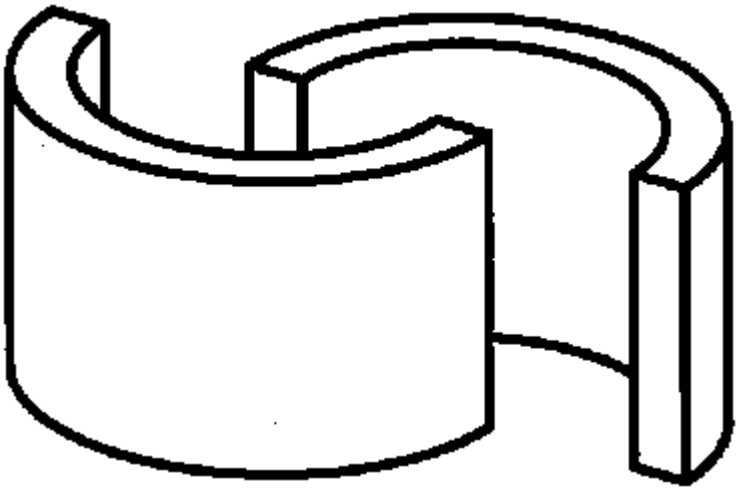
RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID

OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES

MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE

R S Z

Eerste kwartaal 2008

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.

De programmawet van 27 december 2006 voert nieuwe principes in voor de beoordeling van het sociaal statuut waarin beroepsactiviteiten worden verricht, het zij als werknemer met een arbeidsovereenkomst dan wel als zelfstandige.

De partijen zijn vrij hun overeenkomst te kwalificeren voor zover zij de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten respecteren. De sociale zekerheidswetten zijn van openbare orde en hebben voorrang op de wil van de partijen zodanig dat de bepalingen van de wet van 27 juni 1969 en de wet van 29 juni 1981 (voor werknemers) en het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 (voor zelfstandigen) blijven gelden. Aldus blijven de wettelijke vermoedens van het bestaan van een arbeidsovereenkomst en de gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst, beschreven in de hoofdstukken twee en vier, integraal van toepassing.

De wetgever voert tevens het beginsel in dat het door de partijen gekozen sociaal statuut verenigbaar moet zijn met de concrete tewerkstellingsomstandigheden en voorziet algemene en specifieke criteria om de effectieve invulling van het sociaal statuut te beoordelen.

Voor de bepaling van het gezagselement formuleert de programmawet vier algemene criteria:

-de wil van de partijen uitgedrukt in de overeenkomst;
-de vrijheid van organisatie van de werktijd;
-de vrijheid van organisatie van het werk;
-de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

De verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd, komen niet in aanmerking om de aard van een overeenkomst te kwalificeren.
Bovendien zijn, volgens de wetgever, onderstaande elementen op zichzelf onvoldoende om te besluiten of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst:

-de benaming van de overeenkomst;
-de inschrijving bij een instelling van sociale zekerheid;
-de inschrijving bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen;
-de inschrijving bij de administratie van de BTW;
-de wijze waarop de inkomsten bij de fiscale administratie worden aangegeven.

Naast de algemene criteria kunnen specifieke criteria worden bepaald bij koninklijk besluit. Deze specifieke criteria zullen, na een adviesprocedure, worden vastgelegd per sector, per beroep en/of per beroepscategorie en verplicht gemaakt bij Koninklijk Besluit. De artikelen van de programmawet m.b.t. de specifieke criteria, treden uiterlijk op 1 januari 2008 in werking. Zodra specifieke criteria worden gepubliceerd, vervolledigt de RSZ de ‘Onderrichtingen voor de werkgevers’.

De wetgever voorziet ook de oprichting van een 'Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie' met de taak beslissingen te nemen over de hoedanigheid van personen (werknemers of zelfstandigen) zonder daarbij te raken aan de soevereine macht van hoven en rechtbanken.

Tot het ogenblik dat deze Commissie in werking treedt, behoudt de RSZ zijn huidige werkwijze d.w.z. de RSZ zal 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;
- 8.175,00 EUR voor de periode van 1 juli 2007 tot 30 juni 2008.

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.

Worden eveneens verondersteld verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, de voetbaltrainers en scheidsrechters van wie het loon de bovenvermelde bedragen bereikt. De KBVB wordt als werkgever van de scheidsrechters beschouwd.

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	+	+	+	+	+		+	+
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 zijn wel twee bijzondere bijdragen 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" bedoeld door de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers en de organisaties die op hen beroep doen, zijn niet verzekeringsplichtig bij de RSZ. Dat betekent dat, onder andere, aan de volgende voorwaarden tegelijkertijd moet voldaan zijn:
- de activiteiten van de vrijwilliger gebeuren voor een feitelijke vereniging of een private of publieke rechtspersoon zonder winstoogmerk ten behoeve van anderen of van de samenleving;
- diezelfde activiteiten worden door de vrijwilliger niet uitgeoefend in het kader van een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingscontract voor rekening van dezelfde organisatie;
- 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 2008 respectievelijk 29,05 EUR en 1.161,82 EUR geeft.

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.

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.
Voor het jaar 2007 is het jaarbedrag 2.111,32 EUR en het dagbedrag 105,57 EUR.
Voor het jaar 2008 is het jaarbedrag 2.138,70 EUR en het dagbedrag 106,94 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, Zwitserland, Polen, Letland, Estland, Litouwen, Malta, Cyprus (Grieks gedeelte), Tsjechië, Slowakije, Hongarije en Slovenië. Met ingang van 1 januari 2007 is de EEG Verordening ook van toepassing op de volgende landen die vanaf die datum toetreden tot de Europese Unie: Roemenië, Bulgarije*

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 26 44 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 26 44 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 januari 2007 deel uitmaken van de Europese Unie, namelijk Roemenië en Bulgarije gelden bijzondere overgangsmaatregelen. Informatie hierover kunt u krijgen bij de Dienst Migrerende Werknemers (tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 26 44 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, de Filippijnen en Japan*

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, naar en van Australië en naar en van Japan 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 8 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 26 44 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	/
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	/
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
JAPAN 1/1/2007	5 jaar	Niet voorzien	Alle uitzonderingen dan afwijking op de detacheringsperiode, aan te vragen bij de FOD Sociale Zekerheid

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 26 44 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 26 44 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

1. Algemene identificatiegegevens van de werkgever

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die geïdentificeerd is als werkgever, **kan** de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:

- alle wijzigingen aan de benaming of aan de rechtsvorm van de onderneming.
- alle adreswijzigingen van de sociale zetel of van de vestigingseenheden

De Kruispuntbank van Ondernemingen moet wettelijk op de hoogte gebracht worden en zal vervolgens de RSZ verwittigen.

Iedere Belgische werkgever die geen enkele juridische persoonlijkheid heeft en die de hoedanigheid van onderneming alleen heeft omdat hij de hoedanigheid van werkgever heeft (bv een feitelijke vereniging en een vereniging van mede-eigenaars) **moet de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:**

- alle wijzigingen aan de benaming of aan de vennoten van de onderneming
- alle adreswijzigingen van de sociale zetel of van de vestigingseenheden

Iedere **buitenlandse** werkgever, natuurlijke of rechtspersoon, die geen Belgisch filiaal heeft, **moet de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:**

- alle wijzigingen aan de benaming of aan de rechtsvorm van de buitenlandse onderneming
- alle adreswijzigingen van de sociale zetel in het buitenland of van de vestigingseenheden gelegen in België

2. Professionele gegevens van de werkgever

Iedere geïdentificeerde werkgever **moet** de Directie Identificatie van 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 en waakt erover dat de kwartaalaangiften volledig en juist zijn.

a) Toepassing van geldelijke sancties

2.1.305 Drie types van forfaitaire vergoedingen zijn van toepassing:

1. Bij gebrek aan aangifte of in geval van een onvolledige of onjuiste aangifte is de werkgever een forfaitaire vergoeding van 50,00 EUR verschuldigd voor de ambtshalve opmaak of de ambtshalve rechtzetting van de kwartaalaangifte als gevolg van een interventie van de Sociale Inspectie of de diensten van de RSZ. De forfaitaire vergoeding wordt verhoogd met een vergoeding van 4,00 EUR per ontbrekende tewerkstellingslijn of per tewerkstellingslijn waarvoor het in aanmerking te nemen loon is gewijzigd. Deze forfaitaire vergoeding wordt voor het eerst toegepast voor de aangiften vanaf het tweede kwartaal 2006 en voor interventies vanaf 1 februari 2007.

Een onvolledige aangifte is een aangifte waarvoor, zes maanden na het einde van het betrokken kwartaal, één of meerdere tewerkstellingslijnen ontbreken en waarvoor het aantal natuurlijke personen waarvoor deze tewerkstellingslijnen ontbreken ten minste 5 % vertegenwoordigt van het totale aantal natuurlijke personen vermeld in de aangifte.

Een onjuiste aangifte is een aangifte waarvoor zes maanden na het einde van het betrokken kwartaal elementen ontbreken van het loon dat in aanmerking dient te worden genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen, waarbij deze ontbrekende elementen van het in aanmerking te nemen loon minstens 5 % vertegenwoordigen van de totale loonmassa vermeld in de aangifte.

2. 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. Deze sanctie kan niet worden toegepast in combinatie met de volgende.

3. Dezelfde bedragen als onder punt 2 zijn van toepassing als de RSZ vaststelt dat de werkgever of zijn mandataris gewoonlijk een onvolledige of onjuiste aangifte overmaakt. We spreken van gewoonlijk als de werkgever of zijn mandataris twee opeenvolgende kwartalen een onvolledige of onjuiste aangifte indient. Deze sanctie is van toepassing voor de aangiften vanaf het tweede kwartaal 2006 maar kan niet worden gecumuleerd met de forfaitaire vergoeding onder punt 2.

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

2.1.306 De RSZ rekent de forfaitaire vergoeding voor een laattijdige aangifte 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.

d) Vermindering van de toegepaste sancties

2.1.308 Voor zover de werkgever voorafgaandelijk alle vervallen socialezekerheidsbijdragen heeft betaald en hiertoe een aangifte heeft ingediend, kan hij een vermindering vragen van ten hoogste 50 % van het bedrag van de forfaitaire vergoedingen indien de werkgever het bewijs levert van uitzonderlijke omstandigheden, die het laattijdig indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte rechtvaardigen.

Voor zover hij alle socialezekerheidsbijdragen heeft betaald, heeft de werkgever, die dwingende redenen van billijkheid kan inroepen, de mogelijkheid om deze voor te leggen aan het Beheerscomité dat, bij wijze van uitzondering, de vermindering van 50 % op 100 % kan brengen.

3. Strafsancties

2.1.309 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.

3. 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

Onder de hierna vermelde voorwaarden en voor zover de werkgever zich niet bevindt in één van de situaties beschreven in paragraaf 2.1.419 van deze instructies (artikel 38, § 3 octies, eerste lid van de wet van 29 juni 1981) kan hij, als het geval zich voordoet, genieten van een vrijstelling of vermindering van de sancties.

De werkgever die aantoont dat hij wegens behoorlijk bewezen overmacht, onmogelijk zijn verplichtingen heeft kunnen nakomen binnen de vastgestelde termijn kan een volledige vrijstelling van de sancties verkrijgen.

Onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat hij voorafgaandelijk alle vervallen socialezekerheidsbijdragen heeft betaald, kan de werkgever die het bewijs levert dat de niet-betaling van de voorschotten binnen de reglementaire termijnen toe te schrijven is aan uitzonderlijke omstandigheden, een vermindering verkrijgen van ten hoogste 50 % van de sancties.

Deze vermindering kan van 50 % op 100 % worden gebracht wanneer de werkgever, ter verantwoording, het bewijs levert dat op het ogenblik dat de schuld opeisbaar werd, hij een vaste en eisbare schuldvordering bezat ten opzichte van het Rijk, een provincie of provinciale openbare instelling, een gemeente, een vereniging van gemeenten, een gemeentelijke of intercommunale openbare instelling of een instelling van openbaar nut beoogd bij artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut of een maatschappij beoogd bij artikel 24 van dezelfde wet of wanneer het Beheerscomité bij een met eenparigheid getroffen gemotiveerde beslissing, aanvaardt dat zulke vermindering, wegens dwingende billijkheidsredenen of wegens dringende redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang, bij wijze van uitzondering, verantwoord is.

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. MINNELIJKE INVORDERING: TOEKENNING VAN AANVRAAG EN UITSTEL

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 40bis 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 (eerste weg), de invordering via dwangbevel (tweede weg) en via de hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer ten aanzien van de overlater in het geval van de overdracht van een handelsfonds (vierde weg).

De derde weg heeft de volgende doelstellingen :

- erop toezien dat de schuldvorderingen van de RSZ binnen een maximale termijn van twee jaar, worden ingevorderd;

- ten aanzien van de rechtbanken: ertoe bijdragen dat zij worden ontlast door rechtstreekse onderhandelingen tussen de Rijksdienst en de werkgevers die bereid zijn om te betalen ;

- ten aanzien van de werkgevers: hen de mogelijkheid bieden om hun tijdelijke betaalmoeilijkheden op te lossen zonder via het gerecht te moeten gaan en gerechtskosten vermijden. De derde weg heeft eveneens tot doel de werkgevers, die in tijdelijke betaalverlegenheid verkeren, in staat te stellen om verder deel te nemen aan het economisch leven en onder meer de nodige attesten te verkrijgen teneinde 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 (schuld die ontstaan is na de schuld waarvoor een dwangbevel betekend werd) wordt gerechtelijk ingevorderd voor de arbeidsrechtbank.

Voor de werkgever die geen gebruik maakt van de 'derde weg' verandert er niets : de schuld zal gerechtelijk worden ingevorderd 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 werden vastgelegd in het koninklijk

besluit van 13 juli 2007 tot aanvulling van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 (BS 10 september 2007). De krachtlijnen zijn de volgende :

- de aanvrager mag niet vervolgd zijn door de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, behalve indien de rechtsvervolging betrekking heeft op schulden waarover een als dusdanig erkende principiële betwisting bestaat;
- de aanvraag moet betrekking hebben op de totale vervallen schuld op datum van de aanvraag
- 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 van 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. Vrijstelling of vermindering 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 vrijstelling of vermindering 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 vermindering van bijdrageopslagen bekomen.

De kwijtschelding of de vermindering 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, een maximale vermindering verkrijgen van 50 % van de toegepaste bijdrageopslagen en een vermindering van maximaal 25 % van de verschuldigde verwijlintresten.

De vermindering 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, de vermindering van de toegepaste bijdrageopslagen van 50 % op 100 % brengen.

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

A. ALGEMEEN

1. Begrippen

2.1.601 Vanaf 1 januari 2003 zijn alle werkgevers van zowel de privé- als de openbare sector verplicht alle aanwervingen en alle uitdiensttredingen van hun werknemers elektronisch mee te delen aan de RSZ.

Het gaat om de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, ook wel DIMONA (**d**éclaration **im**médiate - **on**middellijke **a**angifte) genoemd. De aangifte signaleert onmiddellijk aan de instellingen van sociale zekerheid, het begin en het einde van een arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever.

Bij het niet respecteren van deze verplichting, voorziet artikel 12bis van het KB van 5 november 2002 de toepassing van strafsancties.

De aangiften, doorgestuurd door de werkgever en aanvaard door de RSZ, zijn de basis voor de opmaak van een databank met alle relaties tussen werkgever en werknemer. Ze zijn consulteerbaar in een beveiligde omgeving, gekend als het "Personeelsbestand".

2. Gevolgen

a. Identificatie van de nieuwe werkgever

2.1.602 Elke werkgever, of het nu gaat om een natuurlijke persoon of een groepering van natuurlijke personen (bijv. een feitelijke vereniging), of een rechtspersoon (een vennootschap, een vereniging zonder winstoogmerk, een openbare instelling, ...), die voor de eerste keer één of meerdere werknemers aanwerft, moet dit aan de RSZ melden om een identificatienummer te verkrijgen.

Op het ogenblik dat een nieuwe werkgever een Dimona-aangifte doet voor de eerste werknemer voldoet hij aan deze meldingsplicht en wordt de identificatieprocedure automatisch opgestart. De nieuwe werkgever moet dan geen bijkomende melding doen om een identificatienummer te krijgen.

b. Vereenvoudiging van sociale documenten en toegang tot het Personeelsbestand

2.1.603 Indien alle Dimona-aangiften op tijd en correct ingediend werden, kan de werkgever genieten van een aantal vereenvoudigingen op het vlak van sociale documenten:

- de werkgever is vrijgesteld van het bijwerken van het papieren personeelsregister;
- het speciaal personeelsregister is vereenvoudigd;
- het individueel document is afgeschaft;
- de werkgever is vrijgesteld van het opsturen van een kopie van de studentencontracten naar de Inspectie van de Sociale Wetten.

Voor werkgevers uit de openbare sector, aangesloten bij de Centrale Dienst voor Vaste Uitgaven, zorgt de Dimona-aangifte ervoor dat de CDVU sneller op de hoogte is van de personeelsbewegingen binnen het bestuur of de dienst. Daardoor zullen er minder dubbele betalingen voorkomen en minder fouten in de personeelsadministratie.

Bovendien kunnen alle werkgevers (zowel privé als openbaar) het eigen personeelsbestand te

allen tijde consulteren en dit in een beveiligde omgeving; iedere lijn in het personeelsbestand komt overeen met een Dimonarelatie en elke relatie bestaat uit alle Dimona-aangiften die voor deze relatie ingediend werden.
Meer uitleg over deze toegang vindt u op het portaal: https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/registration_gen/index.htm

3. Kanalen: internet, vocale server, batch en SMS

2.1.604

De Dimona-aangiften moeten verplicht **via elektronische weg** ingediend worden, in de vorm en volgens de modaliteiten bepaald door de RSZ. De Dimona-aangiften kunnen ingediend worden via verschillende communicatiekanalen:

- **via internet**: indien de werkgever slechts een beperkt aantal Dimona-aangiften moet doen, is dit de meest optimale en gebruiksvriendelijke oplossing. De aangifte wordt doorgestuurd via twee toepassingen op de portaalsite van de Sociale Zekerheid (www.socialezekerheid.be).

  De eerste is een niet beveiligde toepassing. U moet alle gevraagde gegevens ingeven.

  De tweede biedt de mogelijkheid meerdere aangiften tegelijkertijd te verrichten. Het betreft de toepassing Multi-Dimona. Men kan ze gebruiken voor één persoon of voor meerdere personen. Hierbij worden de reeds beschikbare gegevens uit het elektronisch personeelsbestand als basis gebruikt voor een nieuwe reeks aangiften. Dit biedt het belangrijke voordeel dat een groot aantal gegevens niet meer moet worden ingeven. Hierdoor verkleint de kans op fouten. De bestaande gegevens zijn bovendien in sommige gevallen al gecontroleerd, wat het ganse proces versnelt;

- **via vocale server**: deze bekende techniek (ook gebruikt voor phone-banking) biedt de mogelijkheid de aangifte per telefoon te doen. De werkgever telefoneert naar het nummer 02/511 51 51. Deze toepassing is bestemd voor werkgevers met weinig werknemers die niet veel aangiften moeten doen. Men geeft de werknemers één voor één in. De aangifte via vocale server is alleen mogelijk indien de werkgever reeds een (voorlopig) identificatienummer bij de RSZ heeft en de gegevens op de SIS-kaart van de werknemer kent. Via de vocale server kan men immers alleen cijfergegevens doorgeven;

- **via batch of gestructureerde berichten**: indien de werkgever of een tussenpersoon een groot aantal Dimona-aangiften moet versturen (wekelijks enkele tientallen of meer), bestaat de mogelijkheid om deze aangiften via bestandsoverdracht naar de RSZ te sturen;

- **via SMS**: Dimona met een gsm. Dit kanaal is uitsluitend bestemd voor de aangifte van gelegenheidswerknemers (uit de horecasector en de land- en tuinbouw, met inbegrip via uitzendcontract).

De keuze voor eender welk kanaal is van geen belang voor de aangifte zelf. De werkgever kan dus steeds vrij kiezen welk kanaal hij gebruikt. Ook voor eventuele wijzigingen van de aangifte kan eender welk aangiftekanaal gebruikt worden. Het speelt dus geen rol via welk kanaal de oorspronkelijke aangifte doorgestuurd werd.

4. Ontvangstbewijs, Dimona-nummer en Dimona-bericht

2.1.605

Van zodra de Dimona-aangifte bij de RSZ binnenkomt, wordt een ontvangstbewijs verstuurd. Dit ontvangstbewijs wordt meegedeeld onder de vorm van een nummer (= '**ontvangstbewijsnummer'**) en bezorgd langs dezelfde weg als deze waarlangs de aangifte werd gedaan:

- via internet: het bericht verschijnt enkele seconden na het verzenden van de aangifte op het scherm;

- via vocale server: het nummer wordt uitgesproken op het einde van de aangifte;

- via batch of gestructureerde berichten: de RSZ verstuurt een elektronisch bericht met het

nummer;

- via SMS: het nummer wordt via gsm meegedeeld.

*Het **ontvangstbewijsnummer** geldt als bewijs dat de RSZ de Dimona-aangifte goed ontvangen heeft. Aan de hand van dit nummer kan de originele aangifte worden getraceerd.*

Na ontvangst van de Dimona-aangifte wordt zij verwerkt. Zo wordt onder andere de juistheid van de identificatiegegevens nagegaan en wordt aan elke indienstmelding een uniek nummer (= '**Dimona-nummer**') toegekend. Bij een indienstmelding is dit hetzelfde nummer van het ontvangstbewijs.-Ten hoogste tien werkdagen later ontvangt de werkgever een **Dimona-bericht** waarin de gegevens van de aangifte worden hernomen, vervolledigd en/of aangepast.

*Het **Dimona-bericht** geldt voor de werkgever als het wettelijke bewijs dat de aangifte correct werd uitgevoerd.*

Na ontvangst van het Dimona-bericht heeft de werkgever *vijf werkdagen*de tijd *om de* in het bericht vermelde *gegevens te betwisten*. Na het verstrijken van deze termijn worden zij als definitief beschouwd.

In geval van de betwisting moet de werkgever contact opnemen met het contactcenter Eranova:

tel: 02/511.51.51
email: **contactcenter@eranova.fgov.be**

Let op! Indien de werkgever aangesloten is bij een sociaal secretariaat, of gebruik maakt van een dienstverlener of de CDVU, zou het kunnen dat hij geen Dimona-berichten ontvangt. In dat geval worden de Dimona-berichten elektronisch naar de mandataris gestuurd, ook als ze betrekking hebben op aangiften die de werkgever zelf deed. De werkgever heeft echter wel toegang tot het personeelsbestand, waar hij alle gegevens kan consulteren.

B. "KLASSIEKE" DIMONA

1. Toepassingsgebied

2.1.606

De Dimona-aangifte moet gebeuren voor alle personen die prestaties leveren voor de werkgever. Dat betekent dus voor iedereen die vermeld moet worden op de DmfA (arbeiders, bedienden, leerlingen, vastbenoemde ambtenaren, ...), en ook de personen die niet moeten voorkomen op de kwartaalaangifte, maar die prestaties leveren in het kader van een opleiding, stage of vorming. Het toepassingsgebied van de Dimona-aangifte is dus ruimer dan de DmfA. Het valt in feite samen met de reglementering inzake sociale documenten.

Alleen voor de personen hieronder opgesomd moet er geen Dimona gebeuren:

- twee categorieën stagiairs:
  > de stagiairs voor arbeidsprestaties uitgevoerd bij een werkgever in het kader van een opleiding die hij volgt in een door de bevoegde gemeenschap of het bevoegde gewest ingerichte, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstelling of opleidingscentrum, voor zover de totale duur van deze arbeidsprestaties zestig dagen bij eenzelfde werkgever of stagemeester niet overschrijdt in de loop van een school- of academiejaar wat de onderwijsinstellingen betreft of in de loop van een burgerlijk jaar wat de opleidingscentra betreft;
  > de stagiairs voor arbeidsprestaties geleverd in het kader van een stage waarvan de duur expliciet is vastgesteld door de bevoegde overheid binnen het kader van een cursus die leidt tot het afleveren van een diploma, getuigschrift of bewijs van beroepsbekwaamheid.
- de werknemers die arbeid verrichten in het kader van een PWA-overeenkomst;
- de dienstboden die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid;
- het andere huispersoneel dat niet onderworpen is aan de sociale zekerheid;
- de werknemers die maximum 25 dagen tewerkgesteld zijn in de loop van een kalenderjaar:
  > in de socio-culturele sector of op de dag van een sportmanifestatie: monitor of

animator;
> in bepaalde taken in de hop-, teenwilgen- en tabaksteelt.
- de vrijwilligers;
- de werknemers die vanuit een in het buitenland gevestigde onderneming naar België worden gedetacheerd, op voorwaarde dat zij ingevolge een internationaal akkoord tijdens hun tewerkstellingen in België onderworpen blijven aan een buitenlands stelsel voor sociale zekerheid (over het algemeen moet voor hen een Limosa aangifte gebeuren);
- de kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen;
- de personen die prestaties leveren in de onderneming, en daarvoor onderworpen zijn aan het sociaal statuut der zelfstandigen.

Voor personen die tewerkgesteld worden in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor studenten, moet echter steeds een Dimona gebeuren.

Voor de gelegenheidswerknemers van de sectoren landbouw (PC 144), tuinbouw (PC 145) en horeca (PC 302) - inclusief degenen aangeworven als uitzendkracht (PC 322) - geldt een specifiek systeem van Dimona.

2. Gevraagde gegevens

a. De identificatie van de werkgever

2.1.607

De werkgever wordt geïdentificeerd aan de hand van:

- zijn identificatienummer bij de RSZ;
- of het ondernemingsnummer (KBO-nummer);
- of het voorlopige identificatienummer dat de werkgever van de RSZ heeft ontvangen, indien hij nog niet over een definitief identificatienummer beschikt;
- of de andere identificatiegegevens die worden gevraagd, indien de werkgever geen van de vermelde nummers in zijn bezit heeft.

Het “voorlopige identificatienummer” is een nummer dat de werkgever ontvangt in afwachting van een definitieve identificatie bij de RSZ. De werkgever krijgt dit nummer als gevolg van de Dimona-indienstmelding van zijn eerste werknemer. Dit voorlopige nummer mag alleen gebruikt worden om andere Dimona-aangiften te doen tot het moment dat de werkgever zijn definitief RSZ-identificatienummer ontvangen heeft. Op dat moment vervalt het voorlopige nummer en mag het niet meer gebruikt worden. Automatisch worden alle identificatienummers in de reeds bestaande Dimona-aangiften aangepast. Pas op dat moment kan de werkgever (of zijn mandataris) de gegevens consulteren in het personeelsbestand.

Werkgevers uit de openbare sector moeten eraan denken dat:

- indien de werkgever aangesloten is bij de CDVU en geen eigen RSZ-nummer heeft, hij hier het RSZ-nummer opgeeft van de Belgische Staat: 0009354-67, zowel voor de Nederlandstalige als voor de Franstalige personeelsleden. In dat geval dient hij ook een bijkomende code op te geven, die specifiek is voor de instelling, het departement of de locatie. Deze code wordt aangeduid als de 'deelentiteit'. Het opgeven van deze code is nodig opdat de informatiedoorstroming met de CDVU vlot kan verlopen. Een lijst met deze codes staat in de omzendbrief nr. 522 van 6 juni 2002;

- indien de werkgever aangesloten is bij de CDVU maar toch een eigen RSZ-nummer heeft, het volstaat om het eigen nummer door te geven;

- indien de werkgever geen enkel nummer kan gebruiken, hij alle identificatiegegevens dient op te geven die bij de aangifte worden gevraagd. Bemerk dat de niet-numerieke identificatiegegevens niet via de telefoon kunnen worden doorgestuurd, wel via de website.

- indien de werkgever meldingen verricht als onderwijsinstelling voor de personeelsleden die niet uit de eigen werkingsmiddelen worden betaald, gebruikt hij het identificatienummer van respectievelijk het Nederlands-, Frans- of Duitstalige onderwijs;

- indien de onderwijsinstelling echter meldingen verricht voor personeelsleden die wel uit de

eigen werkingsmiddelen worden betaald, gebruikt zij haar eigen identificatienummer.

b. De identificatie van de werknemer

2.1.608 De werknemer wordt geïdentificeerd aan de hand van:

- het identificatienummer van de werknemer bij de sociale zekerheid (INSZ-nummer) - dit nummer staat in de rechterbovenhoek van de sociale identiteitskaart (SIS-kaart);
- of, indien de werkgever niet over de gegevens van de SIS-kaart beschikt, de andere identificatiegegevens die worden gevraagd. Deze identificatiegegevens bevinden zich op de identiteitskaart van de werknemer.

Indien de werkgever aangifte doet voor een werknemer die nog geen SIS-kaart heeft, dan zal dat vermeld worden op het Dimona-bericht dat de RSZ terugzendt. De werkgever moet dan een kopie van dit bericht aan zijn werknemer geven, die zich vervolgens tot een Belgische mutualiteit van zijn keuze moet wenden om een SIS-kaart aan te vragen.

c. Het nummer van het paritair comité

2.1.609 De werkgever duidt het paritair comité aan dat betrekking heeft op de werknemer waarvoor hij de aangifte doet. De zes onderstaande nummers zijn in dit verband absoluut vereist. De andere paritaire comités mogen doorgegeven worden als 'andere'.

124 voor arbeiders en leerlingen uit de bouwsector (PC 124);

140 voor arbeiders en leerlingen uit de transportsector (PC 140);

322 voor arbeiders en bedienden uit de uitzendsector (PC 322).

Opgelet: werknemers die een uitzendkantoor tewerkstelt met een arbeidsovereenkomst in het kader van de dienstencheques, zijn niet gebonden door een arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten. Voor hen mag het PC 322 niet gebruikt worden. Voor arbeiders die een uitzendkantoor tewerkstelt in de bouwsector moet wel PC 322 meegedeeld worden (en dus niet 124).

144 voor gelegenheidsarbeiders uit de landbouw (PC 144);

145 voor gelegenheidsarbeiders uit de tuinbouw (PC 145);

302 voor gelegenheidswerknemers uit de Horeca (PC 302).

Gelegenheidswerknemers, tewerkgesteld via een uitzendkantoor, moeten steeds aangegeven worden met PC 322, doch wel als 'gelegenheidswerknemer' en dus steeds met begin- en einduur (zie hierna). De gebruikers moeten verplicht behoren tot de landbouw-, tuinbouw- of horecasector.

d. De hoedanigheid van de werknemer

2.1.610 Bij de aangifte indienst wordt eveneens gevraagd de 'hoedanigheid van de werknemer' op te geven. De werkgever duidt aan of het gaat om een 'gelegenheidswerknemer', 'IBO-er', een 'student' of een 'andere werknemer'. Een werkgever in de bouwsector deelt vervolgens ook mee of het om een erkende leerling (of daarmee gelijkgestelde) gaat of niet.

Een '**IBO-er**' is iemand die een individuele beroepsopleiding bij een werkgever volgt, maar gedurende zijn opleiding nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever dus niet in de DmfA-aangifte moet worden opgenomen.

Een '**student**' is iemand die aangeworven wordt met een specifieke **arbeidsovereenkomst voor studenten**. Voor hen moet altijd een Dimona-aangifte gebeuren. Het speelt daarbij geen rol of voor deze student al dan niet de gewone RSZ-bijdragen moeten worden betaald, enkel de aard

van de overeenkomst is hier belangrijk.

Voorheen moest de werkgever een kopie van deze overeenkomst opsturen naar de inspectie der sociale wetten. Deze verplichting verdwijnt door de invoering van de Dimona-aangifte. Voorwaarde voor deze vereenvoudiging is wel dat de werkgever bij de indienstmelding de plaats waar de student wordt tewerkgesteld precies opgeeft. **Het is dus van het grootste belang dat de correcte plaats van tewerkstelling wordt opgegeven.**

Indien de student niet tewerkgesteld wordt op het adres dat de werkgever aan de RSZ heeft doorgegeven als zijnde het adres van de maatschappelijke zetel van zijn onderneming of het officiële adres van de overheidsdienst, moet hij hier het adres invullen van de plaats waar de student fysiek zal tewerkgesteld zijn. Indien de student wel tewerkgesteld zal worden op het officiële adres van de maatschappelijke zetel of van de overheidsdienst, duidt de werkgever dit aan zonder dat hij verdere gegevens moet invullen.

De werkgever kan voor de aangifte van een student dus enkel de telefoon gebruiken, indien de plaats waar deze student tewerkgesteld zal worden de maatschappelijke zetel van de onderneming of het officiële adres van de overheidsdienst is. Indien het nodig is een ander adres op te geven, moet de aangifte via een ander kanaal worden doorgestuurd.

3. Twee soorten aangiften

a. De aangifte van indiensttreding van een werknemer ("indienstmelding")

2.1.611 De indienstmelding moet ten laatste verricht zijn voor het moment waarop de werknemer effectief begint te werken. Als 'datum van indiensttreding' wordt de datum vermeld waarop de contractuele of juridische band met de werknemer start. Het moment waarop de aangifte verricht wordt en de mee te delen datum van het begin van de arbeidsrelatie, stemmen dus niet noodzakelijk overeen.

Voorbeeld: de arbeidsovereenkomst (de contractuele band) start op 1 mei. Indien de eerste effectieve werkdag van de werknemer 5 mei is, moet de Dimona-aangifte uiterlijk op die dag doorgestuurd worden maar als 'datum van indiensttreding' vermeldt de werkgever 1 mei. De indienstmelding mag echter ook vroeger doorgestuurd worden, bijvoorbeeld in de loop van de maand april.

Voor een gewone werknemer met een contract van bepaalde duur, mag tegelijk met de datum van indiensttreding ook de datum van uitdiensttreding ingevuld worden. Voor een student en een IBO-er (Individuele Beroeps Opleiding), is de werkgever verplicht de datum van de uitdiensttreding te melden in de indienstmelding. Dit geldt ook voor uitzendkrachten en gelegenheidswerknemers.

Indien de werkgever de datum 'uit dienst' meedeelt bij de indienstmelding, hoeft hij nadien geen aparte uitdienstmelding meer te verrichten. Indien echter later blijkt dat de opgegeven datum 'uit dienst' niet de juiste is, moet de oorspronkelijke aangifte worden gewijzigd volgens de regels die hierna worden uitgelegd.

Indien een personeelslid een contract van bepaalde duur heeft, maar na verloop van dit contract in dienst blijft ingevolge het afsluiten van een nieuw contract, is alleen een nieuwe aangifte nodig indien er bij de oorspronkelijke aangifte een uitdienstmelding opgegeven werd. De datum indienst van die nieuwe aangifte is dan de dag die volgt op de eerder meegedeelde datum uit dienst.

b. De aangifte van uitdiensttreding van een werknemer ("uitdienstmelding")

2.1.612 De uitdienstmelding moet verricht worden ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de juridische of contractuele band tussen werkgever en werknemer wordt verbroken. Het

gaat dus om de datum waarop de werknemer juridisch gezien niet langer in dienst is.

Indien de werknemer wordt ontslagen of ontslag neemt zonder dat er een opzeggingstermijn in acht wordt genomen, meldt de werkgever de uitdiensttreding ten laatste op de werkdag na de dag waarop de overeenkomst wordt verbroken.

Indien de werknemer wel een opzeggingsperiode geniet, valt de datum van de uitdiensttreding op het einde van deze opzeggingsperiode.

Schorsingen in de uitvoering van de arbeidsprestaties zijn geen uitdiensttreding en geven dus geen aanleiding tot een uitdienstmelding. Bij deze schorsingen of afwezigheden - ook al zijn zij van lange duur zoals detachering naar het buitenland voor enkele jaren - wordt de juridische of contractuele band tussen werkgever en werknemer immers niet verbroken.

Indien een werknemer overschakelt van een voltijdse naar een halftijdse tewerkstelling (of vice versa) blijft de arbeidsrelatie bestaan. Er is geen uitdienstmelding, indienstmelding of wijziging van de eerder gedane aangifte nodig.

4. De wijziging van een aangifte

2.1.613 Een wijziging van een eerder gedane aangifte kan slechts in twee gevallen:

- de opgegeven datum van indiensttreding is niet correct; de werkelijke datum ligt **vroeger** in de tijd: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor het melden van een indiensttreding, dus ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer in dienst treedt. Als daarentegen de werkelijke datum **later** is, is het niet mogelijk de aangifte te wijzigen. In dat geval moet de aangifte geannuleerd worden, en moet een nieuwe aangifte in dienst gebeuren voor de werknemer.

- de opgegeven datum van uitdiensttreding is niet correct; de werkelijke datum ligt **vroeger** in de tijd: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor het melden van een uitdiensttreding, dus ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de contractuele band tussen werkgever en werknemer wordt verbroken.
Indien echter de werkelijke datum van uitdiensttreding **later** is dan de meegedeelde datum, dan mag er noch gewijzigd, noch geannuleerd worden. In dat geval moet er een nieuwe aangifte gebeuren met als begindatum de dag die volgt op de eerder (verkeerdelijk) meegedeelde einddatum.

5. Annulatie van een aangifte

2.1.614 De annulatie verwijdert de hele Dimonarelatie. Dit betekent dat het geheel van aangiften die betrekking hebben op een arbeidsrelatie worden geannuleerd: indienstmelding, uitdienstmelding en eventuele wijzigingen. In principe kan een annulatie -die moet gebeuren uiterlijk op de meegedeelde datum van indiensttreding- enkel worden gedaan om een indienstmelding teniet te doen in het geval de werknemer niet begint te werken. Als hij op een andere dag toch begint te werken, dan moet er een nieuwe indienstmelding gebeuren.

In de praktijk kan eveneens een annulatie uitgevoerd worden voor:

- onterecht gedane aangiften (bijv. een categorie van werknemers waarvoor er geen dimonaplicht is);

- het opkuisen van dubbele dimonarelaties (eenzelfde dimonarelatie bevindt zich meermaals in het personeelsbestand).

C. DIMONA VOOR GELEGENHEIDSWERKNEMERS

1. Algemeen

2.1.615

Zowel in de land- en tuinbouw als in de horeca, zijn er specifieke regelingen ingevoerd voor 'gelegenheidsarbeid'. Intussen werd het systeem van de 'superextra's' in de horeca vanaf het 3de kwartaal 2007 omgevormd naar een meer algemene regeling 'gelegenheidsarbeid'. Werknemers die via een interimbureau bij een gebruiker actief in één van deze sectoren onder dezelfde omstandigheden werken, worden eveneens als 'gelegenheidswerknemers' behandeld.

De gelegenheidswerknemers moeten verplicht worden aangegeven met een full-Dimona, met uitzondering van de gelegenheidswerknemers in de horeca sector.
Voor deze werknemers bestaan vanaf 1 juli 2007 twee systemen van Dimona-aangiften naast elkaar: full-Dimona en Dimona-light. Het is aan de werkgever om een keuze te maken.

Beide systemen stellen op ondubbelzinnige en uniforme wijze de band vast tussen een werknemer en zijn werkgever. Deze informatie wordt automatisch doorgestuurd naar de instellingen binnen het netwerk van de sociale zekerheid, zodat de werkgever kan genieten van volgende voordelen:

- vrijstelling van de verplichting om een papieren aanwezigheidsregister in te vullen;
- in voorkomend geval vrijstelling van de verplichting om een individueel aanwezigheidsboekje bij te houden;
- de werkgever hoeft niet langer een exemplaar van het identificatieluik, noch van het aanwezigheidsblad uit zijn aanwezigheidsregister door te zenden aan zijn fonds voor bestaanszekerheid.

Voor bijkomende informatie en meer in het bijzonder voor de documenten bij te houden door werkgevers uit de horeca en de land- en tuinbouw, verwijzen we naar deel 3 van deze instructies.

2. Full-Dimona (met uren)

a. Toepassingsgebied

2.1.616

Full-Dimona is van toepassing op volgende gelegenheidswerknemers:

- de werknemers die met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk in dienst worden genomen, voor een maximumduur van twee achtereenvolgende dagen bij eenzelfde werkgever en ressorterend onder het Paritair Comité voor de Horeca (PC 302);

- de handarbeiders tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf (PC 145), met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen: zij mogen niet meer dan 65 dagen per jaar werken bij meerdere werkgevers uit de sector samen; de handarbeiders die onder bepaalde voorwaarden nog 35 bijkomende dagen actief zijn in de witloofteelt, komen eveneens in aanmerking.

- de handarbeiders tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor de Landbouw (PC 144), voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever: zij mogen niet meer dan 30 dagen per jaar werken bij meerdere werkgevers uit de sector samen.

- de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid (PC 322), voor zover die uitzendkracht wordt tewerkgesteld als gelegenheidswerknemer bij een gebruiker uit de land- of tuinbouwsector of uit de horecasector.

b. Regels voor full-Dimona

2.1.617 De aangifte full-Dimona moet gebeuren per prestatie en per dag. Voor elke werkdag waarop de gelegenheidswerknemers een prestatie verrichten, moet een nieuwe aangifte gebeuren. Het beginuur van de prestatie en het (verwachte) einduur moet worden meegedeeld.

Het gebruik van het INSZ (identificatienummer bij de sociale zekerheid) van de werknemer is verplicht. Om gelegenheidswerknemers kunnen aan te geven, dient de werkgever voor deze werknemers in het bezit te zijn van een geldig INSZ- of INSZ-bisnummer. Als een werknemer dat niet heeft, kan hij via Dimona niet in dienst worden gemeld. De werknemer moet dan eerst naar de administratieve diensten van de gemeente/stad waar hij/zij verblijft of op hotel is. Die gemeente zal dan een bisnummer aanmaken.

Meer inlichtingen vindt u in de handleiding Dimona:
https://www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/dimona/documents/pdf/manuel_dimona_N.pdf

c. Een aangifte wijzigen

2.1.618 1. Datum en uur van indiensttreding

Als de werknemer zijn prestaties **vroeger** aanvangt dan het oorspronkelijk meegedeelde beginuur, dan moet het beginuur gewijzigd zijn uiterlijk op het moment dat de werkgever zijn prestaties aanvangt.

Als de werknemer zijn prestaties aanvangt **later** dan het oorspronkelijk meegedeelde beginuur, dan moet het beginuur gewijzigd zijn uiterlijk tegen middernacht van dag waarop hij begon te werken.

Als de tewerkstelling plaatsvindt op een **vroegere dag** dan oorspronkelijk meegedeeld, moet de datum gewijzigd worden. Deze wijziging moet gebeuren voordat de werknemer zijn prestaties aanvangt. Als de effectieve **datum later** is dan de oorspronkelijk meegedeelde, dan moet de oorspronkelijke aangifte geannuleerd worden (zie d. 'Een aangifte annuleren), en moet er een nieuwe gedaan worden.

2. Uur van uitdiensttreding

Wanneer een prestatie **vroeger** wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, heeft de werkgever tijd tot middernacht volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur om het werkelijke einduur van de prestatie door te geven.

Wanneer de prestatie op een **later** moment wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, beschikt de werkgever over een termijn van 8 uren, volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur, om het correcte (latere) einduur te melden. Indien het oorspronkelijke einduur tussen 20u en 24u was voorzien, heeft de werkgever echter tot 8u 's morgens de tijd om het correcte einduur door te geven.

d. Een aangifte annuleren

2.1.619 Wanneer een Dimona-aangifte werd gedaan en **de werknemer kwam niet opdagen** of verrichtte geen prestaties, moet de betrokken Dimona-aangifte uiterlijk om middernacht, van de kalenderdag waarop de aangifte slaat, geannuleerd worden.

3. Dimona-light (met tijdsblok)

a. Toepassingsgebied

2.1.620 Dimona-light is enkel van toepassing op werkgevers uit de horecasector (PC 302) die gelegenheidswerknemers in dienst nemen. Uitzendkantoren kunnen geen gebruik maken van Dimona-light. Zij moeten voor hun gelegenheidswerknemers in de horeca steeds een full-Dimona doen.

Meer inlichtingen vindt u terug in de gebruikershandleiding op het portaal: https://www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/dimona/documents/pdf/dimona_light_N.pdf

b. Regels voor Dimona-light

2.1.621 Bij een indienstmelding moet de werkgever enkel de datum en het beginuur van de prestatie aangeven en het **type prestatie** aanduiden:

- **kort** voor een prestatie die kleiner of gelijk is aan 5 uur;
- **lang** voor een prestatie groter dan 5 uur, maar kleiner dan 11 uur, of voor een onderbroken tewerkstelling (bijv. de werknemer werkt op een dag van 11u tot 13u en van 16u tot 18u).

De werkgever uit de horecasector moet kiezen welk systeem hij voor zijn gelegenheidswerknemers zal toepassen: full-Dimona of Dimona-light. Door voor de eerste keer een aangifte in één van de twee systemen te doen, maakt de werkgever een keuze die bindend is voor één kalenderjaar en voor al zijn gelegenheidswerknemers. Alle Dimona aangiften voor gelegenheidswerknemers die de werkgever verricht moeten dus coherent zijn met de keuze die de werkgever maakte en die in het werkgeversrepertorium is opgeslagen: hetzij Dimona-light, hetzij full-Dimona.

Om voor het daarop volgende kalenderjaar van systeem te wijzigen, moet de werkgever ten laatste op 1 oktober van het lopende kalenderjaar zijn keuze kenbaar maken. De wijziging start dan op 1 januari van het daarop volgende kalenderjaar.

Opgelet, uitzendkantoren hebben geen keuze en moeten voor hun werknemers steeds een full-Dimona doen.

c. De aangifte wijzigen

2.1.622 1. Datum en uur van indiensttreding

Als de werknemer zijn prestaties **vroeger** aanvangt dan het oorspronkelijk meegedeelde beginuur, dan moet het beginuur gewijzigd zijn uiterlijk op het moment dat de werknemer zijn prestaties aanvangt.

Als de werknemer zijn prestaties **later** aanvangt dan het oorspronkelijk meegedeelde beginuur, dan moet het beginuur gewijzigd zijn uiterlijk tegen middernacht van dag waarop hij begon te werken.

Als de tewerkstelling plaatsvindt op een **vroegere dag** dan oorspronkelijk meegedeeld, moet de datum gewijzigd worden. Als de effectieve **datum later** is dan de oorspronkelijk meegedeelde, dan moet de oorspronkelijke aangifte geannuleerd worden (zie d. 'Een aangifte annuleren'), en moet er een nieuwe gedaan worden.

2. Het tijdsblok

Indien een aangifte met bepaald tijdsblok werd gedaan, en de werkgever geeft er zich **voor de aanvang van de prestaties** rekenschap van dat hij een ander tijdsblok had moeten aangeven, dan mag hij de situatie rechtzetten door de oorspronkelijke aangifte te annuleren en een nieuwe te doen met het juiste tijdsblok. Dit moet gebeuren vooraleer de prestaties aanvangen.

Indien hij echter pas **na de aanvang van de prestaties** vaststelt dat het aangegeven tijdsblok niet juist is, dan kan er geen wijziging in Dimona meer gebeuren. Wat de DmfA betreft geldt dan het volgende. Het forfait dat overeenstemt met het blok van 11 uur moet aangegeven worden als in Dimona het blok van 5 uur werd aangegeven maar de werknemer meer dan 5 uur werkt. Als daarentegen in Dimona het blok van 11 uur werd aangegeven, moet het forfait dat met het blok van 11 uur overeenstemt worden aangegeven, ook al werkt de werknemer minder dan 5 uur.

d. Een aangifte annuleren

2.1.623 Een annulatie kan enkel gedaan worden om een indienstmelding teniet te doen, wanneer er **geen prestaties** geweest zijn. De betrokken Dimona-aangifte moet uiterlijk om middernacht, van de kalenderdag waarop de aangifte slaat, geannuleerd worden.

H O O F D S T U K 7

LIMOSA

A. INLEIDING

2.1.701

Vanaf 1 april 2007 moeten de gedetacheerde werknemers en stagiairs die tijdelijk of gedeeltelijk in België komen werken (en die hetzij gewoonlijk op het grondgebied van een of meerdere andere landen dan België werken, hetzij in een ander land dan België in dienst worden genomen) en die in principe niet aan de Belgische sociale zekerheid zijn onderworpen, bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid worden gemeld (programmawet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), artikel 137 en volgende).

Deze wet schrijft gelijkaardige verplichtingen voor de zelfstandigen en de zelfstandige stagiairs voor. In dit geval moet de melding evenwel worden gericht aan het RSVZ (Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen).

Deze melding bij de RSZ of het RSVZ vormt de eerste stap van het project met de naam LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie). Zij zal in een later stadium worden geïntegreerd in een uniek elektronisch loket « LIMOSA », dat het kadaster « LIMOSA » zal voeden.

Dit project zal de Belgische staat de mogelijkheid bieden om

- een zicht te krijgen op de impact van de tewerkstelling van buitenlandse werknemers op de Belgische economie,
- garantie te scheppen voor het vrije verkeer van de diensten en de werknemers,
- een legale tewerkstelling in België te garanderen, met respect voor de Europese regels,
- een stevige basis te leggen voor de administratieve vereenvoudiging.

B. MELDING

2.1.702

Voorafgaand aan de tewerkstelling van een werknemer of van een stagiair op het Belgische grondgebied zijn de buitenlandse werkgever van de werknemer, de gedetacheerde buitenlandse stagiair of de instelling waar hij zijn studies of zijn beroepsopleiding volgt, ertoe gehouden een melding (LIMOSA-1) te verrichten, bij voorkeur via elektronische weg. De melder zal onmiddellijk een ontvangstbewijs bekomen waarin het feit wordt bevestigd dat een formeel geldige melding werd ingediend.

Dit document zal als bewijs van melding dienen en moet aan de Belgische gebruiker voorafgaand aan elke tewerkstelling en eveneens in geval van een controle worden voorgelegd.

Naast de naam van de melder, het nummer en de datum van de melding, de detacheringsperiode, moeten op het ontvangstbewijs de identificatiegegevens (identificatienummer en naam) en de adressen van de onderneming, de Belgische klant en de plaats van tewerkstelling in België, alsmede de naam en voornaam en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werknemer worden vermeld.

Er moet op worden gewezen dat als het om een regelmatig in verschillende landen voor andere activiteiten dan deze in de bouwsector en de sector voor de uitzendkrachten tewerkgestelde werknemer gaat, deze slechts over een " vereenvoudigd " ontvangstbewijs zal moeten beschikken, waarin een volledige periode van 12 maanden vermeld staat en noch de plaats van tewerkstelling noch het uurrooster of de Belgische klant worden beschreven.

U kan nadere informatie over het toepassingsgebied hiervan op de website www.limosa.be

vinden.

C. VERPLICHTINGEN VAN DE BELGISCHE GEBRUIKER

2.1.703

De Belgische gebruiker moet voorafgaand aan de rechtstreekse of in onderaanneming toevertrouwde tewerkstelling van de werknemers of stagiairs nagaan of laatstgenoemden wel degelijk in het bezit zijn van dit bewijs van melding, met name de ontvangstbevestiging. Indien dit niet het geval is, zal hijzelf (of zijn mandataris) de RSZ hiervan op de hoogte moeten brengen via een melding « afwezigheid van het formulier L-1 ».

Deze melding kan door middel van een eenvoudige toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid www.socialezekerheid.be gebeuren.

De melding moet verplicht de identificatiegegevens betreffende de volgende rubrieken bevatten :

1. de melder (de Belgische gebruiker en desgevallend zijn dienstverlener) :

   a. indien hij gebruik maakt van het systeem « *UM-enterprise, geen dienstverlener* » :
   - ondernemingsnummer of identificatienummer bij de RSZ als het gaat om een natuurlijke persoon die niet de hoedanigheid van onderneming heeft,
   - naam van de Belgische gebruiker ;

   b. in het geval van een « *UM-enterprise, dienstverlener* » :
   - ondernemingsnummer of identificatienummer bij de RSZ van de dienstverlener,
   - ondernemingsnummer of identificatienummer bij de RSZ van de Belgische gebruiker,
   - naam van de Belgische gebruiker ;

   c. in het geval van een « *UM-enterprise light* » (tijdelijke UM-rekening) :
   - ondernemingsnummer,
   - of identificatienummer bij de RSZ,
   - of identificatienummer van de sociale zekerheid,
   - of bedrijfsgegevens : naam, postcode en gemeente of stad (optioneel : straat, nummer, postbus, e-mail, telefoon – en faxnummers).

2. de plaats van tewerkstelling :

   a. de onderneming :
   - ondernemingsnummer of identificatienummer bij de RSZ
   - of bedrijfsgegevens : naam, postcode en gemeente (optioneel : straat, nummer, postbus, e-mail, telefoon – en faxnummers)

   b. of de werf : naam, postcode en gemeente (optioneel : straat, nummer, postbus)

   c. of de regio.

3. de gedetacheerde werknemer of stagiair :

   a. identificatienummer van de sociale zekerheid

   b. of persoonlijke gegevens :
   - naam, voornaam (optioneel : tweede voornaam),
   - geslacht,
   - geboortedatum,

- nationaliteit,
- adres : straat of postkantoor, postcode (verplicht bij een Belgisch adres), gemeente, land,
- minstens 1 buitenlands identificatienummer (voorbeelden : nationaal nummer, paspoortnummer, socialezekerheidsnummer of pensioennummer) + land waarnaar dat dit nummer verwijst.

4. de werkgever van de gedetacheerde werknemer of de instelling waar de stagiair zijn stage of beroepsopleiding volgt :
   - het identificatienummer in het repertorium van de buitenlandse werkgevers,
   - of het ondernemingsnummer,
   - of het identificatienummer bij de RSZ,
   - of de bedrijfsgegevens : naam, straat of postkantoor, postcode, gemeente, land (optioneel : BTW-nummer, straat, nummer, postbus, e-mail, telefoon- en faxnummers).

Indien de instelling over een ondernemingsnummer of een identificatienummer van de sociale zekerheid beschikt, als het om een natuurlijke persoon gaat die niet de hoedanigheid van onderneming heeft, volstaat dit nummer.

De gebruiker zal eveneens een ontvangstbewijs ontvangen, waarop de hoger vermelde gegevens vermeld zullen staan.

Deze LIMOSA-melding is een wettelijke verplichting. Bij niet-naleving ervan voorziet de wet in strafrechtelijke en administratieve sancties.

D. UITZONDERINGEN

2.1.704

De gebruiker-natuurlijke persoon moet deze melding niet verrichten indien de tewerkstelling van werknemers of van zelfstandigen voor louter private doeleinden geschiedt.

Daarenboven kunnen de gedetacheerde werknemers onder bepaalde voorwaarden van de verplichte LIMOSA-melding worden vrijgesteld.

Het betreft met name :
- personen die instaan voor de installatie en assemblage van goederen (behalve werken in de bouwsector),
- personen die instaan voor dringende herstellings- en onderhoudswerken,
- internationale chauffeurs,
- deelnemers aan wetenschappelijke congressen of vergaderingen in beperkte kring,
- zelfstandige zakenlui,
- zelfstandige bestuurders,
- sportlui,
- artiesten,
- diplomaten,
- personen die voor internationale organisaties werken en
- overheidspersoneel.

U vindt meer informatie op www.limosa.be.

Bovendien staat een contactcentrum LIMOSA (tel. : 02/788.51.57) tot uw beschikking voor eventuele problemen met betrekking tot de elektronische melding.

H O O F D S T U K 8

De verplichtingen van de betalende derde

2.1.801 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.

2.1.802 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.

H O O F D S T U K 9

Overdracht handelsfonds

A. INLEIDING

2.1.901 Artikel 41 quinquies van de wet van 27 juni 1969, in werking getreden op 23 februari 2007, creëert in het kader van de overdracht van een handelsfonds in eigendom of in vruchtgebruik twee nieuwe beschermingsmaatregelen ten voordele van de rechten van de RSZ. Deze maatregelen maken integraal deel uit van de vierde invorderingsweg.

Met de eerste maatregel legt de wet aan de overdrager de verplichting op om de RSZ in kennis te stellen van de overdracht van een handelsfonds. De tweede maatregel voorziet een hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer van het handelsfonds voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen, bijdrageopslagen en verwijlintresten.

.

B. TOEPASSINGSGEBIED

2.1.902 Worden beoogd: alle overdrachten, in eigendom of in vruchtgebruik, tussen levenden, onder bezwarende titel of gratis, ongeacht de rechtsvorm (verkoop, ruiling, schenking, inbreng in een vennootschap, transactie), met uitzondering van de verdeling. Ook de vestiging van een vruchtgebruik wordt beoogd.

De overdracht moet betrekking hebben op een geheel van goederen, samengesteld uit onder meer elementen die het behoud van het cliënteel mogelijk maken, die voor de uitoefening van een vrij beroep, ambt of post of een industrieel, handels- of landbouwbedrijf worden aangewend.

Bij wijze van voorbeeld kunnen de volgende elementen worden beschouwd als elementen die het behoud van het cliënteel mogelijk maken: het uithangbord, het recht op de huurceel, de aanwezige voorraad, de geïnformatiseerde bestanden, het klantenbestand, de octrooien, de merken, het recht om de naam van de firma te voeren.

Behalve simulatie van de partijen, worden uit de toepassing van deze bepaling gesloten:

-de overdracht van aandelen en andere representatieve delen van het maatschappelijk kapitaal,
-de overdracht van alleenstaande elementen, die onvoldoende zijn om een autonome exploitatie uit te maken.

Worden ook uit het toepassingsgebied gesloten:

-de overdrachten die worden uitgevoerd door een commissaris inzake opschorting of door een curator van het faillissement,
-de fusies, splitsingen en andere analoge operaties die gereglementeerd worden door het Wetboek van Vennootschappen.

C. UITGESTELDE TEGENSTELBAARHEID VAN DE OVERDRACHT

2.1.903 Zolang de kennisgeving niet gebeurt, is de overdracht niet tegenstelbaar aan de RSZ, d.w.z. dat de Rijksdienst t.o.v. de overgedragen goederen alle bewarende en uitvoerbare maatregelen mag nemen voor het behoud of de uitvoering van zijn rechten. Ondanks de overdracht zal de rechtsvervolging worden ingesteld en zullen de bewarende maatregelen worden genomen t.o.v. de overgedragen goederen.

Zodra de kennisgeving is gebeurd, is de overdracht niet tegenstelbaar aan de Rijksdienst gedurende een termijn van 30 dagen vanaf de datum van kennisgeving.

De kennisgeving van de overdracht van een handelsfonds, in volle eigendom of in vruchtgebruik, bestaat uit de verzending aan de RSZ van een eensluidend verklaard afschrift of een afschrift van de akte van overdracht, dat door alle contractspartijen voor volledig, echt en waar werd verklaard op initiatief van de overdrager of de overnemer.

Gezien het belang van de datum van kennisgeving, wordt aangeraden om de documenten aangetekend te versturen naar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Directie Inning, Dienst Attesten, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel.

D. DE HOOFDELIJKE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE OVERNEMER

2.1.904 De tweede maatregel stelt een mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer in.

Wanneer, na het verstrijken van de termijn van tegenstelbaarheid, de overdrager schuldenaar is ten aanzien van de RSZ, is de overnemer hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen, de bijdrageopslagen en de verwijlintresten die verschuldigd zijn door de overdrager ten belope van het bedrag dat door hem reeds gestort of verstrekt werd of van een bedrag dat overeenstemt met de nominale waarde van de aandelen die toegekend werden in ruil voor de overdracht, vóór het verstrijken van voornoemde termijn.

E. UITZONDERING: HET CERTIFICAAT

2.1.905 De twee hiervoor beschreven maatregelen worden niet toegepast wanneer de overdrager bij de overdrachtsakte een certificaat voegt dat door de RSZ uitsluitend tot dat doel werd opgesteld binnen de termijn van 30 dagen die voorafgaat aan de kennisgeving van de overeenkomst.

Het certificaat attesteert dat de overdrager op datum van de aanvraag geen enkele bijdrage verschuldigd is die een zekere en vaststaande schuld vormt en dat dezelfde persoon niet het voorwerp uitmaakt van een procedure die langs gerechtelijke weg bijdragen invordert.

Het certificaat wordt door de RSZ uitgereikt of geweigerd binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van de aanvraag door de overdrager.

De wet voorziet dat de Rijksdienst de uitreiking van het certificaat moet weigeren wanneer op datum van de aanvraag werd vastgesteld dat de overdrager een schuld heeft die een zekere en vaststaande schuld uitmaakt ten aanzien van de RSZ.

Het uitgereikte certificaat heeft een geldigheidsduur van 30 dagen.

De overdrager kan de aanvraag tot het verkrijgen van een certificaat versturen naar het reeds vermelde postadres maar ook e-mailen naar ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be of faxen naar het nummer 02/509.31.45.

De aanvraag moet in tweevoud worden ingediend volgens een vastgesteld model dat u kan terugvinden op de website van de RSZ (www.rsz.fgov.be). Na de startpagina kiest u uiterst links voor 'Onderrichtingen voor de werkgevers', vervolgens klikt u - opnieuw uiterst links - 'Overdracht van een handelsfonds' aan.

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, Zuidertoren, 1060 Brussel door gebruik te maken van het model 350A, dat te verkrijgen is bij deze instelling op bovengenoemd adres of op de website (www.cimire.be). 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 van 1 oktober 2006 tot 31 maart 2007;
- 1.283,91 EUR van 1 april 2007 tot 31 december 2007;
- 1.309,59 EUR vanaf 1 januari 2008.

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 Het enkel vakantiegeld, enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden, enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden met een contract voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, dubbel vakantiegeld en aanvullend vakantiegeld, zijn verschillende begrippen.

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

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

- Enkel vakantiegeld

Enkel vakantiegeld is het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de wettelijke vakantiedagen. Dit gedeelte van het vakantiegeld beantwoordt aan het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.
Voor de handarbeiders worden de bijdragen op het enkel vakantiegeld forfaitair en indirect berekend door bij de aangifte aan de RSZ, alle lonen van deze werknemers te verhogen met 8%.
De instructies voor de bediende die niet in staat is zijn vakantiedagen op te nemen omdat hij arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, worden meegedeeld in een volgende aanpassing van deze onderrichtingen (concrete gevallen zullen zich toch pas voordoen vanaf het 4de kwartaal 2007).

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

De werkgever mag voor zijn bediende die tijdens het vakantiedienstjaar prestaties 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.

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

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

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

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

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

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

We illustreren de onderrichtingen aan de hand van voorbeelden in deel 7. Zoals blijkt uit de voorbeelden moet het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld éénmalig worden verrekend wanneer de bediende zijn hoofdvakantie opneemt. In twee situaties wordt deze regel genuanceerd toegepast.
Een bediende verlaat de onderneming nadat het vertrekvakantiegeld volledig werd verrekend maar hij heeft nog enkele vakantiedagen te goed. De werkgever zal de verrekening moeten verbeteren op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst wordt verbroken met een wijziging van de aangifte van het kwartaal waarin de hoofdvakantie werd opgenomen.
In de tweede situatie gaat een bediende uit dienst bij de werkgever vóórdat hij zijn hoofdvakantie heeft opgenomen, hij heeft wel reeds enkele vakantiedagen genomen. Bij de uitdiensttreding moet de werkgever het vertrekvakantiegeld, betaald door de vorige werkgever, nog verrekenen voor de enkele vakantiedagen door de aangifte te wijzigen van het kwartaal waarin die dagen vielen.

- Enkel vertrekvakantiegeld betaald aan uitzendkrachten en tijdelijke werknemers

Het betreft het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan tijdelijke werknemers (op de DmfA vermeld met code “T”) en uitzendkrachten in de zin van de wet van 24 juli 1987. Het enkel vertrekvakantiegeld is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen op het ogenblik dat

het wordt uitbetaald door de werkgever. Er worden geen prestaties aangegeven. Niettemin moet het enkel vertrekvakantiegeld worden aangegeven op de DmfA met bezoldigingscode 11.

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

a) de bediende wordt aangeworven in een andere hoedanigheid dan uitzendkracht of tijdelijke kracht

De werkgever mag het enkel vertrekvakantiegeld in mindering brengen van het bedrag waarop hij sociale zekerheidsbijdragen berekent (de aftrek mag nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt). De werkgever vermeldt de vakantiedagen op de DmfA met prestatiecode 1 en het enkel vertrekvakantiegeld geeft hij aan onder looncode 12 (in voorkomend geval uiteraard beperkt tot het vakantiegeld verschuldigd voor de vakantiedagen opgenomen door de bediende). Als de werkgever zelf nog enkel vakantiegeld moet betalen, wordt dit aangegeven met looncode 1.
Het totaal van de bedragen aangegeven met de looncodes 1 en 12 is dus gelijk aan het vakantiegeld dat de werkgever verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou gewerkt hebben. Zie ook het voorbeeld in deel 7.

b) de bediende wordt aangeworven als uitzendkracht of tijdelijke kracht

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

- Dubbel vakantiegeld

Dubbel vakantiegeld is het gedeelte van het vakantiegeld waarop de werknemer recht heeft krachtens de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders en dat niet overeenstemt met het gewone loon voor de vakantiedagen. Op dit gedeelte worden geen socialezekerheidsbijdragen berekend. Wel is hierop een bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd (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 voordelen die de werkgever als aanvulling bij een sociaal voordeel betaalt, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Bijgevolg zijn de gewone sociale zekerheidsbijdragen er niet op verschuldigd. Dit betekent geenszins dat op die voordelen geen bijzondere werkgeversbijdrage kan verschuldigd zijn. Dit is bv het geval bij een aanvulling op het wettelijk pensioen waarop de 8,86% nog wel verschuldigd is.

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

De aanvullende vergoedingen in het kader van een **conventioneel brugpensioen of pseudo-brugpensioen**, die door de werkgever worden doorbetaald gedurende een periode van werkhervatting, worden verder beschouwd als een aanvullende vergoeding bij een sociaal voordeel. In de huidige stand van de wetgeving geldt dit vanaf 1 januari 2007 ook voor de doorbetaling van aanvullingen bij de werkloosheid die niet onder het toepassingsgebied vallen van de bepalingen betreffende de bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioen (koninklijk besluit van 22 maart 2006).

Werkhervatting: de wedertewerkstelling

als loontrekkende bij een werkgever die niet de werkgever is die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt, noch bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.

als zelfstandige in hoofdberoep voor zover de activiteiten niet worden uitgeoefend bij de werkgever die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt of bij een werkgever van dezelfde groep.

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

Om uit te maken of een voordeel het karakter van aanvulling heeft, is de RSZ van oordeel dat de toekenning van het voordeel 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 2006 bedraagt het maximaal vrij te stellen geïndexeerde bedrag 1600,00 EUR,

voor 2007 bedraagt het 1630,00 EUR;
voor 2008 bedraagt het 1660,00 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 2008 (inkomsten 2007) > artikel 38, 17° en > directe belastingen > wetgeving > koninklijk besluit tot uitvoering van het WIB 92 > KB/WIB - aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007)).

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), de toegekende bedragen en het dossiernummer zoals toegekend door de FOD Economie mee via e-mail op het volgend adres: innovatiepremies@rsz.fgov.be. Contactpersonen zijn Dirk Vandevenne (NL) 02 509 90 84 en Marie-Brigitte Decloux (F) 02 509 33 55.

Voor de Dmfa-aangifte wijzigt er niets.

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 2009.

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 sluitingsvergoeding toegekend aan werknemers naar aanleiding van de sluiting van hun onderneming, tot beloop van het bedrag vastgesteld bij de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen.
- De wettelijke 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 2007		
	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	-	0,08	-	0,08
Kinderopvang	-	0,05	-	0,05
Asbestfonds	-	0,01	-	0,01

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	-	0,08	-	0,08
Kinderopvang	-	0,05	-	0,05
Asbestfonds	-	0,01	-	0,01

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, behalve voor hun eindejaarspremie;
- 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 gelegenheidswerknemers in de horeca aangegeven met een forfait (het betreft dus zowel de gelegenheidswerknemers in systeem Dimona-light ongeacht de betalingswijze van het loon, als de gelegenheidsarbeiders in het systeem full-Dimona van wie het loon geheel of gedeeltelijk uit fooien of bedieningsgeld bestaat).

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.

Eindejaarspremies van de met fooien bezoldigden zijn aan te geven in de werknemerscategorie voor de met reëel loon betaalden. De loonmatiging is dus op deze premies verschuldigd.

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 bij de telling 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 gelegenheidswerknemers in de horeca 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. Vanaf 1 april 2007 is deze berekeningswijze voor de aangifte van de lonen door de minister beperkt tot de werkgevers die onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor het hotelbedrijf ressorteren en dit enkel voor de functies zoals opgesomd in de tabel in deel 7 forfaitaire daglonen vanaf het 2de kwartaal 2007.

De forfaitaire daglonen moeten vanaf 1 juli 2007 in principe minstens even hoog zijn dan conventionele lonen voor een overeenkomstige functie. Een ministerieel besluit voorziet vanaf 1 juli 2007 een gefaseerde aanpassing van de dagforfaits om vanaf 1 oktober 2008 minstens op

het niveau van de conventionele lonen te staan. De aanpassing zal echter niet voor alle functies tegelijkertijd gebeuren. De tabel in deel 7 zal worden aangepast waar en wanneer nodig.

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.

Op een eindejaarspremie worden steeds de gewone bijdragen berekend.

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.

Op een eindejaarspremie worden steeds de gewone bijdragen berekend, ook als de berekening van de bijdragen voor de rest gebaseerd is op forfaitaire dagforfaits. Men houdt eveneens geen rekening met de eindejaarspremie om te bepalen of iemand hoofdzakelijk met fooien wordt betaald of niet.

3. Proratisering van de dagforfaits bij deeltijdsen.

3.2.307 Voor handarbeiders van wie het loon geheel of gedeeltelijk uit fooien of bedieningsgeld bestaat, gold tot en met het 3de kwartaal 2007 dat de bijdragen berekend werden op basis van één forfait per dag, en dit ongeacht of de handarbeider voltijds of deeltijds werd tewerkgesteld, en ongeacht het aantal uren dat er op een dag gewerkt werd. Deze regel is nu niet meer zo absoluut.

Het ministerieel besluit van 12 juli 2007 (BS van 30 juli 2007) voert vanaf **1 oktober 2007** een systeem van proratisering in van de dagforfaits voor **deeltijdse** handarbeiders. In eerste instantie slaat de proratisering echter slechts op een zeer beperkt aantal functies.

Betrokken werknemers

De nieuwe berekeningswijze betreft **alleen deeltijdse handarbeiders**. Voor voltijds tewerkgestelde handarbeiders blijft het principe van één forfait per arbeidsdag behouden. Onder deeltijdse handarbeiders wordt verstaan de arbeiders verbonden door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid en zij die zich tijdelijk in zo een toestand bevinden (bv. tijdskrediet, gedeeltelijke werkhervatting met toestemming van de adviserende geneesheer). De berekeningswijze geldt dus niet voor handarbeiders die in dienst worden genomen voor een korte periode (één of twee dagen), en tijdens die periode volledige prestaties leveren (en waarbij Q dus gelijk is aan S).

Er wordt alleen gekeken naar de verhouding van de gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de deeltijdse handarbeider ten opzichte van die van de conventionele voltijdse handarbeider uit de horecasector (= 38 uur per week). Het aantal dagen waarop prestaties geleverd worden en het feit of de handarbeider in een vaste (elke week evenveel uren en dagen) of een variabele werktijdregeling werkt (bv. een afwisseling van lange en korte weken), speelt geen rol.

In een eerste fase geldt deze nieuwe berekeningswijze alleen voor de volgende vijf functies:

- Eerste rangkelner(in) restaurant

- Wijnkelner(in)

- Eerste rangkelner(in) banket

- Verantwoordelijke barman/barmeid

- Chef conciërge

Vanaf **1 oktober 2008** wordt deze berekeningswijze uitgebreid tot alle functies waarvoor de bijdrageberekening op forfaitaire daglonen moet gebeuren.

Berekeningswijze

De berekening gebeurt per kalenderweek (= van maandag tot en met zondag). Er is een verschillende berekening voor de volledige weken (= de handarbeider werkt gedurende een hele kalenderweek in het betreffende aangiftekwartaal) en onvolledige weken (= de handarbeider treedt in dienst of gaat uit dienst tijdens de kalenderweek, of heeft tijdens de kalenderweek een aantal arbeidsdagen en een aantal andere dagen, bv. ziekte na het gewaarborgd loon, of het begin of einde van de kalenderweek valt niet volledig samen met het aangiftekwartaal).

Er wordt tevens een onderscheid gemaakt tussen handarbeiders die nooit prestaties leveren met onderbroken dienst, en handarbeiders die dat wel doen. Onder onderbroken dienst wordt verstaan dat de prestaties op één dag verdeeld zijn over ten minste twee prestatieblokken en dat de onderbreking tussen beide niet voortvloeit uit de rusttijden in de zin van art. 6, §1, eerste lid, 1° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Een voorbeeld van onderbroken dienst is iemand die werkt in een stationsbuffet, van 7 tot 9 uur ’s ochtends en van 17 tot 19 uur ’s avonds.

A) Volledige week en de handarbeider doet die week geen onderbroken dienst

- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de handarbeider is niet groter dan de helft van die van de conventionele voltijdse handarbeider uit de sector (Q is niet meer dan 19 uur). De bijdragen worden berekend op 2,5 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.
- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de handarbeider is groter dan de helft maar niet groter dan drie vierde van die van de conventionele voltijdse handarbeider (Q is meer

dan 19 uur en niet meer dan 28,5 uur). De bijdragen worden berekend op 3,75 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.
- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de handarbeider is groter dan drie vierde van die van de conventionele voltijdse handarbeider (Q is meer dan 28,5 uur). De bijdragen worden berekend op 5 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.

B) Volledige week en de handarbeider doet die week ten minste één onderbroken dienst:

De bijdragen worden steeds berekend op 5 dagforfaits per week, en dit ongeacht het aantal dagen waarop de handarbeider werkt. In het voorbeeld hierboven van de handarbeider in het stationsbuffet, maakt het voor de bijdrageberekening dus niet uit of hij één dag per week of vijf dagen per week werkt; in beide gevallen worden de bijdragen berekend op 5 forfaits voor elke week dat hij in dienst is. Het maakt dus ook niet uit of iemand alleen dagen met onderbroken dienst doet, dan wel dagen met onderbroken dienst afwisselt met dagen ononderbroken dienst. In beide gevallen zijn de bijdragen verschuldigd op 5 dagforfaits per week.

Als een handarbeider weken waarin hij één of meer onderbroken diensten doet, afwisselt met weken waarin geen onderbroken dienst valt, dan zijn er 5 forfaits verschuldigd voor de weken met onderbroken diensten, en gebeurt voor de andere weken de telling zoals uitgelegd onder A hierboven.

C) Onvolledige week en de handarbeider doet die week geen onderbroken dienst

Er moet worden gekeken naar het aantal uren dat de handarbeider die week moet werken (= het aantal voor die week aangegeven arbeidsuren).

- Als dat aantal niet groter is dan 19 worden de bijdragen berekend op 2,5 forfaits.
- Als dat aantal groter is dan 19 en niet groter dan 28,5 worden de bijdragen berekend op 3,75 forfaits.
- Als dat aantal groter is dan 28,5 worden de bijdragen berekend op 5 forfaits.

D) Onvolledige week en de handarbeider doet die week ten minste één onderbroken dienst

De bijdragen worden berekend op 5 forfaits (zelfde opmerking als onder B).

De beoordeling van deze situaties gebeurt steeds per tewerkstellingslijn (zie § 5.1.308 van de instructies). Als dus in de loop van een kalenderweek een nieuwe tewerkstellingslijn begint, wordt de berekening apart gemaakt voor de beide stukken van de kalenderweek.

Het uitgangspunt voor de berekening is de gemiddelde arbeidsduur die de deeltijdse handarbeider geacht wordt te presteren (= de Q in de aangifte). Als echter zou blijken dat de handarbeider aangegeven wordt met een bepaalde Q, maar in de praktijk blijkt dat hij over een langere periode duidelijk meer uren werkt dan voorzien volgens zijn arbeidsovereenkomst, dan zal de werkgever gevraagd worden de Q in zijn aangifte in overeenstemming te brengen en zullen de bijdragen herberekend worden.

Invloed op de aangifte

Dit nieuwe systeem van proratisering beïnvloedt **ALLEEN het bedrag waarop de bijdragen worden berekend, en NIET de aangifte van de prestatiegegevens** van deze handarbeiders. Het enige verschil met vroeger is dus het bedrag van het loon (en daarmee samenhangend de verschuldigde bijdragen en de berekening van de verminderingen). Voor de aangifte van de prestatiegegevens (aantal aangegeven dagen, arbeidsregime, …) blijven de bestaande regels onveranderd gelden. Er is dus voor deze handarbeiders geen verband meer tussen het aantal dagen dat voor hen moet worden aangegeven, en het bedrag van de forfaits waarop de bijdragen berekend moeten worden.

Voorbeelden:

A. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij vrijdag en zaterdag telkens werkt van 8 u tot 12 u.
Zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is 8 uur (dus minder dan 19). De bijdragen worden berekend op 2,5 forfaits voor iedere kalenderweek dat hij in dienst is. Het resultaat zou hetzelfde zijn indien hij één dag van 8 uur zou werken, vier dagen van twee uur, …..

B. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij maandag en dinsdag telkens werkt van 8 u tot 12 u en één week op drie tevens de maandagavond van 19 u tot 22 u.
Zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is 9 uur (dus minder dan 19) maar er is één onderbroken dienst. De bijdragen worden berekend op 5 forfaits voor de kalenderweek waarin hij de onderbroken dienst doet en op 2,5 forfaits de twee andere weken.

C. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij vijf dagen per week (= van maandag tot vrijdag) telkens werkt van 13 u tot 19 u. Hij komt in dienst op woensdag.
De week dat hij in dienst komt werkt hij 18 uur (< dan 19 uur). Voor die week zijn er bijdragen verschuldigd op 2,5 dagforfaits. De volgende weken werkt hij 30 uur per week (> dan 28,5 uur). Voor die weken zijn er bijdragen verschuldigd op 5 forfaits.

D. In een onderneming waarin de arbeidsduur op ondernemingsvlak verlaagd is tot 36 uur per week, werkt een deeltijdse handarbeider die per week 19 uur doet (geen onderbroken dienst).
De bijdragen worden berekend op 2,5 forfaits. Hij doet weliswaar meer dan 50% van een voltijdse handarbeider in zijn onderneming, maar de beoordeling moet gebeuren in vergelijking met de conventionele voltijdse arbeidsduur in de sector.

E. Een handarbeider wordt aangeworven met een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij elke zaterdag van 7u tot 11u en van 16u tot 20 u moet werken.
De bijdragen zijn verschuldigd op 5 forfaits per week (hij werkt weliswaar maar 8 uur per week maar de regel van de onderbroken dienst geldt). Als de werkgever diezelfde handarbeider echter telkens opnieuw aanwerft met een overeenkomst voor één dag (systeem van gelegenheidsarbeid in de horeca), dan zijn de bijdragen verschuldigd op één forfait per week. De werkgever moet in dat geval uiteraard wel de specifieke DIMONA verplichtingen voor gelegenheidsarbeiders naleven.

F. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij drie dagen per week telkens 9u45 werkt (> dan 28,5 uur).
De bijdragen worden berekend op 5 forfaits per week. Een voltijdse handarbeider in die onderneming werkt vier dagen van 9u45. Voor hem worden de bijdragen berekend op 4 forfaits per week.

G. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij telkens twee weken vijf dagen van 7u36 werkt en de volgende twee weken geen prestaties moet leveren.
Zijn werktijdregeling is dus gemiddeld 19 uur per week. De bijdragen worden voor iedere week berekend op 2,5 forfaits.

D. ZEEVISSERS

3.2.308 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

3.2.309 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.

Vanaf 1 januari 2008 is het maandelijks bedrag in overeenstemming gebracht met het maximumbedrag dat als basis dient voor de berekening van de werkloosheidsuitkering conform artikel 111 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering. Dit geldt zowel voor de sportlui die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, als voor zij die niet onder die wet vallen.

Het bedrag bedraagt momenteel 1.832,49 EUR.

Indien het bruto maandloon van de sportbeoefenaar tenminste 1.832,49 EUR bedraagt, zullen de bijdragen op dit bedrag worden berekend.

Indien het bruto maandloon van de sportbeoefenaar minder dan 1.832,49 EUR bedraagt, zullen de bijdragen berekend worden op het reële loon.

De bijdragen voor voetbaltrainers en scheidsrechters die onderworpen zijn op basis van de wet van 24 februari 1978 of omdat zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, worden niet berekend op deze forfaitaire lonen. Zij worden steeds berekend op hun reële loon.

F. GELEGENHEIDSARBEIDERS IN DE LAND- EN TUINBOUW

3.2.310 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 juli 1994. In de landbouwsector is het systeem van kracht vanaf 1 april 2000.

1. Het begrip gelegenheidsarbeider

3.2.311 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.

Handarbeiders tewerkgesteld in de **witloofteelt** kunnen nog 35 dagen extra als gelegenheidsarbeider actief zijn, maar niet in de hoedanigheid van uitzendarbeider.

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 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. Arbeiders die reeds hun 65 dagen opgebruikt hebben, kunnen nog 35 bijkomende dagen actief zijn als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt.

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 (tel. 016 28 63 61) of het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw (tel. 016 28 63 60), beide gevestigd in de Minderbroedersstraat 8 te 3000 Leuven.

2. Bijdrageberekening

3.2.312

De bijdragen voor de gelegenheidsarbeiders worden berekend op een forfaitair dagloon, 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.

Men maakt een onderscheid tussen het dagforfait in de landbouw (14,77 EUR), dagforfait in de tuinbouw (14,42 EUR) en dagforfait voor de 35 extra dagen in de witloofteelt (18,03 EUR)(bedragen vanaf 1 januari 2008).

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 1,93 EUR (landbouw), respectievelijk 1,88 EUR (tuinbouw) of 2,36 EUR (35 extra dagen in de witloofteelt) persoonlijke bijdrage in (13,07 % van het dagforfait, bedragen vanaf 1 januari 2008). 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 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

3.2.313

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 verlenging van dit statuut met 35 extra dagen voor de handarbeiders tewerkgesteld in de witloofteelt, kan enkel onder volgende voorwaarden:

- de betrokken werkgever moet het kalenderjaar voorafgaand aan het lopende jaar ten minste 3/4de van zijn omzet hebben gerealiseerd met de witloofteelt
- hij moet dit aantonen door:
  > ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;
  > ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde Paritair Comité, met dien verstande dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever
- in afwachting stuurt de werkgever een verklaring op eer naar de identificatiedienst van de RSZ dat aan de voorwaarde van 3/4 realisatie van de omzet met de witloofteelt voldaan is en met
  > een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar;
  > een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet;

  deze werknemers worden onder een aparte werkgeverscategorie aangegeven.
- een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen wordt naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd
- de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft
- de betrokken werkgever mag zich niet in één van de volgende situaties bevinden:
  de aangifte van sociale zekerheid werd vastgesteld of rechtgezet in toepassing van artikel 22 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of gelijkaardige bepalingen toepasbaar door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;
  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, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
  één of meerdere werknemers tewerkstellen die geen onderdanen zijn van de Europese Economische Ruimte, die geen titularis zijn van een geldige verblijfsvergunning of van een arbeidsvergunning, in overtreding met de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
  één of meer werknemers tewerkstellen onder voorwaarden die strijdig zijn met de

menselijke waardigheid en aldus een overtreding begaan 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;
de werkgever doet of laat arbeid verrichten door een werknemer waarvoor geen verschuldigde bijdragen werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
het voorwerp zijn 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;
indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen tellen aan wie het uitoefenen van dergelijke functies verboden is krachtens het in 6 genoemd koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934;
indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen tellen die bij minstens twee faillissementen, vereffeningen of gelijkaardige operaties betrokken werden met schulden ten aanzien van een inningorganisme van de sociale zekerheidsbijdragen.

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

G. ONTHAALOUDERS

3.2.314

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

3.2.315

Vanaf het 3de kwartaal 2007 bestaat het systeem van de superextra's niet meer. In de plaats ervan komt het begrip 'gelegenheidsarbeid' met een volledige onderwerping, een aparte Dimona-regeling en een aparte aangifte in de Dmfa.

1. Het begrip gelegenheidswerknemer

3.2.316

Elke werknemer die door een werkgever in de horeca maximaal 2 opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk, is een gelegenheidswerknemer.

2. Bijdrageberekening

3.2.317

De berekeningswijze van de socialezekerheidsbijdragen is afhankelijk van het type Dimona-aangifte dat de werkgever gekozen heeft.

Dimona

Vanaf 1 juli 2007 bestaan 2 systemen van Dimona-aangiften naast elkaar voor deze werknemers. Enerzijds blijft het systeem van de Dimona-uren bestaan (hierna full-Dimona genoemd), anderzijds wordt een Dimona-light ingevoerd:

- Full-Dimona: dagelijks moet het begin- en einduur aangegeven worden van de gelegenheidswerknemer.
- Dimona-light: dagelijks moet het beginuur en het tijdsblok (5- of 11-uren blok) aangegeven worden van de gelegenheidswerknemer.

De werkgever moet kiezen welk systeem hij voor zijn gelegenheidswerknemers zal toepassen. Eens de keuze gedaan, blijft deze geldig voor het daarop volgende kalenderjaar. De keuze die de werkgever voor de eerste keer gemaakt heeft vóór 30 juni 2007, is definitief tot 31 december 2008.

Uitzendkantoren hebben geen keuze en moeten voor hun werknemers steeds een full-Dimona doen.

Het tijdsblok ‘5-uren’ wijst erop dat de werknemer op die dag ten hoogste 5 uur effectief zal werken, het tijdsblok ’11-uren’ dient voor tewerkstellingen van meer dan 5 uur op een dag.

Wat zijn de basisbedragen waarop de bijdragen worden berekend?

<table>
<tr><td rowspan="2">full-Dimona</td><td rowspan="2">—</td><td>De berekening gebeurt op:
- het reële loon</td><td>—-</td></tr>
<tr><td>- het overeenkomstige dagforfait horeca fooien wanneer ze met fooien worden betaald</td><td rowspan="3">- plus 6,33 EUR (1) voor tewerkstellingen op zaterdag of de dag vóór een feestdag
- plus 12,66 EUR (1) voor tewerkstellingen op zondag of een feestdag</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Dimona-light</td><td>tijdsblok 5 uur</td><td>34,74 EUR (1)</td></tr>
<tr><td>tijdsblok 11 uur</td><td>69,48 EUR (1)</td></tr>
</table>

(1) Bedragen geldig vanaf 1 januari 2008

Voor onderbroken tewerkstellingen (bv. de werknemer werkt op een dag van 11u tot 13u en van 16u tot 18u) is steeds het 11-uren forfait van toepassing.

Vanaf 1 juli 2007 bestaat het systeem van de superextra's met beperkte onderwerping niet meer en vallen alle gelegenheidswerknemers dus ook onder de vakantieregeling. Dit betekent dat er rekening moet gehouden worden met de verhoging van 8 % voor de vakantieregeling voor arbeiders.

3. Na te leven formaliteiten

3.2.318

Wat naar de Dmfa toe?

Vanaf het derde kwartaal van 2007 worden aparte werkgeverscategorieën toegekend aan de werkgevers uit de Horeca, dit in functie van hun keuze voor Dimona-uren of Dimona-light. Op deze categorieën mogen alleen de gelegenheidswerkers aangegeven worden; de andere werknemers worden dus, zoals vroeger, aangegeven op de categorieën 016 of 017.

full-Dimona	Werkgeverscategorie 116 of 117	Reële loon	Geen functienummer	—
		Fooien	Functienummer dagforfait horeca fooien	Looncode 8 voo het forfait van 6,3 EUR (1) en voor het forfait van 12,66 EUR (1)
Dimona-light	Werkgeverscategorie 216 of 217	Blok 5-uren en niet-onderbroken tewerkstelling	Functienummer 096	
		Blok 5-uren en onderbroken Blok 11-uren	Functienummer 097	

(1) Bedragen geldig vanaf 1 januari 2008

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).

Wanneer een werkgever een blok 11-uren aangeeft in Dimona maar de werknemer blijkt tijdens het uitvoeren van zijn taken minder dan 5 uren te moeten werken, moet hij in de Dmfa toch het forfait 11-uren aangeven.

Wanneer een werkgever per vergissing een blok 5-uren aangeeft in Dimona en dit pas bemerkt nadat de werknemer zijn prestaties begonnen heeft of wanneer de werknemer onverwacht langer moet werken, kan hij geen Dimona-wijziging meer uitvoeren maar moet hij in de Dmfa wel het forfait 11-uren gebruiken.

Wat moet de werkgever doen vanaf 1 juli 2007 voor zijn Dimona-aangifte?

Indien hij na 30 juni 2007 werkgever wordt, moet hij zich in elk geval bij de RSZ laten inschrijven. De nieuwe werkgever wordt gevraagd om aan de Directie Identificatie van de RSZ, samen met het identificatieformulier (ID 122), de bijlage te bezorgen 'Keuzeformulier met betrekking tot het soort Dimona-aangiftes voor gelegenheidswerknemers', waarbij de keuze voor full-Dimona of voor Dimona-light kan worden meegedeeld.

Schematisch voorgesteld vervult de werkgever of zijn vertegenwoordiger volgende formaliteiten:

full-Dimona	Met: - beginuur - einduur	—	De werkgever voegt bij de loonafrekening van de werknemer een overzicht van de dagelijkse prestaties
Dimona-light *(de keuze werd dus tijdig kenbaar gemaakt aan het Fonds)*	Met: - beginuur - tijdsblok (5- of 11-uren)	De werkgever moet een **register voor werktijdregeling** bijhouden.	

4. Uitzendarbeid als gelegenheidswerknemer in de horeca

3.2.319 Een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid wordt 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. Elke werknemer die door een uitzendkantoor voor maximaal 2 opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk bij een gebruiker in de horeca, is een gelegenheidswerknemer.

Uitzendkantoren hebben geen keuze en moeten voor hun gelegenheidswerknemers horeca steeds een full-Dimona doen met de overeenkomstige bijdrageberekeningen.

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 overeenkomst, 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 Vanaf het 4de kwartaal 2007 bedraagt de bijdrage 0,08 % 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, zijn deze bijdrage verschuldigd vanaf het moment dat zij personeel tewerkstellen. 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.

Buitenlandse ondernemingen zijn nu eveneens de basisbijdrage FSO verschuldigd voor hun werknemers die 'gewoonlijk' in België werken maar niet verbonden zijn aan een Belgische exploitatiezetel (dus niet voor werknemers die niet of slechts occasioneel in België werkzaam zijn).

Zijn dus momenteel nog uitgesloten:

de instellingen of werkgevers die geen handels- of industriële activiteit uitoefenen maar een burgerlijk doel beogen (bijvoorbeeld de ziekenhuizen, de scholen, de wetenschappelijke instellingen, de beroepsorganisaties en vakbonden, de vaderlandslievende of godsdienstige verenigingen, de sport- en culturele groepen, de vrije beroepen 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 2008 is ze als volgt vastgesteld.

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

- 0,14% (0,15%) van de brutolonen.

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

- 0,15% (0,16%) 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.

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.

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 2008 bedraagt deze bijdrage 0,15 % van de brutolonen van de werknemers (aan 108 % voor de handarbeiders).

Aangezien zij de invloed ondergaat van de loonmatiging, bedraagt zij 0,16 % 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;
- van 1 oktober 2006 tot 31 december 2006: 1.778,73 EUR;
- van 1 januari 2007 tot 31 december 2007: 1796,52 EUR;
- vanaf 1 januari 2008: 1.832,49 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 2008

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 2008.

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).

Voor verdere informatie over de WAP kunt u best contact opnemen met de Commissie Voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, Directie Toezicht op de Aanvullende Pensioenen, Congresstraat 12-14 1000 Brussel - Tel: 02 220 52 11 - Fax: 02 220 52 75 of surfen naar www.cbfa.be.

Aanvullende pensioenen voor sportbeoefenaars

Aanvullende pensioenen voor sportbeoefenaars vallen onder de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) en dienen aan alle bepalingen van de WAP te voldoen. De enige afwijkende bepaling voor deze categorie is artikel 27 §3 van de WAP waarin de specifieke pensioenleeftijd wordt vastgesteld. Betalingen aan betaalde sportbeoefenaars op grond van een aanvullend pensioenstelsel zijn dus aanvullende pensioenen in de zin van de WAP. Uitbetalingen vanaf de leeftijd van 35 jaar zijn toegelaten op grond van de WAP. Op de bedragen die de werkgever betaalt om het voordeel te financieren, is dus de bijdrage van 8,86% verschuldigd.

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 er aan de werkgevers een inspanning gevraagd gelijkwaardig aan minstens 0,10 % van de loonmassa.

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 %, vanaf het eerste kwartaal 2006 en volgende kwartalen 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, in 2001-2002 en in 2003-2004 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 2005-2006.

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 2008 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 120,27 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.

Sanctie

Artikel 31 van de programmawet van 20 juli 2006 stelt een forfaitaire sanctie in gelijk aan het dubbele van de verschuldigde bijzondere bijdrage voor bedrijfsvoertuigen in het geval de werkgever het betreffende voertuig niet heeft aangegeven of hij een foutieve aangifte heeft ingediend om de bijzondere bijdrage geheel of gedeeltelijk te omzeilen.

De programmawet voorzag een vrijstelling van deze forfaitaire sanctie voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 maart 2006 in zoverre de werkgever ten laatste op 30 juni 2006 de voertuigen aangaf en de bijzondere bijdrage betaalde. Omdat de publicatie van de programmawet slechts gebeurde op 28 juli 2006, werd beslist de forfaitaire sanctie niet toe te passen voor de werkgevers die zich in regel stellen voor de gehele periode waarvoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is (dus vanaf het 1ste kwartaal 2005 tot en met het 2de kwartaal 2006) **vóór** 1 december 2006. Vanaf het 3de kwartaal 2006 zijn de forfaitaire sancties toepasbaar voor alle aangiften van voertuigen die moeten of hadden moeten uitgevoerd zijn.

Al de wijzigingen met betrekking tot bedrijfsvoertuigen uitgevoerd vanaf 1 december 2006, op initiatief van de inspectiediensten, van de aangiftes van het 1ste kwartaal 2005 tot en met het 2de kwartaal 2006, geven aanleiding tot bijdrageopslagen (10 %) en intresten (7 % op jaarbasis) én daarenboven een forfaitaire sanctie die het dubbele bedraagt van de bijzondere bijdrage die de werkgever voor dat voertuig verschuldigd is. Indien de wijzigingen voor deze periode doorgevoerd worden op initiatief van de werkgever of zijn mandataris, geven zij enkel aanleiding tot een forfaitaire sanctie.

Vanaf de aangifte van het 3de kwartaal 2006, zal de forfaitaire sanctie toegepast worden als de werkgever of zijn mandataris wijzigingen doorvoert na het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft. Indien de wijzigingen op initiatief van de inspectiediensten worden uitgevoerd, zijn zowel de forfaitaire sanctie als bijdrageopslagen en intresten verschuldigd.

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. Het recht op outplacement wordt niet langer toegekend vanaf het moment waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

De werkgever is er niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan:

1° de werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie.

2° de werknemer die, indien hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zou moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

Afwijkend is de werkgever wel gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers (zoals hierboven omschreven) wanneer deze hem er uitdrukkelijk om verzoeken.

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.

Deze bijzondere bijdrage pseudo-brugpensioen werd slechts geleidelijk ingevoerd. In de hierna volgende bespreking wordt enkel de situatie vanaf januari 2008 toegelicht.

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 en die reeds van kracht was op 30 september 2005

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) en

die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd

en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 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.

De bijzondere werkgeversbijdrage pseudo-brugpensioen en de persoonlijke inhoudingen worden *verdubbeld* indien de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief - of individueel akkoord niet expliciet vermeldt dat de aanvulling moeten worden doorbetaald (vanaf 2008) (deze formaliteitsregel en sanctie gelden enkel in geval van volledige werkloosheid, niet voor tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties).

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 Om de aangifte mogelijk te maken zijn in de DMFA twee blokken gecreëerd, enerzijds een gemeenschappelijk blok ‘Aanvullende vergoedingen’ en anderzijds een blok ‘Aanvullende vergoedingen – bijdragen’. Het blok ‘Aanvullende vergoedingen – bijdragen’ voorziet de mogelijkheid een wijziging in de bijdragen aan te geven of aan te duiden dat slechts voor een gedeelte van het kwartaal een aanvulling werd uitgekeerd.

In een bijkomend, retroactief gecreëerd, veld kan de werkgever of de dienstverlener aangeven of de aanvullingen al dan niet uitbetaald worden als kapitaal. Enkel in het geval van een gekapitaliseerde aangifte kan de werkgever of de dienstverlener meer dan 3 maanden opgeven. Het is dus niet langer noodzakelijk de gegevens door te sturen naar de RSZ-dossierbeheerder om de aangifte mogelijk te maken.

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 De aangekondigde overheveling vanaf 1 april 2007 van de inhouding RVP naar de RSZ, is voor onbepaalde tijd uitgesteld.

Q. BIJDRAGE VOOR DE FINANCIERING VAN HET ASBESTFONDS

3.3.288 Deze bijdrage wordt geïnd voor de spijzing van een asbestfonds, opgericht door de Programmawet (I) van 27 december 2006 voor de schadeloosstelling van asbestslachtoffers.

1. Betrokken werkgevers

3.3.289 Deze bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers die personeel tewerkstellen onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers. De werkgevers die studenten tewerkstellen, onderworpen aan de solidariteitsbijdrage voor niet-verzekeringsplichtige studenten worden eveneens beoogd.

2. Betrokken werknemers

3.3.290 De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers inbegrepen de studenten voor wie geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, enkel de solidariteitsbijdrage.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.291 Vanaf 1 april 2007 bedraagt deze bijdrage 0,01 % van de brutolonen van de werknemers (aan 108 % voor de arbeiders). Voor de studenten onderworpen aan de solidariteitsbijdrage, wordt de bijdrage berekend op het loon waarop de solidariteitsbijdrage verschuldigd is (aan 100 % zowel voor arbeiders als bedienden).

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.292 Geen bijzondere formaliteiten.

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.

Opmerkingen:

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.

Het dubbel vertrekvakantiegeld voor een bediende wordt opgetrokken tot 7,67 % van het brutoloon van het lopende en eventueel van het voorbije jaar. De bijzondere bijdrage wordt berekend op 6,80 % van het brutoloon.

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)

Het bijdragepercentage ten laste van de werkgever moet worden verhoogd met de bijdrage bestemd voor de financiering van het Asbestfonds.

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.

Enkel vertrekvakantiegeld dat door een werkgever wordt uitbetaald aan zijn (ex-)werknemer, maakt geen deel uit van de loonmassa voor de berekening van de refertekwartaallonen. Op dit enkel vertrekvakantiegeld kan de geharmoniseerde vermindering ook niet toegepast worden. Het deel van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen, dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, maakt wel deel uit van de loonmassa en wordt dus wel in rekening gebracht voor de berekening van de refertekwartaallonen. Bekijk de

voorbeelden in deel 7.

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.

De ondergrens μ (glob) van 0,275 waaronder 1/β = 0 vervalt eveneens vanaf 1 april 2007 voor werknemers uit de horeca die onder alle regelingen vallen, maar enkel voor de toepassing van de structurele vermindering (niet voor de toepassing van de doelgroepverminderingen).

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 365,00 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.

<u>Verminderingen eigen aan de werknemer</u>

- 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).

<u>Verminderingen enkel op basis van criteria waaraan voldaan moet zijn voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd</u>:

- 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.

<u>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</u>:

- 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;
- 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, de vergoedingen voor uren die geen arbeidsuren zijn en de vergoedingen enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door een werkgever aan zijn (ex-)werknemer; het gaat m.a.w. om de looncodes 1, 2, 4, 5, 8 en 12. De vermindering kan dus niet worden toegepast op een tewerkstellingslijn met looncode 3 of 9 (verbrekingsvergoeding) en op de bedragen aangegeven onder looncode 7 en 11. Bekijk de voorbeelden in deel 7.

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 + 0,1620 x (5870,71 – S) + 0,0600 x (W – 12000,00)**; (algemene categorie)

$\mathbf{R_{categorie\ 2}}$ = **0,00 + 0,2467 x (5870,71 – S) + 0,0600 x (W – 12000,00)**; (categorie sociale maribel)

$\mathbf{R_{categorie3}}$ = **471,00 + 0,1620 x (6.230,04 – 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 (**P_g**) berekent men, per tewerkstellingslijn, door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$P_g = G \times \mu \times 1/\beta$

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

4.2.401 Deze doelgroepvermindering richt zich naar de tewerkstelling van oudere werknemers. Om na te gaan op welk bedrag de werkgever recht heeft voor de tewerkstelling van een oudere werknemer, houdt hij rekening met de leeftijd van de werknemer en het refertekwartaalloon dat de werknemer ontvangt.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

4.2.402 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

4.2.403

A. 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 50 jaar hebben, zonder evenwel in dienst te moeten zijn op het einde van het kwartaal. Enkel zij die een refertekwartaalloon hebben dat lager is dan een vastgelegde loongrens $\mathbf{S_1}$ (12.000,00 EUR), komen in aanmerking.

B. Het betreft de werknemers die deel uitmaken van categorie 1 zoals omschreven bij de structurele vermindering, met een refertekwartaalloon dat gelijk of hoger is dan een vastgelegde loongrens $\mathbf{S_1}$ (12.000,00 EUR) en 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

4.2.404 **Vermindering A (doelgroepvermindering oudere werknemers – plus 50-jarigen min S_1):**

De werknemer opent het recht op een met de oplopende leeftijd progressieve vermindering in zoverre hij op de laatste dag van kwartaal minstens de leeftijd van 50 jaar heeft.

In afwijking van de algemene doelgroepverminderingsformule, wordt deze, voor de werknemer die de leeftijd van 57 jaar nog niet bereikt heeft:

$$\mathbf{Pg = \mu \times 1/\beta \times [(leeftijd - 49) \times (G_2 \times 0{,}125)]}$$

en voor de werknemer vanaf 57 jaar:

$$\mathbf{Pg = \mu \times 1/\beta \times \{G_2 + [(leeftijd - 57) \times (G_2 \times 0{,}125)]\}}$$

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 [(leeftijd - 57) x (G_2 x 0,125)] wordt afgetopt tot G_2 wanneer de vermenigvuldiging een resultaat geeft dat groter is dan G_2.

Vermindering B (doelgroepvermindering oudere werknemer – plus 57-jarigen plus S_1):

De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering **G_2** zolang de werknemer in dienst blijft.

D. FORMALITEITEN

4.2.405 De werkgever gebruikt de verminderingscode voor de werknemers van 50 jaar tot 56 jaar, ofwel de verminderingscode voor de werknemers die minstens 57 jaar zijn (het programma houdt rekening met de loongrens S_1 voor de toekenning van de vermindering).

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, de zogenaamde 'superextra's', geschrapt vanaf 1 juli 2007);
- 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.

De vermindering geldt alleen wanneer de invoering van de arbeidsduurvermindering vrijwillig gebeurt. Als een werkgever van paritair comité verandert, en terechtkomt in een paritair comité waarin de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur lager is dan in het vroegere paritaire comité, dan wordt het zich aanpassen aan die nieuwe arbeidsduur, niet beschouwd als een collectieve arbeidsduurvermindering in de zin van deze bijdragevermindering.

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. Om in aanmerking te komen moet de werknemer dus op de dag van indienstneming ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende en kunnen aantonen dat hij een minimum aantal dagen als dusdanig ingeschreven is geweest tijdens een bepaalde periode, variërend volgens leeftijd. Op basis van deze parameters levert de RVA een werkkaart af met overeenstemmende code.

Onder het puntje 'vermindering' kan u een tabel raadplegen met de vereiste dagen niet-werkend werkzoekend zijn, de verminderingscodes en de overeenkomstige RVA-codes op de werkkaart.

Vanaf 1 januari 2007 is de categorie ACTIVA-sluiting opgenomen in de doelgroepvermindering herstructurering.

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:

leeftijd op datum van indienstneming (jaar)	maatregel	minimum aantal dagen 'werkzoekend' (in een regime 6 dagen)	periode waarin het aantal dagen 'werkzoekend' moet gesitueerd zijn (aantal kalendermaanden, maand van indienstneming niet meegeteld)	aantal kwartalen G_1 (kwartaal van indienstneming niet meegeteld)	aantal kwartalen G_2 (aantal kwartalen aansluitend op kwartalen G_1)
< 25	ACTIVA	312	18	4	–
< 25 (1)	*ACTIVA PVP*	*312*	*18*	*20*	–
>= 25 en < 45	ACTIVA	312	18	4	–
>= 25 en < 45 (1)	*ACTIVA PVP*	*624*	*36*	*20*	–
< 45	ACTIVA	624	36	8	–
< 45	ACTIVA	936	54	8	4
< 45	ACTIVA	1560	90	8	12
>= 45	ACTIVA	156	9	4	16
>= 45 (1)	*ACTIVA PVP*	*156*	*9*	*onbeperkt*	–
>= 45	ACTIVA	312	18	20	–
>= 45	ACTIVA	468	27	20	–

(1) activa voor de indienstname van preventie- en veiligheidspersoneel (stadswachten) bij de gemeenten

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 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.

Overgangsmaatregel:

- De werkgever die op 10 april 2006 de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende geniet voor de indienstname van een werknemer die het slachtoffer was 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 (ACTIVA-sluiting), kan deze vermindering verder blijven genieten, maar beperkt tot de lopende tewerkstellling.
- De werkkaarten afgeleverd na 30 september 2006 die bevestigen dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor de ACTIVA-sluiting, verliezen hun geldigheid uiterlijk op 31 december 2006.

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.

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 heeft de grensleeftijd op advies van de betrokken gewestregeringen retroactief voor alle gewesten met één jaar verhoogd tot 26 jaar) 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. Jongeren indienstgenomen in het kader van de bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit, tellen niet mee voor het bereiken van het contingent jongeren. 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 26 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) of wegens het ontslag met onmiddellijke ingang uit een statutaire betrekking (looncode 9), 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 26 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 26 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 26 jaar oud worden. De VTE breuk van deze werknemers wordt berekend met dezelfde formules als een jongere met een startbaanovereenkomst van het Type I.

Jongeren aangeworven in het kader van de subsidiëring tewerkstelling laaggeschoolde jongeren in de non-profit, komen niet in aanmerking om aan de verplichting te voldoen en mogen dus niet meegeteld worden. Zij worden in de Dmfa aangegeven in het veld 'maatregelen non-profit', code '8'.

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:

$Pg = \mu \times 1/\beta \times [(30 - \text{leeftijd}) \times (G3 \times 0{,}10)]$

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:

$Pg = \mu \times 1/\beta \times G3$

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. Dit systeem werd in het kader van de harmonisering activa-maatregelen met herstructureringsmaatregelen herzien vanaf het 1ste kwartaal 2007. 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 technische bedrijfseenheid 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' (zie hierna bij de uitleg van de formaliteiten) in dienst treedt bij een andere werkgever opent het recht als zijn refertekwartaalloon volgende loonsgrenzen niet overstijgt:

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 5.870,71 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 12.000,00 EUR.

C. VERMINDERING

4.2.1104 De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering

- **G_1** tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen als de werknemer op de dag van indiensttreding jonger is dan 45 jaar;
- **G_1** tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen en vervolgens een vermindering **G_2** gedurende de 16 kwartalen, voor zijn werknemer die op de dag van indiensttreding 45 jaar is of ouder;

Voor de telling van **G_1** of **G_2** wordt als 'kwartaal van indiensttreding' beschouwd, het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

D. FORMALITEITEN

4.2.1105 De RVA reikt spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de

tewerkstellingscel. De ‘verminderingskaart herstructureringen’ heeft een geldigheidsduur met begin de datum van afkondiging van het collectief ontslag tot 12 maanden gerekend van datum tot datum, volgend op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Werknemers zonder ‘verminderingskaart herstructureringen A’ die het werk hebben hervat na de aankondiging van het collectief ontslag maar vóór 1 januari 2007, worden voor de toepassing van de doelgroepvermindering geacht in dienst te treden op 1 januari 2007. De datum ‘opening recht’ kan zich dus in deze gevallen nooit situeren vóór 1 januari 2007.

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingskaart herstructureringen' bekomen. De werknemer kan echter steeds een kopie krijgen van deze 'verminderingskaart herstructureringen'. De 'verminderingskaart herstructurering' blijft geldig gedurende de vooropgestelde periode bij verandering van werkgever.

De RVA maakt de nodige gegevens aan de RSZ over betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

Overgangsmaatregel:

- Wanneer de werknemer reeds een ‘verminderingskaart herstructureringen A’ heeft verkregen maar nog geen arbeidsovereenkomst heeft aangevat waarvoor hij een ‘verminderingskaart herstructureringen B’ heeft aangevraagd, zal hij een ‘verminderingskaart herstructureringen’ ontvangen.
- Voor arbeidsovereenkomsten die ten vroegste zijn aangevat op 1 januari 2007, kunnen geen ‘verminderingskaarten herstructureringen B’ meer worden gegeven. Wanneer de werknemer reeds in dienst is getreden vóór 1 januari 2007 mét een ‘verminderingskaart herstructureringen B’ geldt de regeling doelgroepvermindering herstructurering en werknemersbijdragevermindering herstructurering zoals ze van kracht waren in 2006.

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
- het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door de werkgever aan zijn (ex-)werknemer.

Bij het bepalen van het refertemaandloon (S) van een werknemer waarbij een gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen vervroegd werd uitbetaald, wordt rekening gehouden met het gedeelte van het vertrekvakantiegeld dat de werkgever in mindering brengt van het uit te betalen loon. Bekijk de voorbeelden in deel 7.

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 januari 2008, privé-sector:

Bedienden (*)	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< = **1.309,59** > **1.309,59** en < = **2.118,21** > **2.118,21**	143,00 143,00 - (**0,1768** x (S - **1.309,59**)) 0

Arbeiders (**)	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< = **1.309,59** > **1.309,59** en < = **2.118,21** > **2.118,21**	154,44 154,44 - (**0,1910** x (S - **1.309,59**)) 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;
1.707 EUR per kalenderjaar vanaf 2007;
1.716 EUR per kalenderjaar vanaf 2008.

Wanneer een werknemer vakantie neemt dat gedekt wordt door enkel vertrekvakantiegeld, is het mogelijk dat de werknemersbijdrage niet volstaat om de werkbonus volledig in rekening te brengen. De werkgever mag dan het resterende deel van de werkbonus aftrekken van de werknemersbijdrage van de volgende maand. Dit kan echter enkel binnen hetzelfde kwartaal.

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’ kunnen voorleggen komen in aanmerking. Een nieuwe tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering zelf of bij een onderneming die behoort tot 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 zich inschrijven bij de tewerkstellingscel.

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn refertemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt:

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 1.956,90 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 4.000,00 EUR.

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 geldt enkel vanaf de 1ste tewerkstelling tijdens de geldigheid van de ‘verminderingskaart herstructureringen' tot op het einde van het 2de kwartaal volgend op het kwartaal van allereerste tewerkstelling, wat dus 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' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de tewerkstellingscel. De ‘verminderingskaart herstructureringen’ heeft een geldigheidsduur met begin de datum van afkondiging van het collectief ontslag tot 12 maanden gerekend van datum tot datum, volgend op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Werknemers zonder ‘verminderingskaart herstructureringen A’ die het werk hebben hervat na de aankondiging van het collectief ontslag maar vóór 1 januari 2007, worden voor de toepassing van de werknemersbijdragevermindering herstructurering geacht in dienst te treden op 1 januari 2007. De datum ‘opening recht’ kan zich dus in deze gevallen nooit situeren vóór 1 januari 2007.

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingskaart herstructureringen' bekomen. De werknemer kan echter steeds een kopie krijgen van deze 'verminderingskaart herstructureringen' als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen.

De RVA maakt de nodige gegevens aan de RSZ over betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

Overgangsmaatregel:

- Wanneer de werknemer reeds een ‘verminderingskaart herstructureringen A’ heeft verkregen maar nog geen arbeidsovereenkomst heeft aangevat waarvoor hij een ‘verminderingskaart herstructureringen B’ heeft aangevraagd, zal hij een ‘verminderingskaart herstructureringen’ ontvangen.
- Voor arbeidsovereenkomsten die ten vroegste zijn aangevat op 1 januari 2007, kunnen geen ‘verminderingskaarten herstructureringen B’ meer worden gegeven. Wanneer de werknemer reeds in dienst is getreden vóór 1 januari 2007 mét een ‘verminderingskaart herstructureringen B’ geldt de regeling doelgroepvermindering herstructurering en werknemersbijdragevermindering herstructurering zoals ze van kracht waren in 2006.

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 (427,97 voor 2008). 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 Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (318.01);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02);
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (319);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (319.02);
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327), 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 (327.01), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (327.02);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03);
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector (329);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01);
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties (329.03);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige

Gemeenschap en het Waals Gewest (329.02);
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330), 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 (331);
- Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (332).

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 2007 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 365,00 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 comité 330 (gezondheidsinrichtingen en diensten), 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector) en 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector) moeten bij het invullen van hun aangifte verplicht een verdere onderverdeling gebruiken (desgevallend tot op het niveau onder het Paritair Subcomité).

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 365,00 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 Sedert 1996 bestaat er een systeem van bijdragevermindering waardoor bepaalde werkgevers voor iedere bijkomende netto-aanwerving voor activiteiten van wetenschappelijk onderzoek, recht hebben op een vrijstelling van werkgeversbijdragen voor zover zij de overeenkomst toepassen die zij gesloten hebben met de minister tot wiens bevoegdheid Wetenschapsbeleid behoort en met de minister tot wiens bevoegdheid Sociale Zaken behoort.

Deze overeenkomsten konden enkel aangegaan worden voor maximaal twee jaar, telkens verlengbaar voor maximaal dezelfde periode. De originele overeenkomst moest afgesloten zijn uiterlijk op 31 december 1997. Deze reglementering voorzag tevens dat de overeenkomst of haar verlengingen geen uitwerking konden hebben na 31 december 2003. Door het koninklijke besluit van 24 januari 2007 wordt 2003 retroactief vervangen door 2006.

Artikel 192 van de Programmawet van 27 december 2006 (BS van 28 december 2006) schrapt vanaf 1 januari 2007 de bepaling dat de overeenkomst of haar verlengingen geen uitwerking kunnen hebben na 31 december 2003.

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

Aangezien de toepassing van de vermindering vanaf het 1ste kwartaal 2007 voor onbepaalde duur verlengd werd, vestigt de RSZ er de aandacht op dat de hiervoor voorziene wettelijke procedure moet gevolgd worden.

Om een vrijstelling of een verlenging van de vrijstelling (of een verhoging van het aantal personeelsleden) te verkrijgen moet de werkgever een aanvraag richten naar het Federaal Wetenschapsbeleid (vroeger Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden – DWTC). Bovendien moet hij elk kwartaal een nominatieve lijst van de in de inventaris voor het wetenschappelijk en technisch personeel opgenomen personeelsleden overmaken aan het Federaal Wetenschapsbeleid. Op het einde van elk jaar deelt het Federaal Wetenschapsbeleid, na onderzoek van de overgemaakte gegevens, aan de RSZ mee of de werkgever aan de voorwaarden voor het verlenen van de vrijstelling heeft voldaan.

De contactpersoon bij het Federaal Wetenschapsbeleid is dhr. Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Bij de RSZ kunt u dhr. Dirk Vandevenne contacteren (02/509 90 84 – dirk.vandevenne@rsz.fgov.be).

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 1ste kwartaal 2008 = 60,44 EUR.

Het fictief forfaitair uurloon vanaf het 1ste kwartaal 2008 = 7,95 EUR.

Voor het vaststellen van de eventuele vermindering kunnen zich drie situaties voordoen:

1. **W/J** is minstens gelijk aan 60,44 EUR: een bedrag **= 55,67 EUR x J** is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de opgesomde regelingen.
2. **W/J** is kleiner dan 60,44 EUR en **W/H** is minstens gelijk aan 7,95 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.

H O O F D S T U K 1 3

Tussenkomst aansluitingskosten sociaal secretariaat Horeca

4.3.1306

Met ingang van 1 april 2007, is een tussenkomst voorzien voor de aansluiting bij een sociaal secretariaat voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité van de Horeca. De verrekening gebeurt rechtstreeks met het sociaal secretariaat.

De tussenkomst bedraagt 10,00 EUR per **bereikt** voltijds equivalent (VTE) per kwartaal. Het aantal VTE is de som van alle prestaties van het personeel van de werkgever gedurende het kwartaal. Via de prestatiebreuk µ, die ook gebruikt wordt voor de berekening van de structurele vermindering, bepaalt men het aantal VTE, met als beperking dat µ maximaal gelijk is aan 1 voor 1 werknemer bij 1 werkgever. Studenten die aangegeven worden met solidariteitsbijdrage neemt men niet in aanmerking.

De RSZ voert de berekeningen uit in de loop van de 1ste maand van het 2de kwartaal volgend op het kwartaal in kwestie, dus voor de eerste maal in de loop van de maand oktober 2007 voor de aangifte 2de kwartaal 2007.

TITEL 4

De overgangsmaatregelen

H O O F D S T U K 1

Structurele vermindering en structurele vermindering beschutte werkplaatsen

4.4.101 Niet meer van toepassing.

H O O F D S T U K 2

Plan-plus-één

4.4.201 Niet meer van toepassing.

H O O F D S T U K 3

Plan-plus-twee-plan-plus-drie

4.4.301 Niet meer van toepassing.

H O O F D S T U K 4

Collectieve Arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2001

4.4.401 Niet meer van toepassing.

H O O F D S T U K 5

Vierdagenweek vóór 1 oktober 2001

4.4.501 Niet meer van toepassing.

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

4.4.701 Niet meer van toepassing.

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 **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 Niet meer van toepassing.

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 "bijdrageverminderingen".

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 "bijdrageverminderingen".

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.**

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 de werkgeverscategorie 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 de paritaire comités 330, 331 en 332:

Vanaf het 1ste kwartaal 2008 wordt het paritair comité 305 en zijn subcomités definitief afgeschaft. In de plaats daarvan komen 3 andere paritaire comités:

PC 330: Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten
PC 331: Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
PC 332: Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector

De aangifte van de PC-nummers 330, 331 of 332 zonder onderverdeling is niet mogelijk. De werkgevers die behoren tot deze paritaire comités moeten de volgende onderverdelingen

gebruiken.

Nr. PC *nieuw*	Werkgevers	Nr. PC oud
330.01.10	De privé-ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen.	305.01
330.01.20	De rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang voor bejaarden.	305.02.01
330.01.30	De diensten voor thuisverpleging.	305.02.02
330.01.41	De Nederlandstalige autonome 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.	305.02.03
330.01.42	De Franstalige en Duitstalige autonome 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.	305.02.04
330.01.51	De Nederlandstalige initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patiënten die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.06
330.01.52	De 'Initiatives d' habitations protégées' die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.07
330.01.53	De Nederlandstalige wijkgezondheidscentra die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.06
330.01.54	De 'Maisons Médicales' die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.07
330.01.55	De diensten voor bloedtransfusie en bloedverwerking van het Rode Kruis van België.	305.02.05
330.02	De bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en –diensten die door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie erkend en/of gesubsidieerd worden of die onder hun bevoegdheid vallen en 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 voor bejaarden.	305.02.05
330.03	De ondernemingen uit de bedrijfstak van de tandprothese.	-
330.04	De eerste- hulpdiensten, de ondernemingen uit de bedrijfstak van het onafhankelijk ziekenvervoer, de kabinetten van huisartsen, specialisten, kinesitherapeuten, tandartsen en andere paramedici, de medisch-pediatrische centra, de overlegplatforms van psychiatrische instellingen en diensten, de polyklinieken, de equipes voor palliatieve thuiszorg, de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, de laboratoria (bijv. voor klinische biologie, pathologische anatomie, ...), medische controlediensten. Een restgroep (niet vallend binnen het sociaal federaal akkoord en met uitsluiting van de bicommunautaire diensten en van de inrichtingen voor tandprothesen).	305.02.06 305.02.07

Nr. PC *nieuw*	Werkgevers	Nr. PC oud
331.00.10	De Nederlandstalige kinderkribben, peutertuinen, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, buitenschoolse kinderopvang en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen, die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstelijk Gewest.	305.02.08
331.00.20	De Nederlandstalige welzijns- en gezondheidsinstellingen en –diensten die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het betreft: de centra voor geboorteregeling, de centra voor tele-onthaal, de sociale vrijwilligersorganisaties, de diensten voor de strijd tegen toxicomanie, de centra voor huwelijkscontacten, de centra voor prenatale raadpleging, de consultatiebureaus voor het jonge kind, de vertrouwenscentra kindermishandeling, die diensten voor adoptie, de centra voor ontwikkelingsstoornissen, de consultatiecentra voor gehandicaptenzorg, de samenwerkingsinitiatieven inzake thuisverzorging, de centra voor geestelijke gezondheidszorg.	305.02.06

Nr. PC *nieuw*	Werkgevers	Nr. PC oud
332.00.10	De Franstalige en Duitstalige instellingen en diensten die op regelmatige basis de opvang van kinderen onder de 12 jaar organiseren, zoals de kinderkribben, de peutertuinen, de gemeentelijke kinderopvanghuizen, de “maisons d’ enfants”, de “halte-garderies” (kortstondige noodopvang en flexibele opvang), de buitenschoolse kinderopvangcentra, de diensten voor opvanggezinnen, de thuisopvang van zieke kinderen die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.09
332.00.20	De Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidsinstellingen en –diensten die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het betreft: de centra voor gezondheid en de diensten voor de gezondheidspromotie op school, de plaatselijke centra voor gezondheidspromotie, de gemeenschapsdiensten voor gezondheidspromotie, de diensten voor de strijd tegen toxicomanie en tot voorkoming van verslavingen, de diensten voor preventie en gezondheidsopvoeding, de diensten die sociale hulp verlenen aan justiciabelen, de centra voor geboorteregeling, de centra voor maatschappelijk werk, de centra voor tele-onthaal, de centra voor algemeen welzijnswerk, de centra voor coördinatie van thuisverzorging en thuisdiensten, de centra voor geestelijke gezondheidszorg, de ploegen “S.O.S.-Kinderen”.	305.02.07

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'.

Voor de aangifte van werknemers die prestaties leveren volgens een variabele arbeidsregeling en worden bezoldigd overeenkomstig de gepresteerde uren, m.a.w. zonder vast basisloon, is het voor een juiste aangifte van belang de zone verantwoording dagen in te vullen (zie paragraaf 5.1.509). Opgelet, indien de werknemers op het einde van elke betaalperiode wel een vast loon ontvangen hoewel zij werken volgens een variabele arbeidsregeling door de ene periode meer prestaties te leveren dan contractueel bepaald en de andere periode minder, mag u de zone verantwoording dagen niet gebruiken (zie paragraaf 5.1.508).

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.

Ook de toepassing van een systeem van onderbreking van de loopbaan waar in principe een tussenkomst RVA voor voorzien is, maar de werknemer toch geen recht heeft op deze tussenkomst voortvloeiend uit de feitelijke omstandigheden (bijvoorbeeld cumulaties), valt onder de code 3 of 4.

Hetzelfde geldt voor de voortzetting van een systeem van loopbaanonderbreking waarvoor initieel wel een tussenkomst voor voorzien is, maar niet voor de volledige periode van onderbreking.

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.
De code T is niet van toepassing op de werknemers die ter beschikking worden gesteld ten behoeve van gebruikers (zoals bepaald in hoofstuk III van de wet van 24 juli 1987).

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).

Door de algemene draagwijdte van de Europese richtlijn 2002/15/EG betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen en de

daaruit voortvloeiende koninklijke besluiten die voor een aantal sectoren de vergoeding voor '**beschikbaarheidstijd'** regelen, vallen deze vergoedingen ook onder looncode 6. Het betreft hier immers loon dat werknemers die vervoersactiviteiten uitoefenen (bij een werkgever die echter niet noodzakelijk tot de transportsector behoort) krijgen voor uren die geen arbeidstijd zijn.

CODE 7

Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden (niet voor de bedienden met een contract voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid). Het betreft vakantiegeld betaald na 31 december 2006.

CODE 8

Het gaat **uitsluitend** om een 6,00 EUR (6,33 EUR vanaf 1 januari 2008) supplement voor tewerkstelling op een zaterdag of op de dag vóór een feestdag en om een 12,00 EUR (12,66 EUR vanaf 1 januari 2008) supplement voor een tewerkstelling op een zondag of een feestdag, aan te geven voor de gelegenheidswerknemers uit de Horeca waarvoor:

- een Dimona-uren werd uitgevoerd met vermelding van begin- en einduur en de werknemer hoofdzakelijk met fooien wordt betaald in een functie waarvoor een forfaitaire dagvergoeding moet worden aangegeven
- een Dimona-light werd uitgevoerd met vermelding van beginuur en tijdsblok (5 of 11 uur) en een overeenkomstig dagforfait moet worden aangegeven.

Het onder deze code vermelde bedrag is dus een veelvoud van 6 (6,33 vanaf 1 januari 2008).

Wat betreft de verminderingen en refertelonen, heeft deze code dezelfde uitwerking als de bestaande algemene looncode 1.

Het koninklijk besluit van 30 april 2007 (BS 5 juni 2007) dat de Dimonaregels wijzigt voor de gelegenheidswerknemers horeca en de forfaitaire lonen herziet, ligt aan de basis van deze supplementen. Deze code is geldig vanaf 1 juli 2007.

CODE 9

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **ontslag wegens beroepsongeschiktheid met onmiddellijke ingang, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.** In tegenstelling met de looncode 3, gaat het hier **uitsluitend** om statutaire ambtenaren.

Het betreft hier o.a. statutaire ambtenaren die definitief beroepsongeschikt bevonden zijn indien ze twee opeenvolgende keren de evaluatie 'onvoldoende' kregen en waar de benoemende overheid beslist heeft het ontslag onmiddellijk te laten ingaan mits uitbetaling van een verbrekingsvergoeding (Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid – BS 27 maart 2006). Deze bepaling blijkt al langer te bestaan. De code wordt retroactief ingevoerd vanaf 1 januari 2004. 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 werd.

Zoals voor code 3 moeten voor de met deze code te vermelden loongegevens de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode worden vermeld. 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 statutaire betrekking.

De bijdragen die verschuldigd zijn op deze vergoeding zijn dezelfde als deze op de voorafgaande tewerkstellingslijn, hetgeen in de meeste gevallen dus enkel deze voor geneeskundige verzorging zijn. Daarnaast moet er ook nog een aangifte van de bijzondere bijdrage voor ontslagen statutairen gebeuren overeenkomstig de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en

diverse bepalingen (BS 1 augustus 1991).

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 2008). 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	0,1682	12	0,3681
5	0,1975	13	0,3913
6	0,2182	14	0,4059
7	0,2414	15	0,4230
8	0,2633	16	0,4352
9	0,2865	17	0,4437
10	0,3169	18	0,4547
11	0,3474	19 en meer	0,4632

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 11

Er zijn **geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd** op de bedragen aangegeven met looncode 11.

Het betreft enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden (uitzendkrachten en tijdelijke werknemers) na 31 december 2006.

CODE 12

Er zijn **geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd** op de bedragen aangegeven met looncode 12.

Het gaat om het gedeelte van het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen en dat vervroegd werd uitbetaald door de vorige werkgever die het heeft aangegeven met de looncodes 7 of 11. Opgelet, wanneer het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door de vorige werkgever onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen te betalen door de nieuwe werkgever, wordt het aangegeven met looncode 1. Meer uitleg vindt u in § 3.1.307.

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;
- 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).

We vestigen de aandacht op de situatie van werknemers met een vastgestelde contractuele arbeidsduur van bijvoorbeeld 13 uren per week die hun prestaties leveren op een variabele basis. Dit houdt in dat zij drukke werkweken van bijvoorbeeld 26 uren afwisselen met werkweken waarin zij niet presteren. Doch op halfjaarlijkse basis of jaarbasis wordt het contractueel vastgesteld aantal uren (13) gerespecteerd. Bovendien ontvangt de werknemer op het einde van elke betaalperiode hetzelfde loon, ongeacht de gepresteerde uren. Een correcte aangifte houdt in dat u geen gebruik maakt van de zone verantwoording dagen (zie paragraaf 5.1.509) maar de dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon aangeeft in het kwartaal waarin de dagen worden opgenomen. De werknemer zal op die manier elk kwartaal worden aangegeven met het aantal uren per week vastgesteld in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op halfjaarbasis of jaarbasis zou werken.

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.

Zo is er een grondig verschil in de aangifte van werknemers die werken volgens een variabele arbeidsregeling maar in het ene geval een vast basisloon (A) krijgen en in het andere geval worden bezoldigd volgens hun prestaties (B en C).

A) Aangifte van een variabele arbeidsregeling (al dan niet met cyclus) met een **vaste** bezoldiging: de werknemer wordt elke maand betaald op basis van een contractuele arbeidsduur van bijvoorbeeld 19 uren per week ongeacht de gepresteerde uren.

We vestigen de aandacht op de situatie van werknemers die worden tewerkgesteld volgens een vastgestelde gemiddelde contractuele arbeidsduur maar hun prestaties leveren op variabele basis zodat deze van kwartaal tot kwartaal sterk kunnen verschillen. Het is mogelijk dat een werknemer gedurende een gans kwartaal geen prestaties levert maar - los van zijn werkelijke prestaties - elke maand hetzelfde loon ontvangt op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (bijv. 19 uur). De RSZ gaat ervan uit dat de werknemer in het kwartaal dat hij geen of minder prestaties levert, dagen recupereert die hij in een ander kwartaal extra presteerde. De werkgever geeft deze dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon aan in het kwartaal dat zij worden opgenomen. *De zone verantwoording dagen mag niet worden gebruikt.* De werknemer wordt aangegeven met het aantal uren per week bepaald in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op jaarbasis of halfjaarbasis zou werken. Lees ook het voorbeeld in

paragraaf 5.1.508 (meerprestaties die gerecupereerd worden).

B) Aangifte van een variabele regeling **mét** cyclus en met een **variabele** bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

In de zone verantwoording dagen moet soms wel een code worden vermeld voor de werknemers die worden tewerkgesteld volgens een variabele arbeidsregeling met variabel loon, wanneer als gevolg van de cyclus het verschil tussen het aantal aan te geven dagen en het arbeidsstelsel te groot wordt. Bemerk dat het arbeidsstelsel tijdens de arbeidscyclus hetzelfde blijft daar het gelijk is aan het gemiddeld aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken tijdens het geheel van de cyclus. Voor de kwartalen waarin de werknemer te veel prestaties levert ten opzichte van het arbeidsstelsel, gebruikt u de code 1 of 3, als de werknemer er relatief te weinig heeft gepresteerd, 2 of 4. In geval van een tewerkstellingslijn waarbij gedurende het ganse kwartaal geen prestaties werden geleverd, gebruikt u de code 7. Lees ook paragraaf 5.1.312.

C) Aangifte van een variabele regeling **zonder** cyclus én met een **variabele** bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

Aangezien elk kwartaal het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel opnieuw wordt berekend, mag u de codes 1 of 3 en 2 of 4 niet gebruiken. In het geval waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd, bedraagt het arbeidsstelsel '0' en moet u de code 7 gebruiken. Lees ook paragraaf 5.1.312.

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 en seniorvakantiedagen;
- 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	21	71

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 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 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Geldt voor alle werknemers	53	*

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 worden (onrechtstreeks betaald via verhoogd uurloon)	Bezoldigde dag	20
Niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend bij	Niet voorzien	12

algemeen verbindend verklaarde C.A.O. of inhaalrust bouwbedrijf		
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	-	-	Werknem
0501	BS	Vermindering van de werknemersbijdragen voor de bagger- en sleepvaartsector	X	-	Werknem
0601		Vermindering van de persoonlijke bijdragen in het kader van herstructureringen	X	X	Werknem
1103	B3	Overgangsperiode Banenplan voor werkzoekenden ; aangeworven door inschakelingsbedrijven	-	X	Tewerkste
1105	B1	Overgangsperiode Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 12 maanden en ouder dan 45 jaar	-	X	Tewerkste
1106	B2	Overgangsperiode Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 24 maanden en ouder dan 45 jaar	-	X	Tewerkste

1111	B7	Overgangsperiode Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 75 %	-	X	Tewerkste
1112	B8	Overgangsperiode Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 100 %	-	X	Tewerkste
1131	X	Vermindering KB 483 [huisbediënden (hand- en hoofdarbeiders); dienstboden]	X	-	Tewerkste
1142	BC	Overgangsperiode Inschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen en van rechthebbenden op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp	-	-	Tewerkste
1201	F1	Overgangsperiode Startbaanovereenkomst afgesloten vóór 1 januari 2004	-	X	Tewerkste
1353	R4	Overgangsperiode Arbeidsduurvermindering onder 38 uur per week - Opvolgingsvermindering	-	-	Tewerkste
1501	BA	Vermindering van de werkgeversbijdragen voor de bagger- en sleepvaartsector	X	-	Tewerkste
1511	WO	Wetenschappelijk onderzoek	X	-	Tewerkste
1521	-	Vermindering voor onthaalouders	-	-	Tewerkste
1531	-	Vermindering voor kunstenaars	-	-	Tewerkste
2001	Z1	Terugbetaling van administratiekosten aan het sociaal secretariaat (eerste werknemer)	-	-	Werknem

3000	Structurele vermindering	-	-	Tewerkste
3100	Oudere werknemers vanaf 57 jaar	-	-	Tewerkste
3101	Oudere werknemers van 50 tot en met 56 jaar	-	-	Tewerkste
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	Tewerkste
3201	Langdurig werkzoekenden jonger dan 45j 624 dagen in periode van 36 maanden	-	X	Tewerkste
3202	Langdurig werkzoekenden jonger dan 45j 936 dagen in periode van 54 maanden	-	X	Tewerkste
3203	Langdurig werkzoekenden jonger dan 45j 1560 dagen in periode van 90 maanden	-	X	Tewerkste
3210	Langdurig werkzoekenden van minstens 45j 156 dagen in periode van 9 maanden	-	X	Tewerkste
3211	Langdurig werkzoekenden van minstens 45j 312 dagen in periode van 18 maanden of 468 dagen in een periode van 27 maanden	-	X	Tewerkste
3220	Doorstromingsprogramma jonger dan 45j minstens 12 m uitkeringen of minder dan 25 jaar, laaggeschoold en minstens 9 m uitkeringen	-	-	Tewerkste
3221	Doorstromingsprogramma jonger dan 45j minstens 24 m uitkeringen	-	-	Tewerkste
3230	Doorstromingsprogramma minstens 45j minstens 12 m uitkeringen	-	-	Tewerkste
3231	Doorstromingsprogramma minstens 45j minstens 24 m uitkeringen	-	-	Tewerkste
3240	Sociale Inschakelingseconomie jonger dan 45j 312d/18m of 156d/9m	-	-	Tewerkste
3241	Sociale Inschakelingseconomie jonger dan 45j 624d/36m of 312d/18m	-	-	Tewerkste
3250	Sociale Inschakelingseconomie minstens 45j 156d/9m	-	-	Tewerkste
3310	Eerste aanwervingen : eerste werknemer met forfait 1.000,00 EUR	-	X	Tewerkste
3311	Eerste aanwervingen : eerste werknemer met forfait 400,00 EUR	-	X	Tewerkste
3320	Eerste aanwervingen : tweede werknemer	-	X	Tewerkste
3330	Eerste aanwervingen : derde werknemer	-	X	Tewerkste
3410	Jonge werknemers SBO en laaggeschoold	-	X	Tewerkste
3411	Jonge werknemers SBO en zeer laaggeschoold, of SBO, laaggeschoold en minder-valide, of SBO, laaggeschoold en van buitenlandse afkomst	-	X	Tewerkste
3413	Jonge werknemers: van 01/01 van jaar waarin jongere 19 wordt tot kwartaal vóór het kwartaal dat hij 30 wordt	-	-	Tewerkste
3414	Cumul 3413 en 3410	-	X	Tewerkste
3415	Cumul 3413 en 3411	-	X	Tewerkste
3416	Cumul 3413 en 1201	-	X	Tewerkste
3430	Jonge werknemers: tot 31/12 van jaar waarin jongere 18 wordt	-	-	Tewerkste
3500	Arbeidsduurvermindering	-	-	Tewerkste
3510	Vierdagenweek	-	X	Tewerkste

3520	Arbeidsduurvermindering met Vierdagenweek	-	X	Tewerkste
3601	Herstructurering - minder dan 45 jaar	-	X	Tewerkste
3611	Herstructurering - minstens 45 jaar	-	X	Tewerkste

Voor de codes 1201, 3410, 3411, 3414, 3415 en 3416 (startbaanovereenkomsten), 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 7,51 % of 12,51 % (de bijdrage van 0,01% voor de financiering van het asbestfonds is hierin begrepen) . 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 (= 7,51 % van het loon voor prestaties tijdens het 3de kwartaal, 12,51 % 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.

Het gaat hier alleen om de werknemers die op het ogenblik van het ongeval of van de laatste blootstelling, vielen onder de private wetgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten (voor wie dus de bijdragen voor die sectoren aan de RSZ betaald moeten worden). De meeste personeelsleden uit de openbare sector vallen onder de specifieke regeling arbeidsongevallen en beroepsziekten van de overheidsector (wet van 3 juli 1967). Zij zijn dus niet beoogd door wat volgt.

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 bijdragevermindering 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 bijdragevermindering 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, Actiris 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.

E. INDELING NAAR ECONOMISCHE ACTIVITEIT – NACEBEL-CODES

5.1.1205

Alle door de RSZ verzamelde gegevens worden verdeeld volgens de economische hoofdactiviteit van hetzij de onderneming, hetzij de vestigingseenheid. De indeling naar activiteitstak gebeurt volgens de algemene systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen, de Nace-Bel en gebeurt uitsluitend voor statistische doeleinden en dit volgens de richtlijnen van de Algemene Directie "Statistiek en Economische Informatie" van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (voorheen gekend als Nationaal Instituut voor Statistiek). Hiervoor maakt de RSZ gebruik van de omschrijving van de activiteit die de werkgever vermeld bij de inschrijving als werkgever, de door de werkgever gesignaleerde wijzigingen alsook alle mogelijke beschikbare informatiebronnen.

De toekenning van een activiteitscode door de RSZ verschaft geen rechten noch verplichtingen aan de ondernemingen. Indien derden, hetzij privé-organisaties, hetzij overheden voor de bepaling van het toepassingsveld van hun reglementeringen gebruik maken van activiteitsomschrijvingen, is dit onder hun verantwoordelijkheid en zij kunnen zich hiervoor niet louter beroepen op de door de RSZ toegekende codes.

Op 1 januari 2008 komt een nieuwe NACE-BEL-nomenclatuur in voege (NACE-BEL 2008 of NACE Rev. 2). Ze vervangt de nomenclatuur die in voege is sinds 1993 en licht aangepast werd in 2003. De structuur van de oude en de nieuwe nomenclatuur zijn identiek, maar de inhoud van de codes wijzigt in bepaalde gevallen grondig.

De RSZ heeft de conversie van de codes doorgevoerd in het werkgeversrepertorium. De NACE-codes consulteerbaar in het elektronisch repertorium (toepassing “WREP” van de portaalsite sociale zekerheid) stemmen overeen met de nieuwe nomenclatuur. De gegevens worden ook automatisch in de Kruispuntbank voor Ondernemingen opgenomen en dit zowel voor de ondernemingen als de vestigingseenheden (in principe vanaf midden januari 2008).

De conversie is grotendeels automatisch verlopen, maar een groot aantal gevallen moet individueel beoordeeld worden. Deze individuele beoordelingen gebeuren zoveel als mogelijk aan de hand van reeds beschikbare informatiebronnen en zijn reeds zoveel als mogelijk uitgevoerd. De codes van bepaalde werkgevers kunnen echter nog aangepast worden in de loop van 2008. Werkgevers van wie de toegekende code niet correct is, kunnen dit steeds melden aan de Directie voor statistiek (e-mail: statcod.info@rsz.fgov.be).

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 'UITZENDKRACHT-GELEGENHEIDSWERKNEMER HORECA'

5.1.1302 Gelegenheidswerknemers in de horeca worden aangegeven onder een apart werkgeverskengetal. Uitzendkrachten die als gelegenheidswerknemer bij een gebruiker in de horeca worden tewerkgesteld, zijn net als de gewone gelegenheidswerknemers in de horeca, aan alle regelingen van de sociale zekerheid onderworpen en in de aangifte niet te onderscheiden van de andere werknemers omdat ze aangegeven blijven onder het algemene werkgeverskengetal van de uitzendsector.

Om deze werknemers toch te kunnen onderscheiden van de werknemers die niet als gelegenheidswerknemer tewerkgesteld zijn, werd een zone 'uitzendkracht-gelegenheidswerknemer 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 gelegenheidswerknemers in de horeca tewerkgesteld via een interimkantoor.

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. MAATREGELEN NON-PROFIT

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. Deze code is actief vanaf het 2de kwartaal 2006.

De werkgevers uit de non-profit moeten in dit veld code '**8**' (laaggeschoolde jongere, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact) invullen wanneer de werknemer aangeworven werd in het kader van de maatregel tot bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit. Deze jongeren tellen niet mee voor het bereiken van het contingent jongeren in het kader van de startbaanverplichting.
Deze code wordt retroactief ingevoerd vanaf het 1ste kwartaal 2007.

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	Vervierserstrasse 36/1 4700 EUPEN	087 55 27 27 Fax : 087 89 19 14	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	Alle werkdagen behalve zaterdag: 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 des Fories 2, 7e étage 4020 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	Dinsdag tot en met donderdag : 9 u tot 12 u en donderdagnamiddag : 13.30 u tot 15.30 u
NIVELLES	Rue Sainte-Barbe, 140 A 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. vijf soorten attesten of certificaten 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).

Certificaat afgeleverd in het kader van een overdracht van een handelsfonds (vierde weg)

Deze certificaten tonen aan dat op datum van aanvraag geen enkele bijdrage, die deel uitmaakt van een zekere geldelijke schuld, verschuldigd is door de overlater van een handelsfonds en evenmin deel uitmaakt van een juridische procedure tot inning van de bijdragen.

De aanvragen moeten in dubbel exemplaar aan de RSZ worden overgemaakt. Hiervoor kunt u het model van aanvraag gebruiken dat beschikbaar is op de website van de RSZ (www.rsz.fgov.be). Deze aanvragen kunnen schriftelijk, elektronisch (ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be) of via fax (02 509 31 45) aan de Directie Inning worden overgemaakt.

De vijf soorten attesten zijn gratis. Zij worden uitsluitend toegestuurd aan de rechtstreeks betrokkenen die de aanvraag doen.

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 onder andere:

- 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;
  - alle informatiedragers opsporen en onderzoeken die zich bevinden op de werkplaatsen of op andere plaatsen, die aan hun toezicht zijn onderworpen en die hetzij sociale gegevens bevatten hetzij gelijk welke andere gegevens bevatten die ingevolge de wet dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard, zelfs wanneer de sociaal inspecteurs niet zijn belast met het toezicht op deze wetgeving. Daartoe mogen zij eveneens de hierboven vermelde informatiedragers opsporen en onderzoeken die van uit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat;
  - zich eveneens, zonder verplaatsing, alle informatiedragers die gelijk welke andere gegevens bevatten ter inzage doen voorleggen wanneer zij dit nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht en overgaan tot het onderzoek ervan;
  - 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.

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

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 2008 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	- werklieden tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: - andere werklieden:	0,14 pct. (0,15 pct.) nihil
b) Paritair Comité voor de zeevisserij:	- het varend personeel:	0,14 pct. (0,15 pct.)
2° Werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerk of -diensten leveren:	- 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:	0,05 pct. (0,05 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 vanaf het 1ste kwartaal 2008

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 januari 2008**, volgens de berekeningen ons overgemaakt door de FOD Sociale Zekerheid na goedkeuring door de Minister van Sociale Zaken, variërend naargelang de sector, de uitgeoefende functie en de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het kwartaal.

Voor het berekenen van de bedragen vanaf 1 januari 2008 voor de horeca, werd cumulatief rekening gehouden met volgende elementen:

- de al dan niet gedeeltelijke alignering van de basisforfaits met de conventionele minimumlonen in de sector
- de indexatie van de basisforfaits
- de aanpassing van de basisforfaits aan de evolutie van het GGMMI
- de aanpassing van de basisforfaits aan de evolutie van de conventionele lonen zoals meegedeeld door de sector
- de toetsing van de basisforfaits met het GGMMI
- de toetsing van de basisforfaits met het conventioneel minimumloon in de sector.

Kengetal van de uitgeoefende functie, te vermelden in dmfa	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Daglonen aan 100% (in EURO) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen													
		Arbeidsprestaties die bestendig over zes dagen per week verdeeld zijn							Arbeidsprestaties die niet bestendig over zes dagen per week verdeeld zijn						
	Leeftijd (in jaren)	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*	*v.a. 22*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*	*v.a.22*
	A. WERKNEMERS IN HET HOTELBEDRIJF:														
	I RESTAURANT														
10	Hulpkelner(in)-afruimer	44,58	44,58	46,76	53,24	53,24	53,24	55,33	53,52	53,52	56,13	63,92	63,92	63,92	66,42
11	Hulpkelner(in)-suite	49,00	49,00	49,00	53,24	53,24	53,24	55,33	58,82	58,82	58,82	63,92	63,92	63,92	66,42
12	Hulpkelner(in)-rijleider	53,60	53,60	53,60	53,60	53,60	53,60	55,33	64,35	64,35	64,35	64,35	64,35	64,35	66,42
13	1/2 rijleid(st)er restaurant	64,34	64,34	64,34	64,34	64,34	64,34	64,34	77,24	77,24	77,24	77,24	77,24	77,24	77,24
14	Kelner(in) restaurant	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90
15	Rangkelner(in) restaurant	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90
16	Eerste rangkelner(in) rest.	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55
17	Wijnkelner(in)	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55
18	Assistent(e) oberkelner(in) rest.	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80	89,80	89,80	89,80	89,80	89,80	89,80	89,80
19	Oberkelner(in) restaurant	78,90	78,90	78,90	78,90	78,90	78,90	78,90	94,72	94,72	94,72	94,72	94,72	94,72	94,72
	II BANKET														
22	Hulpkelner(in), Commis	49,00	49,00	49,00	53,24	53,24	53,24	55,33	58,82	58,82	58,82	63,92	63,92	63,92	66,42
23	Banketkelner(in)	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06	59,49	70,90	70,90	70,90	70,90	70,90	70,90	71,42
24	1/2 rijleid(st)er banket	61,75	61,75	61,75	61,75	61,75	61,75	61,75	74,13	74,13	74,13	74,13	74,13	74,13	74,13
25	Rijleid(st)er banket	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90
26	Eerste rangkelner(in) banket	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55
27	Assistent(e) oberkelner(in) bank.	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80	89,80	89,80	89,80	89,80	89,80	89,80	89,80
28	Oberkelner(in) banket	78,90	78,90	78,90	78,90	78,90	78,90	78,90	94,72	94,72	94,72	94,72	94,72	94,72	94,72
	III BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO														
53	Kelner(in) brass., taverne, bistro	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90
	IV CAFÉ														
55	Kelner café	63,45	63,45	63,45	63,45	63,45	63,45	63,45	76,17	76,17	76,17	76,17	76,17	76,17	76,17
	V BAR														
57	Hulpknecht barman	49,00	49,00	49,00	53,24	53,24	58,11	58,11	58,82	58,82	58,82	63,92	63,92	69,76	69,76
58	Barman	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90
59	Verantwoordelijke barpersoon	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	68,76	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55	82,55

Kengetal van de uitge-oefende functie, te vermel-den in dmfa	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Daglonen aan 100% (in EURO) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen													
		Arbeidsprestaties die bestendig over zes dagen per week verdeeld zijn							Arbeidsprestaties die niet bestendig over zes dagen per week verdeeld zijn						
	Leeftijd (in jaren)	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*	*v.a. 22*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*	*v.a.22*
	VI HOTEL														
61	Loopjongen, loopmeisje	36,36	41,56	46,76	53,24	53,24	53,24	55,33	43,65	49,89	56,13	63,92	63,92	63,92	66,42
62	Voiturier	51,33	51,33	51,33	53,30	53,30	53,30	55,39	61,62	61,62	61,62	63,99	63,99	63,99	66,49
63	Portier	51,33	51,33	51,33	53,30	53,30	53,30	55,39	61,62	61,62	61,62	63,99	63,99	63,99	66,49
64	Kruier	51,28	51,28	51,28	53,24	53,24	53,24	55,33	61,56	61,56	61,56	63,92	63,92	63,92	66,42
65	Kamerjongen, kamermeisje	51,28	51,28	51,28	51,28	58,68	58,68	58,68	61,56	61,56	61,56	61,56	70,44	70,44	70,44
66	Conciërge	67,38	67,38	67,38	67,38	67,38	67,38	67,38	80,89	80,89	80,89	80,89	80,89	80,89	80,89
67	Chef conciërge	76,46	76,46	76,46	76,46	76,46	76,46	76,46	91,79	91,79	91,79	91,79	91,79	91,79	91,79
	VII ROOMSERVICE														
70	Hulp étage-kelner(in)	49,00	49,00	49,00	53,24	53,24	53,24	55,33	58,82	58,82	58,82	63,92	63,92	63,92	66,42
71	Etage-kelner(in)	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	66,56	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90	79,90
72	Assistent(e) oberkelner(in) r.s.	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80	74,80	89,80	89,80	89,80	89,80	89,80	89,80	89,80
73	Oberkelner(in) roomservice	78,90	78,90	78,90	78,90	78,90	78,90	78,90	94,72	94,72	94,72	94,72	94,72	94,72	94,72
	VIII DIVERS														
75	Aangestelde toiletten	51,61	51,61	51,61	53,59	53,59	53,59	55,69	61,96	61,96	61,96	64,34	64,34	64,34	66,86
77	Aangestelde kleedkamer	51,28	51,28	51,28	53,24	53,24	53,24	55,33	61,56	61,56	61,56	63,92	63,92	63,92	66,42
	B. ZEEVISSERS:														
81	a) bemanning van de vissers-vaartuigen uitgezonderd scheepsleerjongens	69,21													
82	b) scheepsleerjongens	34,57													

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 januari 2008 volgens de berekeningen ons overgemaakt door de FOD Sociale Zekerheid.

Voor het berekenen van de bedragen vanaf 1 januari 2008, werd cumulatief rekening gehouden met volgende elementen:

- de indexatie van de basisforfaits
- de aanpassing van de basisforfaits aan de evolutie van het GGMMI
- de aanpassing van de basisforfaits aan de evolutie van de conventionele lonen zoals meegedeeld door de sector

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIE	DAGLOON IN EURO STEEDS AAN 100 % (Vastgesteld bij artikel 31bis van het KB van 28 november 1969)
90	gelegenheidsarbeider in de witloofsector voor de dagen waarop gelegenheidswerk verricht wordt bovenop de 65 dagen	18,03
91	gelegenheidsarbeider in de landbouw	14,77
99	gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw	14,42

Voor de gelegenheidswerknemers in de horecasector die aangegeven werden door een Dimona-light aangifte, 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 januari 2008 volgens de berekeningen ons overgemaakt door de FOD Sociale Zekerheid.

Voor het berekenen van de bedragen vanaf 1 januari 2008, werd cumulatief rekening gehouden met volgende elementen:

- de indexatie van de basisforfaits
- de aanpassing van de basisforfaits aan de evolutie van het GGMMI
- de aanpassing van de basisforfaits aan de evolutie van de conventionele lonen zoals meegedeeld door de sector.

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIE	DAGLOON IN EURO STEEDS AAN 100 % (Vastgesteld bij artikel 31ter van het KB van 28 november 1969)
96	gelegenheidswerknemers in de horeca voor een niet-onderbroken tewerkstelling, **tijdsblok 5 uren**	34,74 EUR ([1])
97	gelegenheidswerknemers in de horeca voor een niet-onderbroken tewerkstelling, **tijdsblok 11 uren**	69,48 EUR ([1])

([1]) Zowel voor het functienummer 96 als het functienummer 97, moet naast het forfait (aangegeven met looncode 1) ook een forfait toegevoegd worden van **6,33 EUR** voor een tewerkstelling op zaterdag of de dag vóór een feestdag en van **12,66 EUR** voor een tewerkstelling op zondag of op een feestdag (bedragen geldig vanaf 1 januari 2008 eveneens aangepast volgens de berekeningen ons overgemaakt door de FOD Sociale Zekerheid, aan te geven onder looncode 8). Voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen moeten deze bedragen eveneens verhoogd worden met 8 % voor de vakantieregeling arbeiders.

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 januari 2008) 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. 024, 026, 044 en 054 – procentuele bijdrage Bouw		
- 10 en meer	12,87	S.F.
- minder dan 10	14,37	S.F.
- Fonds Vakopleiding	0,40	-
Cat. 024 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw		
- Algemeen	$\mu_{(c)}$ x 550,00 EUR	-
- Forfaitaire bijdrage werknemers 58+	$\mu_{(c)}$ x 450,00 EUR	
- Forfaitaire bijdrage werknemers -25	$\mu_{(c)}$ x 250,00 EUR	
Cat. 026 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw		
- Algemeen	$\mu_{(c)}$ x 459,00 EUR	-
- Forfaitaire bijdrage werknemers 58+	$\mu_{(c)}$ x 359,00 EUR	
- Forfaitaire bijdrage werknemers -25	$\mu_{(c)}$ x 159,00 EUR	
Cat. 044 en 054 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw		
- Algemeen	$\mu_{(c)}$ x 539,00 EUR	-
- Forfaitaire bijdrage werknemers 58+	$\mu_{(c)}$ x 439,00 EUR	
- Forfaitaire bijdrage werknemers -25	$\mu_{(c)}$ x 239,00 EUR	
Cat. 224, 226, 244 en 254 – procentuele bijdrage Bouw - Interim		
- 10 en meer	12,87	-
- minder dan 10	14,37	-
- Fonds Vakopleiding	0,40	-
- Sociaal Fonds Uitzendkrachten	0,00	-
Cat. 224 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw – Interim		
- Algemeen	$\mu_{(c)}$ x 550,00 EUR	-
- Forfaitaire bijdrage werknemers 58+	$\mu_{(c)}$ x 450,00 EUR	
- Forfaitaire bijdrage werknemers -25	$\mu_{(c)}$ x 250,00 EUR	
Cat. 226 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw – Interim		
- Algemeen	$\mu_{(c)}$ x 459,00 EUR	-
- Forfaitaire bijdrage werknemers 58+	$\mu_{(c)}$ x 359,00 EUR	
- Forfaitaire bijdrage werknemers -25	$\mu_{(c)}$ x 159,00 EUR	
Cat. 244 en 254 (**) – forfaitaire bijdrage Bouw – Interim		
- Algemeen	$\mu_{(c)}$ x 539,00 EUR	-
- Forfaitaire bijdrage werknemers 58+	$\mu_{(c)}$ x 439,00 EUR	
- Forfaitaire bijdrage werknemers -25	$\mu_{(c)}$ x 239,00 EUR	

(**) 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

Nieuw vanaf het eerste kwartaal 2008 is dat er een verminderde forfaitaire bijdrage wordt voorzien gedurende acht kwartalen voor jongeren die na 30 juni 2007 in dienst zijn getreden en die op het ogenblik van indienstneming de leeftijd van 25 jaar nog niet hebben bereikt. Het is op basis van deze datum, dat er wordt nagegaan of het maximum aantal kwartalen niet overschreden wordt. Kwartalen die de datum van 1 juli 2007 voorafgaan worden niet in aanmerking genomen.
De periode van 8 kwartalen waarvoor de verminderde forfaitaire bijdrage kan worden toegepast, blijft doorlopen indien de jongere uit dienst treedt en terug in dienst komt. De telling wordt dus niet onderbroken. Als een jongere in de loop van het kwartaal in dienst treedt wordt een volledig kwartaal geteld.

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 - Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage	-	0,50 + 0,50 (***)
Cat. 311 en 330 Privé-rusthuizen, Rust- en verzorgingstehuizen	0,10	0,10
Cat. 112 - 113 Huisbewaarders van flatgebouwen	19,40	1,40
Cat. 016, 116, 216 en 017, 117, 217 HORECA - 50 en meer op 30 juni van het voorgaande jaar - minder dan 50 op 30 juni van het voorgaande jaar	1,65 1,60	1,65 1,60
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	17,37	16,07
Cat. 223 Fitness-centra	17,37	16,07
Cat. 323 Bioscoopzalen	0,40	0,40
Cat. 423 Audiovisuele sector	-	0,14
Cat. 025 en 111 Ziekenhuizen	0,10	0,10

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
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. 133 Tabak	0,65	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 + 0,78	 - - S.F.
Cat. 037 Werkgevers van dienstboden	0,20	-
Cat. 038 Kleding en Confectie	3,40	0,83
Cat. 048 en 052 Voedingsnijverheid Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	 1,37 + 1,33 (***) 0,05 (****)	 0,40
Cat.848 Suikernijverheid Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	 1,33 (***) 0,05 (****)	
Cat. 049 Wasserijen	1,85	S.F.
Cat. 051 Groenten- en fruitconservenfabrieken Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	 0,97 + 1,33 (***) 0,05 (****)	 0,20

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
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 Bakkerijen Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	0,87 + 1,33 (***) 0,05 (****)	0,40 of S.F. 201
Cat. 258 Industriële bakkerijen Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	0,87 + 1,33 (***) 0,05 (****)	0,40
Cat. 061 Glasnijverheid	1,17	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	0,20	0,20
Cat. 362 en 811 Sociaal Cultureel Werk Franse en Duitstalige Gemeenschap	0,20	0,20
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 (***)
Cat. 063 Porseleinaarde	1,10	S.F.
Cat. 463 Grint- en zandgroeven Vlaanderen	0,90	S.F.
Cat. 064 Garages	3,77 (***)	S.F.

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 065 Koetswerk	3,98 (***)	S.F.
Cat. 066 Schoonmaak en ontsmetting Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage	15,95 + 1,50 (***)	S.F.
Cat. 067 Sector elektriekers	16,48 (***)	S.F. of S.F. 201
Cat. 467 Sector elektriekers	3,48 (***)	S.F.
Cat. 068 Taxi's	1,45	S.F.
Cat. 069 Schoeiselindustrie	1,85	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	0,25	0,25
Cat. 074 Vrij onderwijs Vlaams Gewest + Brussel	0,71	-
Cat. 174 Vrij onderwijs Frans Gewest + Brussel	0,45	-
Cat. 070 Sportbeoefenaars Beroepsrenners en Sportbeoefenaars die vallen onder wet van 24/02/78	-	0,10
Cat. 076 Sportbeoefenaars Vlaamse Gemeenschap (Cat.262) Franse en Duitstalige Gemeenschap (Cat. 362)	 - -	 0,20 0,20
Cat. 077 Metaalhandel	3,98 (***)	S.F. of S.F. 201

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 078 Edele metalen	2,80	S.F. of S.F. 201
Cat. 079 Recuperatie van metalen	2,75	S.F.
Cat. 080 Luchtvaartmaatschappijen andere dan SABENA	0,80	0,80
Cat. 081 Handel in brandstoffen Oost-Vl. Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage Sectoraal aanvullend pensioen solidariteitsluik	11,00 + 3,17 (***) 0,13 (****)	S.F. of S.F. 201
Cat. 082 Terugwinning van papier	2,30	S.F.
Cat. 083 Transport Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage	7,75	0,50 + 0,50 (***)
Cat. 084 Verhuizingen Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage	1,50	0,50 + 0,50 (***)
Cat. 085 Autobus - Autocars	4,40	S.F.
Cat. 086 Vishandel aan de kust Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage	5,45 + 1,25 (***)	S.F.
Cat. 087 Scheikundige nijverheid	0,65	0,25
Cat. 187 Scheikundige nijverheid	0,40	-
Cat. 089 Papier- en kartonbewerking	1,40	0,40
Cat. 189 Papierproductie	1,25	0,54
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

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 092 Recuperatie van lompen	2,77	S.F.
Cat. 093 Techn. Land- en tuinbouwwerken Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage (*****)	12,30 + 1,09 (***)	S.F.
Cat. 193 Landbouw Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage (*****)	10,45 + 1,09 (***)	S.F.
Cat. 094 en 294 Inplant. en Onderh. Parken en Tuinen Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage (*****)	11,40 + 1,09 (***)	S.F.
Cat. 194 Tuinbouwbedrijf Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage (*****)	12,40 + 1,09 (***)	S.F.
Cat. 494 Bloemisterijen Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage (*****)	8,45 1,09 (***)	S.F.
Cat. 594 Witloof Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage (*****)	12,40 + 1.09 (***)	S.F.
Cat. 597 Ondernemingen voor buurtwerken of -diensten	5,95	5,95
Cat. 102 Terugwinning van allerlei producten	17,30	S.F.
Cat. 320 Begrafenisondernemingen	0,15	0,15
Cat. 110 Betonindustrie Sectoraal aanvullend pensioen volledige bijdrage	2,39 + 0,55 (***)	S.F.

(***) 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.

(*****) In al deze sectoren is er vanaf het eerste kwartaal 2008 een bijdrage voorzien bestemd voor de financiering van een sectoraal pensioenstelsel. Alle werkgevers van de betrokken sectoren zijn de bijkomende pensioenbijdrage verschuldigd behalve dan voor hun

gelegenheidswerknemers.

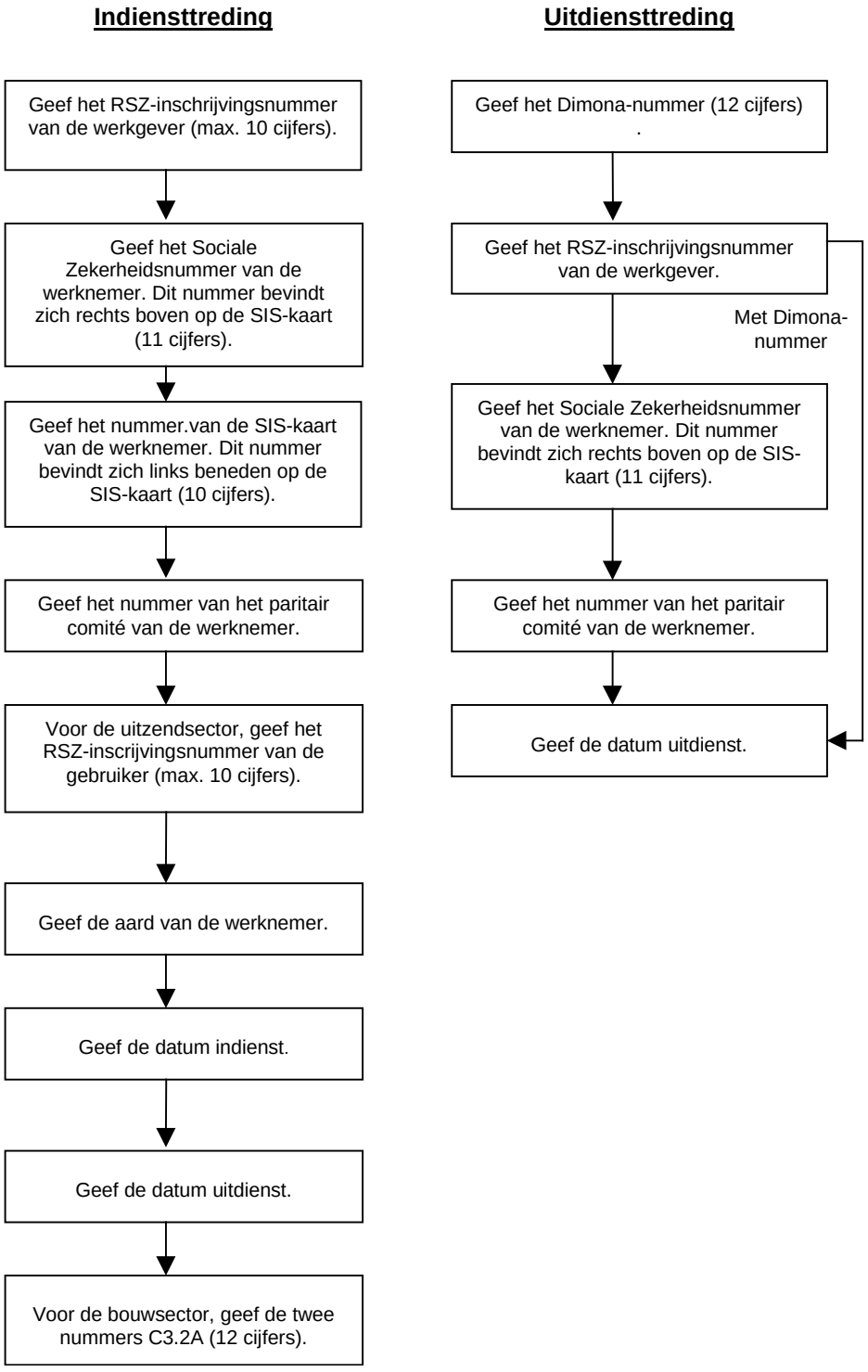
TITEL 2

Schema's

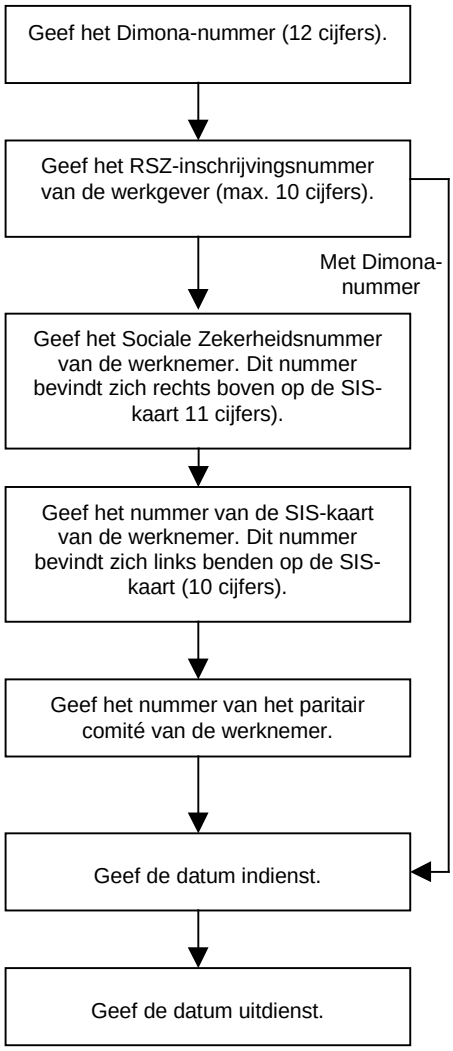
H O O F D S T U K 1

Dimona - Leidraad voor de vocale server

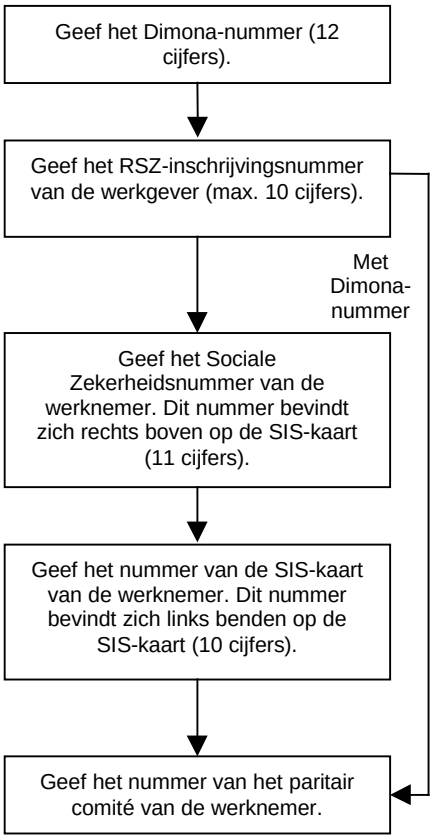
7.2.101



Wijziging



Annulatie



TITEL 3

Voorbeelden

H O O F D S T U K 1

Vertrekvakantiegeld

A. VERTREKVAKANTIEGELD UITBETAALD AAN BEDIENDEN

7.3.101

Een bediende wordt ontslagen. Zijn laatste werkdag is 28 februari 2007. Hij heeft in 2007 nog geen vakantiedagen opgenomen. De bediende werkte bij de werkgever van (voor) januari 2006 tot en met februari 2007. Voor de 12 gewerkte maanden in 2006 verdiende hij 35.100,00 EUR (eindejaarspremie inbegrepen). Voor de maanden januari en februari 2007 ontving hij 5.400,00 EUR loon en twee twaalfden van de eindejaarspremie, namelijk 450,00 EUR.

1. Bedragen en Code voor DmfA

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

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

Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt 2.692,17 EUR (7,67 % van 35.100,00) waarvan 2386,80 EUR (6,80 % van 35.100,00 EUR) wel onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage

en 305,37 EUR (0,87 % van 35.100,00) niet onderworpen is.

Voor het vakantiejaar 2008, gebaseerd op het vakantiedienstjaar 2007, bedraagt het enkel vertrekvakantiegeld 448,70 EUR (7,67 % van 5850,00). Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt

eveneens 448,70 EUR (7,67 % van 5850,00) waarvan 397,80 EUR (6,80 % van 5850,00) wel en 50,90 EUR (0,87 % van 5850,00) niet onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage.

Voor februari 2007 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 3.140,87 EUR aan als enkel vertrekvakantiegeld met looncode 7 en zonder prestaties. Voor de aangifte van het dubbel vertrekvakantiegeld vermeldt de werkgever het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming globaal bij de aangifte.

2. Verminderingen

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

B. VERREKENING VAN HET VERTREKVAKANTIEGELD BIJ DE VOLGENDE WERKGEVER

7.3.102

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

Eerste hypothese: lager loon bij de volgende werkgever

1. Bedragen en Codes voor DmfA

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

De nieuwe werkgever moet in dit voorbeeld geen dubbel vakantiegeld betalen gezien het gelimiteerde dubbel vakantiegeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) overeenkomt met het dubbel vakantiegeld dat zou verschuldigd zijn moest de bediende bij deze werkgever hebben gewerkt tijdens het ganse vakantiedienstjaar 2006 (1.800,00 EUR x 92%).

2. Verminderingen

a) WERKBONUS

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

Het refertemaandloon (S) is 1.800,00 EUR.

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

b) STRUCTURELE VERMINDERING EN DOELGROEPVERMINDERING

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

Tweede hypothese: hoger loon bij de volgende werkgever

1. Bedragen en Codes voor DmfA

De werknemer uit ons voorbeeld vindt een nieuwe job als bediende vanaf 1 april 2007. In mei 2007 neemt hij, naast 6 gewerkte dagen, 15 dagen vakantie. Zijn brutomaandloon bedraagt 4.000,00 EUR. Bij de opname van de hoofdvakantie maakt de nieuwe werkgever de volledige verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2007 en trekt 2.692,17 EUR

af. Voor de maand mei 2007 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 2.692,17 EUR aan met looncode 12 en 1.307,83 EUR met looncode 1. De overeenstemmende arbeids- en vakantiedagen geeft hij aan met prestatiecode 1.

De bediende ontvangt een dubbel vakantiegeld van 987,83 EUR namelijk 3680,00 (92% van 4000,00 EUR) min het dubbel vertrekvakantiegeld van 2.692,17 EUR. De werkgever is aan de RSZ een bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd van 132,43 EUR [13,07 % van 3.400,00 EUR (85% van 4.000,00 EUR) min 13,07 % van 2386,80 EUR (betaald door de vorige werkgever)].

2. Verminderingen

WERKBONUS - STRUCTURELE VERMINDERING - DOELGROEPVERMINDERING

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

C. VERTREKVAKANTIEGELD VOOR EEN UITZENDKRACHT DIE "GEWONE" BEDIENDE WORDT

7.3.103

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

Als de werknemer vanaf 3 januari 2007 wordt aangeworven als "gewone" bediende en in de loop van maart 2007 5 vakantiedagen opneemt, vermeldt de nieuwe werkgever op de aangifte DmfA:
-met looncode 12: het bedrag dat door het uitzendkantoor als enkel vertrekvakantiegeld werd uitbetaald en dat de huidige werkgever mag aftrekken van het uit te betalen bedrag enkel vakantiegeld. Hij betaalt hierop geen sociale zekerheidsbijdragen.

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

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

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 14

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 38
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 40

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 11
b) Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de sancties 11
c) Ontheffing van de toegepaste sancties 11
d) Vermindering van de toegepaste sancties 12
3. Strafsancties 12

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
3. Sancties 15

C. DE JAARLIJKSE BIJDRAGEN 16
1. Debetbericht jaarlijkse vakantie 16
2. Herverdeling der sociale lasten 16

D. DE WIJZE VAN BETALING 17
1. Betalingen met gestructureerde mededeling 17
2. Andere betalingen 17
a) Identificatie 17
b) Toerekening 17

E. MINNELIJKE INVORDERING: TOEKENNING VAN AANVRAAG EN UITSTEL 18

F. DE GEVOLGEN IN GEVAL VAN VERZUIM 19
1.Toepassing van geldelijke sancties 19
2. Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de geldelijke sancties 19
3. Vrijstelling of vermindering van de bijdrageopslagen en verwijlintresten 19
a) Overmacht 20
b) Uitzonderlijke omstandigheden 21
c) Dwingende redenen van billijkheid - redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang 21

HOOFDSTUK 5 23
Opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ 23

A. BEGINSELEN 23

B. WELKE WERKGEVERS KUNNEN EEN AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ INDIENEN? 23

C. WELKE SCHULDVORDERINGEN VAN DE WERKGEVERS KOMEN IN AANMERKING VOOR DE OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ? 24

D. WELKE WERKWIJZE MOET DE WERKGEVER VOLGEN OM DE OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ TE BEKOMEN? 24

E. HET ANTWOORD VAN DE SCHULDENAAR 25

F. GEVOLGEN VAN DE AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID, ZO DE SCHULDENAAR ZIJN SCHULD ERKENT 25

G. MODELLEN 26

HOOFDSTUK 6 27
DIMONA - De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling 27

A. ALGEMEEN 27
1. Begrippen 27
2. Gevolgen 27
a. Identificatie van de nieuwe werkgever 27
b. Vereenvoudiging van sociale documenten en toegang tot het Personeelsbestand 27
3. Kanalen: internet, vocale server, batch en SMS 28
4. Ontvangstbewijs, Dimona-nummer en Dimona-bericht 28

B. "KLASSIEKE" DIMONA 29
1. Toepassingsgebied 29
2. Gevraagde gegevens 30
a. De identificatie van de werkgever 30
b. De identificatie van de werknemer 31
c. Het nummer van het paritair comité 31
d. De hoedanigheid van de werknemer 31
3. Twee soorten aangiften 32
a. De aangifte van indiensttreding van een werknemer ("indienstmelding") 32
b. De aangifte van uitdiensttreding van een werknemer ("uitdienstmelding") 32
4. De wijziging van een aangifte 33
5. Annulatie van een aangifte 33

C. DIMONA VOOR GELEGENHEIDSWERKNEMERS 34
1. Algemeen 34
2. Full-Dimona (met uren) 34
a. Toepassingsgebied 34
b. Regels voor full-Dimona 35
c. Een aangifte wijzigen 35
d. Een aangifte annuleren 35
3. Dimona-light (met tijdsblok) 36
a. Toepassingsgebied 36
b. Regels voor Dimona-light 36
c. De aangifte wijzigen 36
d. Een aangifte annuleren 37

HOOFDSTUK 7 39
LIMOSA 39

A. INLEIDING 39

B. MELDING 39

C. VERPLICHTINGEN VAN DE BELGISCHE GEBRUIKER 40

D. UITZONDERINGEN 41

HOOFDSTUK 8 43
De verplichtingen van de betalende derde 43

HOOFDSTUK 9 45
Overdracht handelsfonds 45

A. INLEIDING 45

B. TOEPASSINGSGEBIED 45

C. UITGESTELDE TEGENSTELBAARHEID VAN DE OVERDRACHT 45

D. DE HOOFDELIJKE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE OVERNEMER 46

E. UITZONDERING: HET CERTIFICAAT 46

TITEL 2 47
De verplichtingen t.o.v. de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen 47

HOOFDSTUK 1 47
De ziekte- en invaliditeitsverzekering 47

HOOFDSTUK 2 49
De werkloosheid 49

HOOFDSTUK 3 51
De pensioenen 51
HOOFDSTUK 4 53
De kinderbijslagen 53
HOOFDSTUK 5 55
De jaarlijkse vakantie 55
1. Arbeiders en gelijkgestelden, dienstboden, leerling-arbeiders. 55
2. Bedienden en leerling-bedienden. 55
HOOFDSTUK 6 57
Arbeidsongevallen 57
TITEL 3 59
Andere verplichtingen 59
HOOFDSTUK 1 59
De sociale documenten 59
HOOFDSTUK 2 61
De bescherming van de sociale gegevens 61
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 12

4. Terugbetaling van kosten 13

5. Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen 14

6. Maaltijdcheques 14

a) Loonkarakter 14

b) Vermeldingen op de kwartaalaangifte 16

c) Samengaan met bedrijfsrestaurant 16

7. Sport- en cultuurcheques 16

8. Geschenken en geschenkcheques 17

9. Aanvullingen bij sociale voordelen 18

10. Vrijgevigheden 19

11.Tariefvoordelen 19

12. Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties 20

13. PC-privé-plan 20

14. Eenmalige innovatiepremie 21

D. ANDERE UITSLUITINGEN 22

TITEL 2 25

De gewone bijdragen 25

HOOFDSTUK 1 25

Algemeen 25

HOOFDSTUK 2 27

De bijdragepercentages 27

A. TABEL 27

B. DE LOONMATIGINGSBIJDRAGE 28

C. DE WERKLOOSHEIDSBIJDRAGE VAN 1,60% 28

HOOFDSTUK 3 31

De berekeningsbasis 31

A. BRUTOLOON AAN 100% OF AAN 108% 31
B. LEERLINGEN 31
C. MET FOOIEN BEZOLDIGDEN 31
1. De arbeider is uitsluitend met fooien of bedieningsgeld betaald 32
2. De arbeider is gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald 32
3. Proratisering van de dagforfaits bij deeltijdsen. 32
D. ZEEVISSERS 35
E. SPORTLUI 36
F. GELEGENHEIDSARBEIDERS IN DE LAND- EN TUINBOUW 36
1. Het begrip gelegenheidsarbeider 36
2. Bijdrageberekening 37
3. Na te leven formaliteiten 38
G. ONTHAALOUDERS 39
H. GELEGENHEIDSARBEID IN DE HORECA 39
1. Het begrip gelegenheidswerknemer 39
2. Bijdrageberekening 40
3. Na te leven formaliteiten 41
4. Uitzendarbeid als gelegenheidswerknemer in de horeca 42
HOOFDSTUK 4 43
Het debetbericht jaarlijkse vakantie 43
HOOFDSTUK 5 45
De herverdeling der sociale lasten 45
A. BETROKKEN WERKGEVERS 45
B. BEREKENING VAN DE HERVERDELING DER SOCIALE LASTEN 45
1. Teruggave van bijdragen 45
2. Compenserende bijdrage 45
3. Vernietiging van het credit of het debet 46
C. BESTEMMING VAN HET CREDIT OF VAN HET DEBET 46
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 46
HOOFDSTUK 6 47
Koppelen van lonen aan periodes 47
A. LOONACHTERSTALLEN 47
B. COMMISSIELONEN 47
C. PREMIES, AANDELEN IN DE WINST, GRATIFICATIES EN ANDERE GELIJKAARDIGE VOORDELEN 47
D. VERGOEDING WEGENS ONRECHTMATIGE BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST 48
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 48
F. VERGOEDING BIJ BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST IN GEMEENSCHAPPELIJK AKKOORD 48
TITEL 3 51
De bijzondere bijdragen 51
HOOFDSTUK 1 51
Inleiding 51

HOOFDSTUK 2 53
De bijzondere bijdragen ten laste van de werkgever 53

A. BETAALD EDUCATIEF VERLOF 53
1. Betrokken werkgevers 53
2. Betrokken werknemers 53
3. Bedrag van de bijdrage 53
4. Te vervullen formaliteiten 53

B. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BASISBIJDRAGE 54
1. Betrokken werkgevers 54
2. Betrokken werknemers 54
3. Bedrag van de bijdrage 54
4. Te vervullen formaliteiten 55

C. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BIJZONDERE BIJDRAGE 55
1. Betrokken werkgevers 55
2. Betrokken werknemers 55
3. Bedrag van de bijdrage 55
4. Te vervullen formaliteiten 56

D. FONDSEN VOOR BESTAANSZEKERHEID 56
1. Betrokken werkgevers 56
2. Betrokken werknemers 56
3. Bedrag van de bijdrage 56
4. Te vervullen formaliteiten 57

E. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE MAANDELIJKSE BIJDRAGE 57
1. Betrokken werkgevers 57
2. Betrokken werknemers 58
3. Bedrag van de bijdrage 58
4. Storting van de bijdrage 59
5. Te vervullen formaliteiten 60
6. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering 60

F. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE COMPENSERENDE BIJDRAGE 60
1. Betrokken werkgevers 60
2. Betrokken werknemers 60
3. Bedrag van de bijdrage 61
4. Betaling van de bijdrage 61
5. Te vervullen formaliteiten 61

G. EXTRA-LEGALE PENSIOENEN 62
1. Betrokken werkgevers 62
2. Bedrag van de bijdrage 62
3. Te vervullen formaliteiten 63

H. RISICOGROEPEN 63
1. Betrokken werkgevers 64
2. Draagwijdte van de inspanning 64
3. Bedrag van de bijdrage 64
4. Te vervullen formaliteiten 64

I. ACTIEVE BEGELEIDING EN OPVOLGING VAN WERKLOZEN 65
1. Betrokken werkgevers 65
2. Bedrag van de bijdrage 65
3. Te vervullen formaliteiten 65

J. KINDEROPVANG 65
1. Betrokken werkgevers 66
2. Betrokken werknemers 66
3. Bedrag van de bijdrage 66
4. Te vervullen formaliteiten 66

K. REGULARISATIE NA ONTSLAG IN DE OVERHEIDSSECTOR 66
1. Betrokken werkgevers 66
2. Betrokken werknemers 66
3. Wijze waarop de toestand geregulariseerd wordt 67

4. Te vervullen formaliteiten 68

L. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN OUDERE WERKLOZEN 69
1. Betrokken werkgevers 69
2. Bedrag van de bijdrage 69
3. Te vervullen formaliteiten 69

M. BEDRIJFSVOERTUIGEN 70
1. Betrokken werkgevers 70
2. Bedrag van de bijdrage 71
3. Te vervullen formaliteiten 72

N. OUTPLACEMENT 72
1. Betrokken werkgevers 73
2. Bedrag van de bijdrage 73
3. Formaliteiten 73

O. BIJDRAGE ECONOMISCHE WERKLOOSHEID BOUW 73
1. Betrokken werkgevers 74
2. Bedrag van de bijdrage 74
3. Formaliteiten 74

P. BIJZONDERE BIJDRAGE PSEUDO-BRUGPENSIOEN 74
1. Betrokken werkgevers 75
2. Betrokken werknemers 75
3. Betrokken aanvullingen 75
4. Bedrag van de bijdrage 76
5. Verhogingen en verminderingen 76
6. Formaliteiten 77
7. Toestand vanaf 2007 77

Q. BIJDRAGE VOOR DE FINANCIERING VAN HET ASBESTFONDS 78
1. Betrokken werkgevers 78
2. Betrokken werknemers 78
3. Bedrag van de bijdrage 78
4. Te vervullen formaliteiten 78

HOOFDSTUK 3 79
De bijzondere bijdragen ten laste van de werknemer 79

A. INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD VAN DE PRIVATE SECTOR 79
1. Betrokken werknemers 79
2. Bedrag van de inhouding 79
3. Te vervullen formaliteiten 79

B. INHOUDING OP HET VAKANTIEGELD VAN DE OPENBARE SECTOR - EGALISATIEBIJDRAGE 80
1. Betrokken werkgevers 80
2. Betrokken werknemers 80
3. Bedrag van de inhouding 80
4. Te vervullen formaliteiten 81

C. BIJZONDERE BIJDRAGE VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID 81
1. Betrokken werknemers 81
2. Bedrag van de inhouding 81
3. Te vervullen formaliteiten 83

D. SOLIDARITEITSBIJDRAGE OP DE WINSTDEELNAME 83
1. Betrokken werknemers 83
3. Te vervullen formaliteiten 83
2. Bedrag van de bijdrage 83

HOOFDSTUK 4 85
De gemengde bijzondere bijdragen 85

A. SOLIDARITEITSBIJDRAGE VOOR NIET-VERZEKERINGSPLICHTIGE STUDENTEN 85
1. Betrokken werkgevers 85
2. Betrokken werknemers 85
3. Bedrag van de bijdrage 85
4. Te vervullen formaliteiten 86
a) Werkgevers die ook ander personeel tewerkstellen 86
b): Werkgevers die uitsluitend niet-verzekeringsplichtige studenten tewerkstellen 86

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 8
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 18

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 26

D. FORMALITEITEN 28

HOOFDSTUK 8 29
Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's 29

A. BETROKKEN WERKGEVERS 29

B. BETROKKEN WERKNEMERS 29

C. VERMINDERING 30

D. FORMALITEITEN 30

HOOFDSTUK 9 31
Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie 31

A. BETROKKEN WERKGEVERS 31

B. BETROKKEN WERKNEMERS 31

C. VERMINDERING 33

D. FORMALITEITEN 33

HOOFDSTUK 10 35
Jonge werknemers 35

A. BETROKKEN WERKGEVERS 35
B. BETROKKEN WERKNEMERS 36
C. VERMINDERING 36
Berekening van het personeelsbestand tijdens het 2de kwartaal van het voorgaande jaar: 37
Berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal: 37
Bedrag 39
D. FORMALITEITEN 40
HOOFDSTUK 11 43
Herstructurering 43
A. BETROKKEN WERKGEVERS 43
B. BETROKKEN WERKNEMERS 43
C. VERMINDERING 43
D. FORMALITEITEN 43
TITEL 3 45
De specifieke verminderingen 45
HOOFDSTUK 1 45
Werkbonus 45
A. TOEPASSINGSGEBIED 45
1. Betrokken werknemers 45
2. Praktische toepassing van de vermindering 45
B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING 45
1. Vaststelling van het refertemaandloon (S) 46
2. Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R) 47
3. Vaststelling van het verminderingsbedrag (P) 48
C. VOORBEELDEN 49
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 49
HOOFDSTUK 2 51
Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering 51
A. BETROKKEN WERKNEMERS 51
B. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 51
C. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 52
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 72
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
HOOFDSTUK 13 79
Tussenkomst aansluitingskosten sociaal secretariaat Horeca 79
TITEL 4 81
De overgangsmaatregelen 81
HOOFDSTUK 1 81
Structurele vermindering en structurele vermindering beschutte werkplaatsen 81
HOOFDSTUK 2 83
Plan-plus-één 83
HOOFDSTUK 3 85
Plan-plus-twee-plan-plus-drie 85
HOOFDSTUK 4 87
Collectieve Arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2001 87
HOOFDSTUK 5 89
Vierdagenweek vóór 1 oktober 2001 89
HOOFDSTUK 6 91
Collectieve Arbeidsduurvermindering na 1 oktober 2001 91

A. BETROKKEN WERKGEVERS 91
B. BETROKKEN WERKNEMERS 91
C. VERMINDERING 91
HOOFDSTUK 7 93
Vierdagenweek na 1 oktober 2001 93
HOOFDSTUK 8 95
Banenplan voor werkzoekenden 95
A. BETROKKEN WERKGEVERS 95
B. BETROKKEN WERKNEMERS 95
C. VERMINDERING 95
HOOFDSTUK 9 97
Activaplan 97
A. BETROKKEN WERKGEVERS 97
B. BETROKKEN WERKNEMERS 97
B. BETROKKEN WERKNEMERS 97
a) Activaplan s.s.: 97
B. BETROKKEN WERKNEMERS 97
b) Doorstromingsprogramma: 97
C. VERMINDERING 97
a) Activaplan s.s.: 97
C. VERMINDERING 98
b) Doorstromingsprogramma.: 98
HOOFDSTUK 10 99
Herinschakeling van moeilijk te plaatsen werklozen 99
A. BETROKKEN WERKGEVERS 99
B. BETROKKEN WERKNEMERS 99
C. VERMINDERING 99
HOOFDSTUK 11 101
Activering van de werkloosheidsuitkeringen -- inschakelingsprojecten 101
HOOFDSTUK 12 103
KB 495 103
HOOFDSTUK 13 105
Startbaanvermindering 105
A. BETROKKEN WERKGEVERS 105
B. BETROKKEN WERKNEMERS 105
C. VERMINDERING 105
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 18
5. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon 19
6. Type arbeidsovereenkomst 21
7. Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd 22
8. Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid 23
9. Statuut 24
10. Notie gepensioneerd 25
11. Type leerling 25
12. Wijze van bezoldiging 25
13. Functienummer voor met fooien bezoldigden 26
14. Categorie van vliegend personeel 26
15. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs) 26
16. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer 27
17. De aangifte in te dienen door een betalende derde 28
18. De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst 28
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 29

C. ALGEMEENHEDEN 32
Datum waarop de vakantie begint 32

HOOFDSTUK 4 33
De aangifte van de loongegevens 33

A. LIJNNUMMER BEZOLDIGING 33

B. BEZOLDIGINGSCODE 33

C. OVERZICHTSTABEL 38

D. BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE 39

E. PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS 39

F. BEZOLDIGING 40

HOOFDSTUK 5 41
De aangifte van de prestatiegegevens 41

A. MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS 41
1. De werknemer werkt voltijds 41
2. De werknemer werkt deeltijds 41
3. De berekening van het aantal dagen 42
4. Alternatief: de omzetting van alle gegevens naar een vijfdagenstelsel 43
5. Vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij 43
6. De aangifte van inhaalrust 44
7. Verantwoording prestaties 45

B. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS 47
1. Gewone codes 48
2. Indicatieve codes 52
3. Tabel met overeenkomsten tussen de RSZ-aangifte vóór 2003 en de DMFA 53

HOOFDSTUK 6 57
De aangifte van gegevens voor het geheel van de onderneming 57

A. DE INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD VAN DE PRIVÉ-SECTOR EN OP HET VAKANTIEGELD VAN DE OPENBARE SECTOR 57

B. DE BIJDRAGE VAN 8,86 % OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN 57

C. WINSTPARTICIPATIES 57

D. BEDRIJFSVOERTUIGEN 57

HOOFDSTUK 7 59
De bijdrageverminderingen 59

A. ALGEMEEN 59

B. TABEL MET CODES 59

HOOFDSTUK 8 63
Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage van 7,5 % of 12,5 % verschuldigd is 63

HOOFDSTUK 9 65
Bruggepensioneerden voor wie een bijzondere bijdrage aan de RSZ verschuldigd is 65

HOOFDSTUK 10 67
Bijdragen ontslagen statutaire werknemers 67

HOOFDSTUK 11 69
De aangifte van de bijdragen verschuldigd door de werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte 69

A. AARD VAN DE VERGOEDING 70

B. GRAAD VAN ONGESCHIKTHEID 70

C. BEDRAG VAN DE VERGOEDING 70

HOOFDSTUK 12 71
Inlichtingen van statistische aard 71

A. INLEIDING 71
B. BEREKENING VAN HET AANTAL WERKNEMERS OP HET EINDE VAN HET KWARTAAL 71
C. KRUISPUNTBANK VAN ONDERNEMINGEN (KBO) - UNIEK BEDRIJFSNUMMER EN IDENTIFICATIENUMMER VAN DE VESTIGINGSEENHEID 72
D. FORMALITEITEN IN HET KADER VAN DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE 73
E. INDELING NAAR ECONOMISCHE ACTIVITEIT – NACEBEL-CODES 75
HOOFDSTUK 13 77
Inlichtingen enkel voor RSZ 77
A. AANDUIDING 'UITZENDKRACHT-GELEGENHEIDSWERKNEMER HORECA' 77
B. UURLOON BOUWSECTOR 77
C. MAATREGELEN NON-PROFIT 77
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 vanaf het 1ste kwartaal 2008 5
HOOFDSTUK 3 11
Bijdragen voor bestaanszekerheid 11
TITEL 2 21
Schema's 21
HOOFDSTUK 1 21
Dimona - Leidraad voor de vocale server 21

TITEL 3 23
Voorbeelden 23
HOOFDSTUK 1 23
Vertrekvakantiegeld 23
A. VERTREKVAKANTIEGELD UITBETAALD AAN BEDIENDEN 23
B. VERREKENING VAN HET VERTREKVAKANTIEGELD BIJ DE VOLGENDE WERKGEVER 24
C. VERTREKVAKANTIEGELD VOOR EEN UITZENDKRACHT DIE "GEWONE" BEDIENDE WORDT 25