

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ Kwartaal:2022/1

Inhoudstafel

- > Het loonbegrip
 - > Omschrijving
 - > Specifieke gevallen
 - > Bedragen betaald bij de beëindiging van de dienstbetrekking
 - > Vakantiegeld
 - > Voordelen in natura
 - > Kosten
 - > Woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen
 - > Mobiliteitsbudget
 - > Maaltijdcheques
 - > Loonkarakter
 - > Samengaan met bedrijfsrestaurant
 - > Ecocheques
 - > Coronapremie - consumptiecheque
 - > Sport/cultuurcheques
 - > Geschenken en geschenkcheques
 - > Anciënniteitspremie
 - > Aanvullingen bij sociale voordelen
 - > Vrijgevegheden
 - > Tariefvoordelen
 - > Werknemersparticipaties en winstpremies - aandelen - aandelenopties
 - > PC-privé-plan
 - > Eenmalige innovatiepremie
 - > Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen
 - > Zachte landingsbaan
 - > Startersloon
 - > Statutairen openbare sector
- > Uitsluitingen

Het loonbegrip

Omschrijving

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

Algemene omschrijving

Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar:

- > dat aan de werknemer wordt toegekend als **tegenprestatie** van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst ongeacht of het de werkgever of een derde is die het voordeel toekent, alsook datgene
- > waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft **ten laste van zijn werkgever**, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).

Het begrip '**ten laste van de werkgever**' betekent zowel rechtstreeks ten laste, d.w.z. situaties waarbij de werkgever het voordeel rechtstreeks aan de werknemer geeft, als onrechtstreeks ten laste. Dat laatste viseert zowel de situaties waarbij een voordeel door een derde aan de werknemer uitgekeerd wordt en waarbij die derde de financiële kost van het voordeel doorrekent aan de eigenlijke werkgever (vb. de eindejaarspremie wordt door een fonds voor bestaanszekerheid uitbetaald), als andere situaties waarbij de toekenning het gevolg is van de prestaties geleverd in het kader van de arbeidsovereenkomst die met die werkgever werd afgesloten of verband houdt met de functie die de werknemer bij die werkgever uitoefent.

In beginsel moet men dus bijdragen berekenen op:

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

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

Opsomming van een aantal voordelen die loon zijn:

- > de **eigenlijke lonen en wedden**;
- > het **overloon** (voor de overuren);
- > het bedrag dat overeenstemt met de **voordelen in natura**;
- > de **commissielonen**;
- > de **fooiën** of het **bedieningsgeld** voorzien bij de dienstbetrekking of opgelegd door het gebruik. De fooien en het bedieningsgeld worden soms nochtans vervangen door wettelijke forfaitaire bedragen;
- > de voordelen waarvan de toekenning niet voortvloeit uit een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut, maar die worden toegekend als **tegenprestatie** voor de geleverde arbeid, zonder dat moet worden gezocht naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van die voordelen;
- > de **gratificaties, premies, vergoedingen van elke aard, aandelen in de winst en alle andere voordelen**, toegekend als tegenprestatie van de arbeid of ingevolge een overeenkomst, een reglement, een gebruik, een eenzijdige verbintenis of een statuut;
- > het loon voor de **wettelijke feestdagen** en voor de vervangingsdagen van wettelijke feestdagen die vallen op een zondag of op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt;
- > het **gewaarborgde dag-, week- of maandloon**, verschuldigd ingevolge de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsmede ingevolge de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor binnenschippers en zeevissers, in geval van **schorsing van de arbeidsovereenkomst** ten gevolge van een ongeval of een ziekte;
- > het loon verschuldigd aan de werklieden ingevolge de wet, wanneer de werkgever de uitvoering van de overeenkomst volledig heeft **geschorst** of een regeling van gedeeltelijke arbeid heeft ingevoerd, zonder zich te houden aan de wettelijke bepalingen in verband met de formaliteiten voor de bekendmaking of aan de bepalingen die de termijn van de volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid beperken;
- > het loon voor de **afwezigheidsdagen**, waarop de opgezegde werknemer wettelijk recht heeft om een nieuwe betrekking te zoeken;
- > het loon dat de werkgevers of een derde te hunnen laste rechtstreeks betalen voor de dagen **bijkomend aan de wettelijke vakantie**;
- > het loon betaald als **aanvulling bij het dubbel vakantiegeld**;
- > het loon verschuldigd voor de dagen van **klein verlet** (familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten);
- > het loon verschuldigd voor de dagen **politiek verlof** (wet van 19 juli 1976);

- > het loon verschuldigd voor de dagen van **betaald educatief verlof** waarop de werknemer recht heeft krachtens de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 6, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- > de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques voor zover de cheques niet uit het loonbegrip zijn uitgesloten;
- > de bedragen die het bevoegde Gewest, 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 **inschakelingsvergoeding** uitgekeerd aan sommige werknemers die ontslagen zijn door herstructurering
- > de premie toegekend aan de personeelsleden die gebruik maken van het recht op de **4-dagenweek** ingevolge titel III van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector of ingevolge hoofdstuk II van de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare dienst.

Specifieke gevallen

Bedragen betaald bij de beëindiging van de dienstbetrekking

De voordelen die de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toekent aan de werknemer (bijvoorbeeld bij pensionering, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, enz.), vinden hun grond in de dienstbetrekking en beantwoorden aan het loonbegrip.

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.

De volgende vergoedingen zijn loon:

- > vergoedingen die door de werkgever verschuldigd zijn wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, hetzij zonder opzegging, hetzij met een onvoldoende opzegging;
- > vergoedingen die door de werkgever verschuldigd zijn wegens de vroegtijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor de verbreking van de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk vóór de beëindiging van het werk;
- > vergoedingen die de werkgever verschuldigd is wegens de onrechtmatige beëindiging van de statutaire aanstelling;
- > vergoedingen betaald door de werkgever aan de werknemer, wanneer in gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer een einde wordt gemaakt aan de dienstbetrekking;
- > beschermingsvergoedingen in geval van éézijdig ontslag van personeelsafgevaardigden (art. 16-18 van de wet van 19 maart 1991);
- > beschermingsvergoedingen in geval van éézijdig ontslag van syndicaal afgevaardigden (art. 20 van de CAO nr. 5 van 24 mei 1971);
- > uitwinningvergoeding van een handelsvertegenwoordiger;
- > niet-concurrentievergoedingen en afwervingsvergoedingen zowel deze betaald op basis van een overeenkomst gesloten bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, als deze betaald op basis van een overeenkomst gesloten binnen een termijn van 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De volgende vergoedingen zijn uitgesloten uit het loonbegrip (niet-exhaustief overzicht):

- > sluitingsvergoedingen of vergoedingen ten gevolge van de stopzetting van de activiteiten van de natuurlijke persoon of van de vereniging die hen tewerkstelt, ten belope van een bedrag toegekend aan de werknemer per jaar anciënniteit in de onderneming en het totale bedrag zoals voorzien in artikel 23 van de wet van 26 juni 2002;
- > vergoedingen in geval van collectief ontslag volgens de CAO nr. 10 van 18 mei 1973 voor alle werknemers die beoogd worden door deze overeenkomst;
- > vergoedingen voor willekeurig ontslag van een arbeider toegekend door een gerechtelijke beslissing of een dading goedgekeurd door de rechter;
- > morele schadevergoedingen opgelegd door een vonnis of een arrest (bijvoorbeeld, in geval van willekeurig ontslag van een bediende, de vergoeding die uitsluitend tot doel heeft de werkelijke morele schade te herstellen die de werknemer onderging door het misbruik van macht dat zijn werkgever beging bij het uitoefenen van zijn ontslagrecht);
- > vergoedingen beoogd door de CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de **motivatie van ontslag**: de vergoedingen beoogd door artikel 9 van de CAO (in geval van onredelijk ontslag) zijn uitgesloten **indien ze vastgelegd zijn door een gerechtelijke beslissing of door een door de rechter goedgekeurde dading**; de boete voorzien in artikel 7 van de CAO (voor het niet meedelen van de werkelijke reden van het ontslag) is steeds uitgesloten;
- > aanvullende vergoedingen met een wettelijke basis die worden toegekend bovenop de aan bijdragen onderworpen verbrekingsvergoeding voor bepaalde categorieën van beschermde werknemers, bij wijze van voorbeeld:
 - > zwangere werknemers (art. 40 van de wet van 16 maart 1971);
 - > werknemers die borstvoeding geven (art. 11 van de CAO nr. 80 van 27 november 2001);
 - > vaderschapsverlof (art. 5 van het KB van 17 oktober 1994);
 - > adoptieverlof (art. 30ter van de wet van 3 juli 1978);
 - > loopbaanonderbreking, tijdskrediet, arbeidsduurvermindering (art. 20, §4 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001);
 - > betaald educatief verlof (art. 118 van de wet van 22 januari 1985);

- > politiek verlof (art. 5, §2 van de wet van 19 juli 1976);
- > gelijkheid van behandeling en/of van verloning (art. 7 van de CAO nr. 25 van 15 oktober 1975);
- > geweld en psychologische of seksuele intimidatie (art. 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996);
- > discriminatoire behandeling (wet van 10 mei 2007);
- > invoering van nieuwe technologieën (art. 6, §2 van de CAO nr. 39 van 13 december 1983);
- > werknemers beschermd in het kader van artikel 12quater van de wet van 8 april 1965 tot vaststelling van het arbeidsreglementen;
- > preventieadviseurs (art. 10 van de wet van 20 december 2002);
- > enz..
- > vergoedingen toegekend door de erfgenamen van de overleden werkgever (art. 33 van de wet van 3 juli 1978).

De vergoedingen die als loon worden beschouwd, worden

- > in de DmfA aangegeven met looncode 3 en voor de corresponderende periode met prestatiecode 1;
- > in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 130 of 132 en voor de corresponderende periode met prestatiecode 1.

Voor meer details, zie de tewerkstellingslijn DmfA of de tewerkstellingslijn DmfAPPL.

Vakantiegeld

Inlichtingen betreffende het vakantiegeld dat verschuldigd is aan een **bediende** kan u verkrijgen bij één van de externe directies van het Toezicht op de Sociale Wetten (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6552>) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO). De FOD Sociale Zekerheid blijft verantwoordelijk voor algemene toelichtingen bij de vakantiewetgeving voor bedienden.

Voor informatie over het vakantiegeld van een **arbeider**, verwijzen we naar de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. (<https://www.rjv.fgov.be/nl/vakantiegeld>)

Enkel vakantiegeld

Bij een **bediende** is het enkel vakantiegeld het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de wettelijke vakantiedagen. De werkgever betaalt deze dagen gewoon door. Dit gedeelte van het vakantiegeld beantwoordt aan het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Voor de **handarbeiders** worden de bijdragen op het enkel vakantiegeld forfaitair en indirect berekend door bij de aangifte aan de RSZ, alle lonen van deze werknemers te verhogen met 8%. Het loon voor hun vakantiedagen wordt niet door de werkgever betaald op het moment dat zij vakantie nemen, maar door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV). Hiervoor wordt bij de patronale basisbijdrage 5,57% gevoegd voor de regeling jaarlijkse vakantie, en wordt 10,27% geïnd via een jaarlijkse vakantieafrekening.

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

De werkgever mag voor zijn bediende die tijdens het vakantiedienstjaar (n -1) prestaties als arbeider heeft geleverd, het deel van het enkel vakantiegeld waarop reeds bijdragen betaald werden aan de RSZ, in mindering brengen van het bruto enkel vakantiegeld dat hij in het vakantiejaar (n) moet aangeven. Het brutovakantiegeld van arbeiders is 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 geen RSZ-bijdragen zijn geïnd).

Het bedrag dat in mindering mag worden gebracht komt overeen met 8/108^{ste} van het bedrag waarop tijdens het vakantiedienstjaar de RSZ-bijdragen berekend zijn en dat terug te vinden is op het uittreksel van de vakantiekening van de werknemer dat de werkgever kan consulteren op de elektronische toepassing 'consultatie vakantiebestand'. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/cova/index.htm)

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

Dubbel vakantiegeld

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

Aanvullingen

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

Bijzondere regelingen

Vertrekvakantiegeld bedienden

De werkgever is in sommige gevallen vertrekvakantiegeld verschuldigd aan bedienden. Het vertrekvakantiegeld is gelijk aan 15,34% van het brutoloon en bestaat uit een enkelvoudig vertrekvakantiegeld (= 7,67%) en een dubbel vertrekvakantiegeld (= 7,67%). De berekening en het moment van uitbetaling verschillen volgens de situatie.

Het vertrekvakantiegeld is door de werkgever verschuldigd:

- > op het moment dat:
 - > een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst (ontslag, pensioen);
 - > de bediende kiest voor volledige loopbaanonderbreking of volledig tijdskrediet;
 - > de bediende onder de wapens wordt geroepen.Het vertrekvakantiegeld wordt uitbetaald voor het lopende jaar (vakantiejaar) en eventueel nog voor het vorige jaar (vakantiedienstjaar).
- > in december van het jaar waarin:
 - > een bediende zijn arbeidsprestaties bij eenzelfde werkgever vermindert (voltijds versus deeltijds, halftijds tijdskrediet, enz.).

De werkgever betaalt het vakantiegeld dat eventueel nog verschuldigd is op basis van het brutoloon van het vorige jaar. Vertrekvakantiegeld op basis van het brutoloon van het lopende jaar is niet verschuldigd. Desgevallend moet de werkgever in december van het jaar dat volgt op het jaar waarin de bediende zijn arbeidsprestaties vermindert, nog eens vakantiegeld betalen. Meer informatie in het voorbeeld onderaan.

Het enkelvoudig vertrekvakantiegeld is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het ogenblik dat het wordt uitbetaald, en wordt aangegeven met DmfA-looncode 7 of DmfAPPL-looncode 317. De prestaties die overeenstemmen met het vertrekvakantiegeld, moeten op de aangifte niet worden vermeld. Het dubbel vertrekvakantiegeld wordt aangegeven op het niveau van de ganse onderneming in de DmfA (werknemerskengetal 870 - onderworpen gedeelte) en op het niveau van de werknemer in de DmfAPPL (looncodes 314 [onderworpen] en 349 [vrijgesteld]).

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

De nieuwe werkgever berekent een vakantiegeld alsof de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou gewerkt hebben en mag het vertrekvakantiegeld verrekenen met het berekend bedrag (de aftrek mag nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt). Socialezekerheidsbijdragen zijn enkel verschuldigd op het verschil tussen het berekend vakantiegeld en het vertrekvakantiegeld.

De nieuwe werkgever vermeldt de vakantiedagen op de aangifte met prestatiecode 1 en geeft het enkel vertrekvakantiegeld - beperkt tot het vakantiegeld verschuldigd voor de vakantiedagen die de bediende opneemt - aan met de DmfA-looncode 12 of de DmfAPPL-looncode 318. Als het loon bij de nieuwe werkgever groter is en deze zelf nog vakantiegeld moet betalen, geeft hij het enkelvoudig vakantiegeld aan met DmfA-looncode 1 of DmfAPPL-looncode 101, en het dubbel vakantiegeld met het DmfA-werknemerskengetal 870 (onderworpen deel) op het niveau van de werkgever of de DmfAPPL-looncodes 312 (onderworpen deel) en 350 (niet-onderworpen deel) op het niveau van de werknemer.

Het totaal van de bedragen aangegeven met de looncodes 1 en 12 (DmfA) of 101 en 318 (DmfAPPL) is dus gelijk aan het vakantiegeld dat de werkgever verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt.

De nieuwe werkgever moet het vertrekvakantiegeld éénmalig verrekenen wanneer de bediende zijn hoofdvakantie opneemt. In twee situaties wordt deze regel geïnterpreteerd toegepast:

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

Enkel vertrekvakantiegeld betaald aan uitzendkrachten, tijdelijke werknemers, gescos, vervangers openbare sector en artikel 60-ers

Dit betreft alleen:

- > tijdelijke werknemers (op de aangifte vermeld met code "T")
- > uitzendkrachten in de zin van de wet van 24 juli 1987 (enkel in DmfA)
- > gesubsidieerde contractuelen
- > contractuele vervangers openbare sector

- > werknemers tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976 (enkel in DmfAPPL).

Het enkel vertrekvakantiegeld betaald aan deze bedienden is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het ogenblik dat het door de werkgever wordt uitbetaald. Er worden geen prestaties aangegeven. Toch moet het enkel vertrekvakantiegeld worden aangegeven met DmfA-looncode 11 of DmfAPPL-looncode 313.

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

1. de bediende wordt aangeworven als uitzendkracht, tijdelijke, gescro, vervanger openbare sector of artikel 60-er

De werkgever geeft alle tijdens het kwartaal opgenomen vakantiedagen aan onder prestatiecode 1. Hij berekent het bedrag van het enkel vakantiegeld alsof de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt. De werkgever berekent de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen op het volledige bedrag enkel vakantiegeld dat hij aangeeft met DmfA-looncode 1 of DmfAPPL-looncode 315. De werkgever van een gescro, vervanger openbare sector of artikel 60-er kan op dat bedrag enkel vakantiegeld wel de respectieve doelgroepverminderingen toepassen. Bij de uitbetaling van het enkel vakantiegeld aan de bediende houdt de werkgever rekening met het enkel vertrekvakantiegeld dat de bediende ontving van zijn oude werkgever. Zie ook het voorbeeld.

2. de bediende wordt aangeworven als gewone bediende (= geen uitzendkracht, tijdelijke...)

De werkgever mag het enkel vertrekvakantiegeld in mindering brengen van het bedrag waarop hij socialezekerheidsbijdragen berekent (de aftrek mag nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt). De werkgever vermeldt de vakantiedagen op de aangifte met prestatiecode 1 en het enkel vertrekvakantiegeld (in voorkomend geval beperkt tot het vakantiegeld verschuldigd voor de vakantiedagen opgenomen door de bediende) geeft hij aan onder DmfA-looncode 12 of DmfAPPL-looncode 318. Als de werkgever zelf nog enkel vakantiegeld moet betalen, wordt dit aangegeven met DmfA-looncode 1 of DmfAPPL-looncode 101. Het totaal van de bedragen aangegeven met de DmfA-looncodes 1 en 12 of DmfAPPL-looncodes 101 en 318 is dus gelijk aan het vakantiegeld dat de werkgever verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt. Zie ook het voorbeeld.

Openbare sector

Een specifieke vakantieregeling is in de regel van toepassing op de statutairen en de contractuelen van de openbare sector. In de vakantieregeling openbare sector is het vakantiedienstjaar gelijk aan het vakantiejaar, en hebben de berekening en de uitbetaling van het vakantiegeld betrekking op hetzelfde jaar. Bij een uitdiensttreding kan er geen enkel vertrekvakantiegeld voor bedienden uitbetaald worden.

De gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de instellingen ondergeschikt aan een gemeente, kunnen voor hun contractuelen kiezen voor de vakantieregeling openbare sector of de vakantieregeling van de privésector. In het laatste geval is het privéstelsel van de bedienden van toepassing op zowel de arbeiders als de bedienden.

Aanvullend (Europees) vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting

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

Wordt eveneens beschouwd als een werknemer die een activiteit hervat:

a) de deeltijdse werknemer die overschakelt naar een voltijds arbeidsstelsel tijdens het vakantiejaar;

b) de deeltijdse werknemer die, tijdens het vakantiejaar, zijn arbeidsstelsel verhoogt met ten minste 20% van een voltijds arbeidsstelsel ten opzichte van het gemiddelde van zijn arbeidsstelsel(s) tijdens het vakantiedienstjaar. Deze regel geldt enkel voor werknemers voor wie de berekening van de vakantiejaar leidt tot een tekort van minstens 4 dagen vakantie om aanspraak te kunnen maken op 4 weken vakantie.

Voor informatie over welke werknemers recht hebben op aanvullende vakantie, hoe de duur van deze vakantie wordt berekend of hoe het vakantiegeld wordt berekend, verwijzen we voor arbeiders naar de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (<http://www.rjv.fgov.be/nl/herbeginnen-of-aanvullende-vakantie>) en voor bedienden naar de Portalsite van de Sociale Zekerheid (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/verlof-tijdscrediet-en-loopbaanonderbreking/jaarlijkse-vakantie/aanvullende-vakantie-voor-bedienden>).

Voor de aanvullende vakantiedagen ontvangt de bediende van zijn werkgever een vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting (kort 'aanvullend vakantiegeld'), dat eigenlijk een voorschot is op het dubbel vakantiegeld. De werkgever trekt het aanvullend vakantiegeld af van het dubbel vakantiegeld dat de bediende het volgende jaar moet krijgen of van het vertrekvakantiegeld als de bediende uit dienst gaat of zijn arbeidsduur vermindert. De werkgever trekt de brutobedragen (vóór berekening RSZ-bijdrage) van elkaar af. De RSZ int op het aanvullend vakantiegeld een bijzondere werknemersbijdrage van 13,07% en geen werkgeversbijdragen. De werkgever geeft het aanvullend vakantiegeld aan met het DmfA-werknemerskengetal 870 op het niveau van de onderneming of met de DmfAPPL-looncode 319 op het niveau van de werknemer. De berekeningsbasis is gelijk aan het brutobedrag vermenigvuldigd met de breuk 85/92.

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

Voorbeelden DmfA en berekening verminderingen

Voorbeeld - vakantiegeld voor een bediende die tijdens het vakantiedienstjaar prestaties leverde als arbeider

Een werknemer heeft het hele vakantiedienstjaar als arbeider gewerkt bij werkgever A. Op het uittreksel van zijn vakantierekening 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 bedraagt 16.000,00 EUR, het brutovakantiegeld 2.460,80 EUR ($16.000,00 \times 15,38\%$).

Hij komt in dienst bij werkgever B in de hoedanigheid van bediende en neemt 5 dagen vakantie op. Werkgever B mag $5/20^{\text{ste}}$ van $8/108^{\text{ste}}$ van het bedrag waarop werkgever A bijdragen betaalde in mindering brengen van het brutoloon waarop hij (B) bijdragen moet berekenen, m.a.w. $\{(5 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ of 287,04 EUR.

Hij gaat vervolgens bij werkgever C werken en neemt daar zijn 15 resterende dagen op. Werkgever C mag $15/20^{\text{ste}}$ van $8/108^{\text{ste}}$ van het bedrag in mindering brengen als de werknemer daar werkt als bediende, m.a.w. $\{(15 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ of 861,11 EUR. Als de werknemer echter werkt in de hoedanigheid van arbeider mag hij (C) niets in mindering brengen.

Voorbeeld - uitbetaling van het vertrekvakantiegeld

Een bediende wordt ontslagen. Zijn laatste werkdag is 28 februari 2017. Hij heeft in 2017 nog geen vakantiedagen opgenomen. De bediende werkte bij de werkgever van (vóór) januari 2016 tot en met februari 2017. Voor de 12 gewerkte maanden in 2016 verdiende hij 35.100,00 EUR (eindejaarspremie inbegrepen). Voor de maanden januari en februari 2017 ontving hij 5.400,00 EUR loon en twee twaalfden van de eindejaarspremie, namelijk 450,00 EUR.

1. Bedragen en codes voor DmfA

De werkgever berekent het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld voor de vakantiejaar 2017 en 2018 bij de uitdiensttreding op 28 februari 2017.

Voor het vakantiejaar 2017 is de berekening gebaseerd op de brutolonen van het vakantiedienstjaar 2016. Het enkel vertrekvakantiegeld bedraagt 2.692,17 EUR (7,67% van 35.100,00).

Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt 2.692,17 EUR (7,67% van 35.100,00) waarvan 2.386,80 EUR (6,80% van 35.100,00 EUR) wel onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage en 305,37 EUR (0,87% van 35.100,00) niet onderworpen is.

Voor het vakantiejaar 2018, gebaseerd op het vakantiedienstjaar 2017, bedraagt het enkel vertrekvakantiegeld 448,70 EUR (7,67% van 5.850,00). Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt eveneens 448,70 EUR (7,67% van 5.850,00) waarvan 397,80 EUR (6,80% van 5.850,00) wel en 50,90 EUR (0,87% van 5.850,00) niet onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage.

Voor februari 2017 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 3.140,87 EUR het enkel vertrekvakantiegeld aan met DmfA-looncode 7 of DmfAPPL-looncode 318 en zonder prestaties. Het bedrag van het dubbel vakantiegeld waarop de bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd is, neemt de werkgever op in zijn aangifte.

2. Verminderingen

Voor de berekening van de werkbonus, de structurele vermindering en de doelgroepvermindering maakt het enkel vertrekvakantiegeld geen deel uit van de refertelonen. Op het bedrag van 3.140,87 EUR genieten noch werkgever noch werknemer één van de vermelde bijdrageverminderingen.

Voorbeeld - verrekening van het vertrekvakantiegeld bij de nieuwe werkgever

De nieuwe werkgever mag het vertrekvakantiegeld dat in de loop van 2017 door de oude werkgever werd betaald, in mindering brengen van het vakantiegeld dat hij verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt.

Eerste hypothese: lager loon bij de nieuwe werkgever

De werknemer uit ons voorbeeld kan vanaf 1 april 2017 opnieuw aan de slag als bediende, en zijn brutomaandloon bedraagt 1.800,00 EUR.

1. Bedragen en codes voor DmfA

In juni 2017 neemt de werknemer zijn hoofdvakantie gedurende 14 dagen en werkt 7 dagen. De nieuwe werkgever mag niet het volledige vakantiegeld afhouden dat de oude werkgever heeft uitbetaald omdat het nieuwe loon van de bediende lager is. Hij mag slechts 1.656,72 EUR ($1.800,00 \text{ EUR} \times 12 \times 7,67\%$) enkel vakantiegeld aftrekken. Op de DmfA aangifte geeft de werkgever voor juni 2017, 1.656,72 EUR aan met DmfA-bezoldigingscode 12 of DmfAPPL-bezoldigingscode 318 en 143,28 EUR met DmfA-bezoldigingscode 1 of DmfAPPL-bezoldigingscode 101. 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 ($1.800,00 \text{ EUR} \times 12 \times 7,67\%$) overeenkomt met het dubbel vakantiegeld dat verschuldigd zou zijn als de bediende tijdens het ganse vakantiedienstjaar 2016 bij deze werkgever zou hebben gewerkt ($1.800,00 \text{ EUR} \times 92\%$).

2. Verminderingen

a) WERKBONUS

Voor de berekening van de werkbonus houdt de werkgever op het moment van opname van de vakantiedagen rekening met de 143,28 EUR, aangegeven met de DmfA-looncode 1 of DmfAPPL-looncode 101, en de 1.656,72 EUR, aangegeven met de DmfA-looncode 12 of DmfAPPL-looncode 318, om het refertemaandloon en het verminderingsbedrag te berekenen.

De werknemersbijdrage ($13,07\% \times 143,28 \text{ EUR}$) volstaat niet om de werkbonus volledig in rekening te brengen, en de werkgever kan het tegoed aan werkbonus niet meer verrekenen omdat het kwartaal ten einde is.

b) STRUCTURELE VERMINDERING EN DOELGROEPVERMINDERING

De bedragen met de DmfA-looncodes 1 en 12 of de DmfAPPL-looncodes 101 en 318 maken deel uit van het refertekwartalaan.

Tweede hypothese: hoger loon bij de nieuwe werkgever

De werknemer uit ons voorbeeld vindt een nieuwe job als bediende vanaf 1 april 2017, en zijn brutomaandloon bedraagt 4.000,00 EUR.

1. Bedragen en codes voor DmfA

In mei 2017 neemt de werknemer 15 dagen vakantie en werkt 6 dagen. Bij de opname van de hoofdvakantie maakt de nieuwe werkgever de volledige verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2017 en trekt 2.692,17 EUR af. Voor de maand mei 2017 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 2.692,17 EUR aan met DmfA-looncode 12 of DmfAPPL-looncode 318 en 1.307,83 EUR met DmfA-looncode 1 of DmfAPPL-looncode 101. De overeenstemmende arbeids- en vakantiedagen geeft hij aan met prestatiecode 1.

De bediende ontvangt een dubbel vakantiegeld van 987,83 EUR, namelijk 3.680,00 EUR (92% van 4.000,00 EUR) min het dubbel vertrekvakantiegeld van 2.692,17 EUR. De nieuwe werkgever is aan de RSZ een bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd van 132,43 EUR [13,07% van 3.400,00 EUR (= 4.000,00 EUR X 85%) min 13,07 % van 2.386,80 EUR (betaald door de oude werkgever)].

2. Verminderingen

WERKBONUS - STRUCTURELE VERMINDERING - DOELGROEPVERMINDERING

De werkgever houdt op het moment van opname van de vakantiedagen rekening met de bedragen onder de DmfA-looncodes 1 en 12 of de DmfAPPL-looncodes 101 en 318 om de refertelonen te berekenen.

Voorbeeld - vertrekvakantiegeld voor een uitzendkracht die gewone bediende wordt

Aan een bediende die van 3 oktober 2016 tot 2 januari 2017 als uitzendkracht aan de slag was, betaalt het uitzendkantoor enkel vertrekvakantiegeld bij de uitdiensttreding. Het enkel vertrekvakantiegeld is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het moment dat het wordt uitbetaald. Het wordt wel aangegeven op de aangifte met DmfA-looncode 11.

Als de werknemer vanaf 3 januari 2017 wordt aangeworven als "gewone" bediende en 5 vakantiedagen opneemt in de loop van maart 2017, vermeldt de nieuwe werkgever op de aangifte:

-met DmfA-looncode 12 of DmfAPPL-looncode 318: het bedrag dat het uitzendkantoor als enkel vertrekvakantiegeld heeft uitbetaald en dat de nieuwe werkgever mag aftrekken van het uit te betalen bedrag aan enkel vakantiegeld. Hij betaalt hierop geen socialezekerheidsbijdragen.

-met DmfA-looncode 1 of DmfAPPL-looncode 101: het bedrag dat de nieuwe werkgever zelf effectief nog als loon en enkel vakantiegeld betaalt (er zijn wél socialezekerheidsbijdragen verschuldigd).

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

Voorbeeld - decemberafrekening bij vermindering arbeidsprestaties

Een bediende werkt heel het jaar 2013 voltijds (5 dagen per week) en in 2014 nog een half jaar voltijds. Op 1 juli 2014 gaat de bediende halftijds werken (5 halve dagen per week). Hij neemt al zijn vakantie in dit halftijdse stelsel in augustus 2014 (dit zijn 4 weken vakantie van 5 halve dagen of 20 halve dagen) en ontvangt enkel vakantiegeld voor 20 halve vakantiedagen en dubbel vakantiegeld gelijk aan 92% van de maandwedde.

In december 2014 krijgt de bediende enkel (7,67%) en dubbel (7,67%) vakantiegeld op basis van het verdiende of gelijkgestelde brutoloon van het vakantiedienstjaar 2013, min het reeds uitbetaalde enkel en dubbel vakantiegeld.

Als de bediende in 2015 nog halftijds werkt in hetzelfde regime heeft hij recht op 4 weken van 5 halve vakantiedagen en een dubbel vakantiegeld van 92% van de brutomaandwedde (een halftijdse maandwedde). Voor zijn voltijdse prestaties in het vakantiedienstjaar 2014 heeft de bediende nog recht op 5 volledige vakantiedagen.

In december 2015 volgt een tweede afrekening voor het enkel vakantiegeld van 5 volledige vakantiedagen en het overeenstemmend dubbel vakantiegeld. De bediende ontvangt nog enkel (7,67%) en dubbel (7,67%) vakantiegeld op basis van het verdiende of gelijkgestelde brutoloon van het vakantiedienstjaar 2014, min het reeds uitbetaalde enkel en dubbel vakantiegeld.

Voorbeeld - vertrekvakantiegeld voor een bediende die gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er is

Een bediende (gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er) verdient 2.000 EUR per maand, gaat uit dienst op 31 maart 2015 en nam in het vakantiejaar 2015 reeds 10 vakantiedagen op. De werkgever berekent het enkel vertrekvakantiegeld voor de vakantie jaren 2015 en 2016:

- enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2016 = 7,67% x het brutoloon van 2015 (voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 maart 2015). Er zijn geen bijdragen verschuldigd, dus de bediende ontvangt als enkel vertrekvakantiegeld 460,20 EUR (= 7,67% x 2.000 EUR x 3 maanden).

- enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2015 = 7,67% van het brutoloon van 2014 (voor de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2014). De bediende nam al 10 vakantiedagen in het vakantiejaar 2015. Er zijn geen bijdragen verschuldigd, dus de bediende ontvangt als enkel vertrekvakantiegeld 920,40 EUR (= 7,6% x 2.000 EUR x 12 maanden x 10/20).

De oude werkgever moet het enkel vertrekvakantiegeld zonder prestaties aangeven met DmfA-looncode 11 of DmfAPPL-looncode 313 (geen bijdragen).

De bediende (gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er) ontvangt ook dubbel vertrekvakantiegeld dat in DmfA aangegeven moet worden met het kengetal 870 (onderworpen deel) op het niveau van de onderneming en in DmfAPPL met de looncodes 314 (onderworpen deel) en 349 (vrijgesteld) op het niveau van de werknemer.

De bediende treedt op 1 april 2015 in dienst bij een nieuwe werkgever als gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er.

In mei 2015 neemt de bediende 2 weken vakantie en hij krijgt die maand een brutoloon van 1079,60 EUR. Dit is zijn brutoloon van 2.000 EUR min 920,40 EUR (het enkel vertrekvakantiegeld reeds ontvangen van de oude werkgever). De nieuwe werkgever vermeldt op zijn aangifte:

- met DmfA-looncode 1 of DmfAPPL-looncode 101 het volledige brutoloon van 2.000 EUR dat onderworpen is aan de gewone werkgevers- en werknemersbijdragen maar de werkgever van een gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er kan wel de

respectieve doelgroepvermindering toepassen op dit brutoloon.

- met prestatiecode 1 het totaal van de arbeids- en vakantiedagen.

Als de nieuwe werkgever nog dubbel vakantiegeld moet betalen, geeft hij dat aan onder het DmfA-werknemerskengetal 870 (onderworpen deel) op het niveau van de onderneming of met de DmfAPPL-looncodes 312 (onderworpen deel) en 350 (vrijgesteld) op het niveau van de werknemer.

De bediende treedt op 1 april 2015 in dienst bij een nieuwe werkgever als gewone bediende.

In mei 2015 neemt de bediende 2 weken vakantie en hij krijgt die maand een brutoloon van 1079,60 EUR. Dit is zijn brutoloon van 2.000 EUR min 920,40 EUR (het enkel vertrekvakantiegeld reeds ontvangen van de oude werkgever). De nieuwe werkgever vermeldt op zijn aangifte:

- met DmfA-looncode 12 of DmfAPPL-looncode 318: 920,40 EUR, het bedrag dat de oude werkgever betaalde als enkel vertrekvakantiegeld en dat de nieuwe werkgever mag aftrekken van het bedrag enkel vakantiegeld dat hij moet betalen. Hij betaalt hierop geen bijdragen.

- met DmfA-looncode 1 of DmfAPPL-looncode 101: 1.079,60 EUR, het bedrag dat de oude werkgever zelf nog als loon en enkel vakantiegeld betaalt (en waarop bijdragen verschuldigd zijn).

- met prestatiecode 1: het totaal van de arbeids- en vakantiedagen.

Als de nieuwe werkgever nog dubbel vakantiegeld moet betalen, geeft hij dat aan onder het DmfA-werknemerskengetal 870 (onderworpen deel) op het niveau van de onderneming of met de DmfAPPL-looncodes 312 (onderworpen deel) en 350 (vrijgesteld) op het niveau van de werknemer.

Voorbeeld - aanvullende vakantie bij activiteitsaanvang of -hervatting

Een bediende werkt in 2011 niet. Op 1 juli 2012 gaat hij/zij aan de slag bij een werkgever en dit 5 dagen per week aan een maandloon van 1.500,00 EUR. Vanaf de laatste week van september 2012 kan de bediende 5 dagen aanvullende vakantie nemen en ontvangt hiervoor van de werkgever vakantiegeld begrepen in het loon van 1.500,00 EUR. De maand september 2012 telt 20 bezoldigde dagen, zodat het aanvullend vakantiegeld gelijk is aan 375,00 EUR (5/20^{ste} van 1.500,00 EUR).

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

- enkel vakantiegeld voor 2 weken dat gelijk is aan 750,00 EUR (10/20^{ste} x 1.500,00 EUR).

- dubbel vakantiegeld gelijk aan 690,00 EUR (= 6/12 x 92% x 1.500,00 EUR). De werkgever mag van die 690,00 EUR het vakantiegeld aftrekken dat hij uitbetaalde voor de aanvullende vakantiedagen in 2012 (375,00 EUR). Hij betaalt dus nog 315,00 EUR (690,00 EUR - 375,00 EUR).

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

Onder DmfA-werknemerskengetal 870 of DmfAPPL-looncode 319 geeft hij als berekeningsbasis voor de werknemersbijdrage van 13,07% een bedrag van 346,47 EUR aan (85/92^{ste} van 375,00 EUR).

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

Een bedrag van 291,03 EUR (315,00 EUR x 85/92) wordt aangegeven onder DmfA-werknemerskengetal 870 of met de DmfAPPL-looncode 319. Op dit bedrag is de bediende de bijdrage van 13,07% verschuldigd.

Bijkomende informatie DmfA - Vertrekvakantiegeld voor bedienden

In DMFA wordt het vertrekvakantiegeld voor bedienden aangegeven in blok 90019 "Bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijn" als volgt :

Type werknemer

	Vertrek			Nieuwe aanwerving			
	Enkel vertrekvakantie-geld	Sociale bijdragen	DMFA bezoldigings-code	Kwaliteit	Enkel vakantiegeld	Sociale bijdragen	DMFA bezoldigings-code
Bediende of leerling-bediende	ja	ja	Code 7	Als gewone bediende	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op enkel vakantiegeld min vertrekvakantie-geld* - Niet op vertrekvakantiegeld	Code 1 Code 12
Uitzend-kracht of tijdel. wnr of GESCO's of vervangers in de openbare sector of werknemers in kader van art. 60 §7 van OCMW-wet	ja	neen	Code 11	Als uitzend-kracht of GESCO's of vervangers in de openbare sector of werknemers in kader van art. 60 §7 van OCMW-wet	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	Ja op volledig enkel vakantiegeld	Code 1
Uitzend-kracht of tijdel. wnr of GESCO's of vervangers in de openbare sector of werknemers in kader van art. 60 §7 van OCMW-wet	ja	neen	Code 11	Als gewone bediende	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op enkel vakantiegeld min vertrekvakantie-geld* - Niet op vertrekvakantiegeld	Code 1 Code 12

* kan geen negatief bedrag geven; in dergelijk geval moet het enkel vertrekvakantiegeld beperkt worden tot de verschuldigde bezoldiging voor de opgenomen vakantiedagen

Voordelen in natura

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen worden voordelen in natura als loon beschouwd.

De voordelen in natura worden zo correct mogelijk geschat ofwel tegen hun reële waarde ofwel op forfaitaire basis:

Overzicht forfaitaire bedragen per type voordeel	
Type voordeel	Evaluatie en voorwaarden
Maaltijd	- 1 ^{ste} maaltijd (ontbijt): 0,55 EUR per dag - 2 ^{de} maaltijd (hoofdmaaltijd): 1,09 EUR per dag - 3 ^{de} maaltijd (avondmaal): 0,84 EUR per dag
Terbeschikkingstelling vaste of mobiele PC	- 72,00 EUR per jaar en per toestel
Terbeschikkingstelling mobiele telefoon of tablet	- 36,00 EUR per jaar en per toestel
Terbeschikkingstelling internetaansluiting (vast of mobiel)	- 60,00 EUR per jaar (per werknemer wordt maximaal één aansluiting / abonnement in rekening gebracht)
Terbeschikkingstelling vast of mobiel telefoonabonnement	- 48,00 EUR per jaar en per abonnement
Huisvesting (1 kamer geïntegreerd in een woning)	- 0,74 EUR per dag
Huisvesting (meerdere woonvertrekken of een apart bewoonbare studio)	- geen forfaitaire raming (RSZ baseert zich op de reële huurwaarde van de woonst)
Huisvesting (conciërge)	- fiscale forfaitaire raming

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

Forfaitaire raming van PC - internet - GSM - telefoonabonnement

De forfaitaire geraamde bedragen op jaarbasis worden geproratiseerd op maand- of dagbasis voor de gedekte periode.

Als de werknemer een eigen bijdrage betaalt voor het ter beschikking gestelde voordeel, dan wordt het forfaitaire bedrag verminderd met de eigen bijdrage. Aangezien er aparte forfaits gelden voor de verschillende voordelen (het toestel, het abonnement en internet) mag alleen het forfait waarvoor de werknemer tussenkomt, verminderd worden.

Voorbeeld: een werkgever komt met zijn werknemer overeen dat deze onbeperkt privé mag bellen met een ter beschikking gestelde GSM, maar dat hij daarvoor 10,00 EUR per maand aan zijn werkgever moet betalen. Dit bedrag mag alleen in mindering gebracht worden van het forfait voor het telefoonabonnement, niet van het forfait voor het toestel of voor het internetgebruik. Het saldo van de werknemers tussenkomst (6,00 EUR per maand), mag niet in mindering gebracht worden van één van de andere forfaitaire bedragen.

Als algemene regel geldt dat een werknemersbijdrage in mindering gebracht mag worden van het forfait voor het kwartaal waarin de werknemer de bijdrage betaalt. De RSZ aanvaardt evenwel dat eenmalige bijdragen (bv. de werknemer betaalt een eenmalig bedrag op het moment dat het toestel hem ter beschikking gesteld wordt), aangerekend worden op het forfait voor het kwartaal waarin de werknemer zijn bijdrage betaalde en de forfaits van de drie daarop volgende kwartalen.

De werkgever die meerdere voordelen van PC, GSM of telefoonabonnement kosteloos ter beschikking stelt, moet **elk voordeel apart** forfaitair schatten en **cumulatief** in rekening brengen. Een kosteloos ter beschikking gestelde internetaansluiting daarentegen wordt per werknemer slechts één maal in rekening gebracht.

Uitzondering: Wanneer de werkgever een systeem instelt waarbij de werknemer op een correcte manier zijn volledige privételefoongebruik betaalt, dan moet geen voordeel voor het telefoonabonnement (4,00 EUR per maand) en evenmin een voordeel voor het toestel (3,00 EUR per maand) aangegeven worden. Het speelt daarbij geen rol welk systeem gehanteerd wordt (2 SIM-kaarten, een systeem waarbij de werknemer met een toets aangeeft dat het een privégesprek betreft, een verantwoord forfait voor beroepsgebruik waarbij de werknemer het verbruik boven dat forfait betaalt, ...), en ook niet of de werknemer zijn privé-aandeel rechtstreeks betaalt aan de provider of aan zijn werkgever.

Voorbeelden

	72	36	60	48	totaal in EUR
PC en internet thuis	x		x		132
Eén laptop, internetaansluiting thuis en een internetaansluiting 2 ^{de} woonst	x		x		132
GSM met abonnement		x		x	84

Smartphone met abonnement en mogelijkheid om op internet te gaan		x	x	x	144
Enkel abonnement voor een smartphone met de mogelijkheid om op internet te gaan			x	x	108
Smartphone, tablet zonder GSM-module (bellen via app) en abonnementen met mogelijkheid om op internet te gaan		2 x	x	x	180
Smartphone en laptop met abonnementen en met mogelijkheid om op internet te gaan	x	x	x	x	216
Smartphone en tablet met GSM-module en abonnementen met mogelijkheid om op internet te gaan		2 x	x	2x	228
Abonnement voor mobiele telefonie (gebruik eigen GSM)				x	48
Eén desktop, een laptop, internetaansluiting thuis en een mobiel internet abonnement	2 x		x		204

Forfaitaire raming van de waarde van een conciërgewoning

Een conciërge is een personeelslid dat prestaties van bewaking en toezicht verricht van een gebouw (bv. een fabriek, een sportcentrum...). Indien hij kosteloos een woning ter beschikking krijgt die deel uitmaakt van dat gebouw of onverbrekelijk bij dat gebouw hoort, bepaalt de RSZ - zoals de FOD Financiën - de waarde van de kosteloze huisvesting en van de gratis verwarming en verlichting op basis van de forfaitaire raming bepaald in artikel 18, §3, 2° en 4° van het KB/WIB 92. ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1993082749&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)#LNK0008](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1993082749&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0008))

Onroerende goederen

De waarde van het jaarlijks voordeel van een woning die kosteloos ter beschikking gesteld wordt van een conciërge, wordt vastgesteld op basis van het kadastraal inkomen. De waarde van het voordeel wordt forfaitair vastgesteld op 100/60 van het kadastraal inkomen, vermenigvuldigd met twee.

Bij een gemeubelde woning wordt het voordeel met twee derden verhoogd.

De indexeringscoëfficiënt van het kadastraal inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 518 van het Wetboek van de inkomstenbelasting 1992 en is voor het jaar 2022 gelijk aan 1,9084.

De forfaitair geraamde bedragen op jaarbasis worden geproratiseerd op maand- of dagbasis voor de gedekte periode.

Verwarming en elektriciteit

De fiscale waarde van het voordeel van gratis verwarming en gratis elektriciteit in een woning die kosteloos ter beschikking gesteld wordt, wordt anders bepaald voor het leidinggevend personeel en de andere personeelsleden.

Aangezien de RSZ de fiscale waardering enkel aanvaardt voor een conciërgewoning, zal de raming voor 'de andere personeelsleden' meestal van toepassing zijn. Vanaf 1 januari 2022, is deze fiscale waardering beperkt tot de gevallen waarbij kosteloos elektriciteit en/of verwarming wordt verstrekt samen met het kosteloos ter beschikking stellen van een woning.

De bedragen worden jaarlijks aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen en afgerond naar een hoger of lager veelvoud van 10 EUR. Voor het jaar 2022 zijn de forfaitaire bedragen

- > voor het leidinggevend personeel gelijk aan
 - > 2.130,00 EUR per jaar voor verwarming;
 - > 1.060,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.
- > voor de andere personeelsleden gelijk aan
 - > 960,00 EUR per jaar voor verwarming;
 - > 480,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

De forfaitair geraamde bedragen op jaarbasis worden geproratiseerd op maand- of dagbasis voor de gedekte periode.

Openbare sector

Voor de conciërge van een openbaar bestuur gelden de fiscale waarderingsregels tenzij een dwingende regelgeving een andere waardering oplegt.

Beperking van het uitbetaalde loon in natura

Een uitbetaling in natura (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=44657>) wordt strikt gereguleerd door de

loonbeschermingswet. Een deel van het loon mag in natura uitbetaald worden, maar moet schriftelijk geschat worden en ter kennis van de werknemer gebracht worden bij zijn indienstneming.

Het deel van het loon dat in natura mag worden betaald, is beperkt tot maximum 20% van het brutoloon. Als de werkgever kosteloos een woning ter beschikking stelt van een conciërge, dan mogen de voordelen in natura maximum 40% van het brutoloon belopen.

Kosten

Terugbetaling van kosten

Uit het loonbegrip zijn uitgesloten de bedragen die een terugbetaling zijn van kosten die ten laste van de werkgever vallen.

Een kostenvergoeding wordt enkel vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen als tegelijkertijd de volgende drie voorwaarden vervuld zijn:

- > de kosten worden gemaakt in het kader van de dienstbetrekking;
- > de kosten zijn reëel;
- > de juistheid van de uitgaven kan door de werkgever met bewijsstukken verantwoord worden.

In geval van betwisting komt het aan de werkgever toe om de realiteit van de kosten en de juistheid van de uitgaven aan te tonen.

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

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

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

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

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto	0,3707 EUR/km	- het voertuig mag geen eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden. - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of de speed pedelec	0,25 EUR/km	- voor beroepsverplaatsingen mag de vergoeding alleen toegekend worden als de fiets of de speed pedelec eigendom is van de werknemer
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	10,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten zoals wasplaatsen, refters, toiletten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	7,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend). - het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaard als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.
Verblijfskosten in België	35,00 EUR/nacht	- als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Dienstreizen naar het buitenland maximum 30 kalenderdagen: meer dan 30 opeenvolgende kalenderdagen:	categorie 1 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2F&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top) categorie 2 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2F&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top)	voorwaarde: het loon dat de werknemer voor deze dagen ontvangt, moet aan Belgische belastingen onderworpen zijn en moet, zoals eerder gezegd, overeenkomen met een kostenrealiteit. Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgaven ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden: - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven
Internationaal transport	verblijfsvergoedingen + ARAB vergoeding + aanvullende vergoeding	de aanvullende vergoeding mag slechts toegekend worden als de chauffeur verplicht is om zijn dagelijkse of zijn wekelijkse rusttijd in het buitenland te nemen en op voorwaarde dat: - de aanvullende vergoeding extra kosten dekt en dus strikt verbonden is aan de rusttijd; - het totale bedrag van de vergoeding (verblijfs-, ARAB + aanvulling) niet de forfaitaire bedragen overschrijdt die de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking toekent aan zijn ambtenaren voor officiële opdrachten naar het buitenland (categorie 1- zie lijst (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2F&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top))). Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgaven ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden: - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven
Bureaunkosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen	134,71 EUR/maand (132,07 EUR voor de periode van 1 oktober 2021 tem 31 januari 2022)	- zie "Vergoeding voor thuiswerk"
crisismaatregel COVID-19	crisismaatregel COVID-19	
Bureaunkosten:	dit bedrag wordt verhoogd tot maximum 144,31 EUR/maand voor de maanden april, mei en juni 2021 en deze verhoging wordt verlengd voor juli, augustus en september 2021	
Internetverbinding (inclusief abonnement)	20 EUR/maand	
Aankoop PC (inclusief randapparatuur en software)	20 EUR/maand	
Bureaunkosten: huisarbeiders (arbeidsovereenkomst of tewerkgesteld in gelijkaardige voorwaarden)	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties.
Bureaunkosten: telewerkers	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van werkkledij	1,84 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud van werkkledij	1,84 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud en slijtage van kledij van de werknemer	0,92 EUR/dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts,...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.
Kosten verbonden aan de auto: garage	50,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werkgever de stalling in een garage vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stallen opgelegd wordt aan alle werknemers die zich in dezelfde toestand bevinden. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Kosten verbonden aan de auto: parking	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werknemer regelmatig kleine parkeerbedragen moet betalen.
Kosten verbonden aan de auto: car-wash	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de aard van de functie een voertuig in onberispelijke staat vereist.

Vergoeding voor thuiswerk

Wat betreft de kwalificatie van terbeschikkingstelling van materiaal en terugbetalingen in het kader van kosten verbonden aan thuiswerk, volgt de RSZ volledig de in overleg tot stand gekomen principes opgenomen in de circulaire zoals gepubliceerd op 26 februari 2021 door de FOD Financiën (**Circulaire 2021/C/20** (<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfweb/pages/fisconet#%21/document/9ab46041-d0bf-4438-b707-e7b847c4794c>)). De in deze circulaire opgenomen principes komen heel sterk overeen met de manier waarop de RSZ in het verleden deze kostenvergoeding reeds toepaste.

Dat wil ook zeggen dat **als er twijfel bestaat of iets al dan niet als loon moet worden beschouwd bij terugbetalingen van kosten waarvan men denkt dat ze ten laste zijn van de werkgever, in eerste instantie verwezen wordt naar deze circulaire.**

In grote lijnen gaat deze circulaire over:

- > terugbetalingen
 - > kantoorkosten
 - > kosten kantoormeubilair / informaticamateriaal
 - > kosten professioneel gebruik internetaansluiting en -abonnement
 - > kosten professioneel gebruik privécomputer
 - > kosten professioneel gebruik van eigen tweede computerbeeldscherm, printer/scanner **zonder** privécomputer (met een nieuw forfait van 5,00 EUR/maand per toestel en een maximum van 10,00 EUR/maand voor alle toestellen samen)
- > voordeel voortvloeiend uit het ter beschikking stellen van
 - > kantoormeubilair / informaticamateriaal.

Het gaat om

- > thuiswerk,
 - > dus over werk uitgevoerd in de private lokalen van de werknemer dat ook op de werkvloer van de werkgever kan worden uitgevoerd
 - > op normale werkdagen en tijdens normale werkuren.

Een werkgever kan aan werknemers die **structureel** en op **regelmatige** basis een substantieel deel van hun arbeidstijd aan thuiswerk doen een **forfaitaire kantoorvergoeding** van maximum **134,71 EUR** per maand toekennen, zowel voor deeltijdse als voor voltijdse werknemers. Onder structureel en regelmatig wordt verstaan het equivalent van 1 werkdag per week zowel voor de deeltijdse als voor voltijdse werknemers. Dit kan **op maandbasis** op verschillende manieren georganiseerd worden (zonder proratisering):

- > 1 kalenderdag / week
- > 2 1/2^{de} werkdagen : week
- > 2 uur/dag in 5-dagenweek
- > 1 week / maand.

Het bedrag van **134,71 EUR** is een maximumbedrag. Er mag dus ook een kleiner bedrag toegekend worden, maar het is niet verplicht het bedrag te proratiseren bij deeltijdse prestaties.

Daarnaast kan nog een extra vergoeding gegeven worden

- > van maximum 20,00 EUR/maand voor het professioneel gebruik van een privé-internetaansluiting en -abonnement **EN**
- > van maximum 20,00 EUR/maand voor het professioneel gebruik van de privécomputer met randapparatuur
 - > **OF** van maximum 10,00 EUR/maand voor het professioneel gebruik van een eigen tweede computerbeeldscherm, printer/scanner **zonder** privécomputer (5,00 EUR/maand per item gedurende maximaal 3 jaar).

Buitenlandse kaderleden en onderzoekers

Met ingang van 1 januari 2022 worden er grondige wijzigingen doorgevoerd aan het **fiscale stelsel van buitenlandse kaderleden en onderzoekers**. De nieuwe regeling is opgenomen in art. 13 en volgende van de Programmawet van 27 december 2021 (BS 31/12/2021), en wordt ingevoegd in het Wetboek van de inkomstenbelastingen.

Deze regeling bevat de expliciete voorwaarden waaraan moet voldaan zijn om voor dit bijzonder belastingstelsel in aanmerking te komen (zie hieronder), en voorziet dat aan de werknemers op wie dit stelsel van toepassing is, bepaalde kosten belastingvrij kunnen worden terugbetaald.

Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een aantal kosten die op basis van bewijsstukken kunnen worden terugbetaald:

- > de verhuiskosten naar België;

- > de kosten voor het inrichten van de woning;
- > de schoolkosten van de kinderen;

en een aantal repetitieve kosten die op forfaitaire basis kunnen worden terugbetaald:

- > de bijkomende kosten verbonden aan de huisvesting in België ten opzichte van het land van herkomst;
- > de bijkomende kosten verbonden aan de levensduurte in België ten opzichte van het land van herkomst;
- > de kosten van privéreizen naar het land van herkomst.

Het forfait mag maximum 30% van de bezoldiging bedragen, en mag op jaarbasis niet hoger zijn dan 90.000 EUR.

De RSZ aanvaardt dat de reële en forfaitaire kosten die terugbetaald worden volgens deze regeling, ook vrij zijn van sociale bijdragen. Daartoe zal het artikel 19 van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 moeten worden aangepast. Het voorgaande is dan ook onder voorbehoud van definitieve goedkeuring en ondertekening van het wijzigende KB.

Aangezien het gaat om een **kostenvergoeding**, waarop dus geen bijdragen verschuldigd zijn, moet het bedrag ervan niet in de DmfA worden vermeld.

Vanaf het 1^{ste} kwartaal is het echter wel verplicht om de personen op wie dit bijzonder belastingstelsel van toepassing is, in de DmfA aan te duiden met een specifieke 'statuut' code '**FE**'.

Dit nieuwe statuut komt in de plaats van het vroegere fiscaal statuut, maar bevat een aantal belangrijke verschilpunten. Zo is de maximale duur dat iemand het statuut kan hebben beperkt tot 5 jaar (eventueel eenmalig verlengbaar tot 8 jaar) en gelden er striktere voorwaarden, zoals voorafgaand aan de indienstreding in België 60 maand niet binnen een afstand van 150 kilometer van de grens gewoond te hebben, en voor het statuut kaderlid dat men een jaarlijkse brutobezoldiging moet hebben van minstens 75.000 EUR (zonder rekening te houden met de hierboven bedoelde kosten).

Voor alle vragen over de voorwaarden om onder dit statuut te vallen, en over de exacte voorwaarden en berekeningswijze van de diverse kostenvergoedingen, verwijst de RSZ u door naar de FOD Financiën. Deze regeling zal ook nog in een te publiceren fiscale circulaire worden opgenomen.

De nieuwe regeling bevat ook een overgangsregeling voor de personen die eind 2021 in het (vroegere) bijzonder belastingstelsel zaten. Over die **overgangsregeling** en de **opheffing** van het vroegere stelsel handelt de fiscale circulaire 2022/C/9 (<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfweb/pages/fisconet/document/3dc53f95-4a2d-4d3b-8de7-b9b0d38a18c6>).

Mobiliteitspremies

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

- > de forfaitaire regeling van terugbetaling en de vergoedingen die zij vast stelt moeten worden omschreven bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;
- > het bedrag van de vergoeding mag de som van 0,1579 EUR per kilometer afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, te berekenen op de afstand heen en terug, niet overschrijden.

Elke vergoeding, al dan niet bepaald bij cao, die voor een bepaalde verplaatsing het bedrag van 0,1579 EUR overschrijdt, wordt integraal als loon beschouwd.

Woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen

Terugbetaling woon-werkverplaatsing

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.

Gebruik bedrijfsvoertuig

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

Mobiliteitsbudget

Vanaf 1 maart 2019 voorziet men een systeem waarbij de werkgever die een bedrijfswagen aan zijn personeelsleden ter beschikking stelt, ter vervanging daarvan een budget kan ter beschikking stellen en de werknemer de keuze kan geven hoe hij zijn mobiliteitsuitgaven invult (milieuvriendelijkere wagen, openbaar vervoer, gebruik van een elektrische fiets of een combinatie, bepaalde

kosten van een woning dicht bij het werk,...). Het mobiliteitsbudget is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Naargelang het geval zijn er bijzondere bijdragen verschuldigd.

Werkgever

- > De werkgever moet gedurende een **ononderbroken** periode van **minstens 36 maanden** één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking hebben gesteld; een uitzondering op deze periode wordt voorzien voor ondernemingen die nog geen 36 maanden bestaan (behalve voor voortzettingen van de activiteiten van een natuurlijke of andere rechtspersoon). Deze nieuwe werkgevers kunnen ook het mobiliteitsbudget invoeren als ze aan één of meerdere werknemers een bedrijfswagen ter beschikking stellen.
- > Hij moet **een invoering van het mobiliteitsbudget voorzien** in de onderneming, dit bekend maken en de eventuele voorwaarden communiceren.

Werknemer

- > Om een mobiliteitsbudget te kunnen aanvragen moet de werknemer op het moment van aanvraag bij zijn huidige werkgever:
 - > gedurende **minstens 3 maanden** ononderbroken over een bedrijfswagen beschikken of er voor in aanmerking komen
 - > **én** er **minstens 12 maanden in de loop van de 36 voorafgaande maanden** over beschikt hebben of er voor in aanmerking gekomen zijn.
 - > Dit geldt niet in het geval de onderneming nog geen 36 maanden bestaat (behalve als zij de activiteiten van een natuurlijke of andere rechtspersoon voortzet).
 - > Dit geldt evenmin bij aanwerving en in geval van een bevordering of functiewijziging die zich heeft voorgedaan vóór 1 maart 2019.
- > Vanaf 1 januari 2022 kan de werknemer onmiddellijk instappen, zelfs indien hij voordien niet over een bedrijfswagen beschikte of ervoor in aanmerking kwam.
- > De werknemer die beschikking heeft over verschillende bedrijfswagens kan slechts een mobiliteitsbudget ontvangen voor de inruiling van één bedrijfswagen. De inruiling van de andere wagen kan geen recht geven op een bijkomend mobiliteitsbudget.
- > Hij mag gedurende de toekenning van zijn mobiliteitsbudget **enkel beschikken over een 'milieuvriendelijke' bedrijfswagen** conform 'pijl 1' van het mobiliteitsbudget (zie verder).

Bedrijfsvoertuig

- > Enkel de bedrijfsvoertuigen waarvoor de **solidariteitsbijdrage** verschuldigd is (of zou zijn) én waarvoor een **voordeel alle aard** wordt berekend (of zou moeten worden berekend) komen in aanmerking (dus wanneer er privégebruik is of zou zijn).

Het mobiliteitsbudget

- > De **werkgever beslist** zelf om het mobiliteitsbudget al dan niet in te voeren. Hij is niet verplicht om dat mogelijk te maken voor alle werknemers. Hij kan bijvoorbeeld een onderscheid maken tussen verschillende objectieve werknemerscategorieën of aangeven aan welke voorwaarden voldaan moet worden.
- > Alleen werknemers die een bedrijfswagen hebben of er op basis van hun functiecategorie aanspraak op maken, kunnen beslissen die in te ruilen voor een mobiliteitsbudget. Ze zijn daartoe niet verplicht. **Het betreft een keuze.**
- > Als de bedrijfswagen werd toegekend als vervanging of door omzetting van **loon (of een ander voordeel, al dan niet onderworpen aan bijdragen)**, kan het systeem van het mobiliteitsbudget dat wettelijk werd voorzien, **niet worden toegepast.**
- > Het mobiliteitsbudget kan **evenmin** worden toegekend ter **gehele of gedeeltelijke vervanging** of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling (al dan niet onderworpen aan bijdragen).
- > Het systeem kan **wel worden toegepast** indien de werknemer geen gebruik maakte van zijn recht op de bedrijfswagen en **in de plaats een compenserende vergoeding** of voordeel kreeg.
- > Het bedrag van het mobiliteitsbudget bedraagt minimum 3.000,00 EUR en maximum 1/5^{de} van het totale brutoloon (art. 2 loonbeschermingswet). Sowieso mag het budget maximum 16.000,00 EUR bedragen per kalenderjaar.
- > Voor mobiliteitsbudgetten die ingingen voor 3 december 2021 gelden bovenstaand minimum en maximum pas vanaf 1 januari 2023.
- > Het recht op een mobiliteitsbudget vervalt de 1^{ste} dag van de lopende maand bij **verandering van functie** waarvoor geen bedrijfswagen is voorzien in het loonsysteem van de werkgever.
- > Bij **functieverandering** of bevordering kan het mobiliteitsbudget ook verhogen of verlagen.

Berekening van het mobiliteitsbudget

Het mobiliteitsbudget is gelijk aan de **totale kostprijs van de bedrijfswagen** voor de werkgever of de kost die hij zou hebben omdat de werknemer aanspraak kan maken op die bedrijfswagen. Die kostprijs omvat naast de aankoopprijs (afschrijvingskost van 20% per kalenderjaar) of leasingkost, de eventuele brandstofkost, de verzekeringskost, alle fiscale en parafiscale lasten, kosten voor carwash en parking en alle andere kosten verbonden aan de bedrijfswagen.

De werkgever mag bij het vaststellen van het mobiliteitsbudget de kosten voor het gebruik van de bedrijfswagen voor beroepsdoeleinden in mindering brengen op voorwaarde dat hij de kosten van de werknemer voor verplaatsingen voor beroepsdoeleinden bovenop het mobiliteitsbudget vergoedt tijdens de toekenning ervan.

Besteding van het mobiliteitsbudget

De werkgever mag zelf kiezen welke bestedingsmogelijkheden hij aanbiedt aan welke werknemers(categorieën). Hij moet wel minstens een aanbod voorzien binnen pijler 2. Als hij een onderscheid maakt, zal hij het onderscheid ook objectief moeten kunnen verantwoorden. De werkgever moet de bestedingsmogelijkheden ook bekend maken aan alle werknemers. De werknemer kan vervolgens vrij kiezen waaraan hij zijn budget besteedt.

De wetgeving voorziet drie categorieën (of pijlers) waaruit gekozen kan worden:

- > **Pijler 1**, een milieuvriendelijke bedrijfswagen:
 - > ofwel een elektrische wagen;
 - > ofwel een wagen die voldoet aan bepaalde normen inzake uitstoot van CO₂ en van luchtverontreinigende stoffen. Het budget dat na een eventuele besteding in pijler 1 overblijft, kan de werknemer besteden in pijler 2 en/of 3.
- > **Pijler 2** is de verzamelnaam voor een hele reeks duurzame vervoermiddelen waaronder het openbaar vervoer, het georganiseerd gemeenschappelijk vervoer, de fiets, elektrische motorfietsen, de deellauto, enz. In dit kader worden bepaalde huisvestingskosten, meer bepaald huurgelden en interesten en kapitaalaflossingen van hypothecaire leningen, voor een woning in de buurt van het werk (maximum 10 km) gelijkgesteld met duurzame vervoermiddelen.
- > **Pijler 3** ten slotte is het saldo van het budget dat overblijft na aftrek van de eventuele bestedingen in pijlers 1 en 2. Eén keer per jaar betaalt de werkgever dit bedrag uit, nadat hij er eerst de werknemersbijdrage van 38,07% op inhoudt (om door te storten aan de RSZ).

Impact

- > Het mobiliteitsbudget zelf wordt geacht de kosten voor de woon-werkverplaatsingen te dekken. Alle verplaatsingsvergoedingen (woon-werk en privéverplaatsingen) die de werkgever bovenop het vastgestelde mobiliteitsbudget toekent aan de werknemer, zijn loon.
 - > Uitzondering: de verplaatsingsvergoedingen die de werkgever in het kader van de woon-werkverplaatsing in de drie maanden vóór de aanvraag van het mobiliteitsbudget ook al toekende bovenop de bedrijfswagen blijven ook vrijgesteld na invoering van het mobiliteitsbudget. Het gaat daarbij dan ook enkel om bedragen die in dezelfde grootteorde liggen.

Beheer van de mobiliteitsrekening

- > De werkgever kan het mobiliteitsbudget zelf beheren of gebruik maken van een mobiliteitsrekening die beheerd wordt door een erkende uitgever.
- > De werkgever kiest zelf hoe de betalingen verlopen. Hij kan ervoor kiezen om door de werknemer gemaakte kosten terug te betalen, of hij kan kiezen voor een rechtstreekse betaling waarbij de kosten onmiddellijk in mindering worden gebracht van het mobiliteitsbudget, of voor een combinatie van beide.
- > Belangrijk is wel dat de werknemer altijd een **overzicht** moet kunnen bekijken van zijn mobiliteitsrekening.

Formaliteiten, bijdragen en aangifte RSZ

Procedure

Aanvraag en antwoord gebeuren schriftelijk en een positieve beslissing maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.

Milieuvriendelijke wagen: elke kwartaal

- > Kiest de werknemer voor de milieuvriendelijke bedrijfswagen, dan is elk kwartaal een CO₂-solidariteitsbijdrage verschuldigd op de milieuvriendelijke wagen. Let op, het gaat om een andere code dan de gewone CO₂-bijdragen maar op dezelfde manier berekend.
- > Het (fiscaal) voordeel voor de werknemer voor het gebruik van de milieuvriendelijke bedrijfswagen moet worden aangegeven (DmfA-looncode 10 of DmfAPPL-looncode 770).
- > De nummerplaat van de milieuvriendelijke wagen wordt aangegeven op niveau van de onderneming met een specifieke vermelding in een nieuwe zone dat het een milieuvriendelijke wagen betreft.

Resterend saldo: één keer per jaar

- > Een keer per jaar, in principe op het einde van het kalenderjaar en ten laatste in de maand januari van het daaropvolgende kalenderjaar, betaalt de werkgever het **resterend saldo** uit aan de werknemer. Hij houdt er eerst een **bijzondere werknemersbijdrage van 38,07%** op in. Daarmee bouwt de werknemer ook bepaalde sociale rechten op (ziekte, werkloosheid en pensioen).
- > Dit saldo (ook als het '0,00' EUR bedraagt) wordt aangegeven onder **DmfA-looncode 29** (of DmfAPPL-looncode 29). De verschuldigde bijdrage wordt aangegeven op het niveau van de werknemerslijn. Op de aangifte van het kwartaal wordt ook **het bedrag van het mobiliteitsbudget** zelf aangegeven op het DmfA-blok tewerkstelling-info (of DmfAPPL-blok tewerkstelling-info).

Besteding van het budget aan alternatieven: geen specifieke aangifte

- > Het deel van het budget dat besteed wordt aan **alternatieven**, moet niet aangegeven worden.

Vragen en contact

Op de pagina (<https://mobiliteitsbudget.be/nl>) kan u een overzicht van de maatregel terugvinden en een toelichting van een aantal arbeidsrechtelijke, sociaalrechtelijke en fiscaalrechtelijke aspecten. U vindt hier eveneens een (<https://mobiliteitsbudget.be/nl/beheer-fod-werkgelegenheid-fod-financien-fod-sociale-zekerheid-rsz>).

Maaltijdcheques

Loonkarakter

Vanaf 1 januari 2016 kunnen maaltijdcheques enkel in elektronische vorm worden overhandigd. De elektronische maaltijdcheques worden toegekend door de maaltijdchequerekening van de werknemer te crediteren. De maaltijdchequerekening is een databank waarop een aantal elektronische maaltijdcheques worden opgeslagen en beheerd door een erkende uitgever.

Maaltijdcheques beantwoorden aan het begrip **loon**, **tenzij** ze tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde **voorwaarden** voldoen.

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

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

Collectieve arbeidsovereenkomst

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

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

Eén cheque per dag

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

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

De alternatieve telling:

Onder bepaalde voorwaarden kan een werkgever opteren voor een alternatieve telling van het aantal dagen waarvoor een maaltijdcheque moet worden toegekend:

- > als er verschillende arbeidsregelingen zijn voor prestaties binnen de groep van voltijdsen en/of
- > als er verschillende arbeidsregelingen zijn voor prestaties binnen de groep van deeltijdsen.

Als er binnen een groep verschillende arbeidsregelingen zijn, dan mag de alternatieve telling toegepast worden enkel voor deze groep of voor heel de onderneming. Dit systeem biedt aan de werkgevers de mogelijkheid om ongelijkheden te voorkomen tussen werknemers

die in een systeem met gelijke arbeidsduur zijn tewerkgesteld maar een verschillende arbeidsregeling hebben.

Enkel ondernemingen die verplicht zijn om bij meerprestaties artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen, kunnen van het systeem gebruik maken. Openbare instellingen kunnen naar analogie gebruik maken van dit systeem, ook al vallen ze niet onder deze wet.

Arbeidsregeling:

Dit is het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (ongeacht het aantal uren per dag).

- > Voorbeeld 1: In onderneming A werken de voltijders (38u) enkel in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken ook enkel in de 5-dagenregeling. Hier kan de alternatieve telling **niet** worden toegepast.
- > Voorbeeld 2: In onderneming B werken de voltijders (38u) enkel in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken enkel in een 4-dagen weekregeling. Hier kan de alternatieve telling **niet** worden toegepast.
- > Voorbeeld 3: In onderneming C werken enkel voltijders (38u). Een deel van de voltijders presteren de geldende 38u op 5 dagen per week, de andere voltijders presteren de 38u op 4 dagen per week. Hier kan de alternatieve telling **wel** worden toegepast.
- > Voorbeeld 4: In onderneming D werken de voltijders (38u) enkel in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (30u) werken in een 4-dagen weekregeling, andere (19u) in een 3-dagenregeling. Hier kan de alternatieve telling **wel** worden toegepast voor de groep van deeltijders alleen of voor heel de onderneming.

Telling:

Aantal **effectief** gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal / **normale** dagduur in de onderneming en afronden op de hogere eenheid.

Het aantal maaltijdcheques moet beperkt worden tot het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming.

Normale dagduur:

Het aantal uren per dag dat er gewoonlijk gewerkt wordt (dus niet het gemiddeld aantal uren per week). In veel ondernemingen met een 40-urenweek in een 5-dagenregeling is dit 8 uur per dag. Arbeidsduurverminderingdagen en –uren zijn **geen effectief** gepresteerde uren.

- > Voorbeeld 1: Een bedrijf heeft zowel weekendwerkers als weekwerkers. De alternatieve telling wordt toegepast voor de hele onderneming (zowel de weekwerkers als de weekendwerkers).
In de veronderstelling dat de weekwerkers werken in een 5-dagenweek van 38 uur, zal het 'normale aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon' 7,6 bedragen (38/5). Dit geeft bij volledige effectieve tewerkstelling:
 - > (effectief gepresteerde uren op kwartaalbasis/normaal aantal arbeidsuren per dag) = $(65 \times 7,6) / 7,6 = 65$ maaltijdcheques op kwartaalbasis voor een weekwerker.
 - > (effectief gepresteerde uren op kwartaalbasis/normaal aantal arbeidsuren per dag) = $(26 \times 12) / 7,6 = 42$ maaltijdcheques op kwartaalbasis voor een weekendwerker.
- > Voorbeeld 2: Een bedrijf heeft zowel weekendwerkers als weekwerkers. De alternatieve telling wordt enkel toegepast voor de weekendwerkers (die verschillende arbeidsregelingen hebben)
 - > Voor de weekwerkers wordt het principe van 1 cheque per dag toegepast.
 - > Voor de weekendwerkers (12 uur/dag) wordt de alternatieve telling toegepast. In dat geval zal het 'normaal aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon' 12 bedragen (24/2).
Dit geeft bij volledige effectieve tewerkstelling:
 - > (effectief gepresteerde uren op kwartaalbasis/normaal aantal arbeidsuren per dag) = $312 / 12 = 26$ maaltijdcheques op kwartaalbasis voor een weekendwerker

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

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

Op naam van de werknemer

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

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

Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van de elektronische maaltijdcheque is beperkt tot 12 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst en hij mag enkel worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Bedrag werkgeverstussenkomst

De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste **6,91 EUR** per cheque bedragen. Al de cheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 6,91 EUR zijn loon.

Bedrag werknemerstussenkomst

De tussenkomst van de werknemer moet minstens **1,09 EUR** bedragen. Al de cheques met een werknemerstussenkomst van minder dan 1,09 EUR zijn loon.

Cumulverbod maaltijdcheque en kostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag

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

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

- > als de werkdag maximum 8 uren duurt: het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque moet worden afgetrokken van de forfaitaire maaltijdvergoeding;
- > als de werkdag langer dan 8 uren duurt: de werknemer kan de forfaitaire maaltijdvergoeding en de maaltijdcheque krijgen indien de werkgever kan aantonen dat de werknemer een tweede maaltijd heeft genuttigd.

Vermeldingen op de afrekening

Het aantal maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, worden vermeld op de afrekening (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408>), bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Controle voor gebruik

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

Erkende uitgever

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

In geval van diefstal of verlies van kaart

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

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van maaltijdcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Samengaan met bedrijfsrestaurant

Er bestaat een fundamenteel onderscheid tussen bedrijfsrestaurants waar men maaltijden beneden kostprijs verstrekt, en bedrijfsrestaurants die ten minste de kostprijs van de maaltijd doorrekenen aan de personeelsleden. Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...). In algemene zin moet men stellen dat de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd moet worden in de buurt van de maximumtussenskomst van de werkgever in de maaltijdcheque.

Het samengaan van de maximale werkgeverstussenskomst in de maaltijdcheques en de kostprijs van de maaltijd blijft in het bedrijfsrestaurant het algemene beoordelingscriterium. De bedrijven zijn echter vrij om de precieze kostprijs van de maaltijd in hun restaurant te bepalen.

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.

Voor zover de werkgever ervoor zorgt dat de prijs die hij aanreken in het bedrijfsrestaurant, niet lager is dan de werkgeverstussenskomst in de maaltijdcheques die hij toekent, is er geen probleem. De werknemer heeft dan immers geen dubbel voordeel. De werkgever die maaltijdcheques van verschillende waarden toekent, moet erop toezien dat het hoogste bedrag van de werkgeverstussenskomst in de maaltijdcheques niet hoger is dan de prijs van de maaltijd geserveerd in zijn restaurant.

Als de prijs van de maaltijd wel lager is, moet de werkgever kunnen aantonen dat de maaltijd aan of boven kostprijs wordt toegekend.

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

Die laatste situatie moet wel uitzonderlijk blijven. Het is immers niet de bedoeling dat er systematisch een deel van de werkgeverstussenskomst in de maaltijdcheque, in geld aan de werknemer wordt teruggegeven.

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.

Ecocheques

Een ecocheque is een voordeel dat aan de werknemer wordt gegeven in de vorm van (eco-)cheques waarmee de werknemers producten en diensten met een ecologisch karakter kunnen aankopen.

Ecocheques kunnen op papieren dragen of in elektronische vorm overhandigd worden.

De elektronische ecocheques worden geacht te zijn toegekend aan de werknemer op het moment waarop diens ecochequerekening wordt gecrediteerd. De ecochequerekening is een databank waarop een aantal elektronische ecocheques worden opgeslagen en wordt beheerd door een erkende uitgever van ecocheques.

Ecocheques (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23798>) beantwoorden aan het begrip **loon**, **tenzij** ze tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde **voorwaarden** voldoen.

De ecocheques verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoorden steeds aan het loonbegrip. Ecocheques mogen echter wel geheel of gedeeltelijk gegeven worden ter vervanging of omzetting van maaltijdcheques (voor zover alle hieronder vermelde voorwaarden gerespecteerd worden).

Collectieve arbeidsovereenkomst

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

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.

Bepalingen in de overeenkomst

De cao of individuele overeenkomst bepaalt de hoogste nominale waarde van de ecocheque, met een maximum van 10,00 EUR per ecocheque, en ook de frequentie van toekenning van de cheques gedurende een kalenderjaar.

Op naam van de werknemer

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

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

Geldigheidsduur

De papieren ecocheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheid beperkt is tot 24 maanden, vanaf de datum van terbeschikkingstelling aan de werknemer. Alle papieren ecocheques waar deze informatie niet op voorkomt, worden als loon beschouwd.

De geldigheidsduur van de elektronische ecocheques is beperkt tot 24 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat de elektronische ecocheque op de ecochequerekening wordt geplaatst.

Ecologisch karakter

Op de papieren ecocheque staat duidelijk vermeld dat hij slechts aangewend mag worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die opgenomen zijn in de bijlage van de in de NAR gesloten cao nr. 98 van 22 februari 2009 betreffende de ecocheques (<http://www.cnt-nar.be/Cao-lijst.htm>).

Een elektronische ecocheque mag ook uitsluitend gebruikt worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die opgenomen zijn in de bijlage van de cao nr. 98 betreffende de ecocheques.

Omrui in geld

De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Bedrag

Het totale bedrag van de ecocheques die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 250,00 EUR per kalenderjaar en per werknemer.

Vermeldingen op de afrekening

Het aantal ecocheques en het brutobedrag ervan worden vermeld op de afrekening (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408>), bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Controle voor gebruik

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

Keuze voor elektronische ecocheques

De keuze voor ecocheques in een elektronische vorm wordt geregeld via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, eventueel binnen het kader van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Kan een dergelijke overeenkomst niet gesloten worden, dan wordt de keuze voor elektronische ecocheques geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst.

Voor de werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de uitzendarbeid, kan de keuze geregeld worden binnen het kader van een voorafgaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Erkende uitgever

De ecocheques in een elektronische vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een uitgever gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken.

De elektronische ecocheques die uitgegeven werden door een uitgever wiens erkenning ingetrokken of vervallen is, blijven geldig tot de vervalddag van hun geldigheidsduur.

In geval van diefstal of verlies van kaart

Het gebruik van de elektronische ecocheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal- of ondernemingsvlak, of in het arbeidsreglement wanneer de toekenning geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst.

In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden indien de werkgever zowel elektronische maaltijdcheques als elektronische ecocheques toekent. Als de werkgever enkel

elektronische ecocheques toekent, mag de kost van de vervangende drager niet meer bedragen dan 5,00 EUR.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningssomstandigheden gebruik maken van ecocheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Coronapremie - consumptiecheque

Vanaf 1 augustus 2021 bestaat de mogelijkheid voor ondernemingen om over te gaan tot toekenning van een éénmalige coronapremie. De wetgever voorziet in deze mogelijkheid voor werkgevers waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald. Het zijn de partijen bij de arbeidsverhouding die beslissen over de toekenning van de premie.

Ook **studenten onder solidariteitsbijdrage** en **werknemers die niet meer in dienst zijn**, kunnen in aanmerking komen.

Om tegelijkertijd de relance te ondersteunen, wordt de premie toegekend in de vorm van **cheques op papieren drager** of in **elektronische vorm**. De toekenning van de coronapremie wordt ingekanteld in het vroegere systeem van de **consumptiecheques**. De elektronische coronapremie wordt geacht te zijn toegekend aan de werknemer op het moment waarop diens coronapremierekening wordt gecrediteerd. De coronapremierekening is een databank waarop de coronapremie wordt opgeslagen en wordt beheerd door een erkende uitgever voor de coronapremie.

De coronapremie beantwoordt aan het begrip **loon**, **tenzij** ze tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde **voorwaarden** voldoet. De coronapremie verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoordt steeds aan het loonbegrip.

Op de coronapremie is een bijzondere bijdrage verschuldigd.

Coronapremie

Over de vereiste overeenkomsten

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

Een werkgever kan aan zijn werknemers op wie een sectorale cao van toepassing is, nog een **supplement** vrij van bijdragen toekennen. De gewone voorwaarden zijn van toepassing, namelijk

- > als het gaat om ondernemingen die een syndicale delegatie hebben, is een ondernemings-cao verplicht,
- > anders moet het opgenomen worden in een individuele overeenkomst waarbij er geen willekeurige onderscheiden mogen worden gemaakt tussen de werknemers (dat geldt ook bij individuele overeenkomsten bij gebrek aan sector CAO) .

Alleszins kan alles samengenomen door een werkgever slechts coronapremiecheques worden toegekend voor maximaal 500,00 EUR per werknemer.

Over de data

De **beslissing tot toekenning** en het **ontstaan van het recht** op de coronapremie, moet zich situeren **vóór 1 januari 2022** en moet zijn opgenomen in een **collectieve of individuele overeenkomst** afgesloten uiterlijk op 31 december 2021. Het volstaat dat de CAO ondertekend is uiterlijk op 31 december 2021, de neerlegging bij de FOD WASO mag na 31 december 2021, maar moet wel zo snel mogelijk gebeuren

Andere formaliteiten, zoals de beslissing dat de coronapremiecheques elektronisch zullen worden uitgereikt, en het **effectief uitreiken** van de coronapremiecheques kunnen tot **uiterlijk 31 maart 2022** gebeuren.

Bepalingen in de overeenkomst

De cao, individuele overeenkomst of reglementaire handeling bepaalt voor de papieren drager de hoogste nominale waarde van de coronapremiecheques, met een maximum van 10,00 EUR per cheque.

Op naam van de werknemer, besteding en geldigheidsduur

De coronapremiecheques zijn op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en het totale bedrag van de coronapremie of coronapremiecheques voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten. Zij kunnen besteed worden in:

- > horecagelegenheden,
- > kleinhandelszaken die in de gelijktijdige fysieke aanwezigheid van de consument in de vestigingseenheid, goederen of diensten aanbieden aan de consument met inbegrip van hersteldiensten waarbij de consument het te herstellen goed zelf naar de winkel brengt en afhaalt,
- > wellnesscentra, met inbegrip van de sauna's, zonnebanken, jacuzzi's, stoomcabines en hammams,
- > schoonheidssalons, niet-medische pedicurezaken, nagelsalons, massagesalons, kapperszaken en barbiers, tatoeage- en piercingsalons,
- > rijscholen
- > activiteiten die genoemd worden onder het paritair comité van de toeristische attracties (PC 333), zoals attractieparken, dierenparken, kastelen en musea,
- > bioscopen en in de overige inrichtingen die behoren tot de culturele sector die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid
- > bowlingzalen, zwembaden en fitnesscentra en in de sportverenigingen voor wie een federatie, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, bestaat of behoren tot een van de nationale federaties.

Op de papieren cheques staat duidelijk vermeld dat ze geldig zijn uiterlijk tot 31 december 2022, tezamen met de uitreikingsdatum, en dat ze slechts mogen besteed worden in de eerder genoemde inrichtingen, verenigingen en gelegenheden.

Al de coronapremiecheques die niet op deze wijze zijn toegekend, zijn loon.

Omrui in geld

De cheques kunnen geheel noch gedeeltelijk worden omgeruild in geld.

Bedrag

Het totale bedrag van de coronapremie die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 500,00 EUR per werknemer.

Controle voor gebruik

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

Over het uitreiken in elektronische vorm

Als een sectorale cao alleen het bedrag vaststelt, dan moet een onderneming verplicht ook nog een ondernemings-cao/individuele overeenkomsten afsluiten om de toekenning op elektronische manier te mogen doen. Het gaat ook om een modaliteit, dus ze moeten evenmin vóór 1 januari 2022 worden gesloten. Doet een onderneming dat niet dan kunnen de coronapremiecheques enkel op papier worden uitgereikt.

Voor de toekenning op papier voorziet de wetgeving niet dat er een ondernemings-cao/individuele overeenkomsten moet worden afgesloten.

Indien echter de sector-cao, naast het bedrag ook bepaalt dat de toekenning in elektronische vorm moet gebeuren, tenzij een onderneming kiest voor een toekenning op papier, dan volstaat dit. Het is dus niet vereist dat een onderneming nog eens een ondernemings-cao/individuele overeenkomsten afsluit, om hetzelfde te bepalen wat reeds verplicht op die onderneming van toepassing is.

Erkende uitgever

De coronapremiecheques in een elektronische vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een uitgever gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken.

De elektronische coronapremiecheques die uitgegeven werden door een uitgever wiens erkenning ingetrokken of vervallen is, blijven geldig tot de vervaldag van hun geldigheidsduur.

In geval van diefstal of verlies van kaart

Het gebruik van de elektronische coronapremiecheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal- of ondernemingsvlak, of in het

arbeidsreglement wanneer de toekenning geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst.

In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden indien de werkgever zowel elektronische maaltijdcheques als elektronische coronapremiecheques toekent. Als de werkgever enkel elektronische coronapremiecheques toekent, mag de kost van de vervangende drager niet meer bedragen dan 5,00 EUR.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van coronapremiecheques vrij van socialezekerheidsbijdragen. Voor de openbare sector moet de toekenning van de coronapremie het voorwerp hebben uitgemaakt van een onderhandeling in het daarvoor bevoegde onderhandelingscomité.

Consumptiecheques - coronamaatregel

Ter ondersteuning van de horeca-, cultuur- en sportsector en de detailhandel die geconfronteerd werden met een lange periode van lockdown, gregen de werkgevers in de loop van **2020** de mogelijkheid hun werknemers **consumptiecheques** te geven vrij van RSZ (en belastingen).

Consumptiecheques in sectoren die beslist hebben over de toekenning ervan na een financieringsbeslissing van de subsidiërende federale overheid of gefedereerde entiteit in de periode van 1 november 2020 tot en met 31 december 2020, mochten toegekend worden **tot en met 30 juni 2021**. Het ging om de eenmalige solidariteitspremie volgens het systeem van de consumptiecheque voor het personeel van de federale gezondheidssectoren. De toekenningsmodaliteiten waren gelijkaardig als deze van de coronapremie.

Uitbreiding besteding en verlenging geldigheidsduur

Vanaf **1 augustus 2021** worden de bestedingsmogelijkheden uitgebreid en zijn ze hetzelfde als deze voor de coronapremie. De geldigheidsduur van consumptiecheques die nog mogen besteed worden tot 31 december 2021, wordt eveneens opgeschoven naar **31 december 2022**.

Sport/cultuurcheques

Sport/cultuurcheques beantwoorden aan het begrip **loon**, **tenzij** ze tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde **voorwaarden** voldoen.

De sport/cultuurcheques verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoorden echter steeds aan het loonbegrip.

Collectieve arbeidsovereenkomst

De toekenning van de sport/cultuurcheques moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal 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.

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.

Op naam van de werknemer

De sport/cultuurcheques zijn op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en de gegevens die er betrekking op hebben (aantal sport/cultuurcheques, brutobedrag van de sport/cultuurcheques) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

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

Geldigheidsduur

Op de sport/cultuurcheque staat duidelijk vermeld dat zijn geldigheid tot 15 maanden beperkt is, van 1 juli van dat jaar tot 30 september van het volgende jaar en dat hij slechts aanvaard mag worden:

- > door de culturele operatoren die culturele activiteiten organiseren die behoren tot de aangelegenheden bedoeld in artikel 4 van

de bijzondere wet van 8 augustus 1980 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=1980080802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=3&cn=1980080802&table_name=WET&nm=1980080801&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%271980-08-08%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddd=1980&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&dddm=08#Art.2) en die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid, of

- > door sportverenigingen waarvoor een federatie bestaat, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, of die behoren tot een van de nationale sportfederaties (hockey, boks, voetbal of golf).

Omrui in geld

De sport/cultuurcheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Bedrag

Het totale bedrag van de sport/cultuurcheques die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 100,00 EUR per jaar en per werknemer.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningssomstandigheden gebruik maken van sport/cultuurcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Geschenken en geschenkcheques

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, zijn geen loon, als ze aan de volgende voorwaarden voldoen:

- > Ze worden toegekend ter gelegenheid van **Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar** en ze overschrijden per jaar en per werknemer een totaal bedrag van 40,00 EUR, vermeerderd met 40,00 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer, niet.

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.
- > Ze worden toegekend aan de werknemer naar aanleiding van een **eervolle onderscheiding** en ze overschrijden een totaal bedrag van 120,00 EUR per jaar per werknemer niet.

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).
- > Ze worden overhandigd aan de werknemer ter gelegenheid van zijn **pensionering**, voor zover ze een bedrag van 40,00 EUR per dienstjaar bij die werkgever niet overschrijden en voor zover de totale waarde minimum 120,00 EUR en maximum 1.000,00 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;
- > een beperkte looptijd moeten hebben;
- > noch geheel, noch gedeeltelijk, in speciën mogen worden uitbetaald aan de begunstigde.

Anciënniteitspremie

Een anciënniteitspremie in speciën, in natura of in aankoopcheques, is geen loon als ze op volgende wijze wordt toegekend:

1. maximaal **twee maal** tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever:
 - o één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is bij de werkgever,

- ◦ en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is bij de werkgever,
2. voor zover het **maximale bedrag** niet hoger is dan:
- ◦ één maal het bruto bedrag van de maandwedde voor 25 jaar dienst,
 - ◦ twee maal het bruto bedrag van de maandwedde voor 35 jaar dienst.

Indien de anciënniteitspremie dit bedrag overschrijdt, is alleen het gedeelte tot beloop van dit bedrag vrijgesteld van bijdragen.

In afwijking hiervan mag een werkgever er ook voor kiezen om het voordeel te bepalen in functie van het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in zijn onderneming. Werkgevers die hiervoor kiezen moeten per kalenderjaar het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming vaststellen op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande kalenderjaar.

Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever beide berekeningswijzen niet samen toepassen. Doet hij dat wel, dan worden alle tijdens het kalenderjaar toegekende anciënniteitspremies beschouwd als loon.

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

Aanvullingen bij sociale voordelen

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

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

De aanvullingen die niet vallen onder één van deze categorieën zijn dus niet uitgesloten uit het loonbegrip. Het gaat dan bijvoorbeeld om een aanvulling bij het leefloon, bij een tegemoetkoming aan mindervaliden, bij jeugd- en seniorvakantie, ...

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

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

SWT en SWAV

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

Werkhervatting: de wedertewerkstelling

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

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

Crisismaatregel COVID-19

De hertewerkstelling bij de eigen werkgever in één van de vitale sectoren met behoud van ten minste een gedeelte van de werkloosheidsuitkering, wordt voor werknemers in SWT beschouwd als een type hertewerkstelling bij een andere werkgever. Voor deze periode zijn de bijzondere werkgeversbijdragen en inhoudingen dus niet verschuldigd op de aanvullende vergoedingen en is het evenmin loon.

Deze maatregel geldt voor de maand april en mei 2020. De maatregel werd verlengd tot 30 juni 2020 en vervolgens tot 31 augustus 2020.

Onder vitale sectoren wordt begrepen:

- > PC 144, voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever
- > PC 145, met uitsluiting van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen
- > PC 146

- > PC 322 voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de hierboven vermelde sectoren.

Voorwaarde

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

Het is belangrijk om er in dit verband op te wijzen dat de rechtspraak van het Hof van Cassatie er herhaaldelijk op gewezen heeft dat een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid tot doel moet hebben een compensatie te zijn voor het verlies van het inkomen uit arbeid of voor de toename van de uitgaven door de totstandkoming van één van de risico's gedekt door de verschillende takken van de sociale zekerheid.

Een aanvulling op de kinderbijslag als compensatie voor een loonsverlaging of toegekend in het kader van een systeem van loonoptimalisatie, zoals dat kan voorkomen in een cafetariaplan, beantwoordt niet aan deze voorwaarden. Er moet immers een compenserend verband kunnen worden vastgesteld en dit moet bestaan tussen de aanvullende vergoeding en een toename van de uitgaven die veroorzaakt worden door de totstandkoming van het risico dat door de tak van kinderbijslag wordt gedekt.

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

Vrijgevigheden

Sommige voordelen zijn echte vrijgevigheden, en om die reden geen loon. Om als vrijgevigheid beschouwd te worden, moet het in elk geval gaan om

1. voordelen die de werkgever spontaan toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis
 - ofwel in de onderneming (bv. het 50-jarig bestaan van de onderneming)
 - ofwel in het persoonlijk leven van de werknemer (bv. grote brandschade aan het huis van de werknemer,...),
2. voor zover er in de onderneming geen traditie bestaat om dergelijke voordelen toe te kennen,
3. er in hoofde van de werknemer geen enkel recht op kan worden uitgeoefend,
4. en er geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking bestaat.

Tariefvoordelen

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

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

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

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

Werknemersparticipaties en winstpremies - aandelen - aandelenopties

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

Deelname in het kapitaal

De uitkering in aandelen of deelbewijzen, indien ze aan de werknemer worden bezorgd in overeenstemming met de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers. De 'deelname in het kapitaal' is het bedrag van de winst van het boekjaar toegekend aan de werknemers, krachtens het participatieplan, in aandelen of deelbewijzen met stemrecht. 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....).

In het participatieplan worden geen uitkeringen in specien meer opgenomen.

Winstpremies

De uitkering van een premie in specien onder de vorm van een identieke of gecategoriseerde winstpremie volgens de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers:

- > het moet eveneens 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;
- > de winstpremies kunnen ten vroegste worden toegekend vanaf 1 januari 2018 op basis van de winst van het boekjaar met afsluitingsdatum ten vroegste op 30 september 2017;
- > de limiet van 30 % van de totale brutoloonmassa mag bij afsluiting van het betreffende boekjaar, niet overschreden worden;
- > de winstpremie mag niet worden ingevoerd ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel, of aanvulling, al dan niet onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdragen, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten

De identieke winstpremie:

- > de winstpremie waarvan het **bedrag gelijk** is voor alle werknemers of waarvan het bedrag overeenkomt met een **gelijk percentage** van het loon van alle werknemer;
- > de werkgever informeert de werknemers omtrent de toekenning van de identieke premie.

De gecategoriseerde winstpremie:

- > de winstpremie die aan alle werknemers een bedrag in specien toekent, waarvan de hoogte van het **bedrag afhankelijk is van de verdeelsleutel** die wordt toegepast op basis van objectieve criteria;
- > bij de invoering moeten gelijkaardige modaliteiten gerespecteerd worden als bij de invoering van een participatieplan.

Op de winstpremie, is een solidariteitsbijdrage ingesteld van 13,07 % ten laste van de werknemer.

Aandelen

Het voordeel verworven door de uitgifte van aandelen met prijsreductie overeenkomstig artikel 7:204 van het wetboek van vennootschappen en verenigingen (het vroegere artikel 609 van het wetboek van vennootschappen), 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 7:204, moet voor de vaststelling van het voordeel uitgegaan worden van de waarde van het aandeel op het moment van de toekenning ervan. Indien in de toekenningsvoorwaarden echter bepaald is dat de aandelen gedurende minstens twee jaar vanaf de toekenning onoverdraagbaar zijn, mag uitgegaan worden van 100/120 van die marktwaarde.

Opties op aandelen

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

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

PC-privé-plan

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

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

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

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

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

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

Eenmalige innovatiepremie

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

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

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

Indien men voor de innovatiepremie in aanmerking wenst te komen, moet men dus bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie een projectvoorstel ter validatie indienen. Voor verdere inlichtingen hierover kan u contact opnemen met de Algemene Directie Kwaliteit en Veiligheid, Dienst Normalisatie en Competitiviteit, North Gate II, Koning Albert II-laan 16 - 1000 Brussel. Telefoon: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-mail: innovatiepremie@economie.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 volgende adres: innovatiepremies@rsz.fgov.be. Contactpersoon is mevrouw A. Desoete (tel. 02 509 34 15).

Voor de Dmfa-aangifte wijzigt er niets.

De wet van 3 juli 2005 die de bovenvermelde voorwaarden vaststelt, treedt in werking op 1 januari 2006 en wordt verlengd voor **2021-2022**.

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn uit het loonbegrip uitgesloten tot beloop van een maximumbedrag van 3.169,00 EUR per kalenderjaar per werknemer en per werkgever (niet-geïndexeerd). Het maximumbedrag wordt telkens op 1 januari aangepast aan de index. Rekening houdend met het veralgemeende systeem van indexblokkering wordt zowel voor de referte-index van november 2012 als voor de gezondheidsindex van november 2015 de afgevlakte index gebruikt. Het **resultaat** wordt naar boven afgerond tot op de hogere euro.

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

Werkgevers die overgaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot een **collectief ontslag met sluiting van de onderneming**, komen niet in aanmerking. De CAO of toetredingsakte gesloten en neergelegd ter griffie bij de FOD WASO vóór de aankondiging van het collectief ontslag, blijft van kracht.

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

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

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

De niet-recurrente voordelen zijn enkel onderworpen aan een **bijzondere werkgeversbijdrage van 33%** en een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd door de werknemer voor alle bedragen betaald vanaf 1 januari 2013 en dit tot een plafond van 3.100,00 EUR, vanaf 1 januari 2016 verhoogd tot een plafond van 3.169,00 EUR per kalenderjaar, niet-geïndexeerd en met inbegrip van de solidariteitsbijdrage van de werknemer. Ook voor uitzendkrachten is het de werkgever die de bijzondere bijdrage verschuldigd is, dus het uitzendkantoor.

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

Zachte landingsbaan

Om de werklast van oudere werknemers van minstens 58 jaar te verminderen wordt een premie ingevoerd vrij van bijdragen die het financieel verlies (gedeeltelijk) moet compenseren wanneer de werknemer overgaat tot een minder belastende arbeidsinvulling.

Het gaat over:

- > maatregelen in het kader van de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid
- > maatregelen voor de verlichting van de werklast (functiewijziging, ...)
- > overgang van een voltijdse naar een 4/5^{de} tewerkstelling (vanaf 60 jaar).

Voorwaarden:

- > de maatregel moet een vermindering van het inkomen tot gevolg hebben
- > de werknemer moet een betrekking behouden met een minstens 4/5^{de} effectieve tewerkstellingsbreuk (Q/S)
- > het bedrag van de vergoeding mag niet hoger zijn dan het loonverlies en niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de werknemer hoger is dan voor de verlichting van de werklast.

Formele verplichtingen:

- > de vergoeding is vastgesteld bij CAO in de schoot van een Paritair Orgaan; bij gebrek hieraan mag de toekenning geregeld worden op het niveau van de onderneming door een bedrijfsCAO of een wijziging van het arbeidsreglement of op het niveau

- van de werknemer door een individuele schriftelijke overeenkomst
- > een sectorCAO beperkt een gelijkwaardige of gunstigere regeling op ondernemingsvlak niet zodat een ondernemingsCAO ook in aanmerking kan komen voor het systeem 'zachte landingsbaan' in sectoren waar er een sectorCAO bestaat
- > de CAO of de wijziging van het arbeidsreglement bepaalt uitdrukkelijk welke maatregelen in het kader van de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid of van verlichting van de werklast het voorwerp uitmaken van deze vergoeding; indien de toekenning vastgelegd is in een individuele schriftelijke overeenkomst moet eveneens uitdrukkelijk worden opgenomen welke maatregel het voorwerp uitmaakt van het toekennen van deze vergoeding
- > de vergoeding wordt betaald door een Fonds van Bestaanszekerheid of door de werkgever
- > de CAO, wijziging van het arbeidsreglement of individuele schriftelijke overeenkomst is voor de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO nr. 104 (uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers) genomen in toepassing van de CAO nr. 104
- > de vergoeding wordt geïndexeerd volgens het geldend indexeringsmechanisme in de onderneming en afgerond naar de hogere euro.

Dmfa:

De werkgever duidt in de Dmfa-zone 'Loopbaanmaatregel' (of de DmAPPL-zone 'Loopbaanmaatregel') aan dat het gaat om een werknemer met een bijdragevrije premie 'zachte landingsbaan'

Startersloon

Werkgevers die vanaf 1 juli 2018 jongeren zonder werkervaring in dienst nemen, mogen onder bepaalde voorwaarden een verminderd loon toekennen met als compensatie van het nettoloonsverlies, een **compenserende toeslag** vrij van werkgevers- en werknemersbijdragen en fiscale inhoudingen. De werkgever kan deze toeslag fiscaal recupereren.

Werkgevers:

- > enkel werkgevers die vallen onder de wet op de cao's en de paritaire comités komen in aanmerking

Werknemers:

- > jonger dan 21 jaar en minstens 18 op het einde van de maand
- > tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst type I (minstens halftijdse overeenkomst)
- > onmiddellijk voorafgaand aan de tewerkstelling ingeschreven als werkzoekende
- > zonder 'werkervaring'
- > niet tewerkgesteld met een studentenovereenkomst
- > niet tewerkgesteld in een flexi-job
- > met een niet-verminderd loon dat niet hoger is dan het minimumloon in de sector, of desgevallend gelijk is aan het GGMMI
- > niet behoren tot een sector die voor jongeren van 18 jaar tot 21 minimumlonen vaststelt die lager zijn dan de minimumlonen van 21 jaar en ouder.

De vermindering van het loon mag niet tot gevolg hebben dat dit lager zou zijn dan het loon bepaald door de CAO nr. 43 met overeenkomstige anciënniteit

Voorwaarden (T - 6) tot en met (T - 3) - 'werkervaring':

- > de jongeren mag gedurende de referentieperiode geen 2 of meerdere kwartalen een tewerkstelling hebben van meer dan 4/5^{de} van een voltijdse job
- > bij het bepalen van dat equivalent worden de prestaties uitgesloten als:
 - > leerling
 - > IBO-er bij een andere werkgever
 - > student met solidariteitsbijdrage
 - > jongere tot en met 31 december van het jaar waarin hij 18 wordt
 - > gelegenheidswerknemer in de land- en tuinbouw
 - > gelegenheidswerknemer in de horeca
 - > flexi-job werknemer
- > er wordt enkel rekening gehouden met de **betaalde** periodes (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12 en 20)

Maximaal verminderingspercentage:

- > 6 % in de maanden dat de jongere op de laatste dag van de maand 20 jaar is
- > 12 % in de maanden dat de jongere op de laatste dag van de maand 19 jaar is
- > 18 % in de maanden dat de jongere op de laatste dag van de maand 18 jaar is

Formele verplichtingen:

- > de werkgever moet de Dimona-bevestiging 'jonge werknemer zonder ervaring' ontvangen hebben om het loon te mogen verminderen
- > de werkgever moet in de arbeidsovereenkomst opnemen dat hij het minimumloon vermindert en een toeslag betaalt
- > hij mag enkel het loon verminderen voor de maanden dat hij een compenserende toeslag betaalt

Dimona:

- > voor elke jongere die potentieel onder de maatregel valt (Dimona 'OTH', 'BCW', 'EXT' of 'A17') en jonger is dan 21 jaar, wordt gecontroleerd of aan de maximum tewerkstellingsvoorwaarde voorafgaand aan het kwartaal werd voldaan of niet; via Dimona (warning) wordt aan de werkgever of zijn mandataris een melding gestuurd indien het om een 'jonge werknemer zonder ervaring' gaat.
- > er wordt geen melding verzonden indien de jongere **niet** in aanmerking komt
- > de melding houdt enkel in dat voldaan is aan de voorwaarde 'geen werkervaring'
- > vanaf 1 maart 2019 worden de Dimona-bevestigingen verstuurd
- > vanaf december 2019 houdt Dimona rekening met de voorafgaande situatie bij aansluitende tewerkstellingen (de voorwaarde moet niet opnieuw vervuld worden)

Dmfa:

De werkgever duidt in de 'Dmfa-zone Loopbaanmaatregel' aan dat het gaat om een werknemer tewerkgesteld met een 'startersloon' code '2'.

Compenserende toeslag

De werkgever die het loon van een starter vermindert, betaalt de jongere een compenserende toeslag gelijk aan het verschil tussen het nettoloon zoals berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en het nettoloon zoals berekend op basis van het verminderde brutoloon. De toeslag wordt verhoogd met een percentage op het verminderde brutoloon voor de werknemers betaald via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds zodat samen met de compenserende toeslag de jongere netto hetzelfde ontvangt.

De maatregel gaat in vanaf 1 maart 2019.

Meer informatie

Op de site van de FOD WASO kan u op de pagina van '<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=47808>' meer informatie terugvinden over deze maatregel en de toepasselijke loonelementen.

Statutairen openbare sector

De niet elders besproken specifieke toelagen, premies en vergoedingen die statutaire personeelsleden ontvangen, zijn loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

Uitsluitingen op basis van art. 30, §2, 4°

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen op het loon van de statutairen worden de toelagen, premies of vergoedingen **uitgesloten** waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1 augustus 1990 vastgesteld werden in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en die op 1 januari 1991 niet onderworpen waren aan socialezekerheidsbijdragen. Vereist wordt dat de toelagen, premies of vergoedingen vastgesteld zijn in een besluit, reglement of statuut van het bestuur van vóór 2 augustus 1990 dat goedgekeurd werd door de voogdijoverheid.

Met 'toekenningsmodaliteiten' worden bedoeld de voorwaarden die vastgelegd zijn in een (lokaal) besluit, reglement of statuut en die de toekenning van de toelage, premie of vergoeding bepalen, meer bepaald

- > de berekeningswijze van de toelage, premie of vergoeding (uurloon, forfaitair jaar- of maandbedrag, percentage van het brutoloon...);
- > de personeelscategorieën waaraan zij worden toegekend.

Iedere wijziging na 1 augustus 1990 aan één van de modaliteiten moet worden beschouwd als een wijziging van het besluit, reglement of statuut, en heeft tot gevolg dat de toelage, premie of vergoeding onderworpen wordt aan socialezekerheidsbijdragen. De wijziging van de toekenningsmodaliteiten wordt door de RSZ strikt geïnterpreteerd.

De verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen die voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen, worden niet beschouwd als een wijziging van de toekenningsmodaliteiten.

Andere uitsluitingen

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen op het loon van de statutairen worden **eveneens uitgesloten**:

- > de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en met het ambt onafscheidelijk verbonden;
- > de haard- en standplaatstoelage;
- > de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties van het brandweerpersoneel in een hulpverleningszone;
- > 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 arbeid in de openbare sector of ingevolge hoofdstuk III van de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector.

Uitsluitingen

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

- > De premie naar aanleiding van een **huwelijk** of wettelijk samenwonen van maximum 245,00 EUR (toegekend in speciën, als geschenk of in de vorm van betaalbons). Indien dat bedrag wordt overschreden, zijn er bijdragen verschuldigd op het verschil;
- > 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 145,00 EUR per jaar en per werknemer vanaf 1 januari 2017.
- > De voordelen die door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van **zegels** en die bepaald zijn bij regelingen die vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd.
- > De bedragen aan de werknemers verschuldigd bij toepassing van de wetten betreffende het pensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid, de kinderbijslagen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- > De vergoedingen toegekend aan de personen met een hoofdactiviteit in een onderwijsinstelling (leerkracht, administratieve bediende,...) die bij dezelfde werkgever als bijkomende prestatie toezichts- en/of begeleidingsactiviteiten uitoefenen. Het betreft de vergoedingen voor het **toezicht in het kleuter- en lager onderwijs** (met uitsluiting van elk ander onderwijs) en/of voor de begeleiding van leerlingen in het **leerlingenvervoer** (welke ook de onderwijsinrichting is die dit vervoer organiseert).
- > De vergoeding voor de periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week, alsook de vergoeding verschuldigd voor de periode van arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis.
- > Eetmalen beneden de kostprijs in het **bedrijfsrestaurant**.
- > Het forfaitaire loon voor de dagen **inhaalrust bouwbedrijf** uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid, met een maximum van twaalf dagen.
- > De vergoeding die overeenstemt met het loon voor de **feestdag** of de vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. Het gaat hier om de vergoeding (=een bedrag kleiner dan het normale brutoloon) die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij toepassing van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, voor één, twee, drie, vier, vijf, zes, zeven, acht, negen feestdagen die met een werkloosheidsdag samenvallen vanaf respectievelijk de 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e, en 226^e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e, 271^e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar wanneer het een arbeidsregeling van zes dagen per week betreft.
- > De kilometervergoeding toegekend aan de werknemer voor verplaatsingen per **fiets** (al dan niet elektrisch aangedreven) of **speed pedelec** tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Vanaf 1 januari 2010 wordt gebruik gemaakt van een fiscaal indexeringsmechanisme.
- > Een ter beschikking gestelde **fiets** (al dan niet elektrisch aangedreven) of **speed pedelec**, inclusief fietstoebehoren, voor zover de fiets of speed pedelec daadwerkelijk gebruikt wordt voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats.
- > De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde forfaitaire **kampvergoeding** voor vakantieverblijven georganiseerd door inrichtingen en diensten die vallen onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover ze erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan ze afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (vanaf 1 februari 2022 bedraagt de geïndexeerde kampvergoeding 42,32 EUR), toegekend aan het begeleidende personeel voor maximum 30 dagen per jaar.
- > De **ontslagcompensatievergoeding** (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t145>) toegekend vanaf 1 januari 2014.
- > Vanaf 1 december 2015, bepaalde overuren voor voltijds tewerkgestelde werknemers in de horeca.