verplichting. De Federale Staat en de overheidsinstellingen die ervan afhangen zullen eveneens 3 % jongeren moeten tewerkstellen. Een overgangsmaatregel om tot dit percentage te komen is voorzien. De berekening zowel van het aantal startbaners als van het personeelsbestand voor het refertekwartaal gebeurt op basis van de gegevens van de Dmfa-aangifte.

In dit hoofdstuk zal voornamelijk de doelgroepvermindering toegelicht worden. Bijkomende inlichtingen over de startbaanverplichting of over de voorwaarden om vrijstelling te verkrijgen kan u bekomen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die de uiteindelijke bevoegdheid hebben na te gaan wie aan de verplichting voldoet en wie niet.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.2.1003 Voor **groep A** komen alle jongeren in aanmerking die vóór 1 januari van het lopende jaar reeds 18 jaar waren en op de laatste dag van het betrokken kwartaal de leeftijd van 30 jaar nog niet bereikt hebben. Enkel zij die een refertekwartaalloon hebben dat lager is dan een vastgelegde loongrens $\mathbf{S_0}$ (5870,71 EUR), komen in aanmerking.

Tot **groep B** behoren de laaggeschoolde of erg laaggeschoolde werkzoekende jongeren (tot en met het kwartaal dat ze 26 jaar worden) tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst.

Onder **startbaanovereenkomst** moet worden verstaan elke overeenkomst zoals hieronder opgedeeld in verschillende types, gesloten met een jongere die op de datum van indiensttreding een geldige startbaankaart heeft (in het geval hij in de loop van het kalenderjaar 19 jaar wordt of ouder):

I. een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst;
II. een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (minstens halftijds) en een door de jongere gevolgde opleiding, met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
III. een industriële leerovereenkomst, een leerovereenkomst middenstandsopleiding, een stageovereenkomst opleiding tot ondernemingshoofd, een overeenkomst socioprofessionele inschakeling en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald.

Indien de jongere in de loop van het kalenderjaar nog geen 19 jaar wordt, is een startbaankaart overbodig. Om de startbaanovereenkomst echter te laten doorlopen het jaar dat hij 19 wordt en de daarop volgende jaren, moet **zijn werkgever** ten laatste op 31 januari van het jaar waarin hij 19 wordt een startbaankaart voor hem aanvragen.

Zolang de werkgever de jongere ononderbroken verder in dienst houdt onder één van de drie vermelde types van overeenkomsten, blijft dit beschouwd als een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

Onder **jongere** in het kader van de startbaanovereenkomst moet worden verstaan eenieder die op het ogenblik van zijn indiensttreding:

- ingeschreven is als werkzoekende;
- minder dan 26 jaar oud is.

De jongere, bij wie de uitvoering van de startbaanovereenkomst aanvangt vóór 1 januari van het jaar waarin hij 19 wordt, moet niet voldoen aan de voorwaarde dat hij ingeschreven moet zijn als werkzoekende.

Groep C bestaat uit jongeren in het algemeen die in de loop van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar niet bereiken.

C. VERMINDERING

4.2.1004 De doelgroepvermindering jonge werknemers wordt enkel gekoppeld aan de voorwaarde dat de werkgever moet voldoen aan zijn startbaanverplichting. Dit speelt dus in het voordeel van de werkgevers die inspanningen doen zonder daartoe verplicht te zijn (ondernemingen < 50 werknemers, vrijgestelde ondernemingen, ..).

De vermindering voor laag- en erg laaggeschoolden loopt door tot het einde van het kwartaal waarin de werknemer 26 jaar wordt. Voor de startbaanverplichting tellen in algemene zin **alle** jongeren tot de leeftijd van 25 jaar mee.

Berekening van het personeelsbestand tijdens het 2de kwartaal van het voorgaande jaar:

4.2.1005 Het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten (VTE), over het 2de kwartaal van het voorgaande jaar, is de som van de VTE-breuken, van de individuele werknemers. Indien er voor

een werknemer in dit 2de kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de VTE-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, mag geen VTE-breuk berekend worden.

Voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt:

VTE-breuk = Y1 : T

Voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt:

VTE-breuk = Z1 : (U x E)

Waarbij:

Y1 = Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20, verhoogd met:
- de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
- de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
- de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
- de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
- de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12).

Z1 = het aantal uren dat overeenkomt met **Y1**;

U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;

E = 13 indien de werknemer betaald wordt met een maandelijkse frequentie. Anders bedraagt **E** het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;

T = **E** vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De **VTE**-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het resultaat mag per werknemer (= de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

De jongeren met een startbaanovereenkomst en werknemers waarvoor geen dagen moeten worden aangegeven worden niet in aanmerking genomen bij de berekening van het personeelsbestand over het 2de kwartaal van het voorgaande jaar. Interimkrachten worden eveneens niet in aanmerking genomen voor de berekening van het personeelsbestand (niet bij dat van de gebruiker noch voor het personeelsbestand van het interimkantoor zelf).

Berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal:

4.2.1006 Het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst dat tijdens een kwartaal in dienst is, is de som van de VTE-breuken berekend per individuele jongere met een startbaanovereenkomst. Indien er voor de werknemer voor een kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de VTE-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor de volgende jongeren met een startbaanovereenkomst, tellen de VTE-breuken **dubbel** ook indien het gaat om jongeren die vóór 1 juli 2003 werden in dienst genomen (voor de indienstnemingen na 1 januari 2004 moet dit vermeld staan op de startbaankaart):
- *Iedereen van **buitenlandse afkomst**, die net voor zijn indienstneming:*
  - werkzoekende is;
  - minder dan 25 jaar oud is;

Onder een **persoon van buitenlandse afkomst** wordt verstaan, de persoon die niet de

nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon waarvan ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden, of de persoon waarvan tenminste twee van de grootouders niet deze nationaliteit bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. De jongere kan met elk rechtsmiddel bewijzen dat hij beantwoordt aan deze definitie, de verklaring op eer inbegrepen.

- *Elke persoon met een **handicap**, die net voor zijn indienstneming:*
  - werkzoekende is;
  - minder dan 25 jaar oud is.

Onder een **persoon met een handicap** wordt verstaan, de persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het 'Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap' of bij 'l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées' of bij de 'Service bruxellois francophone des Personnes handicapées' of bij de 'Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge'

De berekening van de VTE-breuken is afhankelijk van het type van startbaanovereenkomst en het al dan niet voltijds tewerkgesteld zijn:

- voor een voltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (voltijdse arbeidsovereenkomst) is de **VTE-breuk = Y2 : T**;
- voor een deeltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (deeltijdse, maar minstens halftijdse arbeidsovereenkomst) is de **VTE-breuk = Z2 : (U x E)**;
- Voor een jongere met een type II of type III startbaanovereenkomst (overeenkomst werk-opleiding, leerovereenkomst, stageovereenkomst voor opleiding tot ondernemingshoofd) is de **VTE-breuk = Y3 : T**.

Waarbij:

Y2 = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van de dagen aangegeven met de code 30;

Z2 = het aantal uren dat overeenkomt met **Y2**;

Y3 = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling (feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een startbaanovereenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is **Y3** dus gelijk aan **T**.

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het personeelsbestand (zie hiervoor).

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het totaal van de VTE-breuken van één werknemer (= de som van al de tewerkstellingslijnen) mag nooit groter zijn dan 1.

Naast de jongeren met een startbaanovereenkomst worden ook alle werknemers (met uitzondering van de studenten voor wie alleen een solidariteitsbijdrage verschuldigd is) meegerekend tot en met het kwartaal waarin ze 25 jaar oud worden. De VTE breuk van deze werknemers wordt berekend met dezelfde formules als een jongere met een startbaanovereenkomst van het Type I.

Bedrag

4.2.1007 **Groep A**

Een met de oplopende leeftijd degressieve vermindering wordt toegekend aan de werkgever voor elke jongere die hij in dienst neemt tot en met het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal dat hij 30

jaar wordt. Het betreft dus zowel jongeren aangeworven met als zonder startbaanovereenkomst en ongeacht of zij verbonden zijn met een leerovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

In afwijking van de algemene doelgroepverminderingsformule, wordt deze bij de toepassing van de doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen:

Pg = μ x 1/β x [(30 – leeftijd) x (G3 x 0,10)]

Pg wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR. Onder 'leeftijd' wordt verstaan 'de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het betrokken kwartaal'.

De component [(30 – leeftijd) x (G3 x 0,10)] wordt afgetopt tot G3 wanneer de vermenigvuldiging een resultaat geeft dat groter is dan G3 en geeft dan volgende formule:

Pg = μ x 1/β x G3

Groep B:

Een forfaitair verminderingsbedrag **G1** wordt toegekend aan de werkgever voor elke **laaggeschoolde** jongere die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag **G2** voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag **G1** wordt toegekend aan de werkgever voor elke **erg laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag **G2** voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag **G1** wordt toegekend aan de werkgever voor elke **gehandicapte** of van **buitenlandse afkomst** zijnde, **laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag **G2** voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

De vermindering voor erg laaggeschoolde jongeren en voor laaggeschoolde gehandicapte of van het buitenland afkomstige jongeren, kan enkel worden toegepast voor jongeren die bij de werkgever voor het eerst in dienst genomen worden vanaf het 2de kwartaal van 2006. Deze nieuwe regeling zal dus pas vanaf het 2de kwartaal 2008 effect hebben.

Als kwartaal van indienstneming wordt het kwartaal in aanmerking genomen waarin de jongere voor de allereerste keer in dienst komt van de betrokken werkgever. Indien de jongere echter reeds in dienst was vóór het eerste kwartaal van het kalenderjaar waarin hij 19 jaar oud wordt, wordt het eerste kwartaal van het jaar waarin hij 19 jaar wordt beschouwd als het kwartaal van indienstneming. Dat wil zeggen dat een werkgever de vermindering voor erg laaggeschoolden, laaggeschoolde gehandicapten en laaggeschoolde allochtonen ook kan toepassen voor jongeren die reeds vóór 1 april 2006 bij hem tewerkgesteld waren zolang deze jongeren in 2006 nog geen 19 worden.

Groep A + B

In afwijking van de algemene doelgroepverminderingsformule, wordt deze bij de gecombineerde toepassing van de doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen en de doelgroepvermindering jonge werknemers – laaggeschoolden en erg laaggeschoolden:

Pg = μ x 1/β x {(G1 of G2) + [(30 – leeftijd) x (G3 x 0,10)]}

Pg wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR. Onder 'leeftijd' wordt verstaan 'de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het betrokken kwartaal'.

De component [(30 – leeftijd) x (G3 x 0,10)] wordt afgetopt tot G3 wanneer de vermenigvuldiging een resultaat geeft dat groter is dan G3 en geeft dan volgende formule:

Pg = μ x 1/β x {(G1 of G2) + G3}

Groep C

Een forfaitair verminderingsbedrag **G1** wordt toegekend aan de werkgever voor elke jongere die hij in dienst neemt tot en met het 4de kwartaal van het kalenderjaar dat zijn werknemer 18 wordt. Het betreft dus zowel jongeren aangeworven met als zonder startbaanovereenkomst en ongeacht of zij verbonden zijn met een leerovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

D. FORMALITEITEN

4.2.1008

Groep A en C:

Buiten het aanduiden van de overeenkomstige doelgroepvermindering(en), zijn er geen specifieke administratieve plichtplegingen verbonden aan de doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen en de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Groep B:

Om te kunnen genieten van de doelgroepvermindering jonge werknemers – laaggeschoolden en erg laaggeschoolden, moet de jongere worden tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst.

Indien de jongere in de loop van het kalenderjaar van indiensttreding **19 jaar wordt of ouder,** moet hij op het moment van de indienstneming een geldige **startbaankaart** kunnen voorleggen die hij kan bekomen op het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van zijn woonplaats om aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet.

Op de startbaankaart wordt vermeld of de jongere in kwestie dubbel wordt geteld bij de berekening van de startbaanverplichting (zie de berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal). Daarnaast attesteert de startbaankaart ook of het een laaggeschoolde of erg laaggeschoolde jongere betreft.

De aanvraag van de startbaankaart wordt onontvankelijk verklaard wanneer de aanvraag gebeurt op een ogenblik waarop de jongere nog studies met een volledig leerplan volgt in het dagonderwijs.

Indien de werkzoekende op het moment van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige startbaankaart, dan kan ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat, zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voor zover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de jongere vermeld zijn, alsook het domicilie van de jongere, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indienstneming.

De aanvraag tot het verkrijgen van een startbaankaart moet ten laatste op de 30ste dag volgend op de dag van de indienstneming gebeuren bij het bevoegde werkloosheidsbureau.

Elke aanvraag die later toekomt heeft tot gevolg dat de startbaanovereenkomst pas geldig wordt beschouwd vanaf de 1ste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag van de startbaankaart gebeurde.

De startbaankaart draagt als geldigheidsdatum 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt indien hij reeds in dienst is genomen vóór deze datum, anders de datum van indienstneming en indien hij nog niet in dienst is genomen de datum waarop de aanvraag wordt ingediend.

De startbaankaart heeft een maximale geldigheidsduur van 12 maanden (alleszins beperkt tot de dag vóór zijn 26ste verjaardag) en mag gebruikt worden voor elke indienstneming die tijdens de geldigheidsperiode wordt verricht. De geldigheidsduur kan met een zelfde periode verlengd worden als de jongere nog aan de vereiste voorwaarden voldoet.

De werkgever van de jongere, die in de loop van het kalenderjaar van indiensttreding de **leeftijd van 19 jaar niet bereikt** en dus geen startbaankaart moet voorleggen, moet ten laatste op 31 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt, een startbaankaart aanvragen bij het bevoegde werkloosheidsbureau als hij de startbaanovereenkomst wil laten doorlopen (o.a. in het kader van de doelgroepvermindering laaggeschoolde jongere). Bij zijn aanvraag vermeldt hij:

- de identiteit van de werkgever
- de identiteit van de werknemer
- de woonplaats van de werknemer
- het INSZ-nummer van de werknemer
- de datum van indienstneming

en voegt hij een kopie van de startbaanovereenkomst.

Elke aanvraag die later toekomt heeft tot gevolg dat de startbaanovereenkomst pas opnieuw als geldig wordt beschouwd vanaf de 1ste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag van de startbaankaart gebeurde.

De startbaanovereenkomst wordt automatische verlengd wanneer hij na afloop van zijn overeenkomst bij dezelfde werkgever **aansluitend** in dienst treedt. Een nieuwe aanvraag voor een startbaankaart is in dat geval niet nodig.

Om echter bij een **onderbroken** tewerkstelling bij dezelfde werkgever recht te geven op de doelgroepvermindering jonge laaggeschoolde werknemer, moet hij opnieuw een startbaankaart aanvragen die attesteert dat hij nog aan de voorwaarden voldoet.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening maakt via elektronische weg de gegevens betreffende de startbaankaarten over aan de RSZ.

De **startbaanovereenkomst** moet niet meer gebeuren volgens een vastgelegd model. Arbeidsovereenkomsten met jongeren, gesloten tijdens de geldigheidsduur van een startbaankaart, krijgen immers 'automatisch' de kwalificatie startbaanovereenkomst. Wel wordt voor het type II startbaanovereenkomst enkele bijkomende gegevens gevraagd betreffende de 'opleiding' die met dit type gepaard gaat.

Via de **multifunctionele aangifte** deelt de werkgever, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt aangeworven en tot welke categorie hij behoort. In het geval een overeenkomst betreft specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens aanduiden over welk 'type van leerling' het gaat bij de parameters van de tewerkstellingslijn. In het veld 'begindatum doelgroepvermindering' moet u de datum van allereerste indiensttreding invullen (er wordt voor de berekening van het aantal kwartalen G1 automatisch GEEN rekening gehouden met de kwartalen vóór 1 januari van het jaar dat de werknemer 19 wordt). Deze aanduidingen zijn verplicht en kunnen een impact hebben op de berekening van de startbaanverplichting, het recht op de doelgroepvermindering en/of de berekening van de verschuldigde bijdragen.

Daarnaast duidt de werkgever de overeenkomstige doelgroepvermindering aan.

H O O F D S T U K 1 1

Herstructurering

4.2.1101 In het kader van de maatregelen ter ondersteuning van ingevolge een herstructurering ontslagen werknemers, wordt vanaf het 3de kwartaal 2004 een nieuwe doelgroepvermindering gecreëerd, waarbij een financieel voordeel wordt toegekend aan de werkgever die een werknemer aanwerft die door een onderneming in herstructurering werd ontslagen. Daarnaast wordt er eveneens een forfaitaire vermindering van de werknemersbijdrage voorzien.

In wat hierna volgt wordt alleen de bijdragevermindering besproken die de werkgever die de ontslagen werknemer aanwerft, kan genieten. Wie meer uitleg wenst over de formaliteiten die nageleefd moeten worden opdat er sprake kan zijn van het ontslag van een werknemer ingevolge herstructurering (oprichting van een tewerkstellingscel, outplacementbegeleiding,…), neemt best contact op met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.1102 Iedere werkgever behalve de betrokken onderneming in herstructurering zelf, of een onderneming die behoort tot dezelfde groep als de onderneming in herstructurering.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.2.1103 Al wie ontslagen werd in het kader van een herstructurering en tijdens de geldigheidsperiode van een 'verminderingskaart herstructureringen A' (zie hierna bij de uitleg van de formaliteiten) in dienst treedt bij een andere werkgever.

C. VERMINDERING

4.2.1104 De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering $\mathbf{G_2}$ tijdens de duur van de geldigheid van de 'verminderingskaart herstructureringen B', wat maximaal 3 kwartalen is (zie hierna).

D. FORMALITEITEN

4.2.1105 De RVA reikt spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen A' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die ingegaan zijn op het outplacementaanbod en werden ingeschreven bij de tewerkstellingscel.

Op vertoon van een afschrift van zijn arbeidsovereenkomst, kan de werknemer met een geldige 'verminderingskaart herstructureringen A' bij de RVA een 'verminderingskaart herstructureringen B' bekomen met een geldigheidsduur vanaf de datum van de eerste indiensttreding na het ontslag ingevolge herstructurering, tot het einde van het 2de kwartaal volgend op het kwartaal van eerste indiensttreding.

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingskaart herstructureringen B' bekomen. De werknemer kan echter steeds een kopie krijgen van deze 'verminderingskaart herstructureringen B'.

De 'verminderingskaart herstructurering B' blijft geldig gedurende de vooropgestelde periode bij verandering van werkgever.

De verminderingskaart 'herstructureringen B' moet aangevraagd worden bij de RVA ten laatste de

60ste dag volgend op de dag van indienstneming of desgevallend volgend op de dag van ontvangst van de 'verminderingskaart herstructureringen A'.

De RVA maakt de nodige gegevens aan de RSZ over betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

TITEL 3

De specifieke verminderingen

H O O F D S T U K 1

Werkbonus

4.3.101 Vanaf 1 januari 2000 is een systeem van vermindering van de **werknemers**bijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers met een laag loon een hoger nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. Vanaf 1 januari 2005 loopt deze werknemersbijdragevermindering voort onder de benaming 'Werkbonus'.

A. TOEPASSINGSGEBIED

1. Betrokken werknemers

4.3.102 Het gaat om de werknemers van de privé-sector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn.

Voor de privé-sector komen dus onder andere niet in aanmerking:

- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de leerlingen, stagiairs en de andere jongeren tijdens de periode van gedeeltelijke onderwerping aan de sociale zekerheid (periode die eindigt op 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden).

De meeste statutaire personeelsleden van de openbare sector komen evenmin voor de vermindering in aanmerking.

2. Praktische toepassing van de vermindering

4.3.103 De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat geleidelijk vermindert naarmate het loon hoger wordt. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon. De werkbonus compenseert de volledige werknemersbijdrage voor een referteloon tot ongeveer 1050 EUR bruto per maand (privé-sector).

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijkse (per week, per twee weken, per vier weken,...) berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling die op de kalendermaand betrekking heeft. In dat geval is de berekening gebaseerd op de dagen en de lonen die op die kalendermaand betrekking hebben.

Voor werknemers die binnen de maand met opeenvolgende overeenkomsten werken, wordt het verminderingsbedrag verrekend aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op die overeenkomsten.

B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING

4.3.104 Men berekent de vermindering voor iedere werknemer apart. Deze berekening omvat drie stappen.

- Eerst bepaalt men het **refertemaandloon** van de werknemer.
- Op basis van dat refertemaandloon bepaalt men het **basisbedrag van de vermindering.**
- Tenslotte stelt men het **verminderingsbedrag** vast door het basisbedrag te corrigeren bij onvolledige prestaties en bij deeltijdse werknemers.

Vanaf 1 januari 2006 wordt een onderscheid gemaakt wat betreft de vermindering en de loongrenzen, naargelang de werknemer wordt tewerkgesteld bij een werkgever uit de openbare sector of uit de private sector.

In de openbare sector zijn dit de werknemers, tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst, bij o.a.:

- het Rijk, de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de openbare instellingen die ervan afhangen, met uitzondering van de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, de 'Vlaamse Vervoermaatschappij' en de 'Société régionale wallonne de Transport'
- de kerkfabrieken;
- de wateringen en de polders;
- de maatschappijen voor het bouwen van volkswoningen;
- de ordes van advocaten, geneesheren enz..

1. Vaststelling van het refertemaandloon (S)

4.3.105

Het refertemaandloon (S) kunt u rechtstreeks afleiden uit het brutoloon van de werknemer dat op de kalendermaand betrekking heeft (W). Hierbij houdt u geen rekening met:

- vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen;
- vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6);
- de eindejaarspremie tot beloop van het bedrag van het refertemaandloon (S) dat in aanmerking wordt genomen om de vermindering te berekenen voor de maand waarin die eindejaarspremie normaal wordt uitbetaald.

Zowel voor arbeiders als voor bedienden berekent men het refertemaandloon op basis van de aangegeven brutolonen aan 100%.

a) Definities

Onder een voltijdse werknemer met volledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie J = D.
Waarbij:

- **J** = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20.
- **D** = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel.

Onder een voltijdse werknemer met onvolledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie J kleiner is dan D.

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met volledige prestaties geldt:

S = W

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met onvolledige prestaties geldt:

S = (W/J) x D

De breuk **W/J** wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Voor deeltijdse werknemers geldt:

S = (W/H) x U

De breuk **W/H** wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Waarbij:

- **H** = het aantal aangegeven uren met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
- **U** = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met **D**.

Deze berekening geldt zowel voor:

- werknemers die uitsluitend deeltijdse prestaties leveren;
- werknemers die in de loop van de maand bij de werkgever voltijds en deeltijds werken;
- voltijdse werknemers die met uren moeten worden aangegeven. Het betreft werknemers met gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, met al dan niet gedeeltelijke (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan, met halftijds brugpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties (met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt) en seizoenarbeiders.

b) Opmerkingen

1. Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en waarvan de werknemers een tussenkomst wordt toegekend om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren (looncode 5), wordt S forfaitair verminderd met 80,57 EUR per maand. Het handelt hier om werknemers die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002.

2. Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

2. Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R)

4.3.106 Het basisbedrag van de vermindering (**R)** wordt vastgesteld in functie van de hoogte van het refertemaandloon (**S**).

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 oktober 2006, privé-sector:

Bedienden (*)	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< = 1.258,88 > 1.258,88 en < = 2.076,63 > 2.076,63	140,00 140,00 - (0,1712 x (S - 1.258,88)) 0

Arbeiders (**)	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< = 1.258,88 > 1.258,88 en < = 2.076,63 > 2.076,63	151,20 151,20 - (0,1849 x (S - 1.258,88)) 0

Voor de openbare sector gelden ook de loonschijven en verminderingsbedragen die gelden voor de privé-sector.

(*) Onder 'Bedienden' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 100 %, dus ook bijvoorbeeld arbeiders in de openbare sector.

(**) Onder 'Arbeiders' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 108 %, dus ook bijvoorbeeld kunstenaars.

R wordt rekenkundig afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid (Eurocent).

3. Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

4.3.107 **Voor voltijdse werknemers met volledige prestaties** stemt het verminderingsbedrag **(P)** overeen met **R.**

Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties en voor deeltijdse werknemers, wordt het verminderingsbedrag vastgesteld in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand.

Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties geldt:

P= (J/D) x R

De breuk J/D wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Voor deeltijdse werknemers geldt:

P= (H/U) x R

De breuk H/U wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Per werknemer mag het totaal van de vermindering niet meer bedragen dan:

929,60 EUR voor het jaar 2000;
981,66 EUR per kalenderjaar voor de jaren 2001 en 2002;
1.140,00 EUR per kalenderjaar voor de jaren 2003 en 2004;
1.440,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2005;
1.680,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2006.

C. VOORBEELDEN

4.3.108 De onderstaande voorbeelden zijn gebaseerd op de cijfers die gelden vanaf 1 juni 2001.

Voorbeeld 1: Voor een bepaalde maand heeft een **bediende** een brutoloon van **1.050,00 EUR**. Die maand telt normaal 22 prestatiedagen. Hij wordt aangegeven met 19 dagen gewaarborgd maandloon (code 1), en drie niet door de werkgever betaalde ziektedagen (code 50).

Zijn refertemaandloon (S) is **1.215,72 EUR**, nl. 55,26 EUR (=1.050,00/19 afgerond op twee decimalen) vermenigvuldigd met 22.

Het basisbedrag van de vermindering (R) is **56,41 EUR**, nl. 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Het verminderingsbedrag (P) is **48,51 EUR**, nl. 0,86 (=19/22 afgerond op twee decimalen) x 56,41.

Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 137,24 EUR (=13,07% van 1.050) werknemersbijdrage inhoudt, maar 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Voorbeeld 2: Voor een bepaalde maand heeft een **arbeider** een brutoloon van **745,00 EUR** (aan 100%). Tijdens die maand, die normaal 22 prestatiedagen telt, heeft hij 15 dagen normale werkelijke arbeid (code 1) en 7 wettelijke vakantiedagen (code 2).

Zijn refertemaandloon (S) is **1.092,74 EUR**, nl. 49,67 (=745,00/15) vermenigvuldigd met 22.

Het basisbedrag van de vermindering (R) is **88,35 EUR** (zijn referteloon is kleiner dan 1.147,70 EUR).

Het verminderingsbedrag (P) is **60,08 EUR**, nl. 0,68 (=15/22 afgerond op twee decimalen) x 88,35.

Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 105,16 EUR, nl. 13,07% van 804,60 (= 745 + 8%) werknemersbijdrage inhoudt, maar 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.109 De gepaste rubrieken van de kwartaalaangifte invullen.

Op de website van de RSZ (http://www.rsz.fgov.be) vindt u tevens een downloadbaar programma waarmee u deze vermindering kunt berekenen.

H O O F D S T U K 2

Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering

4.3.201 Van 1 juli 2004 is een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers die ontslagen zijn als gevolg van een herstructurering, een financiële stimulans te geven wanneer ze terug werk vinden, door hen voor een bepaalde periode een groter nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen.

Deze maatregel kadert, samen met de doelgroepvermindering herstructurering, in de bevordering van de wedertewerkstelling van ingevolge herstructurering ontslagen werknemers.

A. BETROKKEN WERKNEMERS

4.3.202 Het gaat om de werknemers van de privé-sector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn.

Enkel de nieuwe werknemers die een geldige 'verminderingskaart herstructureringen A' kunnen voorleggen komen in aanmerking. Een nieuwe tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering zelf of bij een onderneming die behoort tot dezelfde groep of dezelfde technische bedrijfseenheid, komt niet in aanmerking voor het bekomen van deze vermindering.

Deze kaarten worden door de RVA spontaan uitgereikt aan alle werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering die ingegaan zijn op het outplacementaanbod en werden ingeschreven bij de tewerkstellingscel.

B. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

4.3.203 De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag van 133,33 EUR per maand (133,33 EUR x 1,08 voor de arbeiders aangegeven aan 108 %) en kan enkel tijdens de duur van de geldigheid van de "verminderingskaart herstructureringen B" verkregen worden, wat maximaal 3 kwartalen is. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon.

De som van de werknemersbijdragevermindering lage lonen en herstructurering samen, mag de verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen niet overschrijden. Indien de som van de verminderingen groter is dan de verschuldigde persoonlijke bijdragen, wordt eerst de vermindering herstructurering beperkt.

Het verminderingsbedrag wordt geproratiseerd in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand:

Voltijdse werknemers met **volledige prestaties**	133,33 EUR
Voltijdse werknemers met **onvolledige prestaties**	J/D x 133,33 EUR
Deeltijdse werknemers en met **deeltijds gelijkgestelden**	H/U x 133,33 EUR

Waarbij:
- J = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20;
- D = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel;
- H = het aantal aangegeven uren met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
- U = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met D.

De breuken J/D en H/U worden afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuken mag nooit groter zijn dan 1.

Worden voor de berekening van de vermindering met deeltijdsen gelijkgesteld:
- werknemers die in de loop van de maand bij de werkgever voltijds en deeltijds werken;
- voltijdse werknemers die met uren moeten worden aangegeven; het betreft werknemers met gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, met al dan niet gedeeltelijke (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan, met halftijds brugpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties (met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt) en seizoenarbeiders.

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijkse (per week, per twee weken, per vier weken,...) berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling die op de kalendermaand betrekking heeft. In dat geval is de berekening gebaseerd op de dagen en de lonen die op die kalendermaand betrekking hebben.

Voor werknemers die binnen de maand met opeenvolgende overeenkomsten werken, wordt het verminderingsbedrag verrekend aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op die overeenkomsten.

Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

C. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.204 De RVA reikt spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen A' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die ingegaan zijn op het outplacementaanbod en werden ingeschreven bij de tewerkstellingscel.

Op vertoon van een afschrift van zijn arbeidsovereenkomst, kan de werknemer met een geldige 'verminderingskaart herstructureringen A' bij de RVA een 'verminderingskaart herstructureringen B' bekomen met een geldigheidsduur vanaf de datum van de eerste indiensttreding na het ontslag ingevolge herstructurering, tot het einde van het 2de kwartaal volgend op het kwartaal van eerste indiensttreding.

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingskaart herstructureringen B' bekomen. De werknemer kan echter steeds een kopie krijgen van deze 'verminderingskaart herstructureringen B' als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen.

De verminderingskaart 'herstructureringen B' moet aangevraagd worden bij de RVA ten laatste de 60ste dag volgend op de dag van indienstneming of desgevallend volgend op de dag van ontvangst van de 'verminderingskaart herstructureringen A'.

De RVA maakt de nodige gegevens aan de RSZ over betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

H O O F D S T U K 3

Tegemoetkoming aan de non-profitsector tot bevordering van de werkgelegenheid

4.3.301 Het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, verleent in de vorm van een bijdragevermindering een financiële tegemoetkoming aan de werkgevers van de non-profitsector die zich verbinden daadwerkelijk deel te nemen aan de bevordering van de werkgelegenheid van risicogroepen.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.3.302 Het zijn de betoelaagde instellingen en diensten voor gehandicapte personen ten laste van het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten of zijn rechtsopvolgers, voorzover zij hun activiteit zonder winstoogmerk uitoefenen.

Zijn uitgesloten:
- de werkgevers uit de overheidssector;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen waaronder de universiteiten;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra.

4.3.303 De betrokken instellingen moeten een collectieve arbeidsovereenkomst naleven, afgesloten voor alle instellingen die vallen onder de bevoegdheid van hetzelfde paritair comité. Deze voorwaarde geldt ook voor de instellingen die niet onder de bevoegdheid van enig paritair comité vallen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet de bepalingen omvatten die zijn voorgeschreven bij artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Zij moeten afgesloten zijn overeenkomstig de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en bovendien goedgekeurd zijn door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

B. BEDRAG VAN DE TEGEMOETKOMING

4.3.304 De tegemoetkoming bedraagt 2 % van de loonmassa van de werknemers (voor de werklieden aan 108 %) van elk jaar waarin de overeenkomst wordt toegepast, verhoogd met de werkgeversbijdragen. Vanaf de tegemoetkoming voor het jaar 1998, zijn de tegemoetkomingen maximaal gelijk aan deze voor het jaar 1997.

Voor deze verhoging gelden als werkgeversbijdragen, de bijdragen ten laste van de werkgever met betrekking tot:
- de werkloosheid, met inbegrip van de bijzondere bijdrage van 1,60 %, verschuldigd door de werkgevers die op 30 juni van het voorgaande jaar minstens tien werknemers tewerkstelden;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector uitkeringen en sector geneeskundige verzorging);
- de kinderbijslagen;
- de pensioenen;
- de jaarlijkse vakantie voor arbeiders, zowel de driemaandelijks verschuldigde bijdrage als de jaarlijkse bijdrage van 10,27%;
- de arbeidsongevallen;
- de beroepsziekten.

In de mate waarin de collectieve overeenkomst niet wordt nageleefd, vermindert de

tegemoetkoming proportioneel voor de betrokken maanden.

De RSZ berekent deze vermindering overeenkomstig de bepalingen van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van artikel 4, alinea 3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

C. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.305 De betrokken instellingen dienen bij de RSZ schriftelijk een aanvraag in. Bij deze aanvraag voegen zij een attest afgeleverd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, overeenkomstig artikel 1, §2, van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van het artikel 4, §3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989.

De RSZ zal het bedrag van de tegemoetkoming berekenen, na ontvangst van het attest waaruit blijkt in welke mate de collectieve arbeidsovereenkomst werd nageleefd.

Voorzover de RSZ in het bezit is van het attest, wordt het bedrag van de tegemoetkoming aan de betrokken instellingen meegedeeld binnen de twee maanden na ontvangst van de aanvraag. De RSZ verduidelijkt de begunstigden hoe zij het bedrag van de tegemoetkoming kunnen verrekenen.

H O O F D S T U K 4

Stelsel van gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen (GESCO's)

4.3.401 De Programmawet van 30 december 1988 kent aan bepaalde werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen onder welbepaalde voorwaarden, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe in hoofde van deze werknemers.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.3.402 Het zijn:

- de administraties en diensten van de federale overheid of deze die onder haar voogdij vallen;
- de administraties van de Gemeenschappen en van de Gewesten, en de openbare instellingen die ervan afhangen;
- de door de Gemeenschappen ingerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstellingen;
- de instellingen van openbaar nut en de verenigingen zonder winstoogmerk, en die een sociaal, humanitair of cultureel doel nastreven;
- de plaatselijke maatschappijen voor sociale woningen.

Zijn uitgesloten van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen en dus van de bovenvernoemde vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid:

- de verenigingen zonder winstoogmerk waarin de plaatselijke overheid een overwegende rol speelt in de oprichting of de leiding ervan;
- de ziekenhuizen;
- de openbare kredietinstellingen.

B. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

4.3.403 De openbare besturen die volgens deze Programmawet en haar uitvoeringsbesluiten, gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen waarvoor ze eventueel een premie ontvangen, genieten voor de hele duur van de tewerkstelling van die werknemers, een vrijstelling van de werkgeversbijdragen betreffende de volgende sectoren:

- de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector geneeskundige verzorging en sector uitkeringen);
- de werkloosheid, zowel de bijdrage verschuldigd door alle werkgevers als de bijzondere bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever ten minste 10 personen tewerkstelde op 30 juni van het voorgaande jaar;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

Volgens de bepalingen van de Programmawet worden de contractuele werknemers die worden tewerkgesteld ter vervanging van (contractuele en statutaire) ambtenaren die genieten van een loopbaanonderbreking ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor wat het toekennen van de vermindering betreft, gelijkgesteld met GESCO's.

Er is geen vermindering op vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking.

C. INDIENEN VAN DE AANVRAAG OM TEWERKSTELLING VAN GESCO'S

4.3.404 Voor preciezere gegevens over de wijze waarop u de aanvraag om tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen moet indienen bij de bevoegde administratie en inzake de modaliteiten betreffende de betaling en de toekenning van de premie, dient u, naargelang de openbare administratie, contact op te nemen met de bevoegde instanties.

1) Openbare besturen van de federale overheid

- Voor de premieaanvraag
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst Gesubsidieerde Contractuelen
Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel.
- Voor de betaling van de premie
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur
Keizerslaan 7 te 1000 Brussel.

2) Openbare besturen van de Vlaamse Gemeenschap

- Voor de premieaanvraag
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.
- Voor de betaling van de premie
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3) Openbare besturen van het Waalse Gewest

- Voor de premieaanvraag
Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 te 5100 Jambes;
- Voor de betaling van de premie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Openbare besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- Voor de aanvraag en de betaling van de premie
Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
Anspachlaan 65 te 1000 Brussel.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.405 De kwartaalaangifte bevat aangepaste rubrieken en bijdragepercentages, die met de vrijstelling van bijdragen rekening houden.

H O O F D S T U K 5

Herverdeling van de arbeid in de openbare sector

4.3.501 De wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector verleent, ten vroegste vanaf 1 juli 1995, een bijdragevermindering aan de werkgevers uit de openbare sector die bepaalde werknemers aanwerven ingevolge de herverdeling van de arbeid.

De kenmerken van deze herverdeling van de arbeid en van de bijdragevermindering variëren naargelang het gaat om federale overheidsdienst, provincies of gemeenten, autonome overheidsbedrijven of openbare diensten die tot geen van deze drie categorieën behoren.

Achtereenvolgens bespreken we de federale overheidsdienst, de autonome overheidsbedrijven en de andere openbare diensten. Gemeenten en provincies komen hier niet ter sprake; zij betalen hun socialezekerheidsbijdragen aan de RSZPPO.

Met uitzondering van de bijdragevermindering zelf, is niet de RSZ maar de FOD Personeel en Organisatie bevoegd voor de wetgeving over de herverdeling van de arbeid. Daar kunt u alle informatie verkrijgen. De onderstaande tekst schetst slechts een algemeen kader, en beoogt zeker geen volledigheid.

A. DE FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN

4.3.502 De wet kent de vermindering toe aan de werkgever die bepaalde contractuelen aanwerft om de arbeidstijd op te vullen die vrijkomt omdat personeelsleden opteerden om vier vijfden te werken van de arbeidstijd die hen normaal is opgelegd.

1. Betrokken werkgevers

4.3.503 Het zijn:

- de besturen en andere diensten van de FOD's;
- de griffies en de parketten;
- de instellingen van openbaar nut vermeld in artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, die vallen onder het gezag, de controle- of voogdijbevoegdheid van de Staat.

De volgende instellingen van openbaar nut vallen buiten de maatregel:

- de instellingen van de Categorie A bedoeld in de bovengenoemde Wet van 16 maart 1954, met uitzondering van het Hulp- en Informatiebureau voor gezinnen van militairen, de Dienst voor de Regeling van de Binnenvaart, de Regie der Gebouwen, het Instituut voor Veterinaire Keuring, het Fonds voor de Bouw van Ziekenhuizen en medisch-sociale Inrichtingen, het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie, het Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden en het Federaal Planbureau;
- het Nationaal Orkest van België;
- de Koninklijke Muntschouwburg;
- de instellingen van de Categorie C van de wet van 16 maart 1954, met uitzondering van de Controledienst voor de Ziekenfondsen en de Landsbonden van Ziekenfondsen, en de Controledienst voor de Verzekeringen.

Zijn wel bij deze maatregel betrokken:

- het Secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding;
- de patrimonia van de Wetenschappelijke Inrichtingen die ressorteren onder de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.

2. Betrokken werknemers

4.3.504 Men moet een onderscheid maken tussen de personeelsleden die arbeidstijd vrijmaken door te opteren voor een 4/5-arbeidsregime(eerste categorie), en zij die hen vervangen en voor wie de bijdragevermindering geldt (tweede categorie).

a) Eerste categorie

De RSZ is niet bevoegd om uit te maken of een personeelslid ingevolge de Wet van 10 april 1995 voor de vierdagenweek kan opteren. De betrokken openbare dienst moet die beslissing nemen, eventueel na raadpleging van de FOD Personeel en Organisatie.

b)Tweede categorie

Het zijn de werknemers die voltijds of deeltijds in dienst komen al dan niet met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en die in dienst worden genomen in uitvoering van artikel 9, §1, van de wet, d.w.z. de vervangers van de werknemers van de eerste categorie. Zij moeten, op het ogenblik van hun indiensttreding, behoren tot één van de volgende categorieën:

- volledig uitkeringsgerechtigde werklozen;
- bestaansminimumtrekkers;
- gehandicapten die een inkomensvervangende tegemoetkoming genieten;
- contractuelen tewerkgesteld door de betrokken overheid met een vervangingsovereenkomst.

3. Bedrag van de vermindering

4.3.505 Van 1 juli 1995 tot 31 december 2007 hebben de federale overheidsdiensten recht op een bijdragevermindering voor de contractuelen die zij aanwerven ingevolge artikel 9, §1 van de wet (tweede categorie hierboven). De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de bijdragen voor de volgende regelingen:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sectoren van de uitkeringen en van de geneeskundige verzorging;
- de werkloosheid, zowel de bijdrage verschuldigd door alle werkgevers, als deze die slechts verschuldigd is door de instelling die op 30 juni van het voorgaande jaar minstens 10 werknemers tewerkstelde, voor haar werknemers op wie de gecoördineerde wetten der jaarlijkse vakantie der loonarbeiders toepasselijk zijn;
- de kinderbijslagen;
- de arbeidsongevallen;
- de beroepsziekten;
- de loonmatigingsbijdrage.

4. Te vervullen formaliteiten

4.3.506 Men moet de passende rubrieken van de aangifte invullen.

B. DE AUTONOME OVERHEIDSBEDRIJVEN

4.3.507 De wet kent aan deze instellingen de bijdragevermindering toe voor de contractuelen die zij aanwerven in het kader van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid.

1.Betrokken werkgevers

4.3.508 Het zijn:

- Belgacom;
- De Post;
- de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen;
- de Regie voor Maritiem Transport;
- de Regie der Luchtwegen.

2. Betrokken werknemers

4.3.509 De werknemers moeten behoren tot dezelfde categorieën als bij de federale overheidsdiensten (zie hierboven, tweede categorie).

3. Het bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid

4.3.510 De autonome overheidsbedrijven moeten vooraf een bedrijfsplan opstellen dat een positief effect op de tewerkstelling beoogt.

Dit plan kan volgende maatregelen bevatten:

- vrijwillige deeltijdse arbeid;
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving;
- beperking van overuren met compenserende aanwerving;
- invoering van een recht op loopbaanonderbreking en/of vermindering van de arbeidsprestaties met verplichte vervanging;
- invoering van halftijdsvervroegde uittreding met verplichte vervanging;
- invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving;
- instellen van flexibele werktijden met compenserende aanwerving;
- invoering van een 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving;
- andere speciale maatregelen inzake arbeidsherverdeling eigen aan de onderneming en met compenserende aanwerving en/of vervanging.

Het bedrijfsplan moet bovendien worden goedgekeurd bij koninklijk besluit. Het kan slechts worden goedgekeurd indien het vergezeld is van een financieel plan dat aantoont dat de kosten die er uit voortspruiten, door het bedrijf worden gedragen en dat de vrijstelling van de werkgeversbijdragen geen concurrentievervalsing tot gevolg heeft.

4. Bedrag van de vermindering

4.3.511 Vanaf ten vroegste 1 juli 1995 tot 31 december 2007 hebben de autonome overheidsbedrijven recht op een bijdragevermindering voor de hierboven bedoelde werknemers, aangeworven ingevolge een bedrijfsplan.

De regelingen waarvoor zij geen bijdragen moeten betalen, zijn dezelfde als voor de federale overheidsdiensten.

Let op: de vermindering geldt slechts vanaf de inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat het bedrijfsplan goedkeurt.

5. Te vervullen formaliteiten

4.3.512 Men moet de passende rubrieken van de aangifte invullen.

C. ANDERE OVERHEIDSDIENSTEN

4.3.513 Het zijn alle bij de RSZ ingeschreven overheidsdiensten met uitzondering van:

- de federale overheidsdiensten;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de overheidsinstellingen waarop de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités toepasselijk is.

Aan deze instellingen kan de Koning, hetzij op individueel, hetzij op collectief verzoek, binnen bepaalde voorwaarden, de vermindering van het werkgeversaandeel in de socialezekerheidsbijdragen verlenen wanneer zij in arbeidsherverdelende maatregelen met gedeeltelijke looncompensatie voorzien.

Daar bovenop, kan het Koninklijk besluit voor de Gemeenschappen en de Gewesten in andere arbeidsherverdelende maatregelen voorzien, op voorwaarde dat:

- bijkomende arbeidsplaatsen worden gecreëerd;
- de Gemeenschap of het Gewest een financieel plan voorleggen, waaruit de budgettaire neutraliteit van die arbeidsherverdelende maatregelen voor de federale schatkist blijkt.

H O O F D S T U K 6

KB 499

4.3.601 Het koninklijk besluit nr. 499 organiseert een beperkt sociaal statuut voor kansarme jongeren in bepaalde VZW's, en kent een vermindering van de werkgeversbijdragen toe.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.3.602 Het gaat om VZW's die:

- de verplichting op zich nemen de hieronder bedoelde jongeren tewerk te stellen;
- tot doel hebben de toegang tot de tewerkstelling van de jongeren te bevorderen ten einde hen de vereiste bekwaamheid te geven om een beroepsactiviteit uit te oefenen of een herscholing te kunnen aanvatten en hen daartoe te begeleiden met voldoende gekwalificeerd of ervaren personeel;
- daartoe erkend zijn door de bevoegde overheid;
- zich ertoe verbinden de bewijzen voor te leggen die nodig zijn voor het toezicht op de naleving van het besluit.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.3.603 Het zijn de jongeren die zich buiten het arbeidscircuit bevinden, geen sociale uitkeringen genieten en uitgesloten zijn van normale tewerkstellingskansen.

Op het ogenblik van de aanwerving:

- moeten deze jongeren ouder zijn dan 18 jaar en jonger dan 30 jaar;
- mogen deze jongeren geen aanspraak kunnen maken op werkloosheids- of wachtuitkeringen;
- mogen deze jongeren niet in aanmerking komen voor een beroepsopleiding in het kader van de wetgeving op arbeidsvoorziening en werkloosheid.

Worden evenwel onttrokken aan de wet van 27 juni 1969, de personen waarvan de maandinkomsten niet ten minste één derde bereiken van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, van toepassing tijdens de laatste maand van het kalenderjaar dat de berekening van de bijdragen voorafgaat (411,40 EUR voor 2006). Voor deze personen moet men wel een arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

C. BEDRAG VAN HET VOORDEEL

4.3.604 Voor de kansarme jongeren waarvan sprake hiervoor, is de toepassing van de socialezekerheidswet beperkt tot het stelsel van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering en het stelsel van de kinderbijslagen voor werknemers. De VZW die hen tewerkstelt, wordt vrijgesteld van de werkgeversbijdragen voor die sectoren. Blijven onder andere verschuldigd, de bijdragen voor de sectoren van de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en het betaald educatief verlof.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.605 De VZW's die kansarme jongeren aanwerven, moeten de Directie Identificatie van de RSZ daarvan in kennis stellen. Zij krijgen dan een (bijkomend) werkgeverskengetal "071" toegekend, zodat bij het berekenen van de socialezekerheidsbijdragen voor de kansarme jongeren, rekening kan

worden gehouden met de beperking van de socialezekerheidswet en de vrijstelling van werkgeversbijdragen.

H O O F D S T U K 7

KB 483

4.3.701 Het Koninklijk besluit nr. 483 voert een vermindering van werkgeversbijdragen in voor de aanwerving van een eerste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.3.702 Het zijn de natuurlijke personen die sinds 1 januari 1980 niet onderworpen zijn geweest aan de Socialezekerheidswet van 27 juni 1969 wegens tewerkstelling van dienstboden, en die een eerste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel, onderworpen aan de socialezekerheidswet, in dienst nemen.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.3.703 Het zijn de werknemers die op het ogenblik van de aanwerving, sedert minstens zes maanden ofwel:

- uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn;
- het voordeel genieten van een beslissing tot toekenning van het leefloon (het vroegere bestaansminimum);
- ingeschreven zijn in het bevolkingsregister en recht hebben op sociale bijstand, doch ingevolge hun nationaliteit geen recht hebben op het leefloon.

Onder huispersoneel verstaat men:

- de dienstbode, d.w.z. de werknemer die zich verbindt tegen loon en onder gezag van de werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin;
- de werknemer die zich verbindt tegen loon onder het gezag van de werkgever, hoofd- of handarbeid uit te voeren binnen het onroerend goed, binnenshuis of buiten het huis, voor de privé-behoeften van de werkgever of zijn gezin.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

4.3.704 De vermindering betekent een vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen. Blijven onder andere verschuldigd:

- de bijdrage voor jaarlijkse vakantie (uitsluitend voor werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden of arbeiders);
- de bijdrage voor het betaald educatief verlof.

4.3.705 De vermindering wordt toegekend voor de volledige duur van de arbeidsovereenkomst voor één enkele werknemer.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van deze werknemer een einde neemt, blijft de vermindering behouden indien, binnen de drie maanden na het einde van de overeenkomst, de werkgever een andere werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel aanwerft die de genoemde voorwaarden vervult.

Indien de werknemer voor wie de vermindering verleend is, ontslagen wordt en recht heeft op een vergoeding wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, mag u op deze vergoeding de vermindering van werkgeversbijdragen niet toepassen.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.706 De werkgever die een eerste huisbediende in dienst neemt, op wie de sociale zekerheid voor werknemers van toepassing is, moet om zijn inschrijving bij de RSZ verzoeken. In zijn verzoek moet hij vermelden of het gaat om een huisbediende, verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden of om een andere huisbediende.

Op basis van deze aan de RSZ verstrekte inlichting, zal de werkgever het gepaste werkgeverskengetal toegekend krijgen zodat hij de betrokken werknemer kan aangeven en de vermindering berekenen.

4.3.707 De werkgever die meent recht te hebben op de vermindering, moet op het ogenblik dat hij zijn eerste aangifte indient voor de werknemer die de vermelde voorwaarden vervult, aan de RSZ of aan zijn sociaal secretariaat een attest bezorgen, uitgereikt door:

- de RVA, wanneer het gaat om een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze;
- het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, wanneer het gaat om een persoon die het leefloon of sociale bijstand geniet.

H O O F D S T U K 8

Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)

4.3.801 Een koninklijk besluit van 18 juli 2002 regelt een nieuw systeem van bijdragevermindering, hoofdzakelijk voor de non-profitsector. De betrokken sector heeft recht op een forfaitaire vermindering voor iedere werknemer die tijdens het kwartaal ten minste 50 % presteert (33 % vanaf 1 juli 2004 voor de sector van de beschutte werkplaatsen, 22 % vóór die datum) van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren van een voltijdse betrekking. Het is dus geen bijdragevermindering op het niveau van de werkgever, maar wel op het niveau van de sector waarin de werkgever actief is. De bedragen die door deze maatregel vrijgemaakt worden binnen een bepaalde sector, worden aangewend om bijkomende tewerkstelling in de sector te subsidiëren.

Het bedrag van de vermindering wordt door de RSZ zelf berekend en ingehouden bij de betrokken werkgevers en vervolgens doorgestort aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. De werkgever moet evenwel met deze inhouding sociale maribel rekening houden om het maximumbedrag te bepalen dat nog in aanmerking komt voor eventuele andere verminderingen die hij nog kan toepassen.

De onderstaande tekst is algemeen opgevat en behandelt alleen de invloed van de vermindering op de RSZ-aangifte. Precieze inlichtingen over het systeem van de sociale maribel, krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11).

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.3.802 De maatregel betreft werkgevers die voor hun aangegeven werknemers ressorteren onder de volgende paritaire comités:

- Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen (*);
- Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (*);
- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap;
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap;
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten;
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap;
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap;
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap;
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector;
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap;
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties;
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige

Gemeenschap en het Waals Gewest;
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten, met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritair subcomité voor de tandprothese vallen (**);
- Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (**);
- Paritair Comité voor de Franstalige, Duitstalige en bicommunautaire welzijns- en gezondheidssector (**).

(*) Deze paritaire subcomités vallen buiten het toepassingsgebied vanaf de 1ste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal dat de paritaire comités onder (**) zijn geïnstalleerd.

Het toepassingsgebied van de maatregel omvat ook enkele werkgevers die behoren tot de openbare sector.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.3.803 Voor de privé-sector komen enkel de werknemers die onder alle regelingen vallen in aanmerking voor de inhouding sociale maribel.

De werkgever moet rekening houden met een inhouding voor iedere werknemer die voor het kwartaal ten minste 50 % van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren presteert, voorzien in de betreffende sector voor een voltijdse betrekking.

Aan deze voorwaarde is geacht voldaan te zijn indien de prestatiebreuk **µ (glob)** van de werknemer ten minste 0,49 bedraagt. Het bepalen van **µ (glob)** gebeurt op dezelfde manier als bij de berekening van de geharmoniseerde vermindering 2004.

In afwijking hierop is voor de sector der beschutte werkplaatsen vanaf 1 juli 2004 een minimum van 33 % vereist. Vóór deze datum volstond een tewerkstelling van 22 %.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

4.3.804 Vanaf 1 januari 2005 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 354,92 EUR per rechtgevende werknemer .

D. NAZICHT VAN HET EFFECT OP DE BIJKOMENDE TEWERKSTELLING

4.3.805 De opbrengst van de sociale maribel moet worden omgezet in bijkomende tewerkstelling en verhoging van het arbeidsvolume. Voor precieze inlichtingen over de manier waarop zal worden nagezien of aan deze voorwaarde is voldaan, kunt u zich wenden tot de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.806 De werkgevers moeten niets in hun aangifte vermelden. De RSZ berekent zelf het bedrag van de vermindering.

De werkgevers die behoren tot het paritair subcomité 305.02 (gezondheidszorgen andere dan ziekenhuizen), moeten bij het invullen van hun aangifte verplicht een verdere onderverdeling van het paritair subcomité gebruiken.

F. TOEGELATEN CUMULATIES

4.3.807 Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitaire bedrag van de sociale maribel van 354,92 EUR. In afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats bij de berekening van de werkgeversbijdragen die in aanmerking komen voor de andere verminderingen GEEN rekening gehouden worden met dit forfaitaire bedrag.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen, wordt het bedrag van de sociale maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellinglijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (μ / μ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de sociale maribel vallen.

De vermindering van de sociale maribel is niet cumuleerbaar met:

- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor gesubsidieerde contractuelen (gesco's);
- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor contractuelen aangeworven ingevolge de herverdeling van de arbeid in de openbare sector;
- de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden';
- de overgangsmaatregelen 'langdurig werkzoekenden' (overgangsmaatregelen banenplan voor werkzoekenden, activaplan, herinschakeling van moeilijk te plaatsen werklozen, inschakelingsprojecten).

De beide vrijstellingen en de opgesomde verminderingen kunnen dus integraal worden toegepast, zonder voorafgaandelijk het bedrag van de sociale maribel in mindering te brengen. Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en voor een tewerkstellingslijn één van beide vrijstellingen of één van de opgesomde verminderingen wordt toegepast, moet er voor geen van de tewerkstellingslijnen voor deze werknemer rekening gehouden worden met de inhouding sociale maribel.

H O O F D S T U K 9

Wetenschappelijk onderzoek

4.3.901 De Wet van 29 april 1996 houdende sociale bepalingen en het KB van 5 maart 1997 tot uitvoering van Titel VI van die wet, regelen, vanaf 1 oktober 1996, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor bepaalde werkgevers die overgaan tot bijkomende aanwervingen voor wetenschappelijk onderzoek.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.3.902 Het zijn:

- de universiteiten en ermee gelijkgestelde onderwijsinrichtingen;
- de wetenschappelijke inrichtingen beheerd door de federale Staat, de Gemeenschappen of de Gewesten of, wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- de inrichtingen of instellingen erkend of gesubsidieerd door de federale Staat, de Gemeenschappen of de Gewesten of, wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.3.903 Het zijn de werknemers aangeworven in het kader van een overeenkomst afgesloten met de federale Ministers van Sociale Zaken en van Wetenschapsbeleid en die aangesteld zijn voor wetenschappelijk onderzoek. Zij moeten een netto bijkomende aanwerving uitmaken van het aantal werknemers tewerkgesteld binnen de activiteit van wetenschappelijk onderzoek.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

4.3.904 De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de volgende sectoren:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De bijdrage voor werkloosheid die enkel verschuldigd is door de werkgevers die op 30 juni van het voorgaande jaar 10 of meer werknemers tewerkstelden (momenteel 1,60 %) blijft verschuldigd.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.905 De werkgever moet een aanvraag indienen bij de Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden, die tevens de nodige inlichtingen kunnen geven over de te vervullen formaliteiten en de na te leven verplichtingen.

De verminderingsbedragen worden met de gepaste codes vermeld in de kwartaalaangifte.

De Rijksdienst controleert de vermindering aan het eind van ieder jaar op basis van de lijsten van de Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden. De werkgever moet aan de RSZ of aan zijn sociaal secretariaat geen attesten bezorgen.

H O O F D S T U K 1 0

Baggeraars in volle zee en sleepvaartsector

4.3.1001 Vanaf 1 januari 1997 geldt een systeem van vermindering van de werkgeversbijdragen voor de werkgevers die baggeractiviteiten in volle zee uitoefenen (koninklijk besluit van 25 april 1997). Vanaf 1 januari 2000 geldt hetzelfde systeem van bijdragevermindering eveneens voor de sleepvaartsector.

Tevens is voor beide categorieën van werkgevers vanaf 1 januari 2000 een systeem van bijdragevermindering van kracht dat erin bestaat dat de werkgever het gedeelte van de werknemersbijdragen dat hij ingehouden heeft en dat betrekking heeft op het gedeelte van het loon dat het grensbedrag voor de pensioenberekening overschrijdt, niet aan de RSZ moet doorstorten.

De vanaf 1 januari 2000 toepasselijke verminderingen worden geregeld door twee koninklijke besluiten van 16 mei 2001.

A. BETROKKEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

4.3.1002

Baggersector:

De verminderingen gelden voor werknemers tewerkgesteld aan boord van in een lidstaat van de Europese Unie geregistreerde schepen waarvoor een zeebrief kan worden voorgelegd.

Sleepvaart:

De werkgever moet zijn toegetreden tot de CAO van 3 maart 2000 i.v.m. een werkgelegenheidsclausule in toepassing met de sociale lastenvermindering toegekend aan de ondernemingen met een zeesleepactiviteit.
De verminderingen gelden voor werknemers tewerkgesteld aan boord van in een lidstaat van de Europese Unie geregistreerde schepen waarvoor een zeebrief kan worden voorgelegd.

B. VOORWAARDE INZAKE ARBEIDSVOLUME

4.3.1003 Als voorwaarde om recht te hebben op deze verminderingen geldt dat de tewerkstelling aan boord van de schepen met een zeebrief ten minste gehandhaafd moet blijven.

De precieze voorwaarden zijn vastgesteld bij ministerieel besluit. Tevens is voorzien dat in geval de werkgever overmacht kan inroepen, van deze voorwaarden kan worden afgeweken.

Wie voor deze vermindering in aanmerking komt, neemt best contact op met het bestuur der controlediensten (de heer L. Beeckmans, tel. 02 509 34 82), om meer inlichtingen te krijgen over de gegevens die nodig zijn om het arbeidsvolume te bewijzen. De werkgevers uit de sleepvaartsector kunnen eveneens contact opnemen met het Paritair Comité van de Binnenscheepvaart en vanaf zijn oprichting met het Paritair Subcomité voor de Sleepdiensten. Voor die sector gebeurt het onderzoek of het arbeidsvolume gehandhaafd blijft immers door dat orgaan.

De werkgevers uit de baggersector moeten voor elk kwartaal waarvoor zij de vermindering inroepen én voor de overeenstemmende kwartalen van 1999 het volgende meedelen per schip met een zeebrief:

- al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen m.b.t. de tewerkstelling aan boord van dat schip, met uitzondering van de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71) en de dagen aangegeven met de prestatiecode 30. De dagen aangegeven op tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige

beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) worden aangegeven, tellen evenmin mee.
- de arbeidsdagen waarvoor bijdragen werden gestort aan de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid (DOSZ).

C. VERMINDERING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEN

4.3.1004

De vermindering bestaat uit een volledige vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor sociale zekerheid voor de volgende regelingen:
- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, met inbegrip van de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij op 30 juni van het voorgaande jaar (voor nieuwe werkgevers op de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor zij een aangifte bij de RSZ moeten verrichten), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

De vermindering geldt dus niet voor de andere bijdragen, zoals de bijdragen voor jaarlijkse vakantie van de werklieden, de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdragen voor sluiting van ondernemingen, de bestaanszekerheidsbijdragen, enz.

De werkgever vermeldt de verminderingsbedragen, alsook de passende codes, in de kwartaalaangifte.

D. NIET DOORSTORTEN VAN EEN GEDEELTE VAN DE WERKNEMERSBIJDRAGEN

4.3.1005

Het gedeelte van de werknemersbijdragen dat de werkgever bij de loonuitbetaling heeft ingehouden, en dat betrekking heeft op het verschil tussen het brutoloon en het grensbedrag, moet de werkgever niet aan de RSZ doorstorten maar mag hij zelf behouden.

De berekening gebeurt op het kwartaalloon verschuldigd voor de prestaties geleverd aan boord van een schip met zeebrief. Het grensbedrag stemt overeen met een kwart van het bedrag bedoeld in artikel 7 derde lid, van KB nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

Het kwartaalbedrag is:
- van 1 januari 2000 tot 31 augustus 2000: 8.747,00 EUR;
- van 1 september 2000 tot 31 mei 2001: 8.921,99 EUR;
- van 1 juni 2001 tot 31 januari 2002: 9.100,51 EUR;
- van 1 februari 2002 tot 31 mei 2003: 9.282,61 EUR;
- van 1 juni 2003 tot 30 september 2004: 9.468,26 EUR;
- vanaf 1 oktober 2004: 9.660,75 EUR.

De verminderingsbedragen worden met de gepaste codes vermeld in de kwartaalaangiften.

H O O F D S T U K 1 1

Onthaalouders

4.3.1101 De programmawet van 24 december 2002 verleent een vermindering van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, aan werkgevers die onthaalouders tewerkstellen.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.3.1102 Het zijn de erkende opvangdiensten waarbij de onthaalouders aangesloten zijn.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.3.1103 Het gaat om natuurlijke personen die instaan voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die aangesloten zijn bij een dienst waarmee ze niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

4.3.1104 De vermindering bestaat uit een vrijstelling van werkgeversbijdragen op een gedeelte van het fictieve loon, franchise genaamd.
De basisfranchise (Fb) bedraagt 2.270,01 EUR.

1. Volledige driemaandelijkse prestaties

4.3.1105 Voor personen die instaan voor dagopvang van kinderen die zijn aangegeven voor een tewerkstelling van 494 uren per kwartaal, overeenstemmend met volledige driemaandelijkse prestaties, bedraagt de vermindering 2.270,01 EUR x 31,85 % (percentage aan werkgeversbijdragen waarop de vermindering betrekking heeft), zijnde 723,00 EUR.

2. Onvolledige driemaandelijkse prestaties

4.3.1106 Voor personen die instaan voor de dagopvang van kinderen en die onvolledige prestaties verrichten, wordt de genoemde franchise (F) naar verhouding toegekend volgens de volgende formule:

F = Fb x µ x B, waarbij:
Fb = 2.270,01 EUR;
µ = H/494 (H is het aantal aangegeven uren per kwartaal). Het resultaat wordt rekenkundig afgerond op de eurocent;
B = 1,25

Indien µ kleiner is dan 0,33 is er geen vermindering.
Het bedrag van de franchise (F) mag nooit groter zijn dan 2.270,01 EUR, ongeacht het resultaat van de formule.

U bekomt het bedrag van de vermindering door het bedrag van de franchise (F) te vermenigvuldigen met 31,85 %.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.1107 Er zijn geen attesten vereist. De werkgever vult de passende rubrieken in van de driemaandelijkse aangifte.

H O O F D S T U K 1 2

Kunstenaars

4.3.1201 Een koninklijk besluit van 23 juni 2003 regelt een vermindering van werkgeversbijdragen verschuldigd voor de tewerkstelling van kunstenaars.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.3.1202 Alle werkgevers, zowel van de privé-sector als van de openbare sector komen in aanmerking voor de vermindering.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.3.1203 Zowel de kunstenaars die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, als de kunstenaars bedoeld in Deel 1 van deze instructies, komen voor de vermindering in aanmerking.
Voor statutaire kunstenaars tewerkgesteld in de openbare sector, is de vermindering dus niet van toepassing.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

4.3.1204 De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor sociale zekerheid op een forfaitair gedeelte van het gemiddeld dagloon of het gemiddeld uurloon, voor de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn voor een kwartaal, wordt de vrijstelling berekend per tewerkstellingslijn.

Voor het bepalen van de vrijstelling wordt verstaan onder:

J = het aantal dagen van het kwartaal per tewerkstellingslijn aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 5 en 20. De dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van J. Indien de werknemer wordt tewerkgesteld als uitzendkracht, wordt J verhoogd met 1 per occasionele gebruiker waarvoor de werknemer prestaties verricht op dezelfde dag bovenop de eerste occasionele gebruiker;

H = het aantal uren van het kwartaal per tewerkstellingslijn aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 5 en 20. De uren gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van H;

W = de uitgekeerde loonmassa die per tewerkstelling driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %), met uitzondering van de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en van de premies die betaald worden door tussenkomst van een derde persoon.

W/J = het gemiddeld dagloon van de tewerkstelling. Het resultaat van de deling wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,5 eurocent naar boven wordt afgerond.

W/H = het gemiddeld uurloon van de tewerkstelling. Het resultaat van de deling wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,5 eurocent naar boven wordt afgerond.

Het fictief forfaitair dagloon vanaf het vierde kwartaal 2006 = 58,10 EUR.

Het fictief forfaitair uurloon vanaf het vierde kwartaal 2006 = 7,65 EUR.

Voor het vaststellen van de eventuele vermindering kunnen zich drie situaties voordoen:

1. **W/J** is minstens gelijk aan 58,10 EUR: een bedrag **= 55,67 EUR x J** is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de opgesomde regelingen.
2. **W/J** is kleiner dan 58,10 EUR en **W/H** is minstens gelijk aan 7,65 EUR: een bedrag **= 7,33 EUR x H** is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de opgesomde regelingen.
3. Andere gevallen dan 1 of 2: **geen vermindering.**

Het van bijdragen vrijgestelde bedrag wordt evenwel per kwartaal beperkt tot 50 maal het dagbedrag of 380 maal het uurbedrag. Indien de werknemer wordt tewerkgesteld als uitzendkracht, geldt deze beperking per gebruiker.

Waar de socialezekerheidsbijdragen voor kunstenaars berekend worden aan 108 %, moet het vrijgestelde bedrag ook worden verhoogd met 8 %. De vermindering bedraagt dus :

55,67 EUR x 108 % x bijdragepercentage voor de regelingen hierboven vermeld x J, of
7,33 EUR x 108 % x bijdragepercentage voor de regelingen hierboven vermeld x H.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

4.3.1205 Vul de passende rubrieken van de kwartaalaangifte in.

E. TOEGELATEN CUMULATIES

4.3.1206 Voor dezelfde werknemer is de vermindering enkel te cumuleren met de sociale maribel.

TITEL 4

De overgangsmaatregelen

H O O F D S T U K 1

Structurele vermindering en structurele vermindering beschutte werkplaatsen

4.4.101 Vermits de structurele vermindering per kwartaal wordt toegekend en niet in de tijd beperkt is, zijn er geen overgangsmaatregelen voorzien. Deze vermindering gaat dus naadloos over in de nieuwe structurele vermindering als onderdeel van de geharmoniseerde vermindering.

Wat de criteria betreft en de berekeningswijze zijn er wel enkele kleine verschillen, zoals de indeling in verschillende categorieën (drie in plaats van vier omdat het vroegere onderscheid tussen arbeiders en bedienden verdwenen is), de minimumprestaties bij dezelfde werkgever (andere dan erkende beschutte werkplaatsen) om de vermindering te kunnen genieten (27,5 % i.p.v. 33%), de gelijkschakeling van de lageloonloongrens S_0 voor de drie categorieën en de integratie van de afvlakkingsfactor δ in de vaste multiplicatiefactor $1/\beta$.

De forfaitaire verhoging van het verminderingsbedrag voor oudere werknemers wordt in de geharmoniseerde vermindering als een aparte doelgroep opgenomen.

H O O F D S T U K 2

Plan-plus-één

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.201 De overgangsbepalingen gelden voor de werkgevers die vóór het 1ste kwartaal 2004 van het plan-plus-één konden genieten als gevolg van een indienstneming tussen 1 januari 2001 en 31 december 2003 van een werknemer die voldeed aan de voorwaarden om die vermindering te kunnen krijgen.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.202 Het toepassingsgebied is identiek met dat van de eerste aanwervingen (zie hoger).

C. VERMINDERING

4.4.203 Het plan-plus-één gaf recht op een vermindering van de werkgeversbijdragen gedurende het kwartaal van indienstneming en de 12 daaropvolgende kwartalen.

Vanaf het 1ste kwartaal 2004 kan de werkgever de doelgroepvermindering eerste aanwerving **G_1** genieten gedurende 4 opeenvolgende kwartalen na het kwartaal van indienstneming, en **G_2** gedurende de acht daaropvolgende kwartalen (de mogelijkheid het voordeel te “optimaliseren” door dertien kwartalen te kunnen kiezen binnen een periode van 20 kwartalen, zoals dat geldt voor werkgevers die vanaf 1 januari 2004 in het systeem stappen, is dus **niet** mogelijk voor de overgangsmaatregelen).

Het aantal kwartalen na het kwartaal van de indienstneming dat de werkgever vóór 1 januari 2004 reeds het plan-plus-één **kon hebben genoten moet daarvan afgetrokken worden**. Het is dus niet vereist dat er nog een werknemer met plan-plus-één in dienst was in het vierde kwartaal van 2003, maar alle kwartalen die liggen tussen het kwartaal waarin het recht geopend werd en het eerste kwartaal van 2004 worden afgetrokken van de 12 kwartalen dat de werkgever de overgangsbepaling eerste aanwerving kan genieten.

De nieuwe vermindering is niet meer gebonden aan de werknemer die initieel het recht opende. Als de werkgever meerdere werknemers in dienst heeft in de loop van het kwartaal dat hij de vermindering vraagt, mag hij kiezen voor welke werknemer of voor welke 2 (exact) halftijdse werknemers hij de vermindering vraagt.

Voorbeeld: De werknemer die het plan-plus-één opende trad in dienst op 10 mei 2003. In het kader van de overgangsmaatregel heeft de werkgever voor één werknemer nog recht op **G_1** tijdens het eerste en tweede kwartaal van 2004 en op **G_2** tijdens de periode van het derde kwartaal van 2004 tot en met het tweede kwartaal van 2006.

H O O F D S T U K 3

Plan-plus-twee-plan-plus-drie

A. BETROKKEN WERKGEVERS

2de werknemer

4.4.301 De overgangsbepalingen gelden voor de werkgevers die vóór het 1ste kwartaal 2004 het plan-plus-twee konden genieten als gevolg van een indienstneming van een werknemer tussen 1 januari 2001 en 31 december 2003 van een werknemer die voldeed aan de voorwaarden om die vermindering te kunnen krijgen.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3de werknemer

4.4.302 De overgangsbepalingen gelden voor de werkgevers die vóór het 1ste kwartaal 2004 het plan-plus-drie konden genieten als gevolg van een indienstneming van een werknemer tussen 1 januari 2002 en 31 december 2003 van een werknemer die voldeed aan de voorwaarden om die vermindering te kunnen krijgen.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.303 Het toepassingsgebied is identiek met dat van de eerste aanwervingen (zie hoger).

C. VERMINDERING

2de werknemer

4.4.304 Het plan-plus-twee opende het recht op een vermindering van de werkgeversbijdragen gedurende het kwartaal van indienstneming en de 12 daaropvolgende kwartalen.

Vanaf het 1ste kwartaal 2004 kan de werkgever de doelgroepvermindering tweede aanwerving **G_2** genieten gedurende 12 opeenvolgende kwartalen na het kwartaal van indienstneming.

Het aantal kwartalen na het kwartaal van de indienstneming dat de werkgever vóór 1 januari 2004 reeds het plan-plus-twee **kon hebben genoten moet daarvan afgetrokken worden.** Het is dus niet vereist dat er nog een werknemer met plan-plus-twee in dienst was in het vierde kwartaal van 2003, maar alle kwartalen die liggen tussen het kwartaal waarin het recht geopend werd en het eerste kwartaal van 2004 worden afgetrokken van de 12 kwartalen dat de werkgever de overgangsbepaling tweede aanwerving kan genieten.

De nieuwe vermindering is niet meer gebonden aan de werknemer die initieel het recht opende. Als de werkgever meerdere werknemers in dienst heeft in de loop van het kwartaal dat hij de vermindering vraagt, mag hij kiezen voor welke werknemer of voor welke 2 (exact) halftijdse werknemers hij de vermindering vraagt. Ook als hij slechts één werknemer meer in dienst heeft, kan hij voor die werknemer deze vermindering toepassen.

C. VERMINDERING

3de werknemer

4.4.305 Het plan-plus-drie opende het recht op een vermindering van de werkgeversbijdragen gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daaropvolgende kwartalen.

Vanaf het 1ste kwartaal 2004 kan de werkgever de doelgroepvermindering tweede aanwerving **G_2** genieten gedurende 8 opeenvolgende kwartalen na het kwartaal van indienstneming.

Het aantal kwartalen na het kwartaal van de indienstneming dat de werkgever vóór 1 januari 2004 reeds het plan-plus-drie **kon hebben genoten moet daarvan afgetrokken worden**. Het is dus niet vereist dat er nog een werknemer met plan-plus-drie in dienst was in het vierde kwartaal van 2003, maar alle kwartalen die liggen tussen het kwartaal waarin het recht geopend werd en het eerste kwartaal van 2004 worden afgetrokken van de 8 kwartalen dat de werkgever de overgangsbepaling tweede aanwerving kan genieten.

De nieuwe vermindering is niet meer gebonden aan de werknemer die initieel het recht opende. Als de werkgever meerdere werknemers in dienst heeft in de loop van het kwartaal dat hij de vermindering vraagt, mag hij kiezen voor welke werknemer of voor welke 2 (exact) halftijdse werknemers hij de vermindering vraagt. Ook als hij slechts één of twee werknemers meer in dienst heeft, kan hij voor één van die werknemers deze vermindering toepassen.

H O O F D S T U K 4

Collectieve Arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2001

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.401 Enkel een beperkt aantal werkgevers die van de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid de toelating kregen kunnen van deze socialezekerheidsbijdragevermindering genieten. Drie afzonderlijke wettelijke bepalingen liggen hier aan de basis:

- het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nader voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden dat, onder andere, een specifieke bijdragevermindering voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering regelt, die de toelating verkregen om over te gaan tot een bij CAO geregelde collectieve arbeidsduurvermindering, zonder dat de gemiddelde arbeidsduur van de werknemer lager mag zijn dan 32 uur per week;
- het koninklijk besluit van 24 november 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de invoering van de arbeidsherverdelende bijdragevermindering dat een specifiek systeem van bijdragevermindering opzette voor ondernemingen die in het kader van een collectieve arbeidsduurvermindering, een arbeidsregime van 32 uur per week wensten in te stellen; dit systeem was toepasselijk op een aantal ondernemingen die op 30 juni 1996 ten minste 50 werknemers telden en die een CAO afsloten die een arbeidsduurvermindering tot 32 uur per week voorzag voor minstens 20% van het personeel;
- een wijziging van het koninklijk besluit van 24 november 1997, waarbij een nieuw systeem van bijdragevermindering werd ingesteld, eveneens in een kader van collectieve arbeidsduurvermindering, toepasselijk op een aantal ondernemingen die ten minste 50 werknemers tewerkstelden op 30 juni 1997, respectievelijk 30 juni 1999; deze nieuwe vermindering betrof de werknemers die van een voltijdse tewerkstelling overschakelden op een tewerkstellingsduur die gemiddeld ten minste 10% lager is, zonder gemiddeld minder dan 32 uur per week te bedragen, of op werknemers die overstapten naar een regime van gemiddeld 32 uur per week.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.402 Alle werknemers waarvoor de werkgever nog een vermindering zou bekomen na 1 januari 2004.

C. VERMINDERING

4.4.403 De werkgever kan aanspraak maken per betrokken werknemer van een doelgroepvermindering ‘collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek’ **G_2.**

Het aantal kwartalen dat de werkgever deze doelgroepvermindering kan verkrijgen bekomt men door het theoretisch na 1 januari 2004 nog te verkrijgen verminderingsbedrag voor de collectieve arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2001 te totaliseren voor de betrokken werknemer, te delen door 400 en naar boven af te ronden tot een geheel getal.

H O O F D S T U K 5

Vierdagenweek vóór 1 oktober 2001

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.501 Het betreft de werkgevers die mits goedkeuring van de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid, overgestapt zijn naar een vierdagenweek om arbeidsorganisatorische redenen volgens de bepalingen van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid en houdende diverse bepalingen. Deze maatregel had tot doel bijkomende tewerkstelling te scheppen door de werkgevers toe te staan hun productietijd te verlengen door over te schakelen op de vierdagenweek.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.502 Het gaat om de personen aangeworven ingevolge de invoering van de vierdagenweek om arbeidsorganisatorische redenen.

C. VERMINDERING

4.4.503 Een doelgroepvermindering ‘collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek’ **G_1** wordt vanaf 1 januari 2004 toegekend gedurende 5 kwartalen.

H O O F D S T U K 6

Collectieve Arbeidsduurvermindering na 1 oktober 2001

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.601 Het betreft de werkgevers van wie de werknemers overgaan tot een effectieve arbeidsduurvermindering en daarbij voldoen aan de voorwaarden voor het bekomen van de vermindering zoals bepaald door de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, in haar hoofdstuk III.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.602 Enkel voltijdse werknemers die in een systeem van arbeidsduurvermindering zijn gestapt en voldoen aan de voorwaarden tot het bekomen van de vermindering overeenkomstig de wet van 10 augustus 2001 evenals de deeltijdse werknemers van wie de arbeidsduur niet wordt verminderd, maar van wie enkel het loon wordt aangepast ingevolge de arbeidsduurvermindering, komen in aanmerking voor deze overgangsbepaling.

C. VERMINDERING

4.4.603 Een onderscheid moet worden gemaakt tussen zij die volgens de bepalingen van de wet van 10 augustus 2001 een arbeidsduurvermindering invoeren tussen 1 oktober 2003 en 31 december 2003 en zij die vóór 1 oktober 2003 reeds een arbeidsduurvermindering hebben ingevoerd:

- tussen 1 oktober 2003 en 31 december 2003: de doelgroepvermindering 'collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek' kan worden toegepast vanaf het 1ste kwartaal 2004 volgens de bepalingen uiteengezet bij de bespreking van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek.
- vóór 1 oktober 2003: de som van de reeds genoten opvolgingsverminderingen gedeeld door 400 en naar beneden afgerond tot een geheel getal, geeft het aantal kwartalen dat in mindering moet worden gebracht van het aantal kwartalen vermeld bij de bespreking van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek; de werkgever heeft dus recht op de doelgroepvermindering 'collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek' gedurende de volgens deze berekening resterende kwartalen.

In de nieuwe doelgroepvermindering wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen de eenmalige vermindering en een opvolgingsvermindering.

De bestaande vermindering wordt stopgezet op 31 december 2003. In de overgangsbepalingen wordt niets voorzien voor de eventueel resterende schijven van 200 EUR per uur arbeidsduurvermindering ingeval de werkgever gekozen heeft voor een spreiding over 4 kwartalen van de eenmalige vermindering.

H O O F D S T U K 7

Vierdagenweek na 1 oktober 2001

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.701 Het betreft de werkgevers van wie de werknemers overschakelen naar een vierdagenweek en daarbij voldoen aan de voorwaarden voor het bekomen van de vermindering zoals bepaald door de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, in haar hoofdstuk III.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.702 Enkel voltijdse werknemers die in het systeem van de vierdagenweek zijn gestapt tussen 1 oktober 2003 en 31 december 2003 conform de wet van 10 augustus 2001, komen in aanmerking voor deze overgangsbepaling.

C. VERMINDERING

4.4.703 De doelgroepvermindering ‘collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek’ kan toegepast worden vanaf het 1ste kwartaal 2004 volgens de bepalingen uiteengezet bij de bespreking van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek.

De bestaande vermindering wordt stopgezet op 31 december 2003. In de overgangsbepalingen wordt niets voorzien voor de eventueel resterende schijven van 100 EUR ingeval de werkgever gekozen heeft voor een spreiding over 4 kwartalen.

H O O F D S T U K 8

Banenplan voor werkzoekenden

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.801 De overgangsmaatregelen hebben betrekking op werkgevers die nog werknemers tewerkstellen vóór 1 april 2002 aangeworven met een banenkaart. Zij hebben ook betrekking op de inschakelingsbedrijven die werknemers in dienst hebben genomen in het kader van het banenplan vóór 1 januari 2004.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.802 Het betreft volgende werknemerscategorieën:

1° werknemers aangeworven tussen 1 januari 2002 en 31 maart 2002 voor welke de werkgever de vermindering met code '1101' heeft aangevraagd;
2° werknemers aangeworven tussen 1 januari 2002 en 31 maart 2002 voor welke de werkgever de vermindering met code '1102' heeft aangevraagd;
3° werknemers aangeworven vóór 1 april 2002 voor welke de werkgever de vermindering met code '1105' heeft aangevraagd;
4° werknemers aangeworven vóór 1 april 2002 voor welke de werkgever de vermindering met code '1106' heeft aangevraagd;
5° werknemers aangeworven vóór 1 januari 2004 voor welke de werkgever de vermindering met code '1103' heeft aangevraagd.

C. VERMINDERING

4.4.803 De werkgever kan van volgende verminderingen genieten:

Voor de werknemer van categorie

1°: een vermindering **G_2** voor het 1ste kwartaal 2004;
2°: een vermindering **G_1** voor het 1ste kwartaal 2004;
3°: een vermindering **G_2** gedurende 24 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal van indienstneming;
4°: een vermindering **G_1** gedurende 24 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal van indienstneming;
5°: een vermindering **G_1** gedurende 4 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal van indienstneming en vervolgens een vermindering **G_2** gedurende 12 kwartalen.

H O O F D S T U K 9

Activaplan

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.901 De overgangsmaatregelen betreffende de werkgevers die nog werknemers tewerkstellen aangeworven vóór 1 januari 2004 in het kader van het Activaplan.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.902 Een onderscheid moet gemaakt worden tussen de werknemers die aangeworven zijn in het kader van het Activaplan sensu stricto en de werknemers aangeworven in een doorstromingsprogramma.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

a) Activaplan s.s.:

4.4.903 Het betreft volgende werknemerscategorieën:

1°: werknemers die op het moment van indienstneming jonger dan 45 jaar zijn en waarvoor de werkgever de vermindering met code '1111' heeft aangevraagd;
2°: werknemers die op het moment van indienstneming jonger dan 45 jaar zijn en waarvoor de werkgever de vermindering met code '1112' heeft aangevraagd;
3°: werknemers die op het moment van indienstneming minstens 45 jaar oud zijn en waarvoor de werkgever de vermindering met code '1111' heeft aangevraagd;
4°: werknemers die op het moment van indienstneming minstens 45 jaar oud zijn en waarvoor de werkgever de vermindering met code '1112' heeft aangevraagd.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

b) Doorstromingsprogramma:

4.4.904 Het betreft volgende werknemerscategorieën:

1°: werknemers die op het moment van indienstneming jonger dan 45 jaar zijn en waarvoor de werkgever de vermindering met code '1111' heeft aangevraagd;
2°: werknemers die op het moment van indienstneming jonger dan 45 jaar zijn en waarvoor de werkgever de vermindering met code '1112' heeft aangevraagd;
3°: werknemers die op het moment van indienstneming minstens 45 jaar oud zijn en waarvoor de werkgever de vermindering met code '1111' heeft aangevraagd;
4°: werknemers die op het moment van indienstneming minstens 45 jaar oud zijn en waarvoor de werkgever de vermindering met code '1112' heeft aangevraagd.

C. VERMINDERING

a) Activaplan s.s.:

4.4.905 Voor de werknemer van categorie

1°: een vermindering $\mathbf{G_1}$ gedurende de 4 kwartalen die volgen op het kwartaal van indienstneming en een vermindering $\mathbf{G_2}$ gedurende de 4 daaropvolgende kwartalen;

2°: een vermindering G_1 gedurende de 8 kwartalen die volgen op het kwartaal van indienstneming;
3°: een vermindering G_1 gedurende de 4 kwartalen die volgen op het kwartaal van indienstneming en een vermindering G_2 gedurende de 16 daaropvolgende kwartalen;
4°: een vermindering G_1 gedurende de 20 kwartalen die volgen op het kwartaal van indienstneming.

C. VERMINDERING

b) Doorstromingsprogramma.:

4.4.906

Voor de werknemer van categorie

1°: een vermindering G_1 gedurende de 4 kwartalen die volgen op het kwartaal van indienstneming en een vermindering G_2 gedurende de 4 daaropvolgende kwartalen;
2°: een vermindering G_1 gedurende de 8 kwartalen die volgen op het kwartaal van indienstneming;
3°: een vermindering G_1 gedurende de 4 kwartalen die volgen op het kwartaal van indienstneming en een vermindering G_2 gedurende de 8 daaropvolgende kwartalen;
4°: een vermindering G_1 gedurende de 12 kwartalen die volgen op het kwartaal van indienstneming.

H O O F D S T U K 1 0

Herinschakeling van moeilijk te plaatsen werklozen

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.1001 De overgangsbepalingen gelden voor de werkgevers die kunnen genieten van de vermindering in het kader van het koninklijk besluit van 3 mei 1999.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.1002 Het betreft de werknemers aangeworven vóór 1 januari 2004 die een bijdragevermindering genieten ingesteld door het koninklijk besluit van 3 mei 1999 en voor wie de werkgever de vermindering met code 1142 reeds heeft gevraagd.

C. VERMINDERING

4.4.1003 De werkgever kan genieten van de vermindering **G_1** voor de kwartalen dat de RVA een herinschakelingsuitkering betaalt.

H O O F D S T U K 1 1

Activering van de werkloosheidsuitkeringen -- inschakelingsprojecten

4.4.1101 Niet meer van toepassing.

H O O F D S T U K 1 2

KB 495

4.4.1201 Het koninklijk besluit nr. 495 voerde een stelsel in van alternerende tewerkstelling en opleiding om de inschakeling van jongeren tussen 18 en 25 jaar in het beroepsleven te bevorderen. De werkgevers die deze jongeren in het kader van dit stelsel in dienst namen, konden, onder bepaalde voorwaarden, een gedeeltelijke vrijstelling van de werkgeversbijdragen bekomen. Bepaalde deeltijds leerplichtigen en bepaalde leerlingen konden eveneens recht op het voordeel openen.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.1202 Het betreft alle natuurlijke personen en al de private en openbare rechtspersonen die voor de vermindering KB 495 in aanmerking kwamen, voor zover zij in orde zijn met hun verplichtingen inzake de startbaanovereenkomst.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.1203 Drie categorieën moeten worden onderscheiden:

I -- de jonge werkzoekenden van ouder dan 18 jaar of niet meer leerplichtig, en jonger dan 25 jaar, die een overeenkomst werk-opleiding afsluiten;

II -- bepaalde jongeren die werken krachtens een arbeidsovereenkomst, tijdens de periode van deeltijdse leerplicht in zoverre dat zij geen activiteiten uitoefenen in een sector of beroep waarvoor een industrieel leerlingwezen georganiseerd is ;

III -- erkende leerlingen (middenstands- en industriële leerlingen).

C. VERMINDERING

4.4.1204 Overeenkomsten werk-opleiding voor jongeren tussen 18 en 25 jaar gesloten vóór 1 januari 2004 (categorie I) blijven onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 495 tot het einde van de overeenkomst. De werkgevers verbonden met de jongere met een overeenkomst werk-opleiding kunnen voor de betrokken jongere, die niet voldoet aan de voorwaarden tot het bekomen van de doelgroepvermindering jonge werknemer, genieten van een vermindering **G_1** voor de kwartalen die vallen binnen een periode van 7 kwartalen, te rekenen vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal van indienstneming, en vervolgens van een vermindering **G_2** tot het einde van de overeenkomst. Het voordeel houdt in elk geval op vanaf het kwartaal dat volgt op dat waarin de jongere 28 jaar wordt. Zij moeten niet verbonden zijn met een startbaanovereenkomst.

De deeltijds leerplichtige jongeren die voldeden aan de voorwaarden van het koninklijk besluit nr. 495 (categorie II) beantwoorden aan de voorwaarden van de doelgroepvermindering jonge werknemers als zij gedurende het kalenderjaar 2004 de leeftijd van 19 jaar niet bereiken en openen het recht op de doelgroepvermindering **G_1**. Zoals bepaald in de beschrijving van de doelgroepvermindering jonge werknemers moeten zij geen startbaanovereenkomst aangaan.

Leerlingen met een leerovereenkomst (categorie III) die niet voldoen aan de voorwaarden tot het bekomen van de doelgroepvermindering jonge werknemer, openen het recht op een vermindering **G_1** vanaf 1 januari 2004 (als overgangsmaatregel voor het wegvallen van de vermindering KB 495 gecombineerd met het vallen onder alle regelingen vanaf het kalenderjaar dat zij 19 worden) voor de kwartalen die vallen binnen een periode van 7 kwartalen, te rekenen vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal van indienstneming, en vervolgens van een vermindering **G_2** tot het einde van hun leerovereenkomst. Leerlingen die tijdens het lopende kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar niet bereiken, hebben per definitie recht op de doelgroepvermindering jonge werknemers.

De werkgever kan nog schriftelijk een startbaanovereenkomst afsluiten tussen 1 oktober 2003 en 31 december 2003 met de reeds in dienst genomen jongere aangenomen met een werk-opleiding of leerovereenkomst voor de resterende voorziene duur van respectievelijk de overeenkomst werk-opleiding of van de leerovereenkomst.

H O O F D S T U K 1 3

Startbaanvermindering

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.4.1301 Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector komen voor de vermindering in aanmerking, ongeacht het aantal werknemers dat zij tewerkstellen, voor zover zij in orde zijn met hun verplichtingen inzake de startbaanovereenkomst.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

4.4.1302 Elke werknemer die vóór 1 januari 2004 werd aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst die gesloten werd onder de voorwaarden en modaliteiten van toepassing tot en met het 4de kwartaal 2003 en die een kopie overmaakt aan de gemachtigde ambtenaar vóór 31 januari 2004, wordt verder beschouwd als zijnde verbonden met een startbaanovereenkomst tot het einde van de initieel voorziene geldigheidsduur (desgevallend ook nadat ze 26 jaar geworden zijn).

In tegenstelling met de nieuwe regeling waar een werknemer met een startbaanovereenkomst type II of type III, bij een aaneensluitende indiensttreding bij dezelfde werkgever, geen startbaankaart moet voorleggen, is dit wel noodzakelijk voor werknemers met een startbaanovereenkomst die ingaat vóór 1 januari 2004.

In het geval de werknemer echter met een type I startbaanovereenkomst geldig op 1 januari 2004, in dienst blijft na de initieel voorziene startbaanperiode (met een contract dat overeenkomt met één van de drie opgesomde types startbaanovereenkomsten), dan behoudt zijn overeenkomst automatisch de hoedanigheid van startbaanovereenkomst tot het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.

C. VERMINDERING

4.4.1303 De modaliteiten van de doelgroepvermindering jonge werknemer worden gewoon toegepast. Omdat het bekomen van de doelgroepvermindering in deze context rechtstreeks verbonden is met het bezit van een startbaanovereenkomst in combinatie met het statuut laaggeschoold zijn, speelt het al of niet verbonden zijn met een startbaanovereenkomst en het voldoen aan de verplichting jonge werknemers aan te werven, een belangrijke rol in de overgangsfase.

Om te beantwoorden aan de verplichting jonge werknemers aan te werven bestond de mogelijkheid bij een tekort aan jongeren, werklozen van minstens 45 jaar in de telling op te nemen. In de reglementering over de startbaanovereenkomsten wordt deze mogelijkheid vanaf 1 januari 2004 uitgesloten om zo de doelgroep te beperken tot jongeren. In een overgangsfase wordt toch nog toegestaan dat zij meetellen voor de verplichting tot het einde van de periode van 12 maanden te rekenen vanaf het begin van indienstneming (die dus ligt vóór 1 januari 2004) en indien een kopie wordt (of werd) overgemaakt aan de gemachtigde ambtenaar vóór 31 januari 2004.

VIJFDE DEEL

RICHTLIJNEN VOOR HET INVULLEN VAN DE AANGIFTEN

TITEL 1

Richtlijnen om de aangifte in te vullen

H O O F D S T U K 1

Inleiding

5.1.101 In dit deel van de Algemene Onderrichtingen kunt u lezen hoe u de kwartaalaangifte moet invullen.

Het gaat hier om een toelichting bij de gegevens die u in de aangifte moet vermelden en van de principes die de aangifte beheersen. Deze uitleg is dus geldig ongeacht de wijze waarop u de aangifte doet.

Zoals u weet zijn er twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen.

Werkgevers die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...) kunnen de aangifte doen via File transfer (Ftp, Isabel,...). Specifiek voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium.

Kleinere werkgevers zullen de aangifte kunnen doen met een interactieve toepassing op de portaalsite (http://www.sociale-zekerheid.be). Deze toepassing heeft een on-line help die u kunt raadplegen terwijl u bezig bent de aanngifte in te vullen.

H O O F D S T U K 2

Algemene principes van de aangifte en vergelijking met de vroegere RSZ aangifte

A. ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFA

5.1.201 Zoals de naam het zegt gaat het om een multifunctionele aangifte. Dat wil zeggen dat de aangifte niet louter dient om op een correcte manier de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen te berekenen. De in de aangifte vermelde gegevens worden eveneens gebruikt door de verschillende instellingen die belast zijn met het verstrekken van uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, arbeidsongevallen, beroepsziekten, kinderbijslagen en jaarlijkse vakantie voor arbeiders).

Om voor deze veelheid van doelstellingen te kunnen dienen, werden alle loon- en arbeidstijdgegevens die de verschillende gebruikers van de DmfA nodig hebben geanalyseerd. Nadien werden zij functioneel in een aantal codes ondergebracht vanuit het basisprincipe dat gegevens die door alle gebruikers op dezelfde manier behandeld worden, onder één code werden geplaatst. Daardoor blijft het aantal codes relatief beperkt.

Het is dus van het allergrootste belang dat u zo correct mogelijk de onderstaande richtlijnen volgt.

Immers het onderbrengen van loon- of arbeidsprestaties onder verkeerde codes, ook al is dat in een aantal gevallen neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, kan ernstige gevolgen hebben voor de sociale rechten van de werknemers.

B. HET CONCEPT VAN DE DMFA EN VERGELIJKING MET DE AANGIFTE VÓÓR 2003

5.1.202 Het concept van de driemaandelijkse DmfA is gebaseerd op het basisprincipe dat er geen personeelsstaten en boekhoudramen meer zijn, maar dat alle gegevens worden vermeld op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijzondere bijdragen) gebeurt op het niveau van de werknemer.

Eén werknemer wordt dus per kwartaal per werkgever slechts één keer geïdentificeerd.

De aangifte zal steeds elektronisch moeten gebeuren. Er zullen echter verschillende kanalen mogelijk zijn (bv. een systeem van file transfer (FTP) voor wie voor vele werkgevers en/of werknemers een aangifte moet doen, een websitetoepassing voor kleine werkgevers).

DE DMFA IS ALS VOLGT GESTRUCTUREERD

- Eén aangifte per werkgever (ongeacht of er één of meerdere categoriekengetallen zijn) waarop alle werknemers worden vermeld.
- Alle gegevens worden gegroepeerd per werknemer, die dus slechts éénmaal geïdentificeerd wordt.
- Per werknemer is er een werknemerslijn. Dit is het niveau waarop de bijdragen voor die werknemer worden berekend en waarop een aantal gegevens moeten worden vermeld die voor het ganse kwartaal gelden. Slechts in de vrij uitzonderlijke gevallen dat er tijdens het kwartaal voor de werknemer verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moet u meerdere werknemerslijnen gebruiken (bv. een arbeider wordt in de loop van het kwartaal bediende, een erkende leerling wordt arbeider, de werkgever verandert van activiteit).
- Per werknemerslijn zijn er eventueel meerdere tewerkstellingslijnen (bv. een werknemer

stapt over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, een deeltijdse werknemer die 80% werkt stapt over naar een 50% regeling).

DE RSZ-AANGIFTE VÓÓR 2003 WAS, ZEER SCHEMATISCH GESTELD, ALS VOLGT GESTRUCTUREERD:

- Eén aangifte per werkgeversactiviteit (geïdentificeerd door het categoriekengetal)
- Per werkgeversactiviteit een aantal personeelsstaten (arbeiders, bedienden, bruggepensioneerden,...)
- Per personeelsstaat de werknemers
- Per werknemer eventueel meerdere lijnen

Schematisch overzicht van een aantal belangrijke verschilpunten:

DmfA	**RSZ-aangifte vóór 2003**
Eén aangifte per werkgever	Eén aangifte per werkgeverskengetal
Bijdragen berekend per individuele werknemer	Bijdragen berekend op getotaliseerde gegevens op een boekhoudraam
Een werknemer wordt één keer aangegeven.	Een werknemer wordt aangegeven per personeelsstaat.
Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, met fooien bezoldigde,..), wordt het onderscheid gemaakt op het niveau van de werknemerslijn	Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, met fooien bezoldigde,..), wordt de werknemer op verschillende personeelsstaten vermeld
Elektronisch	Elektronisch of op papier

VOORBEELD:

Een werknemer werkt bij een werkgever als deeltijdse arbeider tot 30 april. Vanaf 1 mei neemt dezelfde werkgever hem deeltijds in dienst als bediende. Op 1 juni wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor voltijdse prestaties.

In de RSZ-aangifte vóór 2003 wordt deze persoon als volgt aangegeven:

April: De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld op de personeelsstaat "Arbeiders".
Deze lonen worden (samen met de lonen van de andere arbeiders) overgebracht naar het boekhoudraam en daarop worden de bijdragen berekend.
Indien er recht is op een bijdragevermindering wordt deze vermindering verwerkt op het boekhoudraam "bijdragevermindering".

Mei - juni: De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld op de personeelsstaat "Hoofdarbeiders". Er worden twee lijnen gebruikt omdat de lonen en prestaties m.b.t. de deeltijdse prestaties en de voltijdse prestaties gescheiden moeten worden aangegeven.
De lonen van de ganse periode mei-juni worden (samen met de lonen van de andere bedienden) getotaliseerd op het boekhoudraam en daarop worden de bijdragen berekend. Indien er recht is op een bijdragevermindering wordt deze vermindering verwerkt op het boekhoudraam "bijdragevermindering".

In de DmfA wordt deze werknemer als volgt aangegeven:

Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon.
Men maakt twee werknemerslijnen, één voor zijn prestaties als arbeider en één voor de prestaties als bediende (de bijdragen zijn immers verschillend).
De loon- en prestatiegegevens voor de periode als arbeider (april) worden aangegeven op één tewerkstellingslijn. De voor deze periode verschuldigde bijdragen (en eventuele verminderingen van die bijdragen) worden berekend voor deze lonen.
De loon- en prestatiegegevens voor de periode als bediende (mei-juni) worden opgesplitst in twee tewerkstellingslijnen. De voor deze periode verschuldigde bijdragen worden berekend voor het totaal van de periode (de bijdragen zijn immers hetzelfde voor de voltijdse en de deeltijdse prestaties als bediende).

Zoals uit het voorbeeld blijkt is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van werknemerslijnen en binnen die werknemerslijnen van tewerkstellingslijnen.

De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd.

H O O F D S T U K 3

De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen

5.1.301 Iedere werknemer wordt op de driemaandelijkse aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd (in principe bevinden alle personen die u via DIMONA gemeld hebt als werknemers die bij u in dienst zijn, zich in uw elektronisch personeelsregister. Indien u de aangifte indient via de interactieve toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid, worden al deze personen geafficheerd, u moet hen dus niet telkens opnieuw identificeren).

De identificatie van een werknemer gebeurt in principe op basis van het Identificatienummer voor de Sociale Zekerheid (INSZ) en een paar andere gegevens (naam, voornaam, geslacht en geboortedatum).

Indien het gaat om een (buitenlandse) werknemer van wie u alleen het geboortejaar kent, maar niet de exacte geboortedatum, mag u een geboortedatum meedelen in de vorm van 00-00-19xx, dus bv. 00-00-1963.

Bij het ontbreken van het INSZ-nummer zijn extra gegevens vereist (adres, nationaliteit, geboorteland,..).

Per werknemer moet steeds een **"werknemerslijn"** worden gebruikt.

Dit is het niveau waarop de bijdragen berekend worden.

Slechts indien er voor de werknemer tijdens het kwartaal verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moet men meerdere werknemerslijnen gebruiken (zie hierna).

Per werknemerslijn moet men steeds één of meerdere **"tewerkstellingslijnen"** gebruiken.

De tewerkstellingslijn is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens worden opgevraagd.

A. DE WERKNEMERSLIJN

5.1.302 Zoals gezegd is er per werknemer steeds één werknemerslijn.

Alleen in het geval dat de werknemer in de loop van het kwartaal van werkgeverscategorie verandert (d.w.z. indien de werkgever tijdens het kwartaal van activiteit verandert, of in het geval het een werkgever betreft die verschillende activiteiten uitoefent, de werknemer blijvend van de ene naar de andere wordt overgeplaatst) of dat het werknemerskengetal verandert (d.w.z. wanneer de bijdragen verschillen), moet u meer dan één werknemerslijn maken. In dat geval moeten de gevraagde gegevens per werknemerslijn vermeld worden.

In essentie is de werknemerslijn het niveau waarop de socialezekerheidsbijdragen berekend worden. Dit betekent dat zelfs als de loon- en arbeidstijdgegevens tijdens het kwartaal verder opgesplitst moeten worden (zie hierna), de bijdragen worden berekend op het totaal van de lonen dat op een werknemerslijn betrekking heeft.

De onderstaande gegevens moet u slechts eenmaal per werknemerslijn vermelden, ook als er voor die werknemerslijn verschillende tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt.

1. De werkgeverscategorie en het werknemerskengetal

5.1.303 De **werkgeverscategorie**-aanduiding wordt toegekend door de RSZ, en laat toe een onderscheid te maken tussen de werkgevers naargelang hun verplichtingen in functie van de bijzondere kenmerken die eigen zijn aan de uitgeoefende activiteit.

In nagenoeg alle gevallen is dat omdat er andere bijdragepercentages van toepassing zijn (meestal sectorspecifieke bijdragen voor fondsen voor bestaanszekerheid).

Op basis van de **werknemerskengetallen** is het mogelijk te bepalen welke bijdragen voor de werknemer verschuldigd zijn. Daarom zijn er verschillende werknemerskengetallen voor bedienden, arbeiders, leerlingen, met fooien bezoldigden,...

2. Begin- en einddatum van het kwartaal

5.1.304 Het is de begindatum en de einddatum van het kwartaal, dus niet te verwarren met de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn (zie hierna).

Deze datums hebben steeds betrekking op het volledige kwartaal. Dit betekent dat ook als de werknemer in de loop van het kwartaal in dienst treedt, als begindatum de begindatum van het kwartaal wordt opgegeven, en niet de datum waarop de werknemer in dienst trad.

De begin- en einddatum valt in de meeste gevallen samen met de eerste dag (01/01, 01/04, 01/07, 01/10) of de laatste dag (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) van het burgerlijk kwartaal. Wanneer de periode gedekt door een loonbetaling niet samenvalt met de burgerlijke maand (bv. werknemers betaald per week, per vier weken,...) wordt onder begindatum verstaan de eerste dag van de betalingsperiode waarvan de sluitingsdatum in het burgerlijk kwartaal valt. Onder einddatum wordt in dat geval verstaan de laatste dag van de betalingsperiode die nog in het burgerlijk kwartaal valt. Als deze laatste dag echter onmiddellijk gevolgd wordt door één of meer gewone rustdagen, dan wordt de rustdag, indien het geen zondag is, in het kwartaal OPGENOMEN en wordt dat de einddatum.

Opgelet: in afwijking van deze regel eindigt het vierde kwartaal van het jaar steeds op 31 december, en begint het eerste kwartaal steeds op 1 januari.

3. De risicoklasse voor arbeidsongevallen

5.1.305 U vindt dit gegeven in uw verzekeringspolis. Het stelt uw verzekeraar in staat om de verschuldigde premie correct te berekenen. Het hoeft echter niet in alle gevallen ingevuld te worden, maar alleen indien de werknemer behoort tot een risicoklasse die afwijkt van de voornaamste activiteit van de werkgever en dit aanleiding heeft gegeven tot een afzonderlijke tariefzetting in de polis:

- indien er in de arbeidsongevallenpolis van de onderneming voor een werknemerscategorie (bedienden/arbeiders) slechts één risicoklasse is voorzien, moet u het gegeven niet in de DmfA meedelen;
- indien er in de polis voor één werknemerscategorie meerdere risicoklassen zijn voorzien (bijvoorbeeld sedentaire bedienden en vertegenwoordigers), moet u het gegeven voor elke werknemer meedelen.

Indien u een sportclub bent, moet u het gegeven steeds invullen voor elke sportbeoefenaar. Voor deze werknemerscategorie is het immers ook onontbeerlijk voor de berekening van het basisloon, indien er zich een arbeidsongeval voordoet.

Dit gegeven wordt meegedeeld op de eerste driemaandelijkse aangifte waarop de werknemer wordt aangegeven. Het wordt niet herhaald op de aangiften voor de daaropvolgende kwartalen, tenzij de risicoklasse verandert. Voor werknemers die in een voorafgaand kwartaal in dienst zijn getreden, wordt het gegeven dus niet meegedeeld, tenzij de risicoklasse van de werknemer blijvend veranderde ten opzichte van de vroeger meegedeelde klasse.

Indien de werknemer in de loop van het kwartaal blijvend van risicoklasse verandert, dan geeft u de code weer die betrekking heeft op toestand van de werknemer op de laatste dag van het kwartaal, of op de laatste dag van tewerkstelling in de hoedanigheid van de betreffende werknemerslijn. De sedentaire arbeider die op werven gaat werken, zal dus gekend zijn als een "arbeider op werf". Een sedentaire arbeider die een sedentaire bediende wordt, zal gekend zijn als sedentaire arbeider voor de aangifte als arbeider en als sedentaire bediende voor de aangifte als bediende.

De volgende codes moeten worden gebruikt :

Arbeiders:

- **001: Arbeider zonder verplaatsingen**
  Arbeiders, gespecialiseerd of niet, die tijdens de werktijd de werkplaats (atelier, fabriek,...) niet verlaten, en die dus gebruik maken van de infrastructuur en de beveiligings- en preventiesystemen van de onderneming.
- **002: Arbeider op de werf**
  Arbeiders, gespecialiseerd of niet, die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben, maar die werken bij derden of op werven.
- **003: Huisbewaarders**
  Personen van het type dienstbode, in dienst van private personen (voorbeeld: appartementsgebouw) of van ondernemingen, en die meestal diverse voordelen zoals woonst, verwarming, verlichting,..., genieten.
- **004: Schoonmaak- en onderhoudspersoneel**
  Personeelsleden van de onderneming die zich bezighouden met het kuisen van de bureaus, industriële lokalen, ateliers,..., of met het onderhoud en herstel van het materiaal, de industriële installaties, het sanitair,...
- **005: Keukenpersoneel**
  Personeel van de onderneming dat werkt in het bedrijfsrestaurant (koken, bedienen, afwassen,...). Niet gebruiken voor HORECA-ondernemingen.
- **006: Chauffeur**
  Personeelsleden van de onderneming die niet rechtstreeks deelnemen aan het sociaal doel van de onderneming, en die belast zijn met het vervoer of de levering van grondstoffen, (half) afgewerkte producten of personen.

Bedienden:

- **401: Bediende zonder verplaatsingen**
  Bedienden die tijdens de werktijd hun werkplaats nooit verlaten voor beroepsdoeleinden.
- **402:** Bediende met occasionele opdrachten buiten de onderneming Personen die bepaalde, niet repetitieve, taken buiten de onderneming vervullen (maximum 10% van de werktijd)
- **403: Bediende met regelmatige opdrachten buiten de onderneming**
  Personen die regelmatig taken buiten de onderneming vervullen (11 tot 50% van de werktijd)
- **404: Vertegenwoordiger, reizend personeel, loopjongen**
  Personen die voor het grootste deel (>50%) hun werk buiten hun onderneming of hun woonplaats uitvoeren. Meestal gaat het om commerciële of technisch-commerciële functies, maar ook om loopjongens, inspecteurs, verzorgers van zieken en bejaarden bij de patiënt thuis,....
- **405: Bediende die manueel werk verricht**
  Personen met het statuut van bediende die voor een belangrijk deel werk doen dat van manuele aard is (bv. bepaalde beenhouwers in grootwarenhuizen).
- **406: Thuiswerkende bediende**
  Sedentaire bedienden die hun beroep bij zich thuis uitoefenen (dikwijls met een telefoon- of informaticaverbinding met hun werkgever) en voor wie dus het risico ongeval op weg naar en van het werk niet bestaat.
- **407: Verplegend personeel**

Artsen, verple(e)g(st)ers, hulpverple(e)g(st)ers, ambulanciers, ...

- **408: Verkoper**
  Sedentair personeel met een commerciële functie, meestal betaald met een vast loon en een commissieloon.
- **409: Voetballer onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar.**
- **410: Voetballer niet onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar**
  met een vaste jaarwedde van 50000 BEF (1239,47 EUR) of meer.
- **411: Voetballer niet onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar**

met een vaste jaarwedde van minder dan 50000 BEF (1239,47 EUR).

- **412: Andere sportbeoefenaar dan voetballer.**
  Deze code niet gebruiken voor werkgeverskengetal 070 (=de Belgische Wielrijdersbond).

4. De notie grensarbeider

5.1.306 Deze zone alleen invullen indien de werknemer het fiscale statuut heeft van **grensarbeider**. Dit is onder andere belangrijk omdat de vakantiekassen voor grensarbeiders geen bedrijfsvoorheffing inhouden op het vakantiegeld.

Vanaf 2004 kunnen alleen nog arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, de hoedanigheid hebben van "grensarbeider". Alleen zij kunnen nog worden vrijgesteld van de bedrijfsvoorheffing op hun vakantiegeld in België en hun belastingen betalen in het land waar zij wonen. Voor arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, moet bijgevolg de zone "grensarbeider" van de werknemerslijn worden ingevuld, voor zover zij beantwoorden aan de voorwaarden vereist door de FOD Financiën. De vermelding niet meer aanbrengen indien de werknemer niet langer het statuut van grensarbeider heeft (bijvoorbeeld indien de werknemer verhuist uit de grensstreek).

Telkens wanneer een grensarbeider voor het eerst met de vermelding grensarbeider in de DmfA wordt aangegeven, moet een formulier 276 F (ingevuld door de werknemer, de werkgever en de Franse fiscale administratie) worden bezorgd aan de bevoegde vakantiekas.

B. DE TEWERKSTELLINGSLIJN

5.1.308 ***De tewerkstellingslijn is binnen de DmfA een belangrijk concept, omdat het op dit niveau is dat de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemer door de verschillende instellingen die deze gegevens gebruiken, gekend moeten zijn.***

Het is dan ook van het grootste belang om de hieronder uitgelegde splitsingsregels strikt na te leven.

Niet of niet correct opsplitsen van de gegevens is weliswaar neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, maar kan belangrijke gevolgen hebben voor de correcte berekening van de sociale voordelen van de werknemer.

Opmerking: In de meeste gevallen zullen tewerkstellingslijnen mekaar in de tijd opvolgen. Dat hoeft echter niet noodzakelijk het geval te zijn. Het is eveneens mogelijk dat een werknemer zich bij eenzelfde werkgever op hetzelfde moment in twee "tewerkstellingen" bevindt (bv. een werknemer begint te werken met een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor 15 uren per week en gedurende een bepaalde periode krijgt hij bijkomend een overeenkomst voor tien uren per week).

Volgende gegevens moet u vermelden voor iedere tewerkstellingslijn. Van zodra er één van deze gegevens verandert, moet er een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen.

1. Begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn

5.1.309 Het is de begindatum van de periode waarop de gegevens die op dit niveau worden meegedeeld betrekking hebben. De begindatum van de tewerkstellingslijn is dus, wanneer er geen verandering in de tewerkstelling was, een datum die vóór het begin van het lopende kwartaal gesitueerd is. Indien er geen nieuwe tewerkstelling begonnen is sedert de indiensttreding van de werknemer, is de begindatum van de tewerkstellingslijn gelijk aan de datum van indiensttreding.

Deze datums mag u dus niet verwarren met de begin- en einddatum die gevraagd worden op het niveau van de werknemerslijn, en die steeds op het lopende kwartaal betrekking hebben.

Voor iedere tewerkstellingslijn moet u ieder kwartaal uitdrukkelijk de begindatum vermelden. Indien tijdens of op de laatste dag van het kwartaal een tewerkstelling eindigt (bv. een voltijdse werknemer wordt deeltijds), moet u tevens de einddatum van die tewerkstellingslijn meedelen.

2. Drie belangrijke opmerkingen

5.1.310

Verbrekingsvergoedingen

De loon- en prestatiegegevens die betrekking hebben op een vergoeding die wordt betaald wegens de onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst, moeten **steeds** vermeld worden op aparte tewerkstellingslijnen (dus gescheiden van de gegevens die betrekking hebben op de periode waarin de overeenkomst werd uitgevoerd).

De opsplitsingsregels voor de aangifte van verbrekingsvergoedingen, die golden voor de vroegere RSZ aangiften, blijven voor de DMFA behouden (het gedeelte dat betrekking heeft op het kwartaal waarin de overeenkomst verbroken wordt, het gedeelte dat betrekking heeft op de resterende kwartalen van het lopende kalenderjaar, het gedeelte dat betrekking heeft op elk van de volgende kalenderjaren).

De begin- en einddatum van die tewerkstellingslijn zijn de begin- en einddatum van de door de verbrekingsvergoeding gedekte periodes.

Een voorbeeld: Een bediende wordt ontslagen op 31 augustus 2003 en heeft recht op een verbrekingsvergoeding van 18 maanden. In dat geval vermeldt u de loon- en prestatiegegevens voor hem op de aangifte van het derde kwartaal van 2003 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- **Lijn 1:** de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1 juli 2003 tot 31 augustus 2003 (aangenomen uiteraard dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- **Lijn 2:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 september 2003 tot 30 september 2003.
- **Lijn 3:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 oktober 2003 tot 31 december 2003.
- **Lijn 4:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2004 tot 31 december 2004.
- **Lijn 5:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2005 tot 28 februari 2005 (einddatum van de door de vergoeding gedekte periode).

Tenzij in de relatief uitzonderlijke gevallen voorzien in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten dat dergelijke vergoedingen in maandtermijnen mogen worden uitbetaald (ondernemingen in moeilijkheden), moeten zij steeds integraal worden vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.

Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

Indien een arbeidsovereenkomst eindigt, en de werkgever moet ingevolge de wetgeving op de feestdagen het loon betalen voor een feestdag die na de einddatum van de arbeidsovereenkomst valt, wordt die dag aangegeven met prestatiecode 1 (zie hierna) **op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt**, en dit ongeacht of die feestdag in hetzelfde, dan wel in het daaropvolgende kwartaal valt.

De feestdag wordt met andere woorden aangegeven alsof hij binnen de normale periode van tewerkstelling viel, **zonder dat de einddatum van de tewerkstellingslijn verandert.**

Opeenvolgende contracten

Indien een werknemer achter elkaar met verschillende arbeidsovereenkomsten wordt

tewerkgesteld, moet er steeds een nieuwe tewerkstellingslijn gebruikt worden, en moeten de loon- en prestatiegegevens per lijn opgesplitst worden.

Indien de verschillende overeenkomsten elkaar echter opvolgen **zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden** (bv. de gebruikelijke contracten in de uitzendsector van maandag tot vrijdag), dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag echter **uitsluitend** indien de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat indien het gaat om werknemers van wie de prestaties in uren moeten worden aangegeven (deeltijdsen, seizoenarbeiders, uitzendkrachten,...), het aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.

Voorbeeld: een werknemer van een uitzendkantoor werkt met zeven opeenvolgende contracten van maandag tot vrijdag, drie opeenvolgende weken halftijds in een regeling 19/38 uur per week, nadien een week in een regeling 18,5/37 uur en tot slot opnieuw drie weken in een regeling 19/38.

In dat geval moet u drie tewerkstellingslijnen gebruiken, één voor de loon- en prestatiegegevens van de eerste drie weken, één voor de gegevens van de vierde week en één voor de gegevens van de drie laatste weken.

3. Het nummer van het Paritair Comité

5.1.311 Het is het nummer van het paritair comité of, wanneer van toepassing, het paritair subcomité waaronder de **werknemer** ressorteert voor de prestaties die op deze tewerkstellingslijn aangegeven zijn.

Als de werknemer onder geen enkel paritair comité valt vult u "999" in. Een bijgewerkte officiële lijst van de paritaire comités en subcomités wordt elk jaar gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Opmerking: Het is uiteraard mogelijk dat een verandering van paritair comité tevens een wijziging van het werkgeverskengetal betekent (omdat er een ander bijdragepercentage van toepassing wordt). In dat geval moet men, zoals hiervoor reeds werd uitgelegd, de gegevens op twee verschillende werknemerslijnen weergeven.

Indien zou blijken (bv. na een onderzoek ter plaatse) dat er voor een aantal voorbije kwartalen een verkeerd nummer van paritair comité werd meegedeeld, moeten die kwartalen gewijzigd worden. Omdat het behoren tot een bepaald paritair comité echter vaak samenhangt met sectorspecifieke bijdragen (zie vorige alinea) die op hun beurt aanleiding geven tot door sectorale fondsen uitbetaalde voordelen (eindejaarspremies, aanvullende vergoedingen bij werkloosheid,...) blijft in dergelijke gevallen de terugwerkende kracht beperkt tot het kwartaal waarin de werkgever ervan in kennis was dat de correctheid van het paritair comité in vraag werd gesteld. Hierdoor wordt het terugbetalen van "ten onrechte" genoten voordelen zoveel mogelijk vermeden.

Bijzondere werkwijze voor het paritair subcomité 305.02: De werkgevers die behoren tot het paritair subcomité 305.02 (gezondheidszorgen andere dan ziekenhuizen) moeten verplicht de volgende onderverdeling van het paritair subcomité gebruiken.

Nr. PC	Werkgevers
305.02.01	De rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang.
305.02.02	De diensten voor thuisverpleging.
305.02.03	De Nederlandstalige revalidatiecentra die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de revalidatiecentra die een dienst uitmaken van een ziekenhuis of een opvoedingsinstelling en als dusdanig onder de beheersverantwoordelijkheid vallen van dit ziekenhuis of opvoedingsinstelling.
305.02.04	De Franstalige en Duitstalige revalidatiecentra die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de revalidatiecentra die een dienst uitmaken van een ziekenhuis of een opvoedingsinstelling en als dusdanig onder de beheersverantwoordelijkheid vallen van dit ziekenhuis of opvoedingsinstelling.
305.02.05	De bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten die gelegen zijn in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de diensten voor de thuisverpleging, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang.
305.02.06	De Nederlandstalige gezondheidsinstellingen en -diensten die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten: de autonome revalidatiecentra, de diensten voor thuisverpleging, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra, de centra voor dagopvang, de kinderkribben, peutertuinen, de buitenschoolse opvang, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor thuisopvang van zieke kinderen en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen.
305.02.07	De Franstalige en Duitstalige gezondheidsinstellingen en -diensten die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten: de autonome revalidatiecentra, de diensten voor thuisverpleging, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang, de kinderkribben, peutertuinen, buitenschoolse opvang, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor de thuisopvang van zieke kinderen en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen.
305.02.08	De Nederlandstalige kinderkribben, peutertuinen, buitenschoolse opvang, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor thuisopvang van zieke kinderen en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen, die gelegen zijn in het Vlaamse gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
305.02.09	De Franstalige en Duitstalige kinderkribben, peutertuinen, buitenschoolse opvang, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, de "*maisons communales d'accueil de l'enfance"* en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

4. Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel

5.1.312 Dit gegeven moet u zowel voor voltijdse werknemers als voor deeltijdse werknemers meedelen.

Hier vermeldt u een cijfer dat overeenstemt met het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (ongeacht het aantal uren per dag).

Er is een essentieel verschil tussen de manier waarop dit cijfer bepaald wordt voor vaste en voor variabele arbeidsregelingen. Een vast arbeidsregime is een regime waarin iedere week hetzelfde aantal te werken dagen telt. Er mag met andere woorden geen gebruik worden gemaakt van een gemiddelde, gezien over verschillende weken.

> **Voorbeeld 1:** uw werknemer wordt geacht elke week vijf dagen te werken, van maandag tot en met vrijdag. In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.
>
> **Voorbeeld 2:** uw werknemer komt elke week vier dagen werken (het maakt daarbij niet uit of dit al dan niet elke week dezelfde dagen zijn). In dat geval gaat het eveneens om een

vaste arbeidsregeling.

Maar:

Voorbeeld 3: uw werknemer werkt in een stelsel dat gezien wordt over een periode van twee weken. De ene week werkt hij zes dagen, terwijl hij de volgende week slechts vier dagen moet werken. In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Voorbeeld 4: uw werknemer werkt in een shift-stelsel dat loopt over een periode van vier weken - de eerste drie weken werkt hij zes dagen, de vierde week werkt hij slechts op twee dagen. In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Voorbeeld 5: uw deeltijdse werknemer werkt de ene week twee en de andere week drie volledige dagen. In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Eens vastgesteld is volgens welke arbeidsregeling uw werknemer tewerkgesteld is, moeten de volgende regels worden toegepast om het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel te bepalen.

Uw werknemer werkt volgens een vaste arbeidsregeling (een vast aantal dagen per week):

In dat geval geeft u het aantal dagen aan waarop de werknemer per week geacht wordt te werken. Het heeft daarbij geen belang hoeveel uren uw werknemer op een bepaalde dag werkt, als het maar elke week gaat om een gelijk aantal dagen. Het aantal te vermelden dagen is dus een geheel getal 1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7.

Uw werknemer werkt volgens een variabele arbeidsregeling (een niet vast aantal dagen per week):

In dat geval vermeldt u het gemiddeld aantal dagen per week dat hij geacht wordt te werken. Dit gemiddelde aantal wordt vastgesteld door rekening te houden met de te werken dagen tijdens het **geheel** van de arbeidscyclus.

Gaat het om een werknemer die in een **variabele regeling met een cyclus werkt** (bv. drie achtereenvolgende weken waarin vijf dagen gewerkt wordt, terwijl de vierde week slechts vier dagen beslaat), dan is het een getal met twee decimalen (in het voorbeeld 4,75 nl. (5+5+5+4) gedeeld door 4).

Indien het gaat om werknemers die in een **variabele regeling zonder cyclus werken** (= geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal dagen waarmee de werknemer aangegeven wordt, te delen door het aantal weken van het kwartaal. In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer ieder kwartaal (lichtjes) verschillend zal zijn. Dit betekent dus ook dat er ieder kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn zal beginnen (zie de uitleg over de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn). In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld in het geval dat de werknemer enkel komt werken wanneer hij opgeroepen wordt, waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd, is het dus mogelijk dat het berekende aantal dagen per week van het arbeidsstelsel '0' bedraagt.

Opgelet: werknemers die in voltijdse loopbaanonderbreking zijn geeft u eveneens aan met arbeidsstelsel '0'.

Hoe de arbeidsregeling bepalen bij arbeidsovereenkomsten van korte duur?

De arbeidsregeling die u in de aangifte moet vermelden, stemt steeds overeen met het (gemiddeld) aantal dagen **per week** dat de werknemer geacht wordt te werken. Ze geeft op die manier een "gewicht" aan het aantal aangegeven dagen. De bovenstaande regels stellen u in staat de arbeidsregeling te bepalen wanneer de werknemer ten minste een week/een cyclus in dienst blijft. Indien het evenwel gaat om een werknemer die minder lang in dienst is (bv. een contract voor twee dagen), moet u als arbeidsregeling vermelden: het aantal dagen per week dat hij had moeten

werken indien hij voor een langere periode in dienst zou genomen zijn. Zie hierna voor een aantal praktische voorbeelden.

5. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon

5.1.313 Deze gegevens moet u **vanaf het derde kwartaal van 2005** meedelen voor al uw werknemers, dus zowel voor de deeltijdse werknemers als voor de voltijdse werknemers (tot en met de aangifte van het tweede kwartaal van 2005 moet dit gegeven niet meegedeeld worden voor gewone voltijdse werknemers).

Het gaat om de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur, verhoogd met de **betaalde** uren inhaalrust (3) ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur.

1. Normaal betekent rekening houdend met de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren, en ongeacht eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite is dit de arbeidsduur die staat in de arbeidsovereenkomst of de eventuele aanpassingen daarvan.
2. Gemiddeld betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens eenzelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.
3. Zowel voor de werknemer als voor de maatpersoon wordt rekening gehouden met uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidstijd, indien het gaat om inhaalrust die betaald wordt op het moment dat hij opgenomen wordt.

Er wordt dus **geen** rekening gehouden met de systemen van arbeidsduurvermindering en toekenning van inhaalrust, wanneer deze inhaalrust indirect betaald wordt door de techniek van het verhoogde uurloon (zie ook de bespreking van het percentage op jaarbasis bij de bespreking van de aangifte van de loongegevens van de werknemer).

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden met een overeenkomst die geen volledige week dekt waarbij minstens één dag geen volledige gemiddelde werkdag bij de gebruiker beslaat, worden steeds aangegeven als deeltijdsen. Het aantal uren per week van de werknemer wordt bepaald door het gemiddeld aantal uren per dag te nemen en te extrapoleren naar een tewerkstelling per week (hieronder vindt u twee voorbeelden die deze regel illustreren, respectievelijk voor een uitzendkracht gebonden door een voltijdse arbeidsovereenkomst, en voor een uitzendkracht verbonden met een deeltijdse overeenkomst).

Indien in de onderneming voor deeltijdse werknemers een andere regeling geldt inzake arbeidsduurvermindering dan voor de voltijdse werknemers (bv. verhoogd uurloon voor deeltijdsen en betaling van de inhaalrust op het moment dat de rustdagen opgenomen worden voor de voltijdsen), dan berekent men het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon volgens de regeling inzake arbeidsduurverkorting die geldt voor de deeltijdse werknemers.

Bij voltijdse werknemers voor wie uren moeten worden aangegeven (gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of arbeidsongeval, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties en seizoenarbeiders), zal het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer identiek zijn met het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon.

Voorbeelden:

- Een werknemer werkt 20 uur per week (5 dagen van 4 uren) en 1 inhaalrustdag per vier

weken die niet betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt.
Zijn gemiddeld aantal uren per week is 19 (20+20+20+16 gedeeld door 4)
Het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon is 38 (40+40+40+32 gedeeld door 4)

Indien het voor dezelfde werknemer zou gaan om een inhaalrustdag die wel betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt, is zijn gemiddeld aantal uren per week 20 (20+20+20+20 gedeeld door 4), en dat van de maatpersoon 40.

- Een uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker met een voltijdse overeenkomst van 2 dagen. Hij wordt contractueel verondersteld de 1ste dag 8 uur te werken en de 2de dag 4 uur. Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon bij de gebruiker is 40, een werkdag 8 uren en het gemiddeld aantal dagen per week 5.

  Omdat de overeenkomst geen volledige week dekt, het een uitzendkracht betreft en één van de contractueel vastgelegde dagen korter is dan de gemiddelde volledige werkdag, wordt het gemiddeld aantal uren van de werknemer als volgt berekend:
  [(8+4):2] x 5 = 30.

- Een uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker met een deeltijdse overeenkomst van 2 dagen. Hij wordt contractueel verondersteld de 1ste dag 8 uur te werken en de 2de dag 4 uur. Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon bij de gebruiker is 40, een werkdag 8 uren en het gemiddeld aantal dagen per week van de deeltijdse werknemer die hij vervangt (refertefunctie) 3.

  Omdat de overeenkomst geen volledige week dekt, het een uitzendkracht betreft en één van de contractueel vastgelegde dagen korter is dan de gemiddelde volledige werkdag, wordt het gemiddeld aantal uren van de werknemer als volgt berekend:
  [(8+4):2] x 3 = 18.

- Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) met 6 rustdagen op jaarbasis die niet betaald worden op het moment dat zij opgenomen worden (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 39 (40 x 48 weken verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (= 52 weken min 4 weken betaald verlof).

- Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) met 1 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdag per 4 weken en 6 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdagen per jaar (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 37 (152 uren x 12 cycli verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (= 52 weken min 4 weken betaald verlof).

Onder "maatpersoon" wordt verstaan de persoon die voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming of, bij gebrek daaraan, in dezelfde bedrijfstak, in een functie gelijkaardig aan deze van de werknemer. Hij wordt normaal geacht een zelfde aantal dagen arbeid te verrichten als de werknemer.

Voor deeltijds onderwijzend personeel deelt men de opdrachtbreuk mee, namelijk het wekelijks aantal lesuren van de leerkracht (bezoldigde uren klassenraad en/of klassendirectie meegerekend), en dat van de maatpersoon (=de leerkracht tewerkgesteld krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledige opdracht). Er gebeurt dus **geen omrekening** naar bv. 38 uren per week.

Het is van groot belang dat de **onderlinge verhouding** tussen het aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon, uit de aangifte kan worden afgeleid. Aangezien het aantal uren per week van de maatpersoon steeds betrekking heeft op een week, geldt die voorwaarde bijgevolg ook voor het aantal uren per week van de werknemer. Concreet wil dat zeggen dat als de werknemer voor wie u dit gegeven moet meedelen, slechts een korte tijd (bv. één of twee dagen) in dienst komt, u zijn gemiddeld aantal uren per week moet berekenen uitgaande van de veronderstelling dat hij voor een langere periode in dienst zou blijven. Zie hierna voor een aantal

praktische voorbeelden.

6. Type arbeidsovereenkomst

5.1.314 Hier moet men aangeven of het gaat om een **voltijdse** of **deeltijdse** tewerkstelling.

Het gaat hier om de arbeidsrechtelijke kwalificatie. Zo zal een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdelijk minder dan de contractueel voorziene duur werkt (bv. bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte) aangeduid worden met de notie voltijds. Zoals hierna zal blijken moet u in dergelijke gevallen wel uren aangeven.

Worden beschouwd als **voltijds**:

1° de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale voltijdse arbeidsduur die in de onderneming geldt krachtens om het even welke arbeidsrechtelijke mogelijkheid om de arbeidsduur vast te stellen (wet, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele overeenkomst,...);

2° de werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling in toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid of in toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en die recht heeft op een loon dat overeenstemt met het loon van de maatpersoon;

3° de leerkracht tewerkgesteld in een onderwijsinstelling, opgericht of gesubsidieerd door een Gemeenschap of door een orgaan waaraan de Gemeenschap haar bevoegdheden als inrichtende macht heeft opgedragen, krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledig lesrooster.

Wie niet tot één van deze categorieën behoort wordt beschouwd als een **deeltijdse** werknemer.

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden met een overeenkomst die geen volledige week dekt waarbij minstens één dag geen volledige gemiddelde werkdag bij de gebruiker beslaat, moeten steeds als deeltijdsen worden aangegeven (type arbeidsovereenkomst = deeltijds), ook al zijn zij arbeidsrechterlijk voltijds tewerkgesteld voor de duur van hun overeenkomst.

De begrippen voltijds en deeltijds moeten worden beoordeeld per tewerkstellingslijn.

Een werknemer die tegelijkertijd twee deeltijdse arbeidsovereenkomsten heeft (bv. een deeltijdse voor onbepaalde tijd en gedurende een bepaalde periode een deeltijdse als vervanger van een loopbaanonderbreking), ook als die samen een voltijdse betrekking uitmaken, wordt dus op de twee tewerkstellingslijnen als deeltijds aangegeven. Voor dergelijke werknemers moet u dan ook per tewerkstellingslijn de aangifte doen zoals voorzien voor deeltijdse werknemers (d.w.z. de prestaties aangeven in uren).

Door het samentellen van die normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de (deeltijdse) werknemer in vergelijking met de maatpersoon, kan in dergelijke gevallen worden uitgemaakt dat het in feite gaat om een voltijdse werknemer.

7. Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd

5.1.315 Dit gegeven alleen invullen in de onderstaande gevallen:

1 Wettelijke systemen tot collectieve herverdeling van de arbeid, waarbij werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. Het betreft hier enkel de collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek vóór 1 oktober 2001, aangegeven met

de verminderingscodes 1331, 1333 en 1341. Dit systeem geldt enkel voor de privé-sector.

In bepaalde gevallen is voorzien dat deze werknemers een bedrag krijgen met als doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties gedeeltelijk te compenseren. Deze bedragen moeten als een apart loonelement worden vermeld (zie looncode 5 bij de bespreking van de aangifte van de bezoldiging);

2 Systemen voorzien door de CAO nr 42 van 12 juni 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsstelsels in de ondernemingen. (De werknemers tewerkgesteld in de zgn. experimenten Hansenne (K.B. 179 van 30/12/1982) mag u hier niet vermelden);

3 Volledige onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, mogen worden aangeduid;

4 Gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, mogen worden aangeduid;

5 Aangepaste arbeid met loonverlies, d.w.z. wanneer de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert waarvoor hij een verminderd loon ontvangt ten opzichte van het loon dat hij normaal zou moeten ontvangen (bv. bij werkhervatting na een ziekte met toestemming van de adviserende geneesheer); dit geldt zowel voor een vermindering van het uurloon als voor een vermindering van het aantal te presteren dagen (uren) of een combinatie van beide;

6 Halftijds brugpensioen;

7 Vermindering van de prestaties in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10 april 1995 (vrijwillige 4-dagenweek, halftijdse vervroegde uitdiensttreding).

De dagen afwezigheid in het kader van andere systemen dan degene waarvoor een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, of dan deze overeenkomstig de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, moeten worden aangeduid met prestatiecode 30.

Indien voor een werknemer twee noties "herorganisatie van de arbeidstijd" gelijktijdig van toepassing zijn, moet er chronologisch gewerkt worden. Voor iedere wijziging in de situatie wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen. Op die nieuwe lijn wordt alleen de "nieuwe" toestand weergegeven.

Voorbeeld:

Een voltijdse werknemer werkt in een systeem CAO nr. 42. Hij wordt ziek en na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, mag hij het werk gedeeltelijk hervatten met toestemming van de adviserende geneesheer. Tot het moment van de werkhervatting worden zijn prestaties (en de periode van volledige arbeidsongeschiktheid) aangegeven op een tewerkstellingslijn met in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding CAO 42. Vanaf het moment dat hij het werk hervat, wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen, waarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" alleen de aanduiding "aangepaste arbeid" vermeld wordt. Wanneer hij nadien het werk volledig hervat wordt opnieuw een tewerkstellingslijn begonnen met daarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding CAO 42.

8. Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid

5.1.316 Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier beoogd:

1 = werknemer aangeworven in het kader van het koninklijk besluit 495 (systemen van alternerend werken en leren);

2 = werknemer aangeworven in het kader van de volgende maatregelen ter activering van de

werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp. De code mag enkel worden gebruikt voor één van de volgende tewerkstellingen:
- een tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma;
- een tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost;
- een tewerkstelling in het kader van de sociale inschakelingseconomie (SINE).

3 = werknemer aangeworven in het kader van de herverdeling van de arbeid in de openbare sector (deze werknemers worden aangegeven met dezelfde werknemerscode als de gesubsidieerde contractuelen);

4 = werknemer aangeworven in het kader van het derde arbeidscircuit;

5 = werknemer aangeworven in het kader van een "PRIME" project;

10 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

11 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

12 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999;

13 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

14 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

15 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999;

16 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

17 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

18 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999.

Deze aanduiding moet u steeds vermelden, ongeacht of deze werknemers voor één of andere bijdragevermindering in aanmerking komen. Zie voor een bespreking van deze verminderingen Deel 4.

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst met toepassing van het KB 495), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (dus één van de codes van 10 tot en met 18).

9. Statuut

5.1.317 Eén van de onderstaande codes moet worden gebruikt. In deze zone niets vermelden indien de

werknemer niet tot één van de genoemde categorieën behoort:

D = thuiswerker. Het zijn de personen bedoeld bij artikel 3,4° van het KB van 28 november 1969, d.w.z. personen die op een door hen gekozen plaats in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte producten bewerken die één of verschillende handelaars hun hebben toevertrouwd en die alleen werken of gewoonlijk ten hoogste vier helpers tewerkstellen.

CM = kandidaat militair (niet meer toepasselijk vanaf 14 oktober 2003);

S = seizoenarbeider. Het zijn de werknemers die periodes van arbeid verrichten waarvan de duur beperkt is, hetzij wegens de seizoengebonden aard van het werk, hetzij omdat de ondernemingen die hen in dienst nemen, op bepaalde tijden van het jaar ertoe genoopt zijn hulppersoneel aan te werven;

T = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24 juli 1987 (= arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld).
Het zijn de werknemers aangeworven met een 'arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid' om te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer of om te beantwoorden aan een tijdelijke toename van het werk, of om de uitvoering van een uitzonderlijk werk te verzekeren. Deze overeenkomst moet onderscheiden worden van een gewoon contract van bepaalde duur dat niet aan de specifieke voorwaarden van een 'arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid' moet voldoen.

LP = werknemers met gelimiteerde prestaties. Het zijn de werknemers die verbonden zijn met de werkgever met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt. Het betreft hier bijvoorbeeld extra's in de horeca, monitoren in de socioculturele sector, … die voor slechts enkele uren worden aangeworven.

Indien een werknemer beantwoordt aan de omschrijving van S of T, en tevens aan LP, wordt u verzocht in de aangifte S of T te vermelden. De aanduiding LP gebruikt u dus alleen indien het noch om een tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24 juli 1987 gaat, noch om een seizoenarbeider.

10. Notie gepensioneerd

5.1.318 Uitsluitend te vermelden voor personen die met wettelijk pensioen zijn; dit zijn zowel de personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen als op een wettelijk overlevingspensioen. Voor bruggepensioneerden mag u deze aanduiding niet gebruiken.

11. Type leerling

5.1.319 Eén van de onderstaande codes moet worden gebruikt. Niets vermelden indien de werknemer niet tot één van de vier genoemde categorieën behoort

1: erkende leerling (middenstand)
2: industriële leerling
3: stagiair in opleiding tot ondernemingshoofd
4: leerlingen met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten

Deze codes moeten verder worden gebruikt voor de leerlingen en stagiairs die als gewone werknemers worden aangegeven vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 worden.

12. Wijze van bezoldiging

5.1.320 Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:

- een stuk- of taakloon ontvangen of die per taak (=prestatie) worden betaald;
- geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald
- betaald worden via het systeem van dienstencheques.

Het begrip "commissieloon" is ruimer dan alleen de commissielonen van handelsvertegenwoordigers. Het begrip betekent in feite elke vorm van bezoldiging waarbij het loon van de werknemer geheel of gedeeltelijk vastgesteld wordt in functie van de door hem gerealiseerde omzet (verkochte producten, geleverde diensten,...).

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die per taak of met een stukloon of een taakloon worden betaald.

Dit betekent dus dat indien een werknemer overstapt van een betaling per stuk naar een betaling op commissie, er wel een nieuwe tewerkstellingslijn moet worden gemaakt, maar indien iemand van een betaling per stuk overstapt naar een betaling per taak, er geen nieuwe tewerkstellingslijn begint.

Het is met name voor de correcte toekenning van werkloosheidsuitkeringen en van uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, zeer belangrijk dat voor **alle werknemers** die op deze manier worden bezoldigd, dit gegeven op de kwartaalaangifte wordt vermeld (houthakkers betaald per taak, huisarbeiders die een stuk- of taakloon ontvangen, artiesten met een overeenkomst voor een bepaald werk met een taakloon -doorgaans 'per cachet' genoemd, ...).

Al de werknemers tewerkgesteld via dienstencheques ongeacht het paritair comité of subcomité waaronder ze vallen, moeten met de code 'dienstencheques' worden aangeduid.

Dit geldt dus ook voor de uitzendkantoren die in het kader van de dienstenchequesreglementering een erkenning hebben. Voor deze werkgevers heeft de RSZ een aparte werkgeverscategorie gemaakt voor de aangifte van met dienstencheques betaalde werknemers (cat. 597). De aanduiding "betaald worden via het systeem van dienstencheques", mag dan ook alleen met die categorie gecombineerd worden en niet met de categorie waarop de gewone uitzendkrachten worden aangegeven (cat. 097 of 497).

13. Functienummer voor met fooien bezoldigden

5.1.321 Dit nummer moet u vermelden voor iedere werknemer voor wie de bijdragen op forfaitaire lonen worden berekend. Voor de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw vermeldt u de code "99".

14. Categorie van vliegend personeel

5.1.322 Deze zone vult u uitsluitend in als de werknemer deel uitmaakt van het vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij.

Volgende codes moeten worden gebruikt:

1 = piloot
2 = cabinepersoneel
3 = andere

15. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)

5.1.323 In deze zone aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfden betaald wordt.

16. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer

5.1.324 In bepaalde gevallen gebeurt het dat een werknemer, na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, in afwachting van een volledig herstel, bij dezelfde werkgever het werk gedeeltelijk herneemt met toestemming van de adviserende geneesheer. Wat betreft het loon, zijn er twee mogelijkheden: ofwel krijgt hij zijn normale (uur)loon, ofwel heeft hij slechts recht op een gedeelte van zijn vroegere (uur)loon als gevolg van een lagere rendabiliteit.

Voor de aangifte van een werknemer tijdens een dergelijke periode van werkhervatting gelden volgende regels:

- De gegevens m.b.t. de periode van werkhervatting geeft men steeds aan op een aparte tewerkstellingslijn;
- In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht, dus ook in de gevallen dat de werknemer hervat met zijn normale (uur)loon;
- Tijdens de periode van werkhervatting moet men voor alle werknemers (dus ook zij die contractueel voltijds zijn) per prestatiecode de uren aangeven; het gemiddeld aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon in het geval van een contractueel voltijdse werknemer zijn uiteraard aan elkaar gelijk, bv. 38/38;
- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de herneming arbeidsrechterlijk voltijds werd tewerkgesteld.

Voorbeeld:

Een voltijds tewerkgestelde bediende in een vijfdagenweekregeling (38 uur per week) wordt ziek op 10 januari 2003. Hij blijft volledig arbeidsongeschikt tot 15 augustus 2003. Van 16 augustus 2003 tot 15 september 2003 hervat hij gedeeltelijk het werk, dit drie halve dagen per week. Vanaf 16 september 2003 hervat hij het werk volledig.

Aangifte eerste kwartaal 2003:

Eén tewerkstellingslijn, met het loon en de dagen die overeenstemmen met de gewerkte periode en met het gewaarborgd loon worden aangeven, plus een aantal dagen met de indicatieve code ziekte. Aangezien het een voltijdse werknemer is worden er geen uren aangegeven.

Aangifte tweede kwartaal 2003:

Eén tewerkstellingslijn; het volledige kwartaal (65 dagen) wordt aangeven met de indicatieve code voor ziekte. Aangezien het een voltijdse werknemer is worden er geen uren aangegeven.

Aangifte derde kwartaal 2003:

Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:

TW 1: betreft de periode van 1 juli tot 15 augustus. Op deze lijn worden alleen dagen met de indicatieve code ziekte aangeven (34 dagen)

TW2: Dit is de periode van werkhervatting van 16 augustus tot 15 september. In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht. Dit heeft tot gevolg dat men voor deze lijn uren en dagen moet aangeven. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone " type arbeidsovereenkomst" vermeldt men nog steeds "voltijds", ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5").

Zowel voor de prestatiecode gewerkte dagen als voor de indicatieve code ziekte geeft men zowel de dagen als de uren aan.

Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen); gewerkte uren: 45,6.

Code ziekte: 13 (= de 7 dagen waarop niet gewerkt is en de omrekening van de 12 dagen waarop steeds een halve dag gewerkt is); ziekte-uren: 98,8.

TW3: betreft de periode van 16 september tot 30 september. Hierop worden de 11 gewerkte dagen en het loon ervoor aangegeven. Aangezien de periode van toegelaten werkhervatting achter de rug is, worden er geen uren aangeven.

17. De aangifte in te dienen door een betalende derde

5.1.325 De wet legt aan de betalende derde dezelfde verplichtingen op als aan de gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal waarvoor hij lonen uitbetaalt, een elektronische aangifte moet doen en de verschuldigde bijdragen moet betalen.

Wanneer de aangifte van de betalende derde enkel premies betreft (bv een fonds voor bestaanszekerheid dat een eindejaarspremie aangeeft), en de werkgever zelf dus de aangifte doet van de gewone prestaties van de werknemer, mag de betalende derde een aangifte doen zonder zich te bekommeren om de werkelijke arbeidssituatie van de werknemer. De betalende derde geeft het begin en het einde op van het kwartaal. Als aantal dagen van het arbeidsstelsel mag hij voor iedereen ‘5’ opgeven en als type van de arbeidsovereenkomst "voltijds". Het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon, moet hij niet meedelen.

18. De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst

5.1.326 De wet legt aan de erkende dienst waar de onthaalouder bij aangesloten is, dezelfde verplichtingen op als aan een gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal een elektronische aangifte moet doen en de verschuldigde bijdragen moet betalen.

Op het niveau van de werknemerslijn duidt de erkende dienst het werknemerskengetal voor 'onthaalouder' aan en de voor de dienst geldende werkgeverscategorie evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijn moet hij als 'type arbeidsovereenkomst' deeltijds aanduiden, behalve wanneer het 'gemiddeld aantal uren per week' hetzelfde is als dat van de maatman. Wanneer dat laatste het geval is, moet hij als 'type arbeidsovereenkomst' voltijds aanduiden. De andere velden van de aangifte moet hij volledig hetzelfde invullen als voor de onthaalouder waar hij als 'type arbeidsovereenkomst' deeltijds heeft ingevuld.

De maatman wordt verondersteld 38 uren per week te presteren. Voor het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel wordt ervan uit gegaan dat de onthaalouder 5 dagen per week presteert.

Vermits de in deze paragraaf bedoelde onthaalouders niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, moet de dienst als Paritair Comité 999 invullen.

Om de prestaties aan te kunnen geven wordt gebruik gemaakt van een aantal specifieke prestatiecodes. Voor de berekening van de prestaties en van de vermindering kan gebruik gemaakt worden van een excel-rekenblad dat ter beschikking gesteld wordt via de website van de RSZ http://www.rsz.fgov.be.

19. Praktische voorbeelden met betrekking tot het arbeidsstelsel, het aantal uren per week van de werknemer en de maatpersoon, het type arbeidsovereenkomst, de herorganisatie van de arbeidstijd en het statuut van de werknemer

5.1.327 In een bedrijf wordt normaal gewerkt in een vijfdagenweek (38 uren per week) waarbij elke dag een gelijk aantal uren gepresteerd wordt. (7.36u decimaal uitgedrukt als 7,60).

De uitgewerkte voorbeelden gelden eveneens voor uitzendkrachten die in die onderneming worden tewerkgesteld (vermits zij de arbeidsregeling volgen die van toepassing is bij de gebruiker). Het verschil in de aangifte tussen hen en de gewone werknemers van het bedrijf is dat het uitzendkantoor voor hen steeds dagen én uren moet aangegeven.

De aanduiding statuut en maatregelen tot herorganisatie van de arbeidstijd worden in de voorbeelden alleen opgenomen als zij in het besproken geval ingevuld moeten worden.

Voorbeelden van vaste tewerkstellingen

A. Een werknemer wordt er voltijds tewerkgesteld in overeenstemming met de gebruikelijke tewerkstellingssituatie.

Wijze van aangifte:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds

B. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 3 dagen/week aan 7.36u/dag:

Wijze van aangifte:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

C. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 5 dagen/week aan 4u/dag:

Wijze van aangifte:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 20 (4 x 5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

D. Een werknemer wordt er tewerkgesteld op basis van 3 dagen in week 1 en 2 dagen in week 2 (met een steeds weerkerende cyclus) aan 7.36u/dag:

Wijze van aangifte:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 2,5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

Voorbeelden van tewerkstellingen van korte duur

E. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag:

Wijze van aangifte:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds

F. Een seizoenarbeider wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: S (--> er moeten uren worden aangegeven)

G. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een **deeltijdse** arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen waarvan 1 dag 4 uur en de andere dag 6 uur:

Wijze van aangifte:

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij zijn prestaties over vijf dagen zou uitvoeren:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij zijn prestaties over vier dagen zou uitvoeren:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 4
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

Gbis. Een uitzendkracht wordt er tewerkgesteld met een (arbeidsrechterlijke) **voltijdse** arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen waarvan 1 dag 4 uur en de andere dag 6 uur:

Wijze van aangifte:

Ervan uitgaande dat de maatpersoon 38 uur per week presteert in een 5-dagenregeling:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

Ervan uitgaande dat de maatpersoon 38 uur per week presteert in een 4-dagenregeling:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 4
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

H. Een werknemer wordt er tewerkgesteld (bv. als animator van een sportdag) met een voltijdse

arbeidsovereenkomst van korte duur (4 uur).

Wijze van aangifte:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: LP (--> er moeten uren worden aangegeven)

Voorbeelden van werknemers die tijdskrediet nemen (loopbaanonderbreking)

I. Een voltijdse werknemer neemt gedurende een bepaalde periode voltijds tijdskrediet:

Wijze van aangifte:
Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn gestart met volgende karakteristieken:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregelen tot herorganisatie v/d arbeidstijd: 3

J. Een voltijdse werknemer neemt gedurende een bepaalde periode deeltijds tijdskrediet (3 dagen werken en 2 dagen tijdskrediet per week):

Wijze van aangifte:
Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen met volgende karakteristieken:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregelen tot herorganisatie v/d arbeidstijd: 4

Voorbeeld van een onderneming waar voor deeltijdse werknemers een andere regeling geldt inzake arbeidsduurvermindering dan voor de voltijdse werknemers

K. In een onderneming werkt een voltijdse werknemer op jaarbasis 38 uren/week maar wordt 2 uur/week compensatierust toegekend, betaald op het ogenblik dat de dagen worden opgenomen.
Wijze van aangifte:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 40
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 40
- type arbeidsovereenkomst: voltijds

In deze onderneming wordt een werknemer halftijds tewerkgesteld, 5 dagen/week aan 3.48u/dag. Hij heeft een arbeidsduurvermindering op basis van niet betaalde compensatierust en een proportionele verhoging van het uurloon.
Wijze van aangifte:
- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 19 (3,80 x 5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

C. ALGEMEENHEDEN

Datum waarop de vakantie begint

5.1.350

Deze begindatum van vakantie dient slechts vermeld te worden door de werkgevers aangesloten bij de RSZ die in de loop van het jaar werknemers hebben aangegeven waarvoor het vakantiegeld dient uitbetaald te worden door de RJV of een ander vakantiefonds.

Datum waarop uw werknemers hun vakantie nemen in het volgende jaar, of, indien verschillende periodes vastgelegd werden, de datum van de **voornaamste vakantieperiode**. Als de werknemers hun vakantie beurtelings nemen, de datum van de eerste vakantie. Hij moet alleen aangegeven worden in het vierde kwartaal van het jaar.

Deze datum is een gegeven voor de werkgever als geheel in het blok 'Werkgeversaangifte' en kan dus niet bij elke werknemer afzonderlijk vermeld worden.

Deze datum is enkel ter informatie gevraagd voor de vakantiekassen.
Bepaalde vakantiekassen betalen immers hun vakantiegelden op een enkele, vaste datum terwijl andere vakantiekassen de vakantiegelden van de werknemers van een werkgever elk jaar in dezelfde periode betalen. De vakantiekassen kunnen evenwel rekening houden met de begindatum van de vakantie zoals de werkgever ze meedeelt op de aangifte van het vierde kwartaal indien ze de kalender van de betalingen dienen aan te passen (bijvoorbeeld om het evenwicht in deze kalender van betalingen te behouden naar aanleiding van de schrapping of creatie van werkgevers).
Herinnering: de wetgeving bepaalt dat de vakantiekassen het vakantiegeld dienen te betalen tussen de eerste werkdag van mei en de laatste werkdag van juni - en meer in het bijzonder op het moment van de opname van de hoofdvakantie.

Belangrijke opmerking: deze vermelding, op de aangifte van het vierde kwartaal, van de datum waarop de vakantie begint, is niet voldoende om automatisch de betalingsdatum te wijzigen. De werkgevers die vaststellen dat de betalingsdatum die hun vakantiekas gebruikt niet of niet meer overeenkomt met de realiteit van hun bedrijf (bijvoorbeeld omdat het moment van het begin van de hoofdvakantie van de werknemers van het bedrijf gewijzigd is of omdat er een nieuwe beurtrol voor de opname van de vakantie van toepassing is) kunnen rechtstreeks met hun vakantiekas contact opnemen om deze betalingsdatum te laten wijzigen.

Ter informatie: de werkgevers en hun sociale secretariaten kunnen de uitbetalingsdata van het vakantiegeld van de verschillende vakantiekassen raadplegen op de portaalsite van de sociale zekerheid (via de toepassing Vakantiebestand) en dit elk jaar vanaf de maand april.

H O O F D S T U K 4

De aangifte van de loongegevens

5.1.401 Als algemeen principe geldt dat de loongegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per **tewerkstellingslijn**.

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de lonen per code. Met andere woorden, indien een werknemer verschillende loonelementen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd. Alleen voor de looncomponenten bij code 2 moet er eventueel een verdere opsplitsing gebeuren.

Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Eenzelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code geplaatst worden.

A. LIJNNUMMER BEZOLDIGING

5.1.402 Het is het volgnummer van de bezoldigingen binnen een tewerkstellingslijn. Dit nummer begint op 1 en wordt met één eenheid verhoogd bij elke nieuwe bezoldiging.

Het volgnummer wordt opnieuw op 1 gezet voor elke nieuwe tewerkstellingslijn.

B. BEZOLDIGINGSCODE

5.1.403 De bezoldigingscode heeft tot doel te bepalen om welk soort voordeel het gaat. Aan het eind van de bespreking van de looncodes vindt u een tabel waarin het verband wordt uitgelegd tussen de in de DmfA te gebruiken codes en de vóór 2003 op de RSZ-aangifte te vermelden looncodes.

De onderstaande omschrijvingen hebben in de eerste plaats tot doel aan te geven met welke looncode een bepaalde looncomponent overeenstemt. Een volledige en gedetailleerde bespreking van het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn vindt u in Deel 3, Titel 1 van de "Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers".

Volgende codes moeten worden gebruikt :

CODE 1

Is in feite een restcategorie waarin alle bedragen waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn moeten worden vermeld, tenzij ze onder één van de onderstaande codes worden vermeld. Deze code duidt steeds voordelen aan die **rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties.**

Het gaat onder andere over:
- loon voor werkelijke arbeid,
- overloon,
- gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week en gewaarborgd maandloon voor dagen die onder prestatiecode 1 aangegeven worden). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- enkel vakantiegeld bedienden,
- premies toegekend in verhouding tot het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen in natura,
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten,
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen

voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen uit werknemersparticipaties voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- loon voor afwezigheden met behoud van loon

Wat betreft het gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat bij herval na een werkhervatting in geval van een ziekte van gemeen recht of een ongeval dat geen arbeidsongeval is, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de herneming ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij herval na een werkhervatting steeds opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

CODE 2

Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend **onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal.**

Het gaat om voordelen waarop **socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn**, en waarvan de toekenning volledig losstaat van de tijdens het kwartaal geleverde prestaties.

Voorbeelden zijn:
- eindejaarspremies;
- geschenken in natura in speciën of in de vorm van betaalbons (uiteraard voor zover die niet voldoen aan de voorwaarde uit het loonbegrip uitgesloten te worden - zie Deel 3);
- voordelen uit werknemersparticipaties;
- anciënniteitspremies.

Deze premies worden in het algemeen aangegeven in het kwartaal waarin zij worden uitbetaald.

Indien het gaat om premies betaald met een periodiciteit van zes maanden of meer, én die meer bedragen dan 20% van de andere lonen van de referteperiode, worden ze gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode.

Indien zij worden uitbetaald in een kwartaal dat de werknemer reeds uit dienst was, moeten ze vermeld worden op de aangifte van het laatste kwartaal waarin de werknemer in dienst was.

Voor al de onder deze code vermelde voordelen moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld (zie hierna).

In afwijking van de algemene regel worden deze bedragen slechts getotaliseerd voor zover het gaat om voordelen die met dezelfde periodiciteit worden betaald. Indien in de loop van het kwartaal verschillende premies met een verschillende periodiciteit worden betaald, moet men de bedragen opsplitsen.

Geen enkele instelling die van de in de DmfA vermelde gegevens gebruik maakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Er is dan ook geen bezwaar tegen om indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

CODE 3

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.**

Het gaat **uitsluitend** om de volgende vergoedingen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn ingevolge art. 19, paragraaf 2° van het KB van 28 november 1969):
- Vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst ;
- Vergoedingen betaald aan de werknemer in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer een einde wordt gesteld aan de dienstbetrekking;

- Vergoedingen wegens niet herplaatsing, betaald aan de afgevaardigden of kandidaten bij ondernemingsraden of bij comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of aan syndicale afgevaardigden;
- Inschakelingsvergoedingen toegekend in het kader van een herstructurering aan ontslagen werknemers van minstens 45 jaar die ingeschreven zijn bij een tewerkstellingscel.

Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden omdat er geen of een te korte opzeg gepresteerd moet worden of om inschakelingsvergoedingen die gedurende maximaal 6 maanden uitbetaald worden aan sommige door herstructurering ontslagen werknemers.

Het is uitsluitend voor de met deze code te vermelden loongegevens dat de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode moeten worden vermeld (zie verder). Voor de toepassing van de sociale zekerheid worden deze vergoedingen immers geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

CODE 4

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze NIET worden uitgedrukt in arbeidstijd.**

Het gaat hier om bedragen:
- betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn;
- die niet door code 3 beoogd worden.

Voorbeelden: afscheidspremies, vergoedingen wegens een niet-concurrentiebeding,...

De berekeningswijze speelt daarbij geen rol. Dit betekent dat ook afscheidspremies berekend in de vorm van een loon voor een aantal maanden, onder deze code vallen.

CODE 5

Premies toegekend ingevolge de beperking van de arbeidsprestaties in het raam van **maatregelen tot herverdeling van de arbeid.**

In deze zone vermeldt u de bedragen die worden toegekend aan werknemers die in het kader van **wettelijke** maatregelen tot herverdeling hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. Het betreft hier enkel de collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek vóór 1 oktober 2001, aangegeven met de verminderingscodes 1331, 1333 en 1341. De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren.

Onder deze looncode moeten ook de 'premies' aangegeven worden die uitgekeerd worden in het kader van de vrijwillige 4-dagenweek in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10 april 1995 maar dit **ENKEL voor de werknemers die vallen onder het pensioenstelsel van de privésector.** De ‘premies’ die toegekend worden in het kader van de vrijwillige 4-dagenweek aan statutaire werknemers uit de openbare sector die in aanmerking komen voor een overheidspensioen, mag u gewoon aangeven onder looncode 1.

CODE 6

De vergoedingen voor **uren die geen arbeidstijd zijn.**

Het gaat om de vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de Arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit. Belangrijkste voorbeeld: de vergoedingen voor inactiviteitsuren in de transportsector (de zgn. overbruggingstijd).

CODE 10

Een voordeel waarop **geen socialezekerheidsbijdragen** verschuldigd zijn.

Persoonlijk gebruik van een **bedrijfswagen** voor woon-werkverkeer en privaat gebruik.

Per werknemer stelt u ieder kwartaal het voordeel vast door het aantal afgelegde kilometers voor privé-gebruik en woon-werkverkeer te vermenigvuldigen met het bedrag vermeld in de tabel hieronder (geactualiseerd op 1 januari 2006). Voor de praktische toepassing verwijzen we naar de fiscale reglementering terzake (via de website http://www.fiscus.fgov.be van de fiscale administratie).

Belastbare kracht (in PK)	Voordeel per km in EUR	Belastbare kracht (in PK)	Voordeel per km in EUR
4	0,1617	12	0,3539
5	0,1898	13	0,3761
6	0,2097	14	0,3902
7	0,2320	15	0,4066
8	0,2531	16	0,4183
9	0,2753	17	0,4265
10	0,3046	18	0,4370
11	0,3339	19 en meer	0,4452

Geen enkele instelling die van de in de DmfA vermelde gegevens gebruik maakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Er is dan ook geen bezwaar tegen om indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen gebruikt moeten worden, het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

CODE 20

Bepaalde voordelen waarop **geen socialezekerheidsbijdragen** verschuldigd zijn. Deze code moet men **ALLEEN** gebruiken **voor gepensioneerde werknemers**, d.w.z. personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen of een wettelijk overlevingspensioen. De gevraagde gegevens dienen immers om de cumulatie van een rust- en overlevingspensioen met een inkomen uit een beroepsactiviteit te controleren.

Deze code onder andere gebruiken voor de opgesomde voordelen.

Loon bij een ziekte of een ongeval:
- Gewaarborgd weekloon - tweede week;
- Gewaarborgd loon - vergoedingen krachtens CAO nr. 12bis of 13 bis.

Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Vakantiegeld:
- Dubbel vakantiegeld bedienden;
- Bijkomend vakantiegeld krachtens een CAO van voor 31/12/1974;
- Enkel en dubbel vervroegd vakantiegeld voor bedienden.

Voordelen in natura:
- Arbeidsgereedschap en werkkledij;
- Maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.

Kosten eigen aan de werknemer:
- Terugbetaling woon-werkverkeer met het openbaar vervoer;

- Mobiliteitsvergoeding in de bouwsector;
- Terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten.

Loon voor een feestdag die valt in een periode tijdelijke werkloosheid (voor zover daarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn).

Vergoedingen wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (andere dan de vergoedingen die men moet vermelden onder de codes "3" en "4").

C. OVERZICHTSTABEL

5.1.404 De onderstaande tabellen geven het verband weer tussen de looncodes die in de DmfA moeten worden gebruikt, en de manier waarop dezelfde gegevens in de RSZ-aangifte vóór 2003 moesten worden verwerkt.

Code in de DmfA	**Looncode (te vermelden in kolom 3 "aard van het loon"**
1	0
2	4
3	1,2,3
4	4
5	0
6	5
10	Geen looncode maar vermeld in kolom 15 van de personeelsstaat
20	Gegeven werd niet opgevraagd

Looncode (te vermelden in kolom 3 "aard van het loon")	**Code in de DmfA**
0	1 of 5
1	3
2	3
3	3
4	2 of 4
5	6

D. BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE

5.1.405 Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de onder de code 2 (zie hiervoor) aangegeven loonelementen. Deze loonelementen moet u dus eventueel opsplitsen indien zij een verschillende betalingsfrequentie hebben.

De periodiciteit drukt u uit met een cijfer dat de maandelijkse betalingsfrequentie weergeeft.

Voorbeelden:
Iedere maand ="1"
Halfjaarlijks = "6"
Jaarlijks ="12"
Om de twee jaar = "24"

Indien het gaat om eenmalige premies of om premies die met een onregelmatige periodiciteit worden uitbetaald, vermeldt men "0".

Het gaat hier om de **effectieve** uitbetaling van het voordeel. Zo moet een eindejaarspremie die in twaalf maandelijkse betalingen wordt uitbetaald, aangegeven worden met betalingsfrequentie "1", indien ze in één keer aan het eind van het jaar wordt betaald, is de betalingsfrequentie "12".

E. PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS

5.1.406 Dit percentage moet men **uitsluitend** aangeven als het gaat om een vermindering van de arbeidsduur door middel de techniek van het verhoogde uurloon. Het zijn die systemen waarin de rustdag niet betaald wordt op het moment dat de inhaalrust wordt genomen, maar indirect op het moment dat de "meerprestaties" geleverd worden, met andere woorden het loon dat betaald wordt voor een bepaald aantal gewerkte uren, dekt eveneens de inhaalrustdag die niet betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt. Indien het systeem gebruikt wordt van recuperatiedagen betaald op het moment van recuperatie, moet dit percentage niet vermeld worden.

Het gaat om het **percentage op jaarbasis** (uitgedrukt in tienduizendsten) dat de verhouding aangeeft tussen het aantal dagen waarvoor een bezoldiging wordt betaald en de effectief te werken dagen. Het aantal dagen waarvoor een bezoldiging moet worden betaald, stemt overeen met het aantal aangegeven effectieve dagen waaraan men het aantal dagen compensatierust toevoegt in het kader van een arbeidsduurvermindering. Het percentage blijft dus **ongewijzigd** zolang hetzelfde systeem van arbeidsduurvermindering van kracht blijft.

Door dit percentage is het mogelijk te bepalen welk gedeelte van het aangegeven loon betrekking heeft op de geleverde prestaties, en welk gedeelte op de erdoor verdiende inhaalrust.

Indien het gaat om systemen waarbij de inhaalrust in uren wordt toegekend, berekent u het percentage op basis van die uren (i.p.v. dagen).

Voorbeeld: in een onderneming waar de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 38 uren is, werken de werknemers effectief 40 uren, en zij krijgen 12 inhaalrustdagen. Op jaarbasis moeten er dus bv. 248 dagen gewerkt worden en worden er 260 dagen bezoldigd (de te werken dagen + de inhaalrustdagen).

In dit geval vermeldt u 10484 (260/248 x 10000 rekenkundig afgerond op de eenheid).

F. BEZOLDIGING

5.1.407 Zoals gezegd gebeurt er op het niveau van de **tewerkstellingslijn** een globalisatie van de lonen per code. M.a.w. indien een werknemer verschillende vergoedingen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd (zie evenwel de uitzondering bij verschillende periodiciteit besproken bij de code 2).

H O O F D S T U K 5

De aangifte van de prestatiegegevens

5.1.501 Als algemeen principe geldt dat de prestatiegegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per **tewerkstellingslijn.**

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de prestaties per code. M.a.w., indien een werknemer verschillende soorten aan- of afwezigheid heeft die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd.

Eerst wordt de manier van aangeven van de prestaties besproken, vervolgens vindt u een bespreking van de verschillende prestatiecodes.

A. MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS

5.1.502 Hoe u de arbeidstijdgegevens uitdrukt, hangt af van de manier waarop uw werknemer is tewerkgesteld. Daarbij is er een essentieel onderscheid tussen deeltijds en voltijds tewerkgestelden.

1. De werknemer werkt voltijds

5.1.503 De arbeidstijd van voltijdse werknemers wordt **enkel** in dagen aangegeven.

Waar er dagen vermeld worden geldt niet langer de regel dat elke begonnen dag telt voor een volledige dag. In plaats daarvan wordt de arbeidstijd in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond.

Het is dus niet zo dat het aantal halve dagen wordt aangegeven, maar wel het aantal dagen tot op een halve dag precies.

Voorbeeld 1: een arbeider werkt in een kwartaal van 65 dagen gedurende 62 dagen; hij neemt verder ook 3 dagen vakantie.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie.

Voorbeeld 2: een arbeider heeft in de loop van een kwartaal van 65 dagen twee keer een hele en drie keer een halve dag vakantie genomen.

In dat geval geeft u op het einde van het kwartaal 61,5 dagen normale werkelijke arbeid en 3,5 dagen wettelijke vakantie aan.

2. De werknemer werkt deeltijds

5.1.504 In alle gevallen waarin de werknemer deeltijds werkt, wordt de arbeidstijd **zowel in uren als in dagen** uitgedrukt.

Dit (aangifte in uren én in dagen) geldt eveneens voor bepaalde voltijdse werknemers.

Het gaat om werknemers bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, bij (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan, met halftijds brugpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties, seizoenarbeiders en onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld 1: een deeltijdse arbeider die elke dag 4 uur werkt heeft tijdens een kwartaal van 65 dagen 3 dagen (3 keer 4 uur) vakantie genomen.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

Voorbeeld 2: een deeltijdse arbeider die de ene week twee en de andere week drie volledige dagen werkt, heeft tijdens het kwartaal 1 hele en 3 halve dagen vakantie genomen en de rest (28 volledige dagen en 3 halve dagen) gewoon gewerkt.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 29,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

3. De berekening van het aantal dagen

5.1.505

Als een (voltijdse of deeltijdse) werknemer zich op eenzelfde dag in twee toestanden bevindt die onder een verschillende prestatiecode (zie verder voor de volledige lijst) moeten worden vermeld, dan geldt als regel dat u een zo juist mogelijk evenwicht tussen de verschillende codes moet vinden. Het niet naleven van deze handelwijze kan in bepaalde gevallen immers erge vertekeningen van de realiteit tot gevolg hebben, en dus rechtstreeks invloed hebben op de sociale rechten van de werknemers. Het nauwkeurigste resultaat verkrijgt u als u dit evenwicht op kwartaalbasis berekent. Wie dat verkiest mag deze berekening echter per betaalperiode doen.

Om dit evenwicht te vinden moet u uitgaan van het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren te delen door zijn arbeidsregime en dat resultaat door twee te delen.

Voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vijf dagen is een halve dag dus 3 uur en 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5), voor een voltijdse werknemer in een regime 38 uur per week verdeeld over vier dagen is een halve dag 4 uur en 45 minuten.

Voor een deeltijdse werknemer die 19 uur per week werkt verdeeld over 5 dagen is een halve dag 1 uur en 54 minuten. Indien deze deeltijdse werknemer zijn 19 uur presteert door de ene week twee en de andere week drie dagen van 7 uur 36 te werken, dan is voor hem een halve dag 3 uur en 48 minuten (de helft van 19 gedeeld door 2,5).

Indien u het totaal aantal uren per prestatiecode deelt door het getal dat met een halve dag overeenstemt, verkrijgt u het aantal (halve) dagen per prestatiecode.

De rest (= de onvolledige halve dagen) groepeert u onder de code die tijdens het kwartaal resp. de betaalperiode het meest voorkomt. Het aantal onder die code vermelde dagen stemt dus overeen met het maximum aantal werkbare dagen van het kwartaal, verminderd met het totaal van de dagen die onder een andere prestatiecode worden vermeld.

Voorbeeld 1: een voltijdse werknemer die werkt in een vijfdagenweekregeling (5 dagen van 7 uur 36 per week), komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende twee weken elke dag twee uren verlof zonder wedde neemt. Al de andere dagen werkt hij volledig.

Een halve dag stemt voor hem overeen met 3 uur 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5).

Die twintig uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5,26 halve dagen (20 gedeeld door 3,8).

Hij wordt aangegeven met 62,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsregime "5".

Voorbeeld 2: een deeltijdse werknemer (16 uur per week) werkt in een vierdagenweekregeling (3 dagen van 3 uur 30 en één dag van 5 uur 30). Hij komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende vijf weken telkens twee uur verlof zonder wedde neemt op de dag dat hij 5 uur 30 moet presteren.

Een halve dag stemt voor hem overeen met 2 uren (de helft van 16 gedeeld door 4)

Die tien uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5 halve dagen.

Hij wordt aangegeven met 49,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsregime "4".

Voor een werknemer die werkt in een regeling waarin lange en korte dagen elkaar afwisselen mag u vertrekken van het uitgangspunt dat voor zover alle op een dag geleverde "prestaties" onder dezelfde code vallen, iedere dag voor één dag telt. Slechts in de zeer uitzonderlijke gevallen waarin deze manier van tellen een belangrijk verschil zou opleveren met een telling op basis van de normale duur van een dag, moet u op dezelfde manier als hierboven uitgelegd, een juister evenwicht zoeken tussen de codes.

Voorbeeld: een voltijdse arbeider die werkt in een vijfdagenweekregeling in een regime van 38 uur per week waarbij vier dagen 8 uur 30 en één dag (de vrijdag) 4 uur wordt gewerkt, neemt tijdens het kwartaal vijf vrijdagen verlof zonder wedde en werkt de andere dagen. Alhoewel de werknemer vijf "volledige" dagen niet komt werken, heeft hij slechts 20 uren niet gepresteerd. Aangezien de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur 7 uur 36 minuten is, stemt twintig uren overeen met 5,26 halve dagen (zie hierboven). In dat geval geeft u 62,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde. Vasthouden aan het principe dat iedere dag voor één dag telt zou in dergelijke gevallen immers een te groot verschil opleveren tussen de werknemer in het voorbeeld, en een werknemer die vijf keer een namiddag verlof zonder wedde neemt op een dag dat hij de andere halve dag werkt.

4. Alternatief: de omzetting van alle gegevens naar een vijfdagenstelsel

5.1.506 Voor de aangiften vanaf het derde kwartaal 2004 is de omzetting naar een arbeidsstelsel van vijf dagen per week, niet meer mogelijk.

5. Vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij

5.1.507 Naast de dagen of uren zoals hierboven uiteengezet, moet u voor deze werknemers ook het aantal vluchtminuten vermelden.

6. De aangifte van inhaalrust

5.1.508 Zoals hierna zal blijken, wordt inhaalrust ofwel aangegeven met dezelfde prestatiecode waarmee normale werkelijke arbeid wordt aangegeven (=code 1), ofwel met een specifieke code indien het gaat om meerprestaties die niet betaald worden op het moment dat de inhaalrust ervoor wordt opgenomen, maar die indirect betaald worden door de techniek van het verhoogde uurloon (=code

20).

Als algemeen principe voor de aangifte van meerprestaties en inhaalrust geldt het volgende.

Meerprestaties die gerecupereerd worden:

Inhaalrust en het loon ervoor moet u aangeven op het moment dat de inhaalrust opgenomen wordt en niet op het moment dat de meerprestaties geleverd worden (als beide binnen één kwartaal vallen maakt dat voor de kwartaalaangifte uiteraard geen verschil uit).

Inhaalrust in systemen van verhoogd uurloon, worden aangegeven met een specifieke code (20). Andere inhaalrust wordt aangegeven met code 1.

Wanneer op eenzelfde dag een gedeelte valt onder code 1 en een gedeelte onder code 20 gelden de algemene regels (totaal aantal uren per prestatiecode per kwartaal resp. betaalperiode omrekenen tot op de halve dag precies). Een dag waarop naast gewone prestaties, een aantal uren inhaalrust (andere dan systeem verhoogd uurloon) vallen, stelt geen bijzondere problemen, omdat beide "prestaties" onder code 1 vermeld worden.

Voorbeeld: Een deeltijdse werknemer werkt normaal 19 uren per week. In de maand juni is er echter abnormaal veel werk en komt hij met zijn werkgever overeen dat hij vier weken van 25 uren zal werken (totaal 24 uren meerprestaties) en als compensatie in de maand juli gedurende twee weken slechts 7 uren zal werken. Het gaat hier niet om een systeem van verhoogd uurloon, dus wordt hij zowel voor juni (tweede kwartaal) als voor juli (derde kwartaal) aangegeven met 19 uren per week code 1. Het loon voor die 24 uren meerprestaties in juni wordt steeds vermeld op de aangifte van het derde kwartaal ongeacht wanneer het uitbetaald werd. Het spreekt voor zich dat de wetgeving deeltijdse arbeid gerespecteerd moet worden (o.a. bijhouden van het afwijkingsregister).

Meerprestaties die niet gerecupereerd worden:

Als er meerprestaties geleverd worden, zonder dat deze gerecupereerd worden, dan vermeldt u de prestaties (dagen en, voor deeltijdsen en als deeltijds beschouwde voltijdsen, tevens uren) op de aangifte van het kwartaal waarin zij gepresteerd worden. In dergelijke gevallen verhoogt het aantal dagen aangegeven met code 1 niet indien de meerprestaties geleverd worden op een dag dat er ook gewone prestaties zijn. Immers die dag is een dag code 1. Slechts als er meerprestaties geleverd worden op een dag dat er normaal niet gewerkt wordt (bv. de zaterdag) zal het aantal dagen verhogen.

Voor werknemers voor wie uren moeten worden aangegeven, verhogen deze uren meerprestaties het aantal uren meegedeeld met code 1.

Voorbeeld: Een voltijdse werknemer werkt in een systeem van arbeidsduurvermindering met verhoogd uurloon (een 38-urenweek / 40 uur per week effectief werken met twaalf compensatierustdagen). In een bepaald kwartaal vallen twee van die inhaalrustdagen. Daarenboven presteert de werknemer één week van 44 uren en hij recupereert die 4 uren meerprestaties niet. Hij wordt aangegeven met 63 dagen code 1 en 2 dagen code 20 indien hij die 4 uren meerprestaties levert op dagen waarop hij ook andere prestaties levert. Als hij die uren op een andere dag presteert, wordt hij aangegeven met 64 dagen code 1 en 2 dagen code 20. Voor hem moet steeds het "percentage van de bezoldiging op jaarbasis" (in zijn geval 104,84%) vermeld worden.

7. Verantwoording prestaties

5.1.509

Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsregime en het totaal aantal dagen (eventueel verdeeld over meerdere prestatiecodes) vermelden.
Om de kwaliteit van de aangiften zo goed mogelijk te houden, loopt er bij het indienen van iedere aangifte een controleprogramma dat o.a. de verhouding tussen deze beide gegevens controleert. Indien er een verschil vastgesteld wordt, genereert dit een foutmelding.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden.

Ofwel is er inderdaad een fout gebeurd (bv. uw werknemer heeft 64 dagen gewerkt in de vijfdagenweekregeling, maar u hebt verkeerdelijk "54" dagen aangegeven in plaats van "64" of regime "3" in plaats van "5"). In dat geval moet u die fout uiteraard verbeteren.

Ofwel is uw aangifte wel degelijk correct, maar oogt ze verkeerd.
Dit kan een aantal redenen hebben:
- De werknemer werkt in een cyclus die niet samenvalt met de kwartaalgrenzen (zie hiervoor), bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
- Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsregime=4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie (zie hiervoor). Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsregime vermoed zou worden.

Het controleprogramma gaat er tevens vanuit dat het niet kan dat men voor een tewerkstellingslijn geen prestaties aangeeft (behalve indien er aangeduid wordt dat het een volledige loopbaanonderbreking is), m.a.w. als die gegevens niet ingevuld zijn wordt ervan uitgegaan dat u vergeten bent ze in te vullen.
Er doen zich echter, weliswaar zeer uitzonderlijke, gevallen voor dat een werknemer in dienst is, maar tijdens het kwartaal (of het gedeelte ervan dat hij in dienst is) geen prestaties moet leveren, bv. de deeltijdse werknemer die een oproepcontract heeft maar die een gans kwartaal niet opgeroepen wordt.

De bedoeling van deze zone is u in staat te stellen uitdrukkelijk aan te duiden dat wat u aangeeft volgens u correct is (en het dus geen "schrijffout" is). Het is een facultatieve zone, die u alleen moet invullen indien er voor het betrokken kwartaal schijnbaar een tegenspraak is tussen het aantal aangegeven dagen en het aantal dagen dat normaliter verwacht zou worden in functie van het aangegeven arbeidsregime.

In deze zone kunt u één van de volgende codes gebruiken:

1. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.

2. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.

3. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.

4. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.

5. Deeltijdse werknemer die bovenop zijn contractueel voorziene prestaties tijdens het kwartaal een aantal niet te recupereren dagen presteerde.

6. Een combinatie van 3 en 5 of van 4 en 5.

7. Een werknemer die tijdens het kwartaal (of de periode van het kwartaal dat hij in dienst was), geen prestaties moest leveren.

8. Een werknemer die gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld wordt betaald en die voor een gedeelte van zijn prestaties moet worden aangegeven zonder loon. Dit is een gevolg van de regel dat de bijdragen voor sociale zekerheid in een bepaald kwartaal slechts mogen worden berekend ofwel op het vast loon, ofwel op het forfaitair loon voor dat kwartaal (namelijk op het grootste bedrag). Indien nu een werknemer voor zijn gewone prestaties uitsluitend met fooien of bedieningsgeld wordt betaald, en in datzelfde kwartaal een vast loon als verbrekingsvergoeding ontvangt, dan kan het zijn dat het vast loon (voor de verbrekingsvergoeding) groter is dan het forfaitair loon voor het kwartaal. De socialezekerheidsbijdragen worden in dat geval uitsluitend berekend op het vast loon. De gewone prestaties met prestatiecode 1 worden aangegeven op een tewerkstellingslijn zonder loon.

In functie van de gebruikte code zullen bepaalde foutmeldingen niet gebeuren. Het zal duidelijk zijn dat het hier gaat om uitzonderlijke gevallen en dat deze zone dus niet ondoordacht gebruikt mag worden. Op het gebruik ervan zal dan ook strikt toegezien worden, en eventueel zal gevraagd worden nadere toelichtingen te verschaffen.

B. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

5.1.510 Alle arbeidstijdgegevens worden voor de aangifte gegroepeerd in codes. Dat betekent dat u niet elke component uit de code apart moet aangeven, maar dat u deze componenten moet samenvoegen en aangeven onder de voorgeschreven code.

Hierbij wordt nogmaals herhaald dat het essentieel is dat de prestaties (net als de lonen die erop betrekking hebben) opgesplitst worden per **tewerkstellingslijn.**

Op die manier hebben alle sectoren van sociale zekerheid voldoende gegevens om hun opdracht te vervullen. Enkel waar er zich in de loop van een kwartaal een sociaal risico voordoet moeten bijkomende gegevens worden doorgestuurd, via de aangifte van een sociaal risico.

Verder is het belangrijk te weten dat een bepaalde dag of periode slechts één keer wordt aangegeven. U kan dus nooit een bepaalde dag onder meer dan één code plaatsen.

De codes zijn opgedeeld in **"gewone codes"** en **"indicatieve codes"**.

Voor de gewone codes is de werkgever de authentieke bron: enkel hij kan aanduiden om welk soort arbeidstijdgegeven het gaat.

Met de indicatieve codes duidt men bepaalde toestanden aan, waarvoor de werkgever wel de authentieke bron is voor het aantal dagen of uren afwezigheid, maar meestal niet voor de kwalificatie ervan. Zo kan een werkgever enkel aanduiden dat het gaat om een dag waarop er zich een situatie van tijdelijke werkloosheid heeft voorgedaan. Hij weet echter niet altijd zeker of die dag ook effectief zal worden vergoed. Het gebruik van indicatieve codes laat toe dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid die bepaalde dag kunnen terugvinden in de aangifte. Ze zijn daarnaast ook van belang in het kader van de bijdrageverminderingen.

Om de bespreking van de codes niet te verzwaren wordt bij de codes steeds gesproken van de aangifte van dagen. Het zal duidelijk zijn dat voor de werknemers voor wie zowel dagen als uren moeten worden aangegeven (o.a. deeltijdse werknemers), per code ook het aantal uren moet worden meegedeeld.

Aan het eind van de bespreking van de prestatiecodes vindt u een tabel waarin het verband wordt uitgelegd tussen de in de DmfA te gebruiken codes en de vóór 2003 op de RSZ-aangifte te vermelden prestatiecodes.

1. Gewone codes

5.1.511 **CODE 1**

- **normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies);**
- **meerprestaties zonder inhaalrust;**
- **inhaalrust andere dan inhaalrust bouwbedrijf en inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering (zie echter code 20 voor inhaalrust met het systeem van verhoogd uurloon);**
- **arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon 1ste week of gewaarborgd maandloon;**
- **periode van opzegtermijn of periode gedekt door de verbrekingsvergoeding of de inschakelingsvergoeding;**
- **kort verzuim;**
- **dwingende reden met behoud van loon;**
- **afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid;**
- **gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid;**
- **technische stoornis in de onderneming;**
- **sluiting van de onderneming ter bescherming van het leefmilieu;**
- **feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag;**
- **andere afwezigheid met behoud van normaal loon met RSZ-bijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, politiek verlof, ...);**
- **wettelijke en bijkomende vakantie voor bedienden.**

Deze code bevat alle dagen waarvoor er een loon wordt betaald waarop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn, en die niet apart moeten worden opgegeven. Elke dag waarvoor u een loon heeft betaald en die u niet onder een andere code kan plaatsen, wordt in deze code gegroepeerd.

Ook de periode waarin het gaat om de verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een **verbrekingsvergoeding** wordt onder deze code aangegeven. De huidige regels inzake koppeling van die vergoeding aan periodes en dagen blijven daarbij behouden.

Concreet betekent dit dat deze dagen als volgt vermeld worden:

- op de eerste tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met de periode van tewerkstelling;
- op een tweede tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de verbrekingsvergoeding m.b.t. het kwartaal van de verbreking;
- op een volgende tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de vergoeding m.b.t. de overige kwartalen van het lopende kalenderjaar;
- enz. voor elk der latere kalenderjaren.

De aanduiding van de periode waarop de vergoeding betrekking heeft (d.w.z. de begin- en einddatum van iedere tewerkstellingslijn), gebeurt dus altijd op het moment waarop de vergoeding zelf wordt aangegeven.

De periode gedekt door een **verbrekingsvergoeding die in maandelijkse termijnen** wordt uitbetaald en de periode gedekt door een **inschakelingsvergoeding** toegekend in het kader van een herstructurering, worden gespreid aangegeven over de verschillende kwartalen waarin de vergoeding wordt betaald. Indien de vergoeding dus meerdere kwartalen dekt, wordt per volledig kwartaal voor de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn de begin- en einddatum van dit kwartaal vermeld, zodat de begin- en einddatum van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding slechts voorkomen in respectievelijk het eerste en laatste kwartaal van de gedekte periode.

Zoals reeds gezegd wordt een **feestdag** die de werkgever moet betalen en die valt na het einde van de arbeidsovereenkomst, **steeds** vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, zelfs als die feestdag in het daaropvolgende kwartaal valt.

Wat betreft de afwezigheden met **gewaarborgd loon** is het belangrijk te noteren dat bij herval na een werkhervatting in geval van een ziekte van gemeen recht of een ongeval dat geen arbeidsongeval is, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de herneming ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij

herval na een werkhervatting **steeds** opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

De **wettelijke vakantiedagen** die een bediende niet heeft kunnen opnemen omwille van arbeidsongeschiktheid, **mogen niet onder deze code worden aangegeven.** U moet ze aangeven met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid.

CODE 2

- **wettelijke vakantie voor arbeiders**

Hier vermeldt u de dagen wettelijke vakantie die de arbeider tijdens het kwartaal opnam. Het zijn de dagen gedekt door een vakantiecheque.

Onder deze code ook de vakantiedagen vermelden die de arbeider omwille van arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen opnemen.

CODE 3

- **bijkomende vakantie voor arbeiders**

Onder deze code worden de dagen aangegeven waarop de arbeider vakantie heeft genomen en die niet worden aangegeven onder code 2 of code 12.

Het zijn dus door de werkgever betaalde dagen met loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

CODE 4

- **afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf**

Het gaat hier om dagen waarvoor een onvolledig loon wordt uitbetaald. U mag deze code enkel gebruiken voor dagen waarop de werkzaamheden reeds een aanvang hebben genomen.

CODE 5

- **betaald educatief verlof**

Het gaat hier om de dagen waarvoor de werkgever het loon betaalt en waarop de werknemer geniet van de regeling van het betaald educatief verlof. Binnen de wettelijk voorziene regels wordt het loon voor deze dagen terugbetaald door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

CODE 10

- **gewaarborgd loon tweede week;**
- **feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid;**
- **functie van rechter sociale zaken;**

De dagen tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte die recht geven op schadeloosstelling zijn niet in deze code vervat, maar worden aangegeven onder een specifieke indicatieve code.

CODE 11

- **arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de C.A.O. 12bis/13bis**

Hier gaat het:

- om de dagen **na de tweede week ziekte** of ongeval van gemeen recht, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering van de ziekteverzekering;

- om de dagen **na de eerste week** in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering in het kader van de arbeidsongevallen- of beroepsziekteverzekering.

De 7 dagen die volgen op de eerste zeven dagen arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht worden niet vermeld onder deze code, maar zoals gezegd onder code 10. Het gaat dan namelijk over dagen "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week".

CODE 12

- **vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde C.A.O.;**
- **inhaalrust bouwbedrijf**

Deze code bevat **uitsluitend:**

- de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend bij algemeen verbindend verklaarde CAO (=in de textielsector, de sector van de vlasbewerking en de diamantsector);
- de dagen van inhaalrust die in de bouwsector worden toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering;
- de door het fonds voor bestaanszekerheid betaalde inhaalrust in de sector van de handel in brandstoffen en in de diamantsector.

U mag deze code dan ook enkel gebruiken indien u actief bent in één van deze sectoren.

Het gaat hier enkel om de dagen die de werknemer in het kwartaal effectief opnam.

CODE 13

- **sociale promotie**

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens het volgen van cursussen sociale promotie.

CODE 20

- **inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering**

Onder deze code plaatst u de opgenomen inhaalrustdagen die kaderen in een systeem waarbij een vermindering van de arbeidstijd verwezenlijkt wordt door de toekenning van compensatiedagen **die niet betaald worden op het moment dat deze dagen effectief genomen worden**, maar indirect door de techniek van het verhoogde uurloon. Deze techniek houdt in dat het uurloon dat aangegeven wordt, eigenlijk een langere periode dekt dan louter dat uur. De werknemer creëert immers een aan de arbeidsduurvermindering overeenkomstige periode van niet-betaalde recuperatie.

Samengevat kan men dus twee verschillende systemen gebruiken om via recuperatiedagen een arbeidsduurvermindering in te voeren:

enerzijds het systeem waarbij de recuperatiedag betaald wordt op het moment dat de werknemer zijn recuperatie neemt: deze dagen moeten aangegeven worden met prestatiecode 1;

anderzijds het systeem waarbij de recuperatiedag niet betaald wordt op het moment dat de werknemer zijn recuperatie neemt: deze dagen moeten aangegeven worden met prestatiecode 20; de code 20 moet dus ook gebruikt worden indien de arbeidsduurvermindering gepaard gaat met gedeeltelijk of volledig loonverlies.

Het is voor dit systeem van recuperatie in het kader van een arbeidsduurvermindering waarbij de recuperatiedag niet betaald wordt op het moment dat hij wordt opgenomen, dat tevens het percentage bezoldiging op jaarbasis (zie de bespreking van de aangifte van de lonen) moet worden vermeld.

Let op: enkel de dagen die werkelijk werden opgenomen in de loop van het kwartaal mogen onder deze code worden aangegeven.

De inhaalrust die wel degelijk betaald wordt op het moment dat de inhaalrust genomen wordt, geeft u aan onder code 1 (met uitzondering van de inhaalrust in de sector bouwbedrijf, waarvoor een aparte code (code 12) voorzien is.

CODE 21

- **de dagen staking/lock-out**

Onder deze code plaatst u de dagen van staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen en de dagen waarop de werknemer van het werk afwezig was ingevolge een lock-out.

Indien er sprake is van tijdelijke werkloosheid voor volledige dagen ingevolge een staking waaraan de werknemers niet hebben deelgenomen, worden die dagen aangegeven onder de indicatieve code voor tijdelijke werkloosheid.

CODE 22

- **syndicale opdracht**

Onder deze code plaatst u de dagen van syndicale opdracht, waarvoor u geen loon heeft uitbetaald. Heeft u voor deze periode wel een loon betaald, dan plaatst u ze onder code 1.

CODE 23

- **carensdag**

Ook hier geldt dat het enkel gaat om dagen waarvoor u geen loon betaalt. Indien dat wel het geval is, plaatst u deze dag onder code 1.

CODE 24

- **verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon**

Het gaat hier om afwezigheid op het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 30bis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, wegens een niet voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk.

De werkgevers van onthaalouders moeten deze code gebruiken voor de maximum 20 onbezoldigde vakantiedagen en de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen.

CODE 25

- **burgerplichten zonder behoud van loon**
- **openbaar mandaat**

Ook hier gaat het uitsluitend om de dagen waarvoor u geen loon uitbetaalt.

CODE 26

- **militieverplichtingen**

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens militieverplichtingen.

CODE 30

- **verlof zonder wedde;**
- **alle andere arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden**

Deze code is een restcategorie. Zij groepeert alle dagen waarop de werknemer niet gewerkt heeft

en **waarvoor u geen loon heeft betaald** en die niet ten laste kunnen worden genomen van de sociale zekerheid.

U plaatst dus enkel dagen onder deze code indien ze niet onder een andere (gewone of indicatieve) code kunnen worden geplaatst.

2. Indicatieve codes

5.1.512 Naast de hierboven besproken "gewone" codes, moet u eventueel ook een aantal gegevens met een indicatieve code meedelen.

Aan de hand van deze indicatieve codes weten de verschillende sectoren van sociale zekerheid welke informatie zij zullen ontvangen van de andere sectoren.

Het gebruik van deze codes vermijdt tevens hiaten in het aangiftekwartaal en is daarenboven noodzakelijk omdat het de RSZ in staat stelt te zien met welke dagen/uren de werkgever rekening hield bij de berekening van de bijdrageverminderingen.

De aangifte met een indicatieve code gebeurt op dezelfde manier als de aangifte van de andere arbeidstijdgegevens (d.w.z. dus ook in uren of dagen naargelang de hoedanigheid van de werknemer).

De volgende indicatieve codes worden voorzien:

Het gaat steeds om afwezigheden waarvoor de werkgever geen loon uitbetaalt.

Deze indicatieve codes worden slechts gebruikt voor afwezigheden die niet met een gewone code worden meegedeeld; ieder type van aan- of afwezigheid mag immers slechts met één code worden meegedeeld.

- Code 50: ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof);
- Code 51: moederschapsbescherming (=moederschapsbescherming, moederschapsrust en in vaderschapsverlof omgezet moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder) en borstvoedingspauzes (CAO nr. 80);
- Code 52: vaderschaps- of adoptieverlof (te gebruiken voor al de door de uitkeringsverzekering betaalde dagen die volgen op de drie door de werkgever betaalde dagen);
- Code 60: arbeidsongeval;
- Code 61: beroepsziekte;
- Code 70: tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72;
- Code 71: economische werkloosheid;
- Code 72: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
- Code 73: jeugdvakantiedagen;
- Code 74: voorziene maar niet geleverde prestaties van onthaalouders wegens de afwezigheid van kinderen om redenen buiten de wil van de onthaalouder.

De dagen waarop er sprake is van een gereglementeerde onderbreking van de loopbaan worden niet opgegeven onder een indicatieve code, omdat dit gegeven al voorkomt op de tewerkstellingslijn.

De regel die voor de vroegere RSZ aangifte gold, nl. dat bepaalde afwezigheden slechts gedurende twaalf maanden moesten worden aangegeven, vervalt. Dit betekent dat een werknemer met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid moet worden aangegeven tot hij het werk opnieuw aanvat of tot zijn arbeidsovereenkomst verbroken wordt.

3. Tabel met overeenkomsten tussen de RSZ-aangifte vóór 2003 en de DMFA

5.1.513 TABEL MET OVEREENKOMSTEN TUSSEN DE RSZ-AANGIFTE VOOR 2003 EN DE DMFA

Omschrijving	RSZ-aangifte voor 2003	DmfA
De dagen begrepen in de eerste 12 maanden van de arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is.	1	50
De dagen tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval die recht geven op schadeloosstelling.	2	60
De dagen tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte die recht geven op schadeloosstelling.	3	61
De dagen begrepen in de eerste 12 maanden tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval en die volgen op de dagen bedoeld onder code 2 (code RSZ-aangifte vóór 2003) op voorwaarde dat het erkende percentage van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten minste 66 % bedraagt.	4	60
De dagen begrepen in de eerste 12 maanden tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en die volgen op de dagen bedoeld onder code 3 (code RSZ-aangifte vóór 2003) op voorwaarde dat het erkende percentage van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten minste 66 % bedraagt.	5	61
De rustdagen voor het moederschap.	6	51
De dagen van arbeidsonderbreking van een zwangere arbeidster of van een arbeidster die haar kind zoogt en aan wie het verboden is haar arbeid voort te zetten bij toepassing van de artikelen 42 tot en met 43bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971. De duur van de gelijkstelling voor de arbeidster die haar kind zoogt is evenwel beperkt tot vijf maanden na de bevalling.	7	51
De dagen van arbeidsonderbreking wegens het opleggen van profylactisch verlof zoals bepaald bij artikel 239, §1, van het Koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de Wet betreffende de verplichte verzekering van geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.	8	50
De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is, of een ziekte die geen beroepsziekte is, betaald door de werkgever ter gelegenheid van de tweede week gewaarborgd weekloon.	10	10
De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder. In geval van overlijden is het vaderschapsverlof beperkt tot het resterende gedeelte van het moederschapsverlof. In geval van hospitalisatie van de moeder is de duur eveneens beperkt.	16	51
Ouderschapsverlof ingevolge het KB van 29 oktober 1997 (BS van 7.11.1997)	17	*
Ouderschapsverlof ingevolge de CAO nr. 64 van 29 april 1997 (BS van 7.11.1997)	18	*
De dagen van tijdelijke werkloosheid te wijten aan economische oorzaken (schorsing van de arbeidsovereenkomst of van het leercontract voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, krachtens artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de	21	71

arbeidsovereenkomsten)		
De dagen van arbeidsonderbreking die het gevolg zijn van een staking in de onderneming voor de werknemers die eraan hebben deelgenomen, op voorwaarde dat deze staking gehouden wordt met het akkoord of de steun van één van de interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad.	22	21
De dagen van arbeidsonderbreking te wijten aan een staking, voor de werknemers die als werkloze werden erkend krachtens artikel 73 van het Koninklijk besluit van 25 november 1991 betreffende de arbeidsvoorziening en werkloosheid, en onder voorbehoud van de goedkeuring van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.	23	70
De dagen van lock-out.	24	21
Jeugdvakantiedagen	26	73
Arbeidsonderbreking wegens oproeping onder de wapens (afgeschaft sedert 1 maart 1995 behalve uitzonderingen: dienstplichtigen met uitstel, militaire dienst verricht in het buitenland); de dagen wederoproeping onder de wapens; arbeidsonderbreking te wijten aan dienst bij de burgerlijke bescherming of als gewetensbezwaarde (afgeschaft sedert 1 maart 1995 behalve uitzonderingen: dienstplichtigen met uitstel, dienst als gewetensbezwaarde verricht in het buitenland).	31-32-33	26
De dagen besteed aan het vervullen van burgerplichten (bv. voogd, lid van een familieraad, getuige voor de rechtbank, gezworene, kiezer, lid van een kiesbureau); de dagen besteed aan de uitoefening van een openbaar mandaat.	34-35	25
Tussentijdse uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten of commissies en rechtscolleges opgericht met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving (opdracht in een paritair comité, een uitvoeringscomité van een beslissing van een paritair comité, een verzoeningscomité, een comité van advies inzake arbeidsbemiddeling, een officiële commissie ingesteld ter bestudering van een sociaal probleem, een controlecommissie van een vakantiefonds).	36	10
Vervullen van een opdracht als afgevaardigde in een syndicale afvaardiging, een nationaal of regionaal syndicaal comité of een nationaal syndicaal congres.	37	22
Onbezoldigde en toegestane afwezigheid wegens dwingende redenen in toepassing van collectieve of individuele overeenkomsten (maximum 10 dagen per jaar).	38	24
De dagen waarop wordt deelgenomen aan cursussen of studievergaderingen gewijd aan sociale promotie, ingericht krachtens artikel 1, 1ste lid, 1° van de Wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie; de dagen waarop wordt deelgenomen aan stages of studievergaderingen gewijd aan arbeidersopvoeding of syndicale vorming, ingericht door de representatieve werknemersverenigingen of door gespecialiseerde instellingen die door de bevoegde Minister erkend zijn.	51	13
Vaderschaps- en adoptieverlof (te gebruiken voor de zeven dagen die volgen op de drie door de werkgever betaalde dagen)	52	52
Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van afdeling 5 van hoofdstuk IV van de Herstelwet van 22	53	*

januari 1985 houdende sociale bepalingen. Geldt voor alle werknemers die hun beroepsloopbaan volledig onderbreken en recht hebben op een onderbrekingsuitkering		
Gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van afdeling 5 van hoofdstuk IV van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Geldt voor alle werknemers die hun beroepsloopbaan van vol- of deeltijdse arbeid verminderen en recht hebben op een onderbrekingsuitkering.	54	*
De dagen verlof voor palliatieve verzorging ingevolge art. 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 (ingevoegd door de Wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen) of voor bijstand of verzorging van een gezins- of familielid dat lijdt aan een zware ziekte ingevolge artikel 5 van het Koninklijk besluit van 6 februari 1997.	55	*
De dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weer, bedoeld in artikel 50 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.	81	72
Rustdagen toegekend met het oog op de arbeidsduurvermindering in het bouwbedrijf in toepassing van het Koninklijk besluit nr. 213 van 26 september 1983.	82	12
Normale werkelijke arbeid of aangepaste arbeid met loonverlies	Bezoldigde dag	1
Meerprestaties zonder inhaalrust	Bezoldigde dag	1
Inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering, betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden	Bezoldigde dag	1
Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon 1ste week of gewaarborgd maandloon	Bezoldigde dag	1
Periode van opzegtermijn of periode gedekt door verbrekingsvergoeding	Bezoldigde dag	1
Kort verzuim	Bezoldigde dag	1
Dwingende reden met behoud van loon	Bezoldigde dag	1
Afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid	Bezoldigde dag	1
Betaald educatief verlof	Bezoldigde dag	5
Gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid	Bezoldigde dag	1
Feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag	Bezoldigde dag	1
Andere afwezigheid met behoud van normaal loon met RSZ-bijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, politiek verlof,...)	Bezoldigde dag	1
Wettelijke vakantie voor bedienden	Bezoldigde dag	1
Bijkomende vakantie voor bedienden	Bezoldigde dag	1
Technische stoornis in de onderneming (met behoud van loon)	Bezoldigde dag	1
Sluiting van de onderneming ter bescherming van het leefmilieu (met behoud van loon)	Bezoldigde dag	1
Wettelijke vakantie voor arbeiders	Vakantiedag	2
Bijkomende vakantie voor arbeiders	Bezoldigde dag	3
Afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf (onvolledig loon)	Bezoldigde dag	4
Feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid	Niet voorzien	10
Arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de C.A.O. 12bis/13bis	1 of 2	11
Inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen	Bezoldigde dag	20

worden (onrechtstreeks betaald via verhoogd uurloon)		
Niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend bij algemeen verbindend verklaarde C.A.O. of inhaalrust bouwbedrijf	Niet voorzien	12
Carensdag	1	23
Verlof zonder wedde en alle andere arbeidstijdsgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden	Niet voorzien	30

* : Aanduiding op tewerkstellingslijn, maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

H O O F D S T U K 6

De aangifte van gegevens voor het geheel van de onderneming

5.1.601 Zoals hiervoor uitgelegd is het principe van de DmfA dat bijdrageberekening (zowel de gewone bijdragen als de bijzondere bijdragen en de bijdrageverminderingen), berekend worden op het niveau van de werknemer.

Voor de onderstaande bijzondere bijdragen is het echter niet nodig de gegevens op te splitsen per individuele werknemer, maar volstaat het op de aangifte het totaal voor de ganse onderneming te vermelden. Meer uitleg over deze bijzondere bijdragen kunt u lezen in deel 3 van deze Algemene Onderrichtingen voor werkgevers.

A. DE INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD VAN DE PRIVÉ-SECTOR EN OP HET VAKANTIEGELD VAN DE OPENBARE SECTOR

5.1.602 Voor de DmfA volstaat het dat u het totaal bedrag van het dubbel vakantiegeld (privé-sector) of het totaalbedrag van het vakantiegeld, de Copernicuspremie en/of de herstructureringspremie (openbare sector) m.b.t. het kwartaal vermeldt, en daarop globaal de inhouding van 13,07% berekent.

B. DE BIJDRAGE VAN 8,86 % OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN

5.1.603 Op iedere storting die een werkgever doet om voor zijn werknemers een extralegaal pensioenvoordeel te financieren, en op iedere storting die hij als aanvulling bij het wettelijk pensioen doet aan zijn ex-werknemers, is een bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86% verschuldigd.

Dit gegeven wordt niet voor iedere werknemer apart vermeld; het volstaat het totale bedrag van de tijdens het kwartaal toegekende voordelen te vermelden, en daarop 8,86% te berekenen.

C. WINSTPARTICIPATIES

5.1.604 Bepaalde winstparticipaties zijn geen loon waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar waarop wel een inhouding van 13,07% verschuldigd is. U geeft de berekeningsbasis en het totale bedrag aan van deze inhouding voor alle werknemers aan wie tijdens de periode die de aangifte dekt winstparticipaties werden uitgekeerd.

D. BEDRIJFSVOERTUIGEN

5.1.605 Vanaf het 1ste kwartaal 2005 volstaat het het door de werkgever totaal verschuldigde bedrag te vermelden. Daarnaast moeten ook de nummerplaten worden vermeld van de betreffende voertuigen.

H O O F D S T U K 7

De bijdrageverminderingen

A. ALGEMEEN

5.1.701 In de DmfA worden al de gegevens die betrekking hebben op de bijdrageverminderingen vermeld in één apart functioneel blok. Voor de verminderingen in het kader van de collectieve arbeidsduurvermindering moeten ook gegevens worden ingevuld in een tweede functioneel blok (zie de rubriek "te vervullen formaliteiten" in deel 4).

De meeste verminderingen worden berekend per tewerkstellingslijn. Dit betekent dus dat indien u voor een werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. omdat hij in de loop van het kwartaal van arbeidsregime verandert), en die werknemer recht heeft op een bepaalde vermindering, u de verminderingsbedragen per tewerkstellingslijn apart op de aangifte moet vermelden. Er worden geen totalen per werknemer of voor alle werknemers samen vermeld.

Het is dus niet meer nodig om, zoals in de vroegere RSZ-aangifte het geval was, bepaalde gegevens inzake de verminderingen per werknemer apart te vermelden op één van de "personeelsstaten", en daarna de verminderingen globaal te berekenen op het "boekhoudraam bijdrageverminderingen".

B. TABEL MET CODES

5.1.702 In de Dmfa worden de lettercodes die in de vroegere RSZ-aangifte gebruikt moesten worden, vervangen door een code van 4 cijfers.

De tabel hieronder geeft het verband weer tussen die lettercode en de cijfercodes.

Tevens kunt u uit de tabel afleiden of in de DmfA de vermindering berekend moet worden op het niveau van iedere tewerkstellingslijn afzonderlijk of globaal voor alle prestaties van de werknemer, of de aanvangsdatum van de vermindering moet worden meegedeeld en of de berekeningsbasis van de vermindering (= het bedrag waarop een percentage moet worden toegepast om het bedrag te kennen van de aangevraagde vermindering) moet worden meegedeeld.

Dmfa	RSZ	Omschrijving	Berekenings-basis	Datum aanvang	Niveau
	A	Herverdeling van de arbeid in de openbare sector			
0001	L	Werkbonus	-	-	Werknemerslijn
0501	BS	Vermindering van de werknemersbijdragen voor de bagger- en sleepvaartsector	X	-	Werknemerslijn
0600		Vermindering van de persoonlijke bijdragen in het kader van herstructureringen	X	-	Werknemerslijn
1101	B1	Overgangsperiode Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 12 maanden	-	X	Tewerkstelling
1102	B2	Overgangsperiode Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 24 maanden	-	X	Tewerkstelling
1103	B3	Overgangsperiode Banenplan voor werkzoekenden ; aangeworven door inschakelingsbedrijven	-	X	Tewerkstelling
1105	B1	Overgangsperiode Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert	-	X	Tewerkstelling

		minstens 12 maanden en ouder dan 45 jaar			
1106	B2	Overgangsperiode Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 24 maanden en ouder dan 45 jaar	-	X	Tewerkstelling
1111	B7	Overgangsperiode Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 75 %	-	X	Tewerkstelling
1112	B8	Overgangsperiode Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 100 %	-	X	Tewerkstelling
1121	P	Overgangsperiode Plus-één-plan	-	X	Tewerkstelling
1122	P2	Overgangsperiode Plus-twee-plan	-	X	Tewerkstelling
1123	P3	Overgangsperiode Plus-drie-plan	-	X	Tewerkstelling
1124	P4	Overgangsperiode Plus-één-plan - gewezen uitzendkracht	-	X	Tewerkstelling
1125	P5	Overgangsperiode Plus-twee-plan - gewezen uitzendkracht	-	X	Tewerkstelling
1126	P6	Overgangsperiode Plus-drie-plan - gewezen uitzendkracht	-	X	Tewerkstelling
1131	X	Vermindering KB 483 [huisbedienden (hand- en hoofdarbeiders); dienstboden]	X	-	Tewerkstelling
1142	BC	Overgangsperiode Inschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen en van rechthebbenden op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp	-	-	Tewerkstelling
1201	F1	Overgangsperiode Startbaanovereenkomst afgesloten vóór 1 januari 2004	-	X	Tewerkstelling
1211	U1	Overgangsperiode Vermindering KB 495 (werk/opleiding)	-	X	Tewerkstelling
1213	U3	Overgangsperiode Vermindering KB 495 (leerlingen)	-	X	Tewerkstelling
1331	V1	Overgangsperiode Collectieve arbeidsduurvermindering - ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering	-	-	Tewerkstelling
1333	V3	Overgangsperiode Collectieve arbeidsduurvermindering - andere ondernemingen (systeem vanaf 1 oktober 1998)	-	-	Tewerkstelling
1341	S4	Overgangsperiode Vierdagenweek	-	-	Tewerkstelling
1353	R4	Overgangsperiode Arbeidsduurvermindering onder 38 uur per week - Opvolgingsvermindering	-	-	Tewerkstelling
1501	BA	Vermindering van de werkgeversbijdragen voor de bagger- en sleepvaartsector	X	-	Tewerkstelling
1511	WO	Wetenschappelijk onderzoek	X	-	Tewerkstelling
1521	-	Vermindering voor onthaalouders	-	-	Tewerkstelling
1531	-	Vermindering voor kunstenaars	-	-	Tewerkstelling
2001	Z1	Terugbetaling van administratiekosten aan het sociaal secretariaat (eerste werknemer)	-	-	Werknemerslijn

3000	Structurele vermindering	-	-	Tewerkstelling
3100	Oudere werknemers	-	-	Tewerkstelling
3200	Langdurig werkzoekenden jonger dan 45j 312 dagen in periode van 18 maanden of langdurig werkzoekenden jonger dan 45j 156 dagen in periode van 9 maanden bedrijfssluiting in periode 24 maanden	-	X	Tewerkstelling
3201	Langdurig werkzoekenden jonger dan 45j 624 dagen in periode van 36 maanden	-	X	Tewerkstelling
3202	Langdurig werkzoekenden jonger dan 45j 936 dagen in periode van 54 maanden	-	X	Tewerkstelling
3203	Langdurig werkzoekenden jonger dan 45j 1560 dagen in periode van 90 maanden	-	X	Tewerkstelling
3210	Langdurig werkzoekenden van minstens 45j 156 dagen in periode van 9 maanden	-	X	Tewerkstelling
3211	Langdurig werkzoekenden van minstens 45j 312 dagen in periode van 18 maanden	-	X	Tewerkstelling
3220	Doorstromingsprogramma jonger dan 45j minstens 12 m uitkeringen	-	-	Tewerkstelling
3221	Doorstromingsprogramma jonger dan 45j minstens 24 m uitkeringen	-	-	Tewerkstelling
3230	Doorstromingsprogramma minstens 45j minstens 12 m uitkeringen	-	-	Tewerkstelling
3231	Doorstromingsprogramma minstens 45j minstens 24 m uitkeringen	-	-	Tewerkstelling
3240	Sociale Inschakelingseconomie jonger dan 45j 312d/18m of 156d/9m	-	-	Tewerkstelling
3241	Sociale Inschakelingseconomie jonger dan 45j 624d/36m of 312d/18m	-	-	Tewerkstelling
3250	Sociale Inschakelingseconomie minstens 45j 156d/9m	-	-	Tewerkstelling
3310	Eerste aanwervingen : eerste werknemer met forfait 1.000,00 EUR	-	X	Tewerkstelling
3311	Eerste aanwervingen : eerste werknemer met forfait 400,00 EUR	-	X	Tewerkstelling
3320	Eerste aanwervingen : tweede werknemer	-	X	Tewerkstelling
3330	Eerste aanwervingen : derde werknemer	-	X	Tewerkstelling
3410	Jonge werknemers SBO en laaggeschoold	-	X	Tewerkstelling
3411	Jonge werknemers SBO en zeer laaggeschoold, of SBO, laaggeschoold en minder-valide, of SBO, laaggeschoold en van buitenlandse afkomst	-	X	Tewerkstelling
3413	Jonge werknemers: van 01/01 van jaar waarin jongere 19 wordt tot kwartaal vóór het kwartaal dat hij 30 wordt	-	-	Tewerkstelling
3414	Cumul 3413 en 3410	-	X	Tewerkstelling
3415	Cumul 3413 en 3411	-	X	Tewerkstelling
3416	Cumul 3413 en 1201	-	X	Tewerkstelling
3430	Jonge werknemers: tot 31/12 van jaar waarin jongere 18 wordt	-	-	Tewerkstelling
3500	Arbeidsduurvermindering	-	-	Tewerkstelling
3510	Vierdagenweek	-	X	Tewerkstelling
3520	Arbeidsduurvermindering met Vierdagenweek	-	X	Tewerkstelling
3600	Herstructurering	-	-	Tewerkstelling

Voor de codes 1201, 3410, 3411, 3414, 3415 en 3416 (startbaanovereenkomsten) en 1211 (KB nr. 495 werk-opleiding), zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (=codes 1 en 10 tot 18).

De werknemers aangeworven in het kader van de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, moet u in de DmfA niet meer met een verminderingscode vermelden (verminderingscode "A" in de vroegere RSZ-aangifte). Deze werknemers worden immers aangegeven met een aparte werknemerscode, waarvoor de vermindering is verrekend in het percentage van de verschuldigde bijdragen. Voor hen moet wel een vermelding gebeuren in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (= code 3). (Deze werknemers werden vroeger vermeld op de personeelsstaten voor gesubsidieerde contractuelen).

H O O F D S T U K 8

Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage van 7,5 % of 12,5 % verschuldigd is

5.1.801

In de DmfA is een apart functioneel blok voorzien voor de studenten voor wie niet de gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar wel de solidariteitsbijdrage van 7,5 % of 12,5 %. Het gaat om de studenten die tijdens de maanden juli, augustus en september ten hoogste 23 dagen werken en/of tijdens de rest van het kalenderjaar ten hoogste 23 dagen werken. Een volledige bespreking van deze solidariteitsbijdrage en van de voorwaarden waaraan een student moet voldoen om geen gewone bijdragen te moeten betalen, kunt u terugvinden in Deel 3, Titel 3 van de Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers.

Naast de gegevens om deze personen als werknemer te identificeren, moet u voor hen alleen de volgende gegevens meedelen:

LOON: Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt.

BIJDRAGE: Het bedrag van de solidariteitsbijdrage (= 7,5% van het loon voor prestaties tijdens het 3de kwartaal, 12,5 % voor prestaties tijdens het 1ste, 2de en/of 4de kwartaal)

AANTAL DAGEN: Het aantal dagen dat de student gewerkt heeft tijdens zijn studentenovereenkomst.

Vanaf het 3de kwartaal 2004 wordt er in de aangifte een onderscheid gemaakt tussen studenten-arbeiders en studenten-bedienden. De solidariteitsbijdrage blijft echter voor beiden hetzelfde.

De begindatum en de einddatum van de arbeidsovereenkomst moet u niet meedelen op de DmfA. Aangezien echter ook voor studenten een Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling moet gebeuren (DIMONA), zijn deze datums bekend vanaf het moment dat de student in dienst treedt.

Werkgevers die met een andere betaalfrequentie dan de maandelijkse de lonen uitbetalen, en voor wie een gedeelte van de maand juni dus in het 3de kwartaal kan vallen en een gedeelte van de maand september in het 4de kwartaal, moeten er rekening mee houden dat de percentages van de solidariteitsbijdrage bepaald worden op basis van het **kalenderkwartaal** waarin de prestaties plaatsvonden.

H O O F D S T U K 9

Bruggepensioneerden voor wie een bijzondere bijdrage aan de RSZ verschuldigd is

5.1.901 In de DmfA is een apart functioneel blok voorzien om de bruggepensioneerden aan te geven voor wie een bijzondere bijdrage aan de RSZ verschuldigd is.

Een volledige bespreking van deze twee bijzondere bijdragen en van de voorwaarden waaronder zij verschuldigd zijn, kunt u lezen in Deel 3, Titel 3 van de Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers.

Naast de gegevens om deze personen te identificeren, moet u voor hen alleen de volgende gegevens meedelen:

CODE BIJDRAGE BRUGPENSIOEN

Met deze code geeft u aan welk van beide bijzondere bijdragen verschuldigd zijn.
0 = de forfaitaire bijdrage
1 = de bijzondere compenserende bijdrage

AANTAL MAANDEN

Het is het aantal maanden van het aangiftekwartaal waarvoor de werkgever, voor deze bruggepensioneerde, de forfaitaire bijdrage op het conventioneel brugpensioen verschuldigd is. Dit gegeven moet u niet invullen indien alleen de procentuele bijdrage verschuldigd is.

BIJDRAGE

Het bedrag van de bijzondere bijdrage dat voor de bruggepensioneerde verschuldigd is.

H O O F D S T U K 1 0

Bijdragen ontslagen statutaire werknemers

5.1.1001

Deze bijdragen hebben tot doel de personen die onder bepaalde voorwaarden onslagen worden in de openbare sector, en die voor die tewerkstelling niet deelnamen aan de sociale zekerheid voor wat de werkloosheid en uitkeringen bij ziekte betreft, toch onder bepaalde voorwaarden kunnen deelnemen aan die stelsels.

Een volledige bespreking van die maatregel vindt u in Deel 3 van de Algemene Onderrichtingen voor Werkgevers.

Aangezien de wettelijke bepalingen voorzien dat er voor de risico's werkloosheid en ziekteverzekering andere referteperiodes gelden en andere bijdragen verschuldigd zijn, worden deze bijdragen aangegeven op twee verschillende werknemerslijnen.

Naast de gegevens om deze personen te identificeren, moet u voor hen de volgende gegevens meedelen:

- Een **code** die aanduidt voor welk regime van de sociale zekerheid de onderwerping wordt gevraagd (ziekteverzekering of werkloosheid).
- Het **refertebrutoloon** van de werknemer tijdens de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt. Dit wordt berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend op basis van een wedde die overeenstemt met een voltijdse betrekking.
- Het **bedrag van de bijdrage** verschuldigd op het refertebrutoloon.
- **Aantal dagen** (in een stelsel van 6 dagen per week) waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt.
- De **begin- en einddatum van de referteperiode** (apart voor beide risico's aangezien de referteperiodes verschillen).

H O O F D S T U K 1 1

De aangifte van de bijdragen verschuldigd door de werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

5.1.1101

De onderstaande uitleg is alleen van belang voor:
- de verzekeringsinstellingen tegen arbeidsongevallen;
- het Fonds voor Beroepsziekten;
- de werkgevers die inzake arbeidsongevallen voor hun eigen verzekering instaan.

De werknemers die recht hebben op een rente, vergoeding, bijslag of kapitaal ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte, en die op het ogenblik van het ongeval of het ogenblik van de laatste blootstelling aan het beroepsrisico, bij de RSZ werden aangegeven omdat zij geheel of gedeeltelijk onder toepassing van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vielen, blijven verplicht aan de RSZ de bijdragen te betalen die hen door die wet zijn opgelegd.

De bijdrage is beperkt tot de sectoren waaraan zij onderworpen waren op het ogenblik van het ongeval of van de laatste blootstelling aan het beroepsrisico.

Naargelang hun hoedanigheid op dat ogenblik, bedragen de bijdragen verschuldigd door de getroffenen dus:
- arbeiders, bedienden, betaalde sportbeoefenaars en dienstboden: 13,07 %;
- geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist: 4,70 %;
- kansarme jongeren bedoeld bij het KB nr. 499: 4,70 %;
- jongeren gedurende de periode die eindigt op 31 december van het kalenderjaar waarin zij 18 jaar worden: 5,57 % (hetzelfde percentage ook gebruiken tot eind 2003 voor de personen gedurende de periode van deeltijdse leerplicht).

Deze percentages zijn onveranderd geldig vanaf het derde kwartaal 1992.

Opmerkingen:

a) Voor betaalde sportbeoefenaars (uitgezonderd de houders van een vergunning van beroepsrenner afgeleverd door de Belgische Wielrijdersbond), die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval van voor 1 januari 1998, is de bijdrage 11,05 %

b) Voor houders van een vergunning van beroepsrenner, door de Belgische Wielrijdersbond afgeleverd, die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval van voor 1 januari 1985, is de bijdrage 11,05 %

c) Voor dienstboden die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval van voor 1 april 1983, is de bijdrage 12,20 %

d) Op de bijslagen ten laste van het Fonds voor Arbeidsongevallen is de inhouding 13,07 %.

e) De bijdrage is eveneens verschuldigd door de bovengrondse en ondergrondse arbeiders die vielen onder de besluitwet van 10 januari 1945 voor mijnwerkers. Voor hen bedraagt ze 14,12%. Dit percentage geldt tot het vierde kwartaal van 2002. Vanaf het eerste kwartaal van 2003 is de besluitwet van 10 januari 1945 opgeheven en geldt ook voor mijnwerkers een bijdrage van 13,07%.

Voor erkende of industriële leerlingen, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd en personen gebonden door een overeenkomst voor socio-professionele inschakeling, worden geen werknemersbijdragen ingehouden indien zij het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepziekte, overkomen vóór 1 januari 2004. Zij vielen in die periode weliswaar onder de wet van 27 juni 1969, maar voor hen werden geen werknemersbijdragen ingehouden.

Voor ongevallen of beroepsziekten overkomen vanaf 1 januari 2004, moeten voor dezelfde categorieën van leerlingen en stagiairs evenmin bijdragen worden ingehouden in de periode die

eindigt met het vierde kwartaal van het jaar waarin zij 18 jaar oud worden.

Voor deze bijdrage gelden inzake datums van doorstorten van voorschotten en saldo's dezelfde regels als voor de gewone socialezekerheidsbijdragen (Zie Deel 2 van deze Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers).

De volgende gegevens moeten worden meegedeeld: de aard van de vergoeding, de graad van ongeschiktheid en het bedrag van de vergoeding.

A. AARD VAN DE VERGOEDING

5.1.1102

Omschrijving	Code
Werkgeverscategorie 027 (arbeidsongevallen)	
• Dagelijkse vergoeding	01
• Jaarlijkse vergoeding	02
• Rente	03
• Kapitaal	04
• Bijslag	05
• Jaarlijkse vergoeding voor een graad ongeschiktheid <10 %	12
• Rente voor een graad ongeschiktheid < 10 %	13
• Bijslag voor een graad ongeschiktheid < 10 %	15
Werkgeverscategorie 028 (Fonds voor Beroepsziekten)	
• Alle vergoedingen	00

De codes 12, 13 en 15 enkel gebruiken wanneer ingevolge de reglementering slechts één betaling per jaar moet gebeuren. Ook in die gevallen verdient het echter de voorkeur toch één aangifte per kwartaal te doen. In dat geval resp. de codes 02, 03 of 05 gebruiken.

B. GRAAD VAN ONGESCHIKTHEID

5.1.1103 Het percentage (tussen 0,01% en 100%) vermelden dat de graad van arbeidsongeschiktheid weergeeft.

C. BEDRAG VAN DE VERGOEDING

5.1.1104 Het bedrag vermelden dat op het kwartaal betrekking heeft.

Indien er een foutief bedrag werd doorgegeven voor een kwartaal in het verleden, mag dat niet op het lopende kwartaal verbeterd worden, maar moet een wijzigende aangifte gebeuren.

H O O F D S T U K 1 2

Inlichtingen van statistische aard

A. INLEIDING

5.1.1201 De gegevens die voorkomen op de kwartaalaangiften van de werkgevers worden gecontroleerd in functie van verschillende doeleinden: zo wordt bijvoorbeeld de gegrondheid van aanvragen voor bijdrageverminderingen op deze wijze gecontroleerd, en wordt de correctheid gegarandeerd van de gegevens die aan de verschillende openbare instellingen van sociale zekerheid worden overgemaakt om hen toe te laten hun taken uit te voeren.

Daarnaast maakt de RSZ ook, en sedert geruime tijd, databanken aan voor statistisch gebruik. Deze databanken worden gebruikt voor verschillende doeleinden:

- Het verwerken van de informatie die door de werkgevers verstrekt werd met de bedoeling statistieken te maken omtrent tewerkstelling, lonen en gepresteerde dagen. Deze gegevens worden gebruikt door overheidsinstellingen, wetenschappelijke en sociale instellingen, sociale fondsen enz. Door de gegevens van de RSZ te gebruiken wordt vermeden dat dezelfde bronnen (personen, werkgevers) onnodig lastig gevallen moeten worden.
- Het laat ook toe de wetgeving correct toe te passen. Enkele bijzondere bijdragevoeten en bepaalde bijdrageverminderingen worden gebaseerd op het totaal aantal werknemers dat op het einde van een kwartaal bij een werkgever tewerkgesteld is.

De RSZ beheert hiervoor een statistische gegevensbank die gegevens samenbrengt per werkgever en zelfs per werkgeverscategorie.

Bovendien publiceert de RSZ sinds de jaren zeventig "gedecentraliseerde" (of "geregionaliseerde") tewerkstellingsstatistieken. De werknemers die tewerkgesteld zijn op 30 juni worden ingedeeld naar de gemeente waar ze tewerkgesteld zijn en naar de economische activiteit die daar uitgeoefend wordt. Deze gegevens worden verzameld in een tweede databank. De statistieken die hierop gebaseerd zijn hebben een centrale plaats ingenomen in de arbeidsmarktstatistieken: het zijn de enige statistieken die de tewerkstelling weergeven naar werkplaats.

Zowel de overheid als instellingen waar werkgeversorganisaties zetelen, hebben de RSZ officieel gevraagd om zijn aanbod aan statistieken naar werkplaats uit te breiden.

B. BEREKENING VAN HET AANTAL WERKNEMERS OP HET EINDE VAN HET KWARTAAL

5.1.1202 De belangrijkste gegevens in de statistische bestanden van de RSZ hebben betrekking op het aantal werknemers dat tewerkgesteld is op het einde van het kwartaal. Deze berekeningen gebeuren zowel voor de werkgever in zijn geheel, als voor zijn werkgeverskengetal(len) en voor het tweede en vierde kwartaal ook voor zijn vestiging(en).

Elk persoon die voorkomt op de kwartaalaangifte wordt meegeteld als werknemer tewerkgesteld op het einde van het kwartaal als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- er is op zijn minst één tewerkstellingslijn op de aangifte
  - die geen betrekking heeft op verbrekingsvergoedingen of op een volledige onderbreking van de carrière
  - waarvan de datum einde tewerkstelling niet eerder valt dan de laatste dag van het kwartaal.
  - en waarin op zijn minst één dag aangegeven wordt met een gewone code of een indicatieve code met uitzondering van code 30 (onbezoldigde verlofdag).

Voor sommige occasioneel tewerkgestelde werknemers, die niet in aanmerking komen voor de vaststelling van de werkloosheidsbijdrage 1,60% (zie 3.2.2004), wordt de telling gebaseerd op de laatste week van het kwartaal; op attesten van tewerkstelling (zie 6.1.401) wordt het aantal van

deze werknemers afzonderlijk vermeld.

C. KRUISPUNTBANK VAN ONDERNEMINGEN (KBO) - UNIEK BEDRIJFSNUMMER EN IDENTIFICATIENUMMER VAN DE VESTIGINGSEENHEID

5.1.1203 De wet tot oprichting van de Kruispuntbank van de Ondernemingen (KBO), tot modernisering van het handelsregister en tot oprichting van erkende ondernemingsloketten voorziet tevens in de toekenning van een uniek identificatienummer voor de ondernemingen. Elke werkgever zal op deze wijze moeten geïdentificeerd worden.

De Kruispuntbank van de Ondernemingen neemt ook, naast de ondernemingen, de vestigingseenheden op (een vestigingseenheid = elke onderneming of onderafdeling (atelier, fabriek, magazijn, bureau,…) gesitueerd in een geografische welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres; op deze locatie, of vanuit deze locatie, worden één of meerdere hoofd- of neven- of hulpactiviteiten uitgevoerd voor rekening van de onderneming). Deze vestigingseenheden krijgen een eigen identificatienummer dat volledig onafhankelijk is van de ondernemingen waaraan zij toebehoren.

Gedurende het jaar 2004 hebben de Kruispuntbank Ondernemingen en de RSZ gezamenlijk een ruime actie ondernomen om de gegevens met betrekking tot de werkgevers die personeel in verschillende vestigingen tewerkstellen, te verzamelen en te verifiëren. Elke betrokken onderneming werd, na een bevraging, op de hoogte gebracht van de nummers van haar vestigingseenheden. De vestigingseenheden (nummer, adres) kunnen vrij geconsulteerd worden op de website van de Kruispuntbank Ondernemingen (*http://kbo-bce-ps.mineco.fgov.be*).

Belangrijk: Indien u vaststelt dat sommige vestigingen ontbreken, of dat de gegevens niet correct zijn of indien sommige vestigingen niet meer actief zijn, dan kan u volgende procedure volgen:

Voor commerciële ondernemingen:

Neem contact op met een ondernemingsloket van uw keuze om deze vestigingen te laten opnemen, corrigeren of schrappen in de KBO. De bij het ondernemingsloket verkregen identificatienummers kunnen onmiddellijk vermeld worden in de Dmfa-aangifte.

Voor niet-commerciële ondernemingen:

Neem contact op met de directie statistiek van de RSZ. Deze zal, tijdelijk en in afwachting dat de definitieve procedures bij de KBO vastgelegd zijn, de vestigingseenheden laten registreren (voor zover de onderneming als werkgever bij de RSZ is aangesloten).

Voor bijkomende inlichtingen kan u steeds terecht bij de directie statistiek van de RSZ en dit op volgende telefoonnummers: 02 509 31 10, 02 509 31 09 en 02 509 38 83, of per e-mail op *reg.stat@rsz.fgov.be*.

D. FORMALITEITEN IN HET KADER VAN DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE

5.1.1204 **a) Verplichte gegevens**

De aangifte voorziet een veld genoemd "identificatienummer van de lokale eenheid" zoals dit vastgelegd is in de schoot van de Kruispuntbank van de Ondernemingen. Deze informatie wordt opgevraagd bij de werkgevers die personeel tewerkstellen in meerdere vestigingseenheden, zelfs als die alle in dezelfde gemeente gevestigd zijn, en heeft alleen betrekking op de meest recente

situatie van het betrokken kwartaal: men vraagt dus niet om de informatie op te splitsen indien een werknemer gedurende dat kwartaal tewerkgesteld was in meerdere vestigingen.

Vanaf het 3de kwartaal 2006 worden de gegevens met betrekking tot de vestigingseenheden **elk kwartaal** opgevraagd.

De werkgevers en de sociale secretariaten moeten voor elke werknemer die opgenomen is op de kwartaalaangifte, **met inbegrip van de studenten**, het identificatienummer van de vestiging waar hij/zij tewerkgesteld is vermelden. Deze verplichting is er enkel van zodra een onderneming op zijn minst twee vestigingseenheden heeft.

Belangrijk: deze verplichting geldt voor alle ondernemingen die personeel tewerkstellen in meerdere vestigingen. Indien een onderneming of sociaal secretariaat de vestigingseenheidsnummers nog niet kent, moet zij de procedure beschreven in 5.1.1203 volgen.

b) De notie "vestigingseenheid" is niet vereist in de volgende gevallen:

- wanneer de werkgever personen in brugpensioen (code 879) of in pseudo-brugpensioen aangeeft, voor wie één van de bijzondere bijdragen voor het brugpensioen of voor het pseudo-brugpensioen verschuldigd is, is er geen vestigingseenheid vereist voor die personen;
- voor de personen aangegeven onder het werkgeverskengetal 027 of 028 (personen die als slachtoffer van een beroepsziekte of een arbeidsongeval een rente, een vergoeding of een kapitaal uitgekeerd krijgen, onderworpen aan een inhouding van persoonlijke bijdragen);
- voor de personen aangegeven onder het werkgeverskengetal 033, 099, 199, 299 of 699 (meestal een fonds voor bestaanszekerheid dat werknemers aangeeft aan wie het, als derde betalende, een gedeelte van het loon uitbetaalt);
- voor de statutaire personeelsleden van de overheidssector en de ermee gelijkgestelde werknemers, voor wie een aanvullende aangifte moet gebeuren om hun rechten op werkloosheidsvergoedingen en ziekte- en invaliditeitsuitkeringen te geven.

c) Enkele bijzondere gevallen:

- de bouwondernemingen zijn onderworpen aan specifieke regels wat betreft hun personeel tewerkgesteld op werven: **alle** werknemers die tewerkgesteld zijn op werven, ongeacht de duur van de werf, worden toegewezen aan de vestigingseenheid (administratieve of technische zetel) waarvan zij afhangen;
- reizend personeel (handelsvertegenwoordigers, transportpersoneel, onderhoudsploegen, controleurs,…) worden toegewezen aan de vestigingseenheid die hen in de eerste plaats tewerkstelt (sociale zetel, administratieve zetel, uitbatingszetel, enz…);
- uitzendkrachten ter beschikking gesteld van een onderneming door een uitzendkantoor worden toegewezen aan de zetel van het uitzendkantoor waarvan zij afhangen;
- het personeel bezoldigd door de VDAB, de BGDA of de FOREM, en ter beschikking gesteld van werkgevers uit de non-profitsector (DAC's, projets PRIME, ...) wordt toegewezen aan de openbare tewerkstellingsdienst waarvan het afhangt;
- werknemers die tijdelijk gedetacheerd worden in het buitenland, maar die onderworpen blijven aan de Belgische sociale zekerheid, blijven afhangen van de vestigingseenheid waarvan zij afhingen vóór hun vertrek;
- het onderwijzend personeel en het ermee gelijkgesteld personeel, wordt toegewezen aan de vestiging van de onderwijsinstelling waar het oorspronkelijk aan werd toegewezen. Wanneer een onderwijsinstelling meerdere geografisch aparte vestigingen heeft, die elk dus over een uniek vestigingsnummer beschikken, moet het personeel worden verdeeld over deze vestigingen op zo een manier dat ieder personeelslid slechts aan één vestiging gekoppeld is.

Voor alle andere gevallen kan men steeds terecht bij de Directie voor Statistiek van de RSZ.

d) Verklarende nota met betrekking tot de notie “vestigingseenheid”

Op vraag van de sociale secretariaten werd een bijkomende verduidelijking opgesteld met

betrekking tot de vestigingseenheid zoals deze voorkomt in de Kruispuntbank van de Ondernemingen, dit om een aantal betwistbare gevallen op te lossen.

Elke permanente plaats van tewerkstelling, welke ook de activiteit (commerciële of niet-commerciële), komt overeen met een vestigingseenheid van de onderneming. Er zijn nochtans enkele beperkingen.

- Wanneer een werknemer thuis of bij een klant werkt, is de vestigingseenheid de plaats van waar hij afhangt of van waar uit hij zijn instructies krijgt en van waar uit het werk is georganiseerd. Dit impliceert bijvoorbeeld:
    - dat voor interimkantoren, consultingbureaus, onderhoudsbedrijven, … er geen sprake kan zijn om een vestigingseenheid te creëren op het adres van de kliënt, zelfs als er langdurige contracten voor de dienstverlening worden afgesproken;
    - dat de privé-adressen van de thuiswerkende werknemers geen vestigingseenheden zijn (telewerkers, inspecteurs, handelsvertegenwoordigers,…).
- Vestigingseenheden dienen over een onafhankelijkheid te beschikken in de schoot van een permanente of semi-permanente structuur. Dit betekent dat het mogelijk moet zijn om de fysieke inplanting te kunnen identificeren op elke moment van de dag of van de nacht, dat de vestigingseenheid over een permanente infrastructuur en over een postadres moet beschikken:
    - werven, standen op foren en dergelijke kunnen nooit als een vestigingseenheid beschouwd worden;
    - bloedafnames, consultaties van Kind en Gezin, de permanenties van de mutualiteiten, permanente opleidingen in lokalen van derden, … zelfs op regelmatige basis geven **nooit** aanleiding tot het creëren van een vestigingseenheid op deze adressen;
    - lokalen van mutualiteiten, vakbonden, … die permanent zijn en voorbehouden zijn voor deze activiteiten, zelfs al zijn ze maar éénmaal per week open, geven daarentegen **wel** aanleiding tot het creëren van een vestigingseenheid op deze adressen.
- De vestigingseenheden worden gecreëerd onder de onderneming waarvan ze afhangen:
    - handelszaken die worden uitgebaat door onafhankelijke franchisenemers die over hun eigen ondernemingsnummer beschikken. Vestigingseenheden worden dus gecreëerd onder het ondernemingsnummer van die gerant. Zelfs als de overkoepelende keten bij die franchisenemers personeel ter plaatse stuurt voor herstellingen worden deze laatsten nooit beschouwd als vestigingseenheden van de keten;
    - wanneer een cafetaria in een theater, zwembad, recreatiepark … is uitbesteed aan een derde, dan wordt een vestigingseenheid gecreëerd afhangend van het ondernemingsnummer van de uitbater van de cafetaria.
- Elke onderneming moet op zijn minst over één vestigingseenheid beschikken. De enige uitzondering is het gevolg van de bescherming op de persoonlijke levenssfeer: het in dienst hebben van huispersoneel.

H O O F D S T U K 1 3

Inlichtingen enkel voor RSZ

5.1.1301 Naast de algemene parameters van de werknemerslijn en de tewerkstellingslijn die door meerdere socialezekerheidsinstellingen gebruikt worden, is de informatie in dit blok enkel bestemd voor de RSZ. Dit gegeven wordt dus niet opgenomen in de aangifte sociaal risico (ASR).

A. AANDUIDING 'EXTRA IN DE HORECA'

5.1.1302 Extra's in de horeca met een beperkte onderwerping worden, zoals gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw, aangegeven onder een apart werknemerskengetal. Daarnaast kan een werknemer ook als 'extra in de horeca' tewerkgesteld zijn zonder onder het speciale statuut van piekdagwerknemer te vallen. Deze werknemers zijn aan alle regelingen van de sociale zekerheid onderworpen en in de aangifte niet te onderscheiden van werknemers aangeworven met een gewone arbeidsovereenkomst.

Om deze werknemers toch te kunnen onderscheiden van de werknemers met een gewone arbeidsovereenkomst, wordt een zone 'extra in de horeca' gecreëerd binnen een nieuw functioneel blok 'informatie tewerkstelling' dat verbonden is met één tewerkstellingslijn. De aanduiding '**E**' binnen dit veld maakt het mogelijk binnen de dmfa deze werknemers toch te kunnen herkennen. Dit gegeven moet dus alleen ingevuld worden voor de extra's in de horeca die geen piekdagwerknemers aangegeven met een forfait zijn, en voor wie men de beperkte onderwerping dus niet mag toepassen.

B. UURLOON BOUWSECTOR

5.1.1303 In dit veld, dat jaarlijks enkel in de aangifte van het 3de kwartaal moet worden ingevuld en dat enkel bestemd is voor arbeiders in de bouwsector (met inbegrip van de uitzendkrachten in de bouwsector), moet het uurloon worden aangegeven dat van toepassing is op het einde van dat kwartaal.

C. AANGENOMEN IN HET KADER VAN DE MAATREGEL SOCIALE MARIBEL

5.1.1304 De werkgevers **uit de openbare sector,** die vallen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel, moeten in dit veld code ' **7** ' (werknemer, aangegeven bij de RSZ, en aangeworven in het kader van de sociale maribel) invullen wanneer de werknemer aangeworven werd in het kader van de subsidiëring sociale maribel. Dit veld is actief vanaf het 2de kwartaal 2006.

ZESDE DEEL

INLICHTINGEN VAN ALLE AARD

TITEL 1

Inlichtingen van alle aard

H O O F D S T U K 1

Contact met de RSZ en de regionale antennes

6.1.101 Volgende richtlijnen kunnen uw telefonische en schriftelijke contacten met de RSZ vereenvoudigen.

- vermeld steeds het ondernemingsnummer (KBO) of het identificatienummer (RSZ) van de werkgever;
- opzoekingen i.v.m. een bepaalde werknemer verlopen het snelst indien het INSZ-nr. (identificatienummer van de sociale zekerheid, vroeger het rijksregisternummer) gekend is;
- behandel per brief liefst slechts één onderwerp;
- richt uw vragen naar de dienst die het meest geschikt is het antwoord te verstrekken, d.w.z.:

  de Directie Reglementering i.v.m. de toepassing van de wetgeving;
  het Bestuur der Inningdiensten i.v.m. de stand van een werkgeversrekening;
  het Bestuur der Controlediensten voor gegevens die op de ingediende kwartaalaangiften voorkomen;
  de Directie Gerechtelijke Navordering voor de stand van zaken in gerechtelijke procedures;
  de Directie Identificatie voor alles wat te maken heeft met het werkgeversrepertorium (nieuwe inschrijvingen, tijdelijke stopzetting van de activiteit,...);
  de Dienst Migrerende Arbeiders voor de formaliteiten i.v.m. grensoverschrijdende tewerkstelling;
  de Directie Statistische Studies voor cijfergegevens i.v.m. verzekeringsplichtige werkgevers en werknemers, per activiteit, regio...

OPMERKINGEN:

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

Het algemeen telefoonnummer is 02 509 31 11.

De verschillende diensten hebben rechtstreekse telefoon- en faxlijnen. Aarzel niet om de naam en het telefoonnummer van uw correspondent te vragen zodat u hem/haar later rechtstreeks kunt bellen.

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 (klik op "klachten" links onderaan op de homepage).

6.1.102 Sedert augustus 1998 is de RSZ bereikbaar op het internet.

Het internetadres is http://www.rsz.fgov.be

Aarzel niet uw opmerkingen en suggesties mee te delen aan de webmaster (tel. 02 509 38 38, fax. 02 509 38 47, e-mail:webmaster@rsz.fgov.be).

6.1.103 De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid beschikt in het ganse land over een net van regionale antennes die toegankelijk zijn voor het publiek. De sociaal inspecteurs en controleurs houden er regelmatig zitdagen en verstrekken u algemene inlichtingen, onder andere over de onderwerping, de driemaandelijkse aangiften, de bijdrageverminderingen. Zij zullen u helpen bij het vervullen van al uw verplichtingen en administratieve formaliteiten ten aanzien van de Rijksdienst. Uw klachten worden eveneens genoteerd en indien nodig verwijst men u door naar de bevoegde dienst.

Aarzel niet om hen telefonisch te raadplegen, en verplaats u desnoods naar de dichtstbij gelegen regionale antenne. De adressen en openingsuren vindt u hieronder. U kunt eveneens op afspraak worden ontvangen op de antennes voor het geval u zich onmogelijk tijdens de aangeduide openingsuren naar de antenne kunt verplaatsen

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

Plaats	Adres	Telefoonnr.	Openingsdagen en -uren
BRUGGE	Zandstraat 219 a 8200 BRUGGE	050 31 83 27 Fax : 050 31 92 80	Maandag en donderdag: 9 u tot 12 u
BRUSSEL	Victor Hortaplein 11 1060 BRUSSEL	02 509 91 00 Fax : 02 509 91 99	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9.30 u tot 12 u en van 13 u tot 16 u
ANTWERPEN	Maritiem Huis Olijftakstraat 7-13 2060 ANTWERPEN	03 220 75 75 Fax : 03 220 75 77	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9.30 u tot 12 u
CHARLEROI	Rue de la Cimenterie 38 6010 COUILLET	071 30 95 28 Fax : 071 30 95 29	Maandag tot en met donderdag : 9 u tot 12 u en van 14 u tot 16 u
EUPEN	LFA Neuestrasse 77 4700 EUPEN	087 55 27 27 Fax : 087 55 65 48	Donderdag : 9.30 u tot 12.30 u
GENT	Lieven Bauwens 1 gebouw Martelaarslaan 17/55 9000 GENT	09 242 04 48 Fax : 09 220 94 23	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9 u tot 12 u
HASSELT	Maastrichterstraat, 99 3500 HASSELT	011 26 22 56 Fax : 011 26 22 57	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9 u tot 12 u
KORTRIJK	Kennedypark 19a 8500 KORTRIJK	056 25 23 32 Fax : 056 25 23 33	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9 u tot 12 u
LEUVEN	Philips site FAC-gebouw 3 A bus 7 Pleinstraat 135 3001 Leuven	016 29.96.46 Fax : 016 62 28 49	Donderdag : 9 u tot 12 u
LIBRAMONT	Grand Rue, 64/1 6800 LIBRAMONT	061 50 29 04 Fax : 061 50 32 71	Dinsdag: 9.30 u tot 12 u 13 u tot 15 u
LIEGE	Rue Louvrex, 77 4000 LIEGE	04 254 39 28 Fax : 04 254 39 30	Maandag tot en met donderdag : 9 u tot 12 u 13.30 u tot 16 u
MONS	Rue de Nimy, 61/65 7000 MONS	065 84 23 56 Fax : 065 34 80 49	Maandag tot en met donderdag : 9 u tot 12 u 14 u tot 16 u
NAMUR	Avenue Gouverneur Bovesse, 117, boîte 34 5100 JAMBES	081 22 67 34 Fax : 081 22 11 72	Maandag tot en met donderdag : 9 u tot 12 u en donderdagnamiddag : 13.30 u tot 15.30 u
NIVELLES	Chaussée de Namur 40 (1er étage) 1400 NIVELLES	067 84 01 54 Fax : 067 84 36 32	Maandag, dinsdag en donderdag : 9 u tot 12 u 13 u tot 16 u

H O O F D S T U K 2

De sociale secretariaten

6.1.201 De sociale secretariaten zijn instellingen die in naam en voor rekening van de werkgevers, de formaliteiten vervullen die de socialezekerheidswetgeving oplegt aan de werkgevers bij de tewerkstelling van personeel, en ter zake de nodige informatie en bijstand verlenen.

Deze secretariaten zijn opgericht door private personen en werkgeversorganisaties, onder de vorm van een vzw. Indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen, kan de federale Minister van Sociale Zaken hen als zodanig erkennen. De erkenning geeft aan de vereniging zekere voorrechten, maar houdt ook verplichtingen in.

Dienstverlenende organisaties die niet erkend zijn door de Minister, genieten niet de voorrechten die gelden voor de erkende sociale secretariaten; zij mogen evenmin de titel "sociaal secretariaat" gebruiken.

Hoewel de RSZ een zeker toezicht uitoefent op de werking van de sociale secretariaten, leiden deze laatste een autonoom bestaan. Zij zijn geen mandatarissen van de RSZ, maar moeten zich wel schikken naar de onderrichtingen van deze laatste. Anderzijds is een sociaal secretariaat wel de lasthebber van bij hem aangesloten werkgevers. Als bewijs van deze lastgeving ondertekent de werkgever een procuratie ten behoeve van de RSZ. Het sociaal secretariaat moet de onderrichtingen die zijn lasthebber (werkgever) hem verstrekt volgen, maar moet er wel voor zorgen dat deze in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen.

Uitsluitend de werkgever zelf blijft echter burgerlijk en strafrechtelijk aansprakelijk voor de niet-naleving van zijn verplichtingen in het kader van de socialezekerheidswetgeving.

Het Belgisch Staatsblad publiceert jaarlijks een lijst van de sociale secretariaten. De werkgevers kunnen bij de Directie Inspectie van de RSZ een afschrift van deze lijst aanvragen.

H O O F D S T U K 3

Bekendmaking van schuldvorderingen

6.1.301 Aan ieder die het per aangetekende 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 Dienst Bekendmaking der Schuldvorderingen van het Bestuur der Inningdiensten. De identiteit van de werkgevers mag u zowel vermelden in de brief als op een bijgevoegde magneetband of diskette.

Tot 1.100 aanvragen per kwartaal en per aanvrager zijn de eerste 100 aanvragen gratis; vanaf de 101e 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)

Voor aanvragers die bij hun aangetekend schrijven een diskette voegen met de identiteit van de werkgevers, wordt een bijkomend bedrag aangerekend voor de verwerkingskosten.

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

H O O F D S T U K 4

De attesten

6.1.401 Algemeen gesteld levert de R.S.Z. vier soorten attesten af :

Attesten waaruit de stand (qua bijdragen) van de rekening van de werkgever blijkt.

- Attesten die u kunt gebruiken om in te schrijven voor een openbare aanbesteding. Vanaf oktober 2005, moeten de overheidsdiensten (federale, gemeenschappen en gewesten in een eerste fase) bij het uitschrijven van overheidsopdrachten de RSZ-attesten elektronisch opvragen (K.B. 20.07.2005). Dit gebeurt via de federale portaalsite : http://www.belgium.be (Digiflow - gugi).
- Tevens worden attesten afgeleverd die aangeven of er al dan niet inhoudingsplicht geldt ten aanzien van aannemers-werkgevers uit de bouwsector, in toepassing van het artikel 30bis van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969. Deze gegevens kunnen ook worden geraadpleegd via de portaalsite van de sociale zekerheid http://www.sociale-zekerheid.be (rubriek : de onderneming/ bouwwerken/solidaire aansprakelijkheid en inhoudingsplicht).
- Beide soorten attesten kunt u ook schriftelijk aanvragen bij de Dienst Attesten van het Bestuur der Inningdiensten. U kunt het volgende faxnummer gebruiken : 02/509.31.45 (Ned) of 02/509.36.97 (Fr) of het e-mailadres ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (Ned) of dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (Fr).

Attesten in verband met de op de aangiften vermelde werknemers.

- Deze attesten vraagt u aan bij de Dienst Attesten van het Bestuur der Controlediensten (fax nr. 02 509 39 17). U kunt zowel het aantal aangegeven werknemers laten attesteren (bv. om een tewerkstellingspremie aan te vragen) als gegevens i.v.m. met name genoemde werknemers. Deze attesten moeten hetzij betrekking hebben op de laatste vijf jaar, hetzij op de periode 1945 tot en met 1957.Indien u gegevens nodig hebt m.b.t. een andere periode kunt u zich wenden tot de Rijksdienst voor Pensioenen, Pensioendiensten-Loopbaangegevens, PB 176 te 1060 Brussel (tel. 02 529 32 51).

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 (fax nr. 02 509 38 47, e-mailadres: stat.attest@rsz.fgov.be).Het betreft:

- Attesten waaruit blijkt dat de werkgever op 30 juni van het voorgaande jaar, hetzij minder dan 10, hetzij 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.
- Attesten waaruit het aantal tewerkgestelde werknemers op de laatste dag van een kwartaal blijkt, uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen, die begrepen moeten zijn in de laatste vijf jaren. Deze attesten zijn meestal vereist in het kader van de erkenning van een onderneming in sectoren die aan een erkenning onderworpen zijn, of in het kader van de toekenning van openbare subsidies. De Directie voor Statistiek kan geen attesten m.b.t. een bepaald kwartaal afleveren voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.

Attesten waaruit blijkt dat een onderneming al dan niet bij de RSZ gekend is als werkgever van verzekeringsplichtige werknemers. Deze attesten worden afgeleverd door de Directie Identificatie (fax. nr. 02 509 36 92).

De vier soorten attesten zijn gratis. Zij worden uitsluitend toegestuurd aan de rechtstreeks betrokkenen.

H O O F D S T U K 5

Het toezicht

6.1.501 Inspecteurs van de FOD Sociale Zekerheid en inspecteurs van de RSZ houden toezicht op de uitvoering van de wettelijke bepalingen inzake de sociale zekerheid. Zij zijn houder van een officieel document dat hun hoedanigheid bewijst en dat zij, bij de uitoefening van hun opdracht, op elk verzoek moeten tonen.

Bij de uitoefening van hun opdracht mogen zij:

- op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnen gaan in alle werkplaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat daar personen tewerkgesteld worden die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen. Tot de bewoonde lokalen hebben zij enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank daartoe vooraf toestemming heeft verleend;
- overgaan tot elk onderzoek, elke controle, en elk verhoor, alsook inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de wetgevingen waarop zij toezicht uitoefenen, werkelijk worden nageleefd en inzonderheid:
  - hetzij alleen, hetzij samen, hetzij in aanwezigheid van getuigen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, de leden van de syndicale afvaardigingen, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en van de ondernemingsraden, de werknemers, de gerechtigden, de sociaal verzekerden, alsmede gelijk welke persoon wiens verhoor zij nodig achten, ondervragen over alle feiten, nuttig voor de uitoefening van het toezicht;
  - de identiteit opnemen van de personen die zich bevinden op de werkplaatsen of op de andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn en waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat zij werkgevers, aangestelden of lasthebbers, werknemers, gerechtigden of sociaal verzekerden zijn, alsmede van gelijk welke personen wiens verklaring zij nodig achten voor de uitoefening van het toezicht; daartoe van deze personen de voorlegging vorderen van officiële identiteitsdocumenten of de identiteit van deze personen, met andere middelen, met inbegrip van het maken van foto's, film- en video-opnamen, trachten te achterhalen;
  - zich, zonder verplaatsing, alle boeken, registers, documenten, schijven, banden of gelijk welke andere informatiedragers met sociale gegevens ter inzage doen voorleggen die ingevolge de wetgevingen waarop zij toezicht uitoefenen dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard en uittreksels, afschriften, afdrukken, uitdraaien, kopies of fotokopies ervan nemen of zich deze kosteloos laten verstrekken door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, of zelfs gelijk welke van de hier bedoelde informatiedragers tegen ontvangstbewijs in beslag nemen;
  - zich, zonder verplaatsing, alle andere boeken, registers, documenten, schijven, banden of gelijk welke andere informatiedragers ter inzage doen voorleggen die zij nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht en uittreksels, afschriften, afdrukken, uitdraaien, kopies of fotokopies ervan nemen of zich deze kosteloos laten verstrekken door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, of zelfs gelijk welke van de hier bedoelde informatiedragers tegen ontvangstbewijs in beslag nemen;
  - vaststellingen doen door middel van het maken van foto's, film- en video-opnamen.

De inspecteurs hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in regel te stellen en processen- verbaal op te stellen.

Deze processen-verbaal hebben bewijskracht tot het tegendeel is bewezen voorzover een afschrift ervan ter kennis wordt gebracht van de overtreder en, in voorkomend geval, van zijn werkgever, binnen een termijn van veertien dagen die een aanvang neemt na de vaststelling van de overtreding.

Bij de uitoefening van hun ambt kunnen zij de bijstand vorderen van de lokale of federale politie.

ZEVENDE DEEL

TABELLEN EN MODELLEN

TITEL 1

Tabellen

H O O F D S T U K 1

Fonds voor Sluiting Ondernemingen

7.1.101 Zoals besproken in Deel III int de RSZ een basisbijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen. De tabel hieronder geeft een overzicht van de percentages die afwijken van deze vermeld in Deel III. De percentages tussen haakjes houden rekening met de loonmatigingsbijdrage. Vanaf het eerste kwartaal van 2004 zijn deze bijdragen als volgt vastgesteld.

Bijdrageplichtige werkgevers	Betrokken werknemers	Verschuldigde bijdrage
1° Werkgevers die ressorteren onder de volgende paritaire comités ongeacht het aantal tijdens het voorgaande kalenderjaar tewerkgestelde werknemers:		
a) Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen" genaamd; de Paritaire Subcomités voor de haven van Brussel en Vilvoorde, van Brugge, van Gent, van Oostende en Nieuwpoort en van Zeebrugge, alsmede het Paritair Comité voor het Scheepsherstellingsbedrijf:	- werklieden tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: - andere werklieden:	0,25 pct. (0,26 pct.) nihil
b) Gewestelijk Paritair Comité voor de haven van Luik:	- al de werklieden:	0,25 pct. (0,26 pct.)
c) Paritair Comité voor de voedingsnijverheid:	- het seizoenpersoneel dat tewerkgesteld is in de ondernemingen voor groenten- en fruitconserven, evenals in de jamfabrieken:	0,25 pct. (0,26 pct.)
d) Paritair Comité voor de zeevisserij:	- het varend personeel: - de vislossers in de mate dat ze tewerkgesteld zijn in hoofde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk:	0,25 pct. (0,26 pct.) 0,25 pct. (0,26 pct.)
2° Werkgevers van uitzendbureaus, zoals vermeld in artikel 7, 1° van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers:	- de uitzendkrachten:	nihil
3° Werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen en tijdens het voorgaande kalenderjaar hebben tewerkgesteld:		
a) gemiddeld ten minstens 20 werknemers:	- al de werklieden:	0,09 pct. (0,10 pct.)
b) gemiddeld minder dan 20 werknemers:	- al de werklieden:	nihil
4° Werkgevers die onder het Paritair Comité voor de diamantnijverheid en –handel ressorteren:	- al de werklieden:	nihil

H O O F D S T U K 2

Forfaitaire daglonen

7.1.201

Voor werknemers, geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald, worden de bijdragen in bepaalde gevallen berekend op dagforfaits (zie Deel III).
De tabel hieronder bevat de dagforfaits die gelden vanaf 1 oktober 2006, variërend naar gelang de sector en de uitgeoefende functie.

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Leeftijd (in jaren)	DAGLONEN AAN 100 % (in EUR)		
			Basisbedrag (MB van 21 december 2001)	Daglonen aan 100 % (in EUR) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen	
				Arbeidsprestaties die niet gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn	Arbeidsprestaties die gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn
	A. WERKNEMERS IN HET HOTELBEDRIJF :				
	a) RESTAURANT				
43	Leerjongen zaal	15	27,49	31,58	37,90
44	Leerjongen zaal	16	31,23	35,87	43,04
45	Hulpkelner-afruimer	17	34,90	40,09	48,11
46	Hulpkelner-suite	18	38,57	44,31	53,17
47	Hulpkelner-rijleider	19	42,41	48,72	58,46
48	½ rijleider restaurant	20	46,16	53,02	63,62
49	Kelner restaurant	21	49,83	57,24	68,69
49	Rangkelner restaurant	21	49,83	57,24	68,69
50	Eerste rangkelner restaurant	22	54,86	63,02	75,62
50	Wijnkelner	22	54,86	63,02	75,62
52	Assistent maître d'hôtel restaurant		57,34	65,87	79,04
51	Maître d'hôtel restaurant	23	62,37	71,64	85,97
	b) BANKET				
46	Hulpkelner-suite/banket	18	38,57	44,31	53,17
47	Banketkelner	19	42,41	48,72	58,46
48	½ rijleider banket	20	46,16	53,02	63,62
49	Rijleider banket	21	49,83	57,24	68,69
49	Kelner banket	21	49,83	57,24	68,69
50	Eerste rangkelner banket	22	54,86	63,02	75,62
52	Assistent maître d'hôtel banket		57,34	65,87	79,04
51	Maître d'hôtel banket	23	62,37	71,64	85,97
	c) BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO				
49	Kelner brasserie, taverne, bistro	21	49,83	57,24	68,69

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Leeftijd (in jaren)	DAGLONEN AAN 100 % (in EUR)		
			Basisbedrag (MB van 21 december 2001)	Daglonen aan 100 % (in EUR) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen	
				Arbeidsprestaties die niet gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn	Arbeidsprestaties die gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn
	d) CAFÉ				
49	Kelner café	21	49,83	57,24	68,69
	e) BAR				
46	Hulpknecht barman	18	38,57	44,31	53,17
48	Hulpknecht barman	20	46,16	53,02	63,62
49	Barman	22	49,83	57,24	68,69
50	Verantwoordelijke barman		54,86	63,02	75,62
	f) HOTEL				
32	Loopjongen	15	22,26	25,57	30,68
33	Loopjongen	16	25,38	29,15	34,98
34	Adjunct chef loopjongen	17	28,31	32,52	39,02
35	Chef loopjongen	18	31,41	36,08	43,30
36	Chef loopjongen	19	34,53	39,66	47,59
37	Chef loopjongen	20	37,38	42,94	51,53
38	Voiturier		40,48	46,50	55,80
38	Portier	21	40,48	46,50	55,80
38	Kruier		40,48	46,50	55,80
38	Kamerknecht, kamermeisje	18	40,48	46,50	55,80
41	Kamerknecht, kamermeisje	19	46,63	53,56	64,27
39	Conciërge	21	52,58	60,40	72,48
40	Chef conciërge	23	60,81	69,85	83,82
	g) ROOMSERVICE				
46	Hulp étage-kelner	18	38,57	44,31	53,17
49	Etage-kelner		49,83	57,24	68,69
52	Assistent oberkelner roomservice		57,34	65,87	79,04
51	Oberkelner roomservice	23	62,37	71,64	85,97
	h) ALLERLEI				
38	Toiletvrouw		40,48	46,50	55,80
38	Aangestelde kleedkamer		40,48	46,50	55,80
38	Andere werknemers		40,48	46,50	55,80

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Leeftijd (in jaren)	DAGLONEN AAN 100 % (in EUR)		
			Basis-bedrag (MB van 21 decem-ber 2001)	Daglonen aan 100 % (in EUR) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen	
				Arbeids-prestaties die niet gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn	Arbeids-prestaties die gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn
	B. WERKNEMERS TEWERKGE-STELD IN BADINRICHTINGEN EN IN ONDERNEMINGEN WELKE BADINRICHTINGEN EXPLOITEREN :				
21	Cabine- of badjongen of meisje		22,71	26,09	31,31
23	Pedicure		22,71	26,09	31,31
24	Masseu(r)(se)		22,71	26,09	31,31
	C. PROGRAMMA-VERKOOPSTERS EN AANGESTELDEN IN DE VESTIAIRE :				
	a) tewerkgesteld in de zalen voor filmvertoningen :				
25	- gedurende minimum 40 uren per week		20,25	23,26	27,91
26	- gedurende minder dan 40 uren per week		13,66	15,69	18,83
20	b) tewerkgesteld in de schouwburgen		30,14	34,62	41,54
26	c) tewerkgesteld in de andere schouwspelondernemingen		13,66	15,69	18,83
27	**D. KRUIERS**		45,24	51,97	62,36
	E. CHAUFFEURS VAN TAXIBESTELWAGENS :				
30	a) chauffeurs tewerkgesteld gedurende maximum 6 uren per dag en 30 uren per week		23,45	26,94	32,33
28	b) andere chauffeurs		42,59	48,92	58,70

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Leeftijd (in jaren)	DAGLONEN AAN 100 % (in EUR)		
			Basis-bedrag (MB van 21 decem-ber 2001)	Daglonen aan 100 % (in EUR) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen	
				Arbeids-prestaties die niet gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn	Arbeids-prestaties die gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn
	F. ANDERE WERKNEMERS DAN DEZE BEDOELD ONDER B, C, D en E :				
26	a) toiletvrouwen		13,66	15,69	18,83
29	b) alle andere werknemers		29,67	34,08	40,90
	G. ZEEVISSERS :				
81	a) bemanning van de vissers-vaartuigen uitgezonderd scheepsleerjongens		59,07	67,85	
82	b) scheepsleerjongens		29,50	33,89	

Voor de gelegenheidsarbeiders in de sectoren van de landbouw en de tuinbouw, worden de bijdragen eveneens berekend op basis van een forfaitair dagloon.
De tabel hieronder bevat het forfaitair dagloon zoals het van toepassing is vanaf 1 juli 2001.

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIE	DAGLOON IN EURO STEEDS AAN 100 % (Vastgesteld bij artikel 31bis van het KB van 28 november 1969)
99	gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw en de landbouw	11,58

Voor de gelegenheidswerknemers in de horecasector tewerkgesteld op piekdagen, worden de bijdragen eveneens berekend op basis van een forfaitair dagloon.
De tabel hieronder bevat het forfaitair dagloon zoals het van toepassing is vanaf 1 juli 2003.

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIE	DAGLOON IN EURO STEEDS AAN 100 % (Vastgesteld bij artikel 31ter van het KB van 28 november 1969)
98	Gelegenheidswerknemers in de horeca	21,00

H O O F D S T U K 3

Bijdragen voor bestaanszekerheid

7.1.301 Zoals uiteengezet in Deel III int de RSZ werkgeversbijdragen voor fondsen voor bestaanszekerheid.

De volgende tabel geeft een overzicht van deze fondsen (toestand op 1 oktober 2006) met vermelding van het kengetal van de werkgeverscategorie.

Kolom A bevat de toepasselijke bijdragevoeten of de forfaitaire bedragen voor de arbeiders, kolom B deze voor bedienden. De categorieën aangeduid met een "*" zijn voor sommige bedienden niet bijdrageplichtig.

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 010, 012, 013 (*), 029, 059 Sociaal Fonds der Bedienden (S.F.)	-	0,20
Cat. 100 Sociaal Fonds zelfstandige kleinhandel 201 (S.F. 201) 20 en meer werknemers op 30 juni van het voorgaande jaar en de activiteit van de werkgever bestaat uit niet-voeding Andere werkgevers	 - -	 0,50 0,10
Cat. 200 Sociaal Fonds Internationale Handel	-	0,40
Cat. 311 en 330 Privé-rusthuizen Rust- en verzorgingstehuizen	0,10	0,10
Cat. 112 - 113 Huisbewaarders van flatgebouwen	19,30	1,30
Cat. 024, 026, 044 en 054 – procentuele bijdrage Bouw 10 en meer minder dan 10 Fonds Vakopleiding	 12,87 14,37 0,40	 S.F. S.F. -
Cat. 024 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw	$\mu_{(c)}$ x 515,00 EUR	-
Cat. 026 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw	$\mu_{(c)}$ x 430,00 EUR	-
Cat. 044 en 054 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw	$\mu_{(c)}$ x 505,00 EUR	-
Cat. 224, 226, 244 en 254 – procentuele bijdrage Bouw - Interim 10 en meer minder dan 10 Fonds Vakopleiding Sociaal Fonds Uitzendkrachten	 12,87 14,37 0,40 0,00	 - - - -
Cat. 224 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw – Interim	$\mu_{(c)}$ x 515,00 EUR	-
Cat. 226 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw – Interim	$\mu_{(c)}$ x 430,00 EUR	-
Cat. 244 en 254 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw – Interim	$\mu_{(c)}$ x 505,00 EUR	-
Cat. 016 en 017 HORECA 50 en meer op 30 juni van het voorgaande jaar minder dan 50 op 30 juni van het voorgaande jaar	 1,25 1,20	 1,25 1,20

(**) Een gedeelte van de bijdragen wordt geïnd op forfaitaire basis. Het forfait per werknemer wordt vermenigvuldigd met de tewerkstellingsbreuk $\mu_{(c)}$ ($\mu_{(c)}$ is maximum gelijk aan 1) waarbij:

$\mu_{(c)}$ = X / (13 x D) voor voltijdse werknemers

X = alle dagen aangegeven als prestatiegegeven in de DmfA, met inbegrip van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding, maar met uitzondering van de dagen onder prestatiecode 10, 11, 50, 51, 60 en 61

D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel

$\mu_{(c)}$ = Z / (13 x U) voor deeltijdse werknemers

Z = alle uren aangegeven als prestatiegegeven in de DmfA, met inbegrip van de uren gedekt door een verbrekingsvergoeding, maar met uitzondering van de uren onder prestatiecode 10, 11, 50, 51, 60 en 61

U = het gemiddelde aantal uren per week van de maatpersoon

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 019 Zeevisserij	4,70	S.F.
Cat. 022 Kinderopvang Franstalige en Duitstalige sector	0,10	0,10
Cat. 122 Nederlandstalige Medisch-Sociale-sector	0,10	0,10
Cat. 222 Franstalige en Duitstalige Medisch-Sociale-sector	0,10	0,10
Cat. 322 Kinderopvang Nederlandstalige sector	0,10	0,10
Cat. 422 Bicommunautaire Medisch-Sociale-sector	0,10	0,10
Cat. 123 Kappersbedrijf	17,82	16,52
Cat. 223 Fitness-centra	17,82	16,52
Cat. 323 Bioscoopzalen	0,20	0,20
Cat. 423 Audiovisuele sector	-	0,14
Cat. 025 en 111 Ziekenhuizen	0,10	0,10
Cat. 130 Verzekeringen	0,20	0,20
Cat. 230 Petroleumsector	0,40	0,40
Cat. 430 Dentaaltechniek	0,20	0,20
Cat. 530 Makelarij en verzekeringsagentschappen	0,25	0,25
Cat. 630 Beursvennootschappen	0,10	0,10
Cat. 730 Spaarbanken	0,10	0,10
Cat. 031 Maatkleding en Snijwerk Dames	3,00	S.F.
Cat. 135, 235 en 335 Apotheken en Tarificatiediensten	0,10	0,10
Cat. 036 Grafische bedrijven 10 en meer op 30 juni van het voorgaande jaar minder dan 10 op 30 juni van het voorgaande jaar ongeacht aantal werknemers	 1,63 0,98 + 0,57	 - - S.F.
Cat. 037 Werkgevers van dienstboden	0,20	-
Cat. 038 Kleding en Confectie	3,40	0,83

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 048 en 052 Voedingsnijverheid Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	1,32 + 1,18 (***) 0,05 (****)	0,40
Cat.848 Suikernijverheid Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	1,18 (***) 0,05 (****)	
Cat. 049 Wasserijen	1,75	S.F.
Cat. 051 Groenten- en fruitconservenfabrieken Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	0,52 + 1,18 (***) 0,05 (****)	0,20
Cat. 055 Houtbewerking	15,15	S.F.
Cat. 057 Voedingshandel	0,60	S.F. of S.F. 201
Cat. 157 Kleinhandel Algemene voedingswaren	0,60	0,60
Cat. 058 en 158 Bakkerijen Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	0,87 + 1,18 (***) 0,05 (****)	0,40 of S.F. 201
Cat. 258 Industriële bakkerijen Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	0,87 + 1,18 (***) 0,05 (****)	0,40
Cat. 061 Glasnijverheid	1,06	S.F.
Cat. 062 Opvoeding en huisvesting Vlaamse Gemeenschap	0,20	0,20
Cat. 162 Opvoeding en huisvesting Franse Gemeenschap	0,10	0,10
Cat. 262 Sociaal Cultureel Werk Vlaamse Gemeenschap	0,10	0,10
Cat. 362 Sociaal Cultureel Werk Franse en Duitstalige Gemeenschap	0,10	0,10
Cat. 462 Opvoeding en huisvesting Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,20	0,20
Cat. 562 Sociaal Fonds podiumkunsten Vlaamse Gemeenschap Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage	0,10 + 1, 50 (***)	0,10 + 1, 50 (***)

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 063 Porseleinaarde	1,00	S.F.
Cat. 463 Grint- en zandgroeven Vlaanderen	0,90	S.F.
Cat. 064 Garages	3,55 (***)	S.F.
Cat. 065 Koetswerk	3,65 (***)	S.F.
Cat. 066 en 166 Schoonmaak en ontsmetting	17,30	S.F.
Cat. 067 Sector elektriekers	16,46 (***)	S.F. of S.F. 201
Cat. 467 Sector elektriekers	3,46 (***)	S.F.
Cat. 068 Taxi's	1,25	S.F.
Cat. 069 Schoeiselindustrie	1,65	S.F.
Cat. 169 Marokijnwerk	0,50	S.F. of S.F. 201
Cat. 369 Orthopedische schoeisels	0,90	S.F.
Cat. 173 Beschutte werkplaatsen Gevestigd in Brussel	0,80	0,80
Cat. 273 Beschutte werkplaatsen Gevestigd in het Waalse Gewest	0,17	0,17
Cat. 373 Sociale Werkplaatsen (Vlaamse Gemeenschap)	0,50	0,50
Cat. 473 Beschutte werkplaatsen Vlaamse Gemeenschap	0,15	0,15
Cat. 074 Vrij onderwijs	0,45	-
Cat. 076 Sportbeoefenaars Vlaamse Gemeenschap (Cat.262) Franse en Duitstalige Gemeenschap (Cat. 362)	 - -	 0,10 0,10
Cat. 077 Metaalhandel	3,65 (***)	S.F. of S.F. 201
Cat. 078 Edele metalen	2,80	S.F. of S.F. 201
Cat. 079 Recuperatie van metalen	2,21	S.F.
Cat. 080 Luchtvaartmaatschappijen andere dan SABENA	0,30	0,30

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 081 Handel in brandstoffen Oost-Vl. Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	9,00 + 3,17 (***) 0,13 (****)	S.F. of S.F. 201
Cat. 082 Terugwinning van papier	1,40	S.F.
Cat. 083 Transport	7,75	0,40
Cat. 084 Verhuizingen	1,50	0,40
Cat. 085 Autobus - Autocars	4,25	S.F.
Cat. 086 Vishandel aan de kust Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage	5,45 + 1,13 (***)	S.F.
Cat. 087 Scheikundige nijverheid	0,50	0,20
Cat. 187 Scheikundige nijverheid	0,40	-
Cat. 089 Papier- en kartonbewerking	1,60	0,40
Cat. 189 Papierproductie	1,00	0,33
Cat. 090 Marmergroeven en -zagerijen	1,30	S.F.
Cat. 091 Handel in brandstoffen behalve Oost-Vl. Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	19,00 + 3,17 (***) 0,13 (****)	S.F. of S.F. 201
Cat. 092 Recuperatie van lompen	2,15	S.F.
Cat. 093 Techn. Land- en tuinbouwwerken	12,30	S.F.
Cat. 193 Landbouw	10,35	S.F.
Cat. 094 en 294 Inplant. en Onderh. Parken en Tuinen	11,30	S.F.
Cat. 194 Tuinbouwbedrijf	12,30	S.F.
Cat. 494 Bloemisterijen	8,35	S.F.
Cat. 597 Ondernemingen voor buurtwerken of -diensten	0,60	0,60
Cat. 102 Terugwinning van allerlei producten	0,60	S.F.
Cat. 320 Begrafenisondernemingen	0,40	0,40

(***) De bijzondere bijdrage van 8,86 % is geïntegreerd in de door de RSZ geïnde bijdrage voor bestaanszekerheid. De bijdrage van 8,86 % op de voor het sectoraal pensioenfonds bestemde bedragen, moet niet meer afzonderlijk worden aangegeven.

(****) Werkgevers met een pensioenfonds op ondernemingsvlak die enkel de bijdrage voor het

solidariteitsluik verschuldigd zijn.

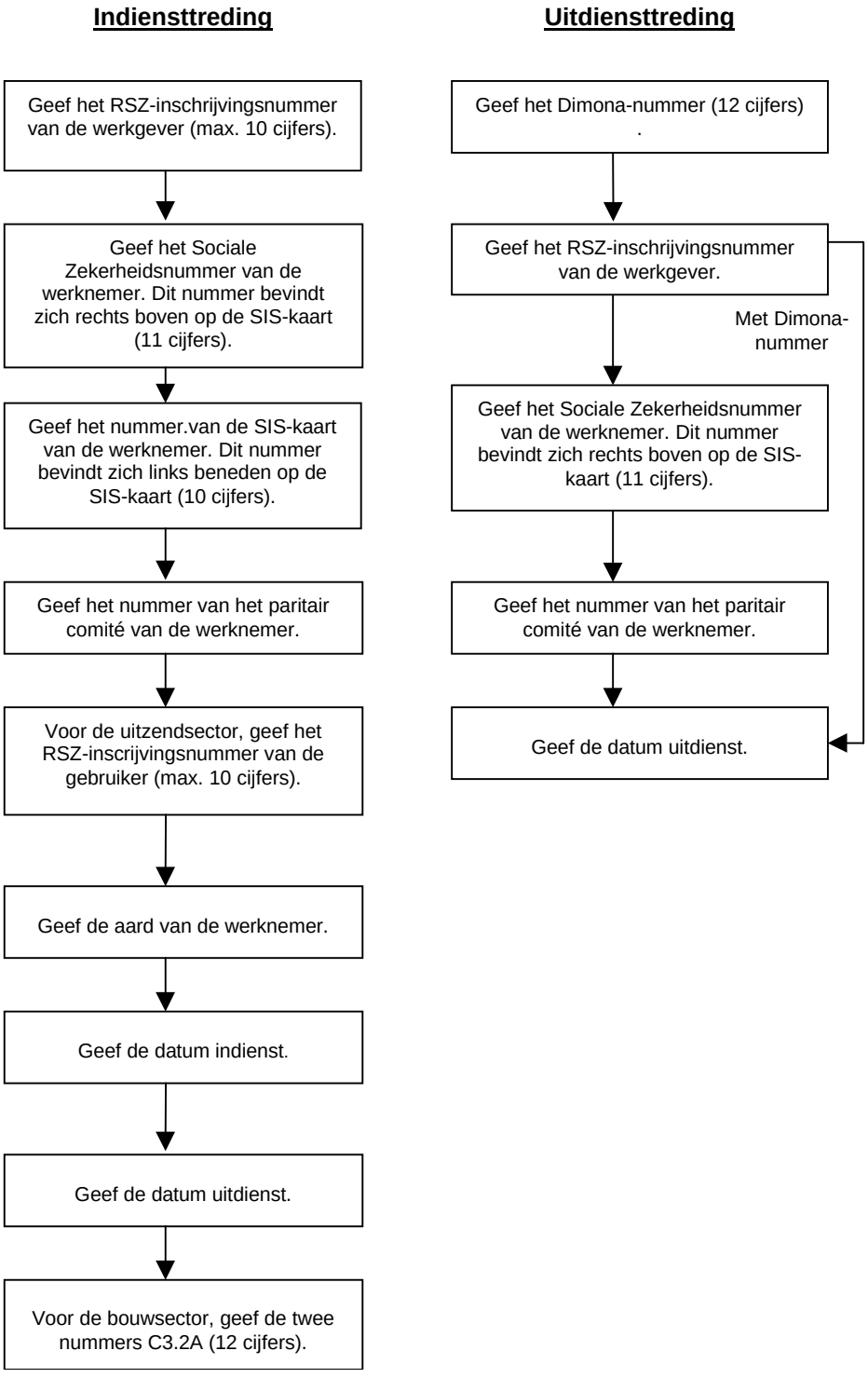
TITEL 2

Schema's

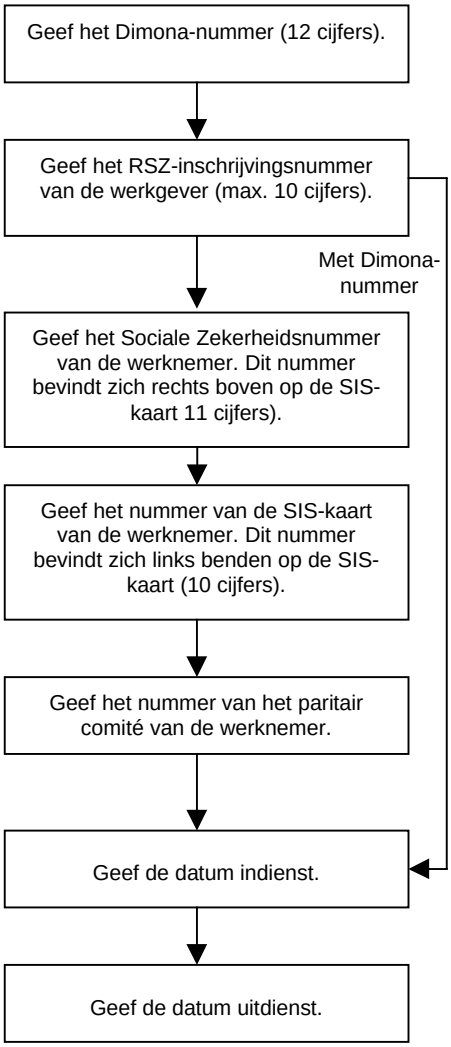
H O O F D S T U K 1

Dimona - Leidraad voor de vocale server

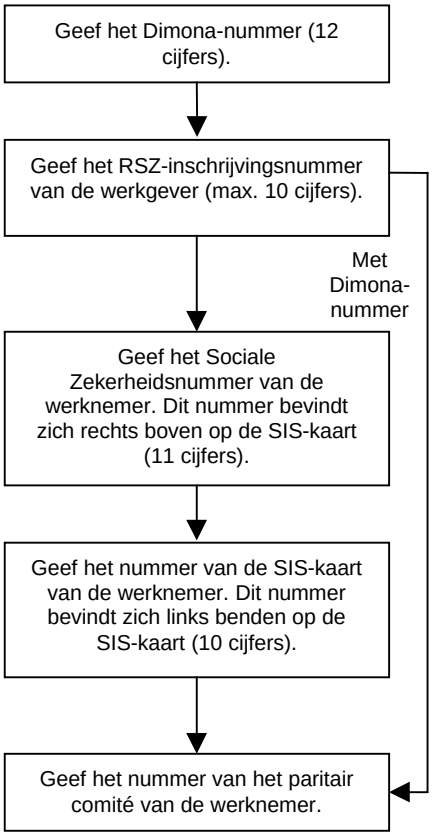
7.2.101



Wijziging



Annulatie



INHOUDSOPGAVE

Pagina
(per deel)

EERSTE DEEL 1

TOEPASSINGSSFEER VAN DE SOCIALEZEKERHEIDSWETGEVING 1

TITEL 1 3
Over de personen 3

HOOFDSTUK 1 3
De arbeidsovereenkomst 3

HOOFDSTUK 2 5
Het wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst 5

A. APOTHEKERS 5

B. HANDELSVERTEGENWOORDIGERS 5

C. SPORTLUI 5

D. GELIJKAARDIGE BIJKOMENDE PRESTATIES 6

E. KUNSTENAARS 6

HOOFDSTUK 3 9
De leerlingen 9

HOOFDSTUK 4 11
De gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst 11

A. LASTHEBBERS VAN BEPAALDE VERENIGINGEN EN ORGANISATIES 11

B. HUISARBEIDERS 11

C. PERSONENVERVOERDERS 11

D. GOEDERENVERVOERDERS 12

E. MINDERVALIDEN 12

F. STUDENTEN 12

G. GENEESHEREN IN OPLEIDING TOT SPECIALIST 12

H. BURSALEN 13

I. ONTHAALOUDERS 13

J. PERSOONLIJKE ASSISTENTEN 14

HOOFDSTUK 5 15
Het statuut in de openbare sector 15

HOOFDSTUK 6 17
Bijzondere gevallen 17

A. GENEESHEREN 17
B. BINNENSCHIPPERS 17
C. WIELRENNERS 17
D. STAGIAIRS 18
1. Gewone stages 18
2. Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen 18
E. LASTHEBBERS EN/OF AANDEELHOUDERS VAN COMMERCIËLE VENNOOTSCHAPPEN 18
F. UITZENDKRACHTEN 19
G. ECHTGENOTEN 19
H. ZEEVISSERS 19
TITEL 2 21
Over de beperkingen en de uitsluitingen 21
HOOFDSTUK 1 21
De beperkingen 21
A. ALGEMEEN 21
B. PRIVATE SECTOR 21
1. Private sector uitgezonderd onderwijs en PMS-centra 21
2. Vrij niet-universitair onderwijs 22
3. Vrij universitair onderwijs 22
4. Vrije PMS-centra 22
C. OPENBARE SECTOR 23
1. Rijk, Gemeenschappen en Gewesten voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort 23
2. Instellingen van openbaar nut voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort 23
3. Onderwijs 24
HOOFDSTUK 2 27
De uitsluitingen 27
A. SOCIO-CULTURELE SECTOR 27
B. SPORTMANIFESTATIES 27
C. LANDBOUWARBEIDERS 28
D. STUDENTEN 28
E. HUISPERSONEEL 29
1. Dienstboden 29
2. Ander huispersoneel 30
F. VRIJWILLIGERS 30
G. KUNSTENAARS MET SPECIFIEKE KLEINE VERGOEDINGEN 31
TITEL 3 33
De territorialiteit 33
HOOFDSTUK 1 33
Beginselen 33
HOOFDSTUK 2 35
Multi- en bilaterale akkoorden 35

A. LIDSTATEN VAN DE EUROPESE ECONOMISCHE RUIMTE (EER) EN ZWITSERLAND 35
1. Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat 35
2. Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten 35
3. Detachering 36

B. LANDEN VERBONDEN DOOR HET EUROPEES VERDRAG INZAKE SOCIALE ZEKERHEID 37

C. LANDEN VERBONDEN DOOR EEN BILATERAAL AKKOORD 37
1. Tewerkstelling op het grondgebied van één land 37
2. Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen 37
3. Detachering 38
4. Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving 38
5. Overzicht 39

D. UITSLUITINGEN INGEVOLGE DE NATIONALITEIT VAN DE WERKNEMER 39

HOOFDSTUK 3 41
Geen akkoord 41

TWEEDE DEEL 1

DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 1

TITEL 1 3
Verplichtingen tegenover de RSZ 3

HOOFDSTUK 1 3
Algemeenheden 3

HOOFDSTUK 2 5
Aansluiting en schrapping 5

A. WERKGEVER DIE VOOR DE EERSTE MAAL PERSONEEL AANWERFT 5

B. WERKGEVER DIE GEEN PERSONEEL MEER IN DIENST HEEFT 6

C. WERKGEVER DIE OPNIEUW PERSONEEL AANWERFT 6

D. INLICHTINGEN DIE DE WERKGEVER TIJDENS DE PERIODE VAN IDENTIFICATIE AAN DE RSZ MOET MEEDELEN 7

HOOFDSTUK 3 9
De verplichting tot en tijdstip van aangifte 9

A. DE KWARTAALAANGIFTE 9

B. HET WIJZIGEN VAN EEN INGEDIENDE AANGIFTE 9

C. DE GEVOLGEN BIJ VERZUIM 10
1. Aangifte ambtshalve opgesteld door de RSZ 10
2. Burgerlijke sancties 10
a) Toepassing van geldelijke sancties 10
b) Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de sancties 11
c) Ontheffing van de toegepaste sancties 11
3. Strafsancties 11

HOOFDSTUK 4 13
De verplichting tot en het tijdstip van betaling van de bijdragen 13

A. ALGEMENE REGEL 13

B. VOORSCHOTTEN 13
1. Beginselen 13
2. Termijnen en bedragen 13
2. Sancties 15

C. DE JAARLIJKSE BIJDRAGEN 16
1. Debetbericht jaarlijkse vakantie 16
2. Herverdeling der sociale lasten 16

D. DE WIJZE VAN BETALING 16
1. Betalingen met gestructureerde mededeling 16
2. Andere betalingen 17
a) Identificatie 17
b) Toerekening 17

E. UITSTEL VAN BETALING 17

F. DE GEVOLGEN IN GEVAL VAN VERZUIM 18
1.Toepassing van geldelijke sancties 18
2. Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de geldelijke sancties 18
3. Volledige of gedeeltelijke vrijstelling van de bijdrageopslagen en verwijlintresten 19
a) Overmacht 19
b) Uitzonderlijke omstandigheden 20
c) Dwingende redenen van billijkheid - redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang 20

HOOFDSTUK 5 21
Opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ 21

A. BEGINSELEN 21

B. WELKE WERKGEVERS KUNNEN EEN AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ INDIENEN? 21

C. WELKE SCHULDVORDERINGEN VAN DE WERKGEVERS KOMEN IN AANMERKING VOOR DE OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ? 22

D. WELKE WERKWIJZE MOET DE WERKGEVER VOLGEN OM DE OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ TE BEKOMEN? 22

E. HET ANTWOORD VAN DE SCHULDENAAR 23

F. GEVOLGEN VAN DE AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID, ZO DE SCHULDENAAR ZIJN SCHULD ERKENT 23

G. MODELLEN 24

HOOFDSTUK 6 25
DIMONA - De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling 25

HOOFDSTUK 7 27
De verplichtingen van de betalende derde 27

TITEL 2 29
De verplichtingen t.o.v. de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen 29

HOOFDSTUK 1 29
De ziekte- en invaliditeitsverzekering 29

HOOFDSTUK 2 31
De werkloosheid 31

HOOFDSTUK 3 33
De pensioenen 33

HOOFDSTUK 4 35
De kinderbijslagen 35

HOOFDSTUK 5 37
De jaarlijkse vakantie 37
1. Arbeiders en gelijkgestelden, dienstboden, leerling-arbeiders. 37
2. Bedienden en leerling-bedienden. 37

HOOFDSTUK 6 39
Arbeidsongevallen 39

TITEL 3 41
Andere verplichtingen 41

HOOFDSTUK 1 41
De sociale documenten 41

HOOFDSTUK 2 43
De bescherming van de sociale gegevens 43

DERDE DEEL 1

BEREKENING VAN DE BIJDRAGEN 1

TITEL 1 3
Omschrijving van de basisbegrippen 3

HOOFDSTUK 1 3
Het begrip kwartaal 3

HOOFDSTUK 2 5
Het begrip arbeidsdag 5

A. ALGEMEEN 5

B. LEERLINGEN 5

C. ZEEVISSERS 5

D. HUISARBEIDERS 5

HOOFDSTUK 3 7
Het begrip loon 7

A. JURIDISCHE GRONDSLAG 7
B. OMSCHRIJVING 7
C. BIJZONDERE GEVALLEN 9
1. Bedragen betaald ter gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 9
a) De werkgever leeft zijn verplichtingen na 9
b) De werkgever leeft zijn verplichtingen niet na 9
2. Vakantiegeld 10
3. Voordelen in natura 11
4. Terugbetaling van kosten 11
5. Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen 12
6. Maaltijdcheques 12
a) Loonkarakter 12
b) Vermeldingen op de kwartaalaangifte 14
c) Samengaan met bedrijfsrestaurant 14
7. Sport- en cultuurcheques 14
8. Geschenken en geschenkcheques 15
9. Aanvullingen bij sociale voordelen 16
10. Vrijgevigheden 17
11.Tariefvoordelen 17
12. Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties 18
13. PC-privé-plan 18
14. Eenmalige innovatiepremie 19
D. ANDERE UITSLUITINGEN 20
TITEL 2 23
De gewone bijdragen 23
HOOFDSTUK 1 23
Algemeen 23
HOOFDSTUK 2 25
De bijdragepercentages 25
A. TABEL 25
B. DE LOONMATIGINGSBIJDRAGE 25
C. DE WERKLOOSHEIDSBIJDRAGE VAN 1,60% 26
HOOFDSTUK 3 29
De berekeningsbasis 29

A. BRUTOLOON AAN 100% OF AAN 108% 29

B. LEERLINGEN 29

C. MET FOOIEN BEZOLDIGDEN 29
1. De arbeider is uitsluitend met fooien of bedieningsgeld betaald 29
2. De arbeider is gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald 30

D. ZEEVISSERS 30

E. SPORTLUI 30

F. GELEGENHEIDSARBEIDERS IN DE LAND- EN TUINBOUW 31
1. Het begrip gelegenheidsarbeider 31
2. Bijdrageberekening 32
3. Na te leven formaliteiten 32

G. ONTHAALOUDERS 32

H. GELEGENHEIDSARBEID IN DE HORECA 33
1. Het begrip gelegenheidswerknemer 33
2. Bijdrageberekening 33
3. Na te leven formaliteiten 34
4. Uitzendarbeid als gelegenheidswerknemer in de horeca 34

HOOFDSTUK 4 35
Het debetbericht jaarlijkse vakantie 35

HOOFDSTUK 5 37
De herverdeling der sociale lasten 37

A. BETROKKEN WERKGEVERS 37

B. BEREKENING VAN DE HERVERDELING DER SOCIALE LASTEN 37
1. Teruggave van bijdragen 37
2. Compenserende bijdrage 37
3. Vernietiging van het credit of het debet 38

C. BESTEMMING VAN HET CREDIT OF VAN HET DEBET 38

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 38

HOOFDSTUK 6 39
Koppelen van lonen aan periodes 39

A. LOONACHTERSTALLEN 39

B. COMMISSIELONEN 39

C. PREMIES, AANDELEN IN DE WINST, GRATIFICATIES EN ANDERE GELIJKAARDIGE VOORDELEN 39

D. VERGOEDING WEGENS ONRECHTMATIGE BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST 40

E. VERGOEDING WEGENS NIET-HERPLAATSING BETAALD AAN AFGEVAARDIGDEN OF KANDIDATEN BIJ ONDERNEMINGSRADEN OF BIJ COMITÉS VOOR VEILIGHEID, GEZONDHEID EN VERFRAAIING DER WERKPLAATSEN, OF AAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN 40

F. VERGOEDING BIJ BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST IN GEMEENSCHAPPELIJK AKKOORD 40

TITEL 3 41
De bijzondere bijdragen 41

HOOFDSTUK 1 41
Inleiding 41

HOOFDSTUK 2 43
De bijzondere bijdragen ten laste van de werkgever 43

A. BETAALD EDUCATIEF VERLOF 43
1. Betrokken werkgevers 43
2. Betrokken werknemers 43
3. Bedrag van de bijdrage 43
4. Te vervullen formaliteiten 43

B. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BASISBIJDRAGE 43
1. Betrokken werkgevers 44
2. Betrokken werknemers 44
3. Bedrag van de bijdrage 44
4. Te vervullen formaliteiten 45

C. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BIJZONDERE BIJDRAGE 45
1. Betrokken werkgevers 45
2. Betrokken werknemers 45
3. Bedrag van de bijdrage 45
4. Te vervullen formaliteiten 46

D. FONDSEN VOOR BESTAANSZEKERHEID 46
1. Betrokken werkgevers 46
2. Betrokken werknemers 46
3. Bedrag van de bijdrage 46
4. Te vervullen formaliteiten 46

E. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE MAANDELIJKSE BIJDRAGE 47
1. Betrokken werkgevers 47
2. Betrokken werknemers 47
3. Bedrag van de bijdrage 48
4. Storting van de bijdrage 49
5. Te vervullen formaliteiten 49
6. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering 50

F. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE COMPENSERENDE BIJDRAGE 50
1. Betrokken werkgevers 50
2. Betrokken werknemers 50
3. Bedrag van de bijdrage 51
4. Betaling van de bijdrage 51
5. Te vervullen formaliteiten 51

G. EXTRA-LEGALE PENSIOENEN 51
1. Betrokken werkgevers 52
2. Bedrag van de bijdrage 52
3. Te vervullen formaliteiten 53

H. RISICOGROEPEN 53
1. Betrokken werkgevers 53
2. Draagwijdte van de inspanning 53
3. Bedrag van de bijdrage 54
4. Te vervullen formaliteiten 54

I. ACTIEVE BEGELEIDING EN OPVOLGING VAN WERKLOZEN 54
1. Betrokken werkgevers 54
2. Bedrag van de bijdrage 55
3. Te vervullen formaliteiten 55

J. KINDEROPVANG 55
1. Betrokken werkgevers 55
2. Betrokken werknemers 55
3. Bedrag van de bijdrage 55
4. Te vervullen formaliteiten 55

K. REGULARISATIE NA ONTSLAG IN DE OVERHEIDSSECTOR 55
1. Betrokken werkgevers 56
2. Betrokken werknemers 56
3. Wijze waarop de toestand geregulariseerd wordt 57

4. Te vervullen formaliteiten 58

L. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN OUDERE WERKLOZEN 58
1. Betrokken werkgevers 58
2. Bedrag van de bijdrage 59
3. Te vervullen formaliteiten 59

M. BEDRIJFSVOERTUIGEN 59
1. Betrokken werkgevers 59
2. Bedrag van de bijdrage 60
3. Te vervullen formaliteiten 61

N. OUTPLACEMENT 61
1. Betrokken werkgevers 61
2. Bedrag van de bijdrage 62
3. Formaliteiten 62

O. BIJDRAGE ECONOMISCHE WERKLOOSHEID BOUW 62
1. Betrokken werkgevers 62
2. Bedrag van de bijdrage 62
3. Formaliteiten 62

P. BIJZONDERE BIJDRAGE PSEUDO-BRUGPENSIOEN 63
1. Betrokken werkgevers 63
2. Betrokken werknemers 64
3. Betrokken aanvullingen 64
4. Bedrag van de bijdrage 65
5. Verhogingen en verminderingen 65
6. Formaliteiten 66
7. Toestand vanaf 2007 66

HOOFDSTUK 3 67
De bijzondere bijdragen ten laste van de werknemer 67

A. INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD VAN DE PRIVATE SECTOR 67
1. Betrokken werknemers 67
2. Bedrag van de inhouding 67
3. Te vervullen formaliteiten 67

B. INHOUDING OP HET VAKANTIEGELD VAN DE OPENBARE SECTOR - EGALISATIEBIJDRAGE 68
1. Betrokken werkgevers 68
2. Betrokken werknemers 68
3. Bedrag van de inhouding 68
4. Te vervullen formaliteiten 68

C. BIJZONDERE BIJDRAGE VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID 69
1. Betrokken werknemers 69
2. Bedrag van de inhouding 69
3. Te vervullen formaliteiten 71

D. SOLIDARITEITSBIJDRAGE OP DE WINSTDEELNAME 71
1. Betrokken werknemers 71
3. Te vervullen formaliteiten 71
2. Bedrag van de bijdrage 71

HOOFDSTUK 4 73
De gemengde bijzondere bijdragen 73

A. SOLIDARITEITSBIJDRAGE VOOR NIET-VERZEKERINGSPLICHTIGE STUDENTEN 73
1. Betrokken werkgevers 73
2. Betrokken werknemers 73
3. Bedrag van de bijdrage 73
4. Te vervullen formaliteiten 73
a) Werkgevers die ook ander personeel tewerkstellen 73
b): Werkgevers die uitsluitend niet-verzekeringsplichtige studenten tewerkstellen 74

VIERDE DEEL 1

VERMINDERING VAN DE BIJDRAGEN 1

TITEL 1 3
Inleiding 3

HOOFDSTUK 1 3
Algemeen 3

A. PRINCIPES 3
B. DE PAPIEREN ATTESTEN 3
C. DE CUMULATIES 3

TITEL 2 5
De vermindering 2004 5

HOOFDSTUK 1 5
Inleiding 5

A. PRINCIPES 5
B. VERMINDERINGSBEDRAG 5
C. BEPALEN VAN DE PRESTATIEBREUK µ (‘MU’) 6
D. VASTE MULTIPLICATIEFACTOR ('1/BETA') 6
E. CUMULATIES 7
F. FORMALITEITEN 7
G. FUSIE, OPSPLITSING EN VOORTZETTING 8

HOOFDSTUK 2 11
De structurele vermindering 11

A. BETROKKEN WERKGEVERS 11
B. BETROKKEN WERKNEMERS 11
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 11
D. FORMALITEITEN 13

HOOFDSTUK 3 15
DOELGROEPVERMINDERING -- Algemene bepalingen en berekeningsformule 15

HOOFDSTUK 4 17
Oudere werknemers 17

A. BETROKKEN WERKGEVERS 17
B. BETROKKEN WERKNEMERS 17
C. VERMINDERING 17
D. FORMALITEITEN 17

HOOFDSTUK 5 19
Eerste aanwervingen 19

A. BETROKKEN WERKGEVERS 19
1. Aanwerving van een 1ste werknemer 19
2. Aanwerving van een 2de werknemer 20
3. Aanwerving van een 3de werknemer: 20

B. BETROKKEN WERKNEMERS 21

C. VERMINDERING 21
1. 1ste werknemer 21
2. 2de werknemer 21
3. 3de werknemer: 21

D. FORMALITEITEN 22

HOOFDSTUK 6 23
Collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek 23

A. BETROKKEN WERKGEVERS 23

B. BETROKKEN WERKNEMERS 23

C. VERMINDERING 23

D. FORMALITEITEN 24

HOOFDSTUK 7 25
Langdurig werkzoekenden - algemene categorie 25

A. BETROKKEN WERKGEVERS 25

B. BETROKKEN WERKNEMERS 25

C. VERMINDERING 27

D. FORMALITEITEN 28

E. CONVERSIETABEL 28

HOOFDSTUK 8 31
Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's 31

A. BETROKKEN WERKGEVERS 31

B. BETROKKEN WERKNEMERS 31

C. VERMINDERING 31

D. FORMALITEITEN 32

HOOFDSTUK 9 33
Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie 33

A. BETROKKEN WERKGEVERS 33

B. BETROKKEN WERKNEMERS 33

C. VERMINDERING 35

D. FORMALITEITEN 35

HOOFDSTUK 10 37
Jonge werknemers 37

A. BETROKKEN WERKGEVERS 37
B. BETROKKEN WERKNEMERS 37
C. VERMINDERING 38
Berekening van het personeelsbestand tijdens het 2de kwartaal van het voorgaande jaar: 38
Berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal: 39
Bedrag 40
D. FORMALITEITEN 42
HOOFDSTUK 11 45
Herstructurering 45
A. BETROKKEN WERKGEVERS 45
B. BETROKKEN WERKNEMERS 45
C. VERMINDERING 45
D. FORMALITEITEN 45
TITEL 3 47
De specifieke verminderingen 47
HOOFDSTUK 1 47
Werkbonus 47
A. TOEPASSINGSGEBIED 47
1. Betrokken werknemers 47
2. Praktische toepassing van de vermindering 47
B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING 47
1. Vaststelling van het refertemaandloon (S) 48
2. Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R) 49
3. Vaststelling van het verminderingsbedrag (P) 50
C. VOORBEELDEN 51
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 51
HOOFDSTUK 2 53
Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering 53
A. BETROKKEN WERKNEMERS 53
B. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 53
C. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 54
HOOFDSTUK 3 55
Tegemoetkoming aan de non-profitsector tot bevordering van de werkgelegenheid 55
A. BETROKKEN WERKGEVERS 55
B. BEDRAG VAN DE TEGEMOETKOMING 55
C. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 56
HOOFDSTUK 4 57
Stelsel van gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen (GESCO's) 57

A. BETROKKEN WERKGEVERS 57
B. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 57
C. INDIENEN VAN DE AANVRAAG OM TEWERKSTELLING VAN GESCO'S 58
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 58

HOOFDSTUK 5 59
Herverdeling van de arbeid in de openbare sector 59

A. DE FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN 59
1. Betrokken werkgevers 59
2. Betrokken werknemers 60
3. Bedrag van de vermindering 60
4. Te vervullen formaliteiten 60

B. DE AUTONOME OVERHEIDSBEDRIJVEN 60
1.Betrokken werkgevers 61
2. Betrokken werknemers 61
3. Het bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid 61
4. Bedrag van de vermindering 61
5. Te vervullen formaliteiten 61

C. ANDERE OVERHEIDSDIENSTEN 62

HOOFDSTUK 6 63
KB 499 63

A. BETROKKEN WERKGEVERS 63
B. BETROKKEN WERKNEMERS 63
C. BEDRAG VAN HET VOORDEEL 63
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 63

HOOFDSTUK 7 65
KB 483 65

A. BETROKKEN WERKGEVERS 65
B. BETROKKEN WERKNEMERS 65
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 65
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 66

HOOFDSTUK 8 67
Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel) 67

A. BETROKKEN WERKGEVERS 67
B. BETROKKEN WERKNEMERS 68
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 68
D. NAZICHT VAN HET EFFECT OP DE BIJKOMENDE TEWERKSTELLING 68
E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 68
F. TOEGELATEN CUMULATIES 69

HOOFDSTUK 9 71
Wetenschappelijk onderzoek 71

A. BETROKKEN WERKGEVERS 71
B. BETROKKEN WERKNEMERS 71
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 71
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 71
HOOFDSTUK 10 73
Baggeraars in volle zee en sleepvaartsector 73
A. BETROKKEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS 73
B. VOORWAARDE INZAKE ARBEIDSVOLUME 73
C. VERMINDERING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEN 74
D. NIET DOORSTORTEN VAN EEN GEDEELTE VAN DE WERKNEMERSBIJDRAGEN 74
HOOFDSTUK 11 75
Onthaalouders 75
A. BETROKKEN WERKGEVERS 75
B. BETROKKEN WERKNEMERS 75
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 75
1. Volledige driemaandelijkse prestaties 75
2. Onvolledige driemaandelijkse prestaties 75
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 76
HOOFDSTUK 12 77
Kunstenaars 77
A. BETROKKEN WERKGEVERS 77
B. BETROKKEN WERKNEMERS 77
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 77
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 78
E. TOEGELATEN CUMULATIES 78
TITEL 4 79
De overgangsmaatregelen 79
HOOFDSTUK 1 79
Structurele vermindering en structurele vermindering beschutte werkplaatsen 79
HOOFDSTUK 2 81
Plan-plus-één 81
A. BETROKKEN WERKGEVERS 81
B. BETROKKEN WERKNEMERS 81
C. VERMINDERING 81
HOOFDSTUK 3 83
Plan-plus-twee-plan-plus-drie 83

A. BETROKKEN WERKGEVERS 83
2de werknemer 83

A. BETROKKEN WERKGEVERS 83
3de werknemer 83

B. BETROKKEN WERKNEMERS 83

C. VERMINDERING 83
2de werknemer 83

C. VERMINDERING 84
3de werknemer 84

HOOFDSTUK 4 85
Collectieve Arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2001 85

A. BETROKKEN WERKGEVERS 85

B. BETROKKEN WERKNEMERS 85

C. VERMINDERING 85

HOOFDSTUK 5 87
Vierdagenweek vóór 1 oktober 2001 87

A. BETROKKEN WERKGEVERS 87

B. BETROKKEN WERKNEMERS 87

C. VERMINDERING 87

HOOFDSTUK 6 89
Collectieve Arbeidsduurvermindering na 1 oktober 2001 89

A. BETROKKEN WERKGEVERS 89

B. BETROKKEN WERKNEMERS 89

C. VERMINDERING 89

HOOFDSTUK 7 91
Vierdagenweek na 1 oktober 2001 91

A. BETROKKEN WERKGEVERS 91

B. BETROKKEN WERKNEMERS 91

C. VERMINDERING 91

HOOFDSTUK 8 93
Banenplan voor werkzoekenden 93

A. BETROKKEN WERKGEVERS 93

B. BETROKKEN WERKNEMERS 93

C. VERMINDERING 93

HOOFDSTUK 9 95
Activaplan 95

A. BETROKKEN WERKGEVERS 95
B. BETROKKEN WERKNEMERS 95
B. BETROKKEN WERKNEMERS 95
a) Activaplan s.s.: 95
B. BETROKKEN WERKNEMERS 95
b) Doorstromingsprogramma: 95
C. VERMINDERING 95
a) Activaplan s.s.: 95
C. VERMINDERING 96
b) Doorstromingsprogramma.: 96
HOOFDSTUK 10 97
Herinschakeling van moeilijk te plaatsen werklozen 97
A. BETROKKEN WERKGEVERS 97
B. BETROKKEN WERKNEMERS 97
C. VERMINDERING 97
HOOFDSTUK 11 99
Activering van de werkloosheidsuitkeringen -- inschakelingsprojecten 99
HOOFDSTUK 12 101
KB 495 101
A. BETROKKEN WERKGEVERS 101
B. BETROKKEN WERKNEMERS 101
C. VERMINDERING 101
HOOFDSTUK 13 103
Startbaanvermindering 103
A. BETROKKEN WERKGEVERS 103
B. BETROKKEN WERKNEMERS 103
C. VERMINDERING 103
VIJFDE DEEL 1
RICHTLIJNEN VOOR HET INVULLEN VAN DE AANGIFTEN 1
TITEL 1 3
Richtlijnen om de aangifte in te vullen 3
HOOFDSTUK 1 3
Inleiding 3
HOOFDSTUK 2 5
Algemene principes van de aangifte en vergelijking met de vroegere RSZ aangifte 5
A. ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFA 5
B. HET CONCEPT VAN DE DMFA EN VERGELIJKING MET DE AANGIFTE VÓÓR 2003 5
HOOFDSTUK 3 9
De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen 9

A. DE WERKNEMERSLIJN 9
1. De werkgeverscategorie en het werknemerskengetal 9
2. Begin- en einddatum van het kwartaal 10
3. De risicoklasse voor arbeidsongevallen 10
4. De notie grensarbeider 12

B. DE TEWERKSTELLINGSLIJN 12
1. Begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn 12
2. Drie belangrijke opmerkingen 13
3. Het nummer van het Paritair Comité 14
4. Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel 15
5. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon 17
6. Type arbeidsovereenkomst 19
7. Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd 19
8. Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid 20
9. Statuut 21
10. Notie gepensioneerd 22
11. Type leerling 22
12. Wijze van bezoldiging 23
13. Functienummer voor met fooien bezoldigden 23
14. Categorie van vliegend personeel 23
15. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs) 23
16. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer 24
17. De aangifte in te dienen door een betalende derde 25
18. De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst 25
19. Praktische voorbeelden met betrekking tot het arbeidsstelsel, het aantal uren per week van de werknemer en de maatpersoon, het type arbeidsovereenkomst, de herorganisatie van de arbeidstijd en het statuut van de werknemer 26

C. ALGEMEENHEDEN 29
Datum waarop de vakantie begint 29

HOOFDSTUK 4 31
De aangifte van de loongegevens 31

A. LIJNNUMMER BEZOLDIGING 31

B. BEZOLDIGINGSCODE 31

C. OVERZICHTSTABEL 35

D. BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE 35

E. PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS 36

F. BEZOLDIGING 36

HOOFDSTUK 5 37
De aangifte van de prestatiegegevens 37

A. MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS 37
1. De werknemer werkt voltijds 37
2. De werknemer werkt deeltijds 37
3. De berekening van het aantal dagen 38
4. Alternatief: de omzetting van alle gegevens naar een vijfdagenstelsel 39
5. Vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij 39
6. De aangifte van inhaalrust 39
7. Verantwoording prestaties 40

B. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS 42
1. Gewone codes 43
2. Indicatieve codes 47
3. Tabel met overeenkomsten tussen de RSZ-aangifte vóór 2003 en de DMFA 48

HOOFDSTUK 6 53
De aangifte van gegevens voor het geheel van de onderneming 53

A. DE INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD VAN DE PRIVÉ-SECTOR EN OP HET VAKANTIEGELD VAN DE OPENBARE SECTOR 53
B. DE BIJDRAGE VAN 8,86 % OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN 53
C. WINSTPARTICIPATIES 53
D. BEDRIJFSVOERTUIGEN 53
HOOFDSTUK 7 55
De bijdrageverminderingen 55
A. ALGEMEEN 55
B. TABEL MET CODES 55
HOOFDSTUK 8 59
Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage van 7,5 % of 12,5 % verschuldigd is 59
HOOFDSTUK 9 61
Bruggepensioneerden voor wie een bijzondere bijdrage aan de RSZ verschuldigd is 61
HOOFDSTUK 10 63
Bijdragen ontslagen statutaire werknemers 63
HOOFDSTUK 11 65
De aangifte van de bijdragen verschuldigd door de werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte 65
A. AARD VAN DE VERGOEDING 66
B. GRAAD VAN ONGESCHIKTHEID 66
C. BEDRAG VAN DE VERGOEDING 66
HOOFDSTUK 12 67
Inlichtingen van statistische aard 67
A. INLEIDING 67
B. BEREKENING VAN HET AANTAL WERKNEMERS OP HET EINDE VAN HET KWARTAAL 67
C. KRUISPUNTBANK VAN ONDERNEMINGEN (KBO) - UNIEK BEDRIJFSNUMMER EN IDENTIFICATIENUMMER VAN DE VESTIGINGSEENHEID 68
D. FORMALITEITEN IN HET KADER VAN DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE 68
HOOFDSTUK 13 71
Inlichtingen enkel voor RSZ 71
A. AANDUIDING 'EXTRA IN DE HORECA' 71
B. UURLOON BOUWSECTOR 71
C. AANGENOMEN IN HET KADER VAN DE MAATREGEL SOCIALE MARIBEL 71
ZESDE DEEL 1
INLICHTINGEN VAN ALLE AARD 1
TITEL 1 3
Inlichtingen van alle aard 3
HOOFDSTUK 1 3
Contact met de RSZ en de regionale antennes 3
HOOFDSTUK 2 7
De sociale secretariaten 7

HOOFDSTUK 3 9
Bekendmaking van schuldvorderingen 9

HOOFDSTUK 4 11
De attesten 11

HOOFDSTUK 5 13
Het toezicht 13

ZEVENDE DEEL 1

TABELLEN EN MODELLEN 1

TITEL 1 3
Tabellen 3

HOOFDSTUK 1 3
Fonds voor Sluiting Ondernemingen 3

HOOFDSTUK 2 5
Forfaitaire daglonen 5

HOOFDSTUK 3 11
Bijdragen voor bestaanszekerheid 11

TITEL 2 19
Schema's 19

HOOFDSTUK 1 19
Dimona - Leidraad voor de vocale server 19