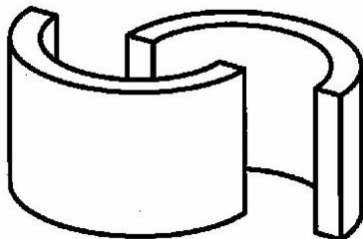


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN

R S Z Kwartaal:2017/4

Inhoudstafel

- Het loonbegrip
 - Omschrijving
 - Specifieke gevallen
 - Het vertrekvakantiegeld - vakantiestelsel privébedienden
 - Bedragen betaald bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een werkgever
 - De terugbetaling van kostenvergoedingen
 - Maaltijdcheques
 - Loonkarakter
 - Samengaan met bedrijfsrestaurant
 - Ecocheques
 - Sport/cultuurcheques
 - Geschenken / geschenkcheques
 - Anciënniteitspremie
 - Aanvullingen bij sociale voordelen
 - De vrijgevegheden
 - De prijsvermindering op eigen producten of diensten van de werkgever
 - Tussenkost van de werkgever in de aanschaffing door de werknemer van een persoonlijke computer
 - De voordelen in natura
 - Het loonbegrip voor het statutair personeel
 - Uitsluitingen
 - Het loonbegrip voor de berekening van de pensioenbijdragen van de statutaire personeelsleden
 - Basisprincipe
 - Het aan pensioenbijdragen onderworpen loon
 - Het niet aan pensioenbijdragen onderworpen loon
 - De voordelen in natura
 - Het koppelen van lonen aan periodes

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

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

In beginsel moet men dus bijdragen berekenen op:

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

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

Opsomming van een aantal voordelen die loon zijn:

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

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

- de **gratificaties, premies, vergoedingen van elke aard, aandelen in de winst en alle andere voordelen**, toegekend als tegenprestatie van de arbeid of ingevolge een overeenkomst, een reglement, een gebruik, een eenzijdige verbintenis of een statuut;
- het loon voor de **wettelijke feestdagen** en voor de vervangingsdagen van wettelijke feestdagen die vallen op een zondag of op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt;
- het **gewaarborgde dag-, week- of maandloon**, verschuldigd ingevolge de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsmede ingevolge de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor binnenschippers en zeevissers, in geval van **schorsing van de arbeidsovereenkomst** ten gevolge van een ongeval of een ziekte;
- het loon verschuldigd aan de werklieden ingevolge de wet, wanneer de werkgever de uitvoering van de overeenkomst volledig heeft **geschorst** of een regeling van gedeeltelijke arbeid heeft ingevoerd, zonder zich te houden aan de wettelijke bepalingen in verband met de formaliteiten voor de bekendmaking of aan de bepalingen die de termijn van de volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid beperken;
- het loon voor de **afwezigheidsdagen**, waarop de opgezegde werknemer wettelijk recht heeft om een nieuwe betrekking te zoeken;
- het loon dat de werkgevers of een derde te hunnen laste rechtstreeks betalen voor de dagen **bijkomend aan de wettelijke vakantie**;
- het loon betaald als **aanvulling bij het dubbel vakantiegeld**;
- het loon verschuldigd voor de dagen van **klein verlet** (familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten);
- het loon verschuldigd voor de dagen **politiek verlof** (wet van 19 juli 1976);
- het loon verschuldigd voor de dagen van **betaald educatief verlof** waarop de werknemer recht heeft krachtens de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 6, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques voor zover de cheques niet uit het loonbegrip zijn uitgesloten;
- 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

Het vertrekvakantiegeld - vakantiestelsel privébedienden

Een werkgever die toepassing maakt van het “vakantiestelsel privébedienden”, betaalt – overeenkomstig artikel 46 van het koninklijk besluit van 30-3-1967 – aan een contractuele werknemer wiens contract beëindigd wordt, een vertrekvakantiegeld dat gelijk is aan 15,34% van de bij hem tijdens het lopende vakantiejaar verdiende brutowedden. Indien de werknemer de op het vorig dienstjaar betrekking hebbende vakantie nog niet genoten heeft, dan betaalt de werkgever hem bovendien 15,34% van de bij hem tijdens dat vakantiejaar verdiende brutowedden.

Het vertrekvakantiegeld moet uitbetaald worden wanneer:

- de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt;
- de werknemer onder wapens geroepen wordt;
- een periode van volledige loopbaanonderbreking;

Het vakantiegeld uitdiensttreding bestaat uit:

- een enkelvoudig vakantiegeld: het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de wettelijke vakantiedagen, en dat vastgesteld is op 7,67%;
- een dubbel vakantiegeld: het gedeelte van het vakantiegeld dat niet overeenstemt met het gewone loon voor vakantiedagen en dat eveneens 7,67% belooft.

Het enkelvoudig vertrekvakantiegeld van een contractuele werknemer wordt – ingevolge artikel 23bis van de wet van 29-06-1981 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen bij de werkgever die het uitbetaalt (= werkgever bij wie de werknemer uit dienst treedt), en niet bij de volgende (nieuwe) werkgever bij wie de werknemer in dienst treedt. Socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd op het moment dat het enkel vertrekvakantiegeld wordt uitbetaald. De volgende (nieuwe) werkgever is alleen bijdragen verschuldigd op het bedrag aan enkelvoudig vakantiegeld dat hij zelf eventueel bijkomend uitbetaalt.

De regeling is **niet van toepassing** voor:

- de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen en bij de openbare besturen;
- de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, § 7 van de ocmw-wet;
- de vervangers in de (vrijwillige) vierdagenweek zoals bedoeld in de wet van 10-4-1995 of de wet van 19-7-2012;
- de tijdelijke werknemers zoals bedoeld in de wet van 24-7-1987.

Het enkelvoudig vertrekvakantiegeld dat aan deze werknemers uitbetaald wordt, is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. De volgende (nieuwe) werkgever bij wie de werknemer in dienst treedt, moet bijdragen betalen op het normaal loon betreffende de vakantiedagen die door het enkelvoudig vertrekvakantiegeld gedekt worden.

Bedragen betaald bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een werkgever

De voordelen die een werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsrelatie toekent aan een personeelslid (bijvoorbeeld bij pensionering, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, enzovoort) vinden hun grond in de dienstbetrekking en beantwoorden aan het loonbegrip. Dit betekent dat als een bepaling in de rechtspositieregeling of in de arbeidsovereenkomst voorziet in een vergoeding bij ontslag, deze steeds als loon wordt beschouwd, tenzij ze wettelijk uitgesloten wordt.

Uitgesloten uit het loonbegrip zijn de vergoedingen die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is wegens het niet nakomen van zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen. In het bijzonder worden hier bedoeld de als schadevergoeding betaalde bedragen en de wettelijke vergoedingen die als aanvulling van de verbrekingsvergoeding verschuldigd zijn aan bepaalde categorieën van beschermde werknemers (bijvoorbeeld wegens zwangerschap).

Worden evenwel als loon beschouwd de vergoedingen die verschuldigd zijn naar aanleiding van

- de onregelmatige beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever;
- de eenzijdige beëindiging van de arbeidsverhouding voor personeelsafgevaardigden;
- de éézijdige beëindiging van de arbeidsverhouding voor syndicale afgevaardigden;
- de beëindiging van de arbeidsverhouding in gemeenschappelijk akkoord

De vergoedingen die als loon worden beschouwd, worden geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na het einde van de overeenkomst. Het aantal maanden van deze periode wordt bekomen door het quotiënt van een

deling met als deeltal het bedrag van de vergoeding en als deler het normale bedrag van het loon van de laatste volledige arbeidsmaand. De vergoedingen worden in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 130 of 132, en met de prestatiecode 1.

De terugbetaling van kostenvergoedingen

De bedragen die een terugbetaling zijn van de kosten die ten laste van de werkgever vallen, worden uitgesloten uit het loonbegrip.

Een kostenvergoeding wordt vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen indien 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 met bewijsstukken verantwoord worden.

Indien de kosten niet reëel zijn of niet gemaakt worden in het kader van de dienstbetrekking, dan wordt de kostenvergoeding beschouwd als loon en wordt zij onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, kunnen forfaitair geraamd en vergoed worden. De werkgever moet kunnen aanduiden tot dekking van welke reële, niet terugbetaalde kosten de forfaitaire vergoeding toegekend wordt en moet het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden. Een forfaitaire kostenvergoeding die het bedrag van de reële kosten overschrijdt, wordt beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De onkostentabel hieronder bevat een beschrijving van een aantal kosten waarvoor de RSZ een forfaitaire raming aanvaardt, en tevens de bedragen en de voorwaarden waaronder zij 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 in de tabel opgenomen forfaits toekent, het om een werknemer gaat voor wie de erdoor beoogde kost plausibel is in het raam van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden.

De bedragen in de tabel zijn maximumbedragen. Indien de werknemer 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 bewijzen voor het geheel van de kosten met betrekking tot een post. Voor eenzelfde type kost mag men de reële kosten en de forfaitaire kosten immers niet samen gebruiken.

In geen enkel geval mogen de door de werknemers gemaakte kosten 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	0,3460 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - het voertuig mag geen eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden. - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets	0,23 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - voor beroepsverplaatsingen mag de vergoeding alleen toegekend worden als de fiets eigendom is van de werknemer
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	10,00 EUR/dag	<ul style="list-style-type: none"> - niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	7,00 EUR/dag	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
Dienstreizen naar het buitenland maximum 30 kalenderdagen: meer dan 30 opeenvolgende kalenderdagen:	<p style="text-align: center;"> categorie 1 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=14f68f19-69de-4c31-bfae-70ee4f8e1554&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted) categorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=b3918a13-749c-4a11-b329-30ce354b22d3&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted) </p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Internationaal transport	verblijfsvergoedingen + ARAB vergoeding + aanvullende vergoeding	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 fiscale circulaire (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=0eb18eab-7f97-4eeb-8bd0-302481d9f2e4&disableHighlighting=true&documentLanguage=nl#findHighlighted))). <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	124,45 EUR/maand	<ul style="list-style-type: none"> - dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, ... Dit forfait mag alleen toegekend worden aan werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren en die bijgevolg in hun woning een ruimte moeten inrichten waar zij dat werk kunnen doen. Voor werknemers die bij hun werkgever een werkplaats hebben, wordt dit forfait alleen aanvaard als uit hun functie duidelijk blijkt dat zij op regelmatige basis thuis werken. Voor werknemers die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur wordt dit forfait dus niet aanvaard wanneer het gaat om een werknemer die de maximale wettelijke arbeidsduur die voor hem geldt bijna uitsluitend verricht op een werkplek ingericht door de werkgever.
Bureaunkosten: huisarbeiders (arbeidsovereenkomst of tewerkgesteld in gelijkaardige voorwaarden)	10 %	<ul style="list-style-type: none"> - 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties.
Bureaunkosten: telewerkers	10 %	<ul style="list-style-type: none"> - 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.
Internetverbinding (inclusief abonnement)	20 EUR/maand	<p>De RSZ aanvaardt toekenning van deze bedragen op voorwaarde dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de werknemer zijn eigen PC en/of internetverbinding gebruikt voor professionele doeleinden wezenlijk en op regelmatige basis (1dag/week, meerdere keren een paar uur/week, één week elke maand, ...); - de werkgever komt niet op een andere manier tussen in

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Aankoop PC (inclusief randapparatuur en software)	20 EUR/maand	deze kosten van PC en internet (bv. door een deel van de aankoopprijs van de PC ten laste te nemen). Opmerkingen: - bij overschrijding van het bedrag wordt het deel dat 20 EUR overschrijdt onderworpen, behalve als de werkgever het volledige bedrag kan verantwoorden; - het (de) forfait(s) mag(mogen) niet toegekend worden voor occasioneel gebruik van eigen PC en/of internet. Als de werkgever die kost wil vergoeden, moet hij de hoogte van de vergoeding die hij toekent kunnen verantwoorden.
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van werkkledij	1,67 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	1,67 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	0,84 EUR/dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts,...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.
Kosten verbonden aan de auto: garage	50,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werkgever de stalling in een garage vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stallen opgelegd wordt aan alle werknemers die zich in dezelfde toestand bevinden. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet.
Kosten verbonden aan de auto: parking	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werknemer regelmatig kleine parkeerbedragen moet betalen.
Kosten verbonden aan de auto: car-wash	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de aard van de functie een voertuig in onberispelijke staat vereist.

De RSZ aanvaardt dat, als een werknemer zijn eigen PC (met randapparatuur en software) en/of internetverbinding (en abonnement) werkelijk en op een regelmatige basis gebruikt voor professionele doeleinden, bijvoorbeeld:

- één dag per week,;
- meerdere keren per week, een paar uur,;

- één week, elke maand...
-

de werkgever de kosten daarvan vergoedt op basis van een forfait van 20 EUR per maand voor de PC en 20 EUR per maand voor het internet. Voorwaarde is wel dat de werkgever niet ook nog op een andere manier tussenkomt in deze kosten (bijvoorbeeld door een deel van de aankoop prijs van de PC ten laste te nemen). Op deze manier hanteert de RSZ dezelfde bedragen als de fiscale administratie (zie de fiscale circulaire over telewerk omzendbrief Ci.RH.241/616.975 van 16-1-2014).

Als de kostenvergoedingen hoger zijn dan 20 EUR per maand, dan moet de werkgever dat verantwoorden. Bij onstentenis van verantwoording wordt het gedeelte dat de 20 EUR overschrijdt, onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Voor de werknemers die hun eigen PC en/of internetverbinding slechts occasioneel gebruiken (bijvoorbeeld af en toe 's avonds een verslag maken of documentatie nalezen) geldt het forfait van 20 EUR niet. Indien de werkgever die kosten wil vergoeden, moet hij de hoogte van de vergoeding die hij toekent, kunnen verantwoorden.

Bij betwisting van de realiteit van de kosten ten laste van de werkgever, dient de werkgever de realiteit van deze kosten aan te tonen door middel van bewijsstukken of, indien dit niet mogelijk is, door alle andere bewijsmiddelen, toegelaten door het gemeen recht, met uitzondering van de eed. Bij gebrek aan bewijskrachtige gegevens vanwege de werkgever kan de RSZ, op voorstel van de bevoegde inspectiediensten, ambtshalve een bijkomende aangifte verrichten.

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. Deze telling is als volgt.

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

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

Onder arbeidsregeling wordt verstaan het aantal kalenderdagen van het kwartaal waarop de werknemers werken. Zie hieronder enkele voorbeelden ter verduidelijking:

Voorbeeld 1: In onderneming A werken de voltijders (38u) in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken ook in de 5-dagenregeling. Hier kan de alternatieve telling niet worden toegepast.

Voorbeeld 2: In onderneming B werken de voltijders (38u) in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken in een 4-dagen weekregeling. Hier kan de alternatieve telling wel 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.

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 maximumtussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque.

Het samengaan van de maximale werkgeverstussenkomst 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 aanrekenen in het bedrijfsrestaurant, niet lager is dan de werkgeverstussenkomst 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 werkgeverstussenkomst 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 werkgeverstussenkomst 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.

Omruil 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 toekenningsomstandigheden gebruik maken van ecocheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

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&ddda=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).

Omruil 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 toekenningsomstandigheden gebruik maken van sport/cultuurcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Geschenken / 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 35,00 EUR, vermeerderd met 35,00 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 105,00 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 35,00 EUR per dienstjaar bij die werkgever niet overschrijden en voor zover de totale waarde minimum 105,00 EUR en maximum 875,00 EUR bedraagt.

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

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat ze:

- enkel mogen worden ingeruild bij ondernemingen die daarover vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgevers van die cheques;
- 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:
 - 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;
- kinderbijlagen;
- 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.

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).

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

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

De vrijgevheden

Sommige voordelen zijn echte vrijgevheden of gratificaties en worden niet beschouwd als loon. Een voordeel wordt beschouwd als vrijgevigheid als:

- de werkgever het spontaan toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in het persoonlijk leven van de werknemer (bijv. grote brandschade aan zijn huis);
- het bestuur geen traditie heeft om dergelijke voordelen toe te kennen;
- de werknemer geen enkel recht kan uitoefenen op het voordeel;
- er geen rechtstreeks verband bestaat met de dienstbetrekking.

De prijsvermindering op eigen producten of diensten van de werkgever

De werkgever kan, ten voordele van de werknemer, een vermindering van de normale prijs toestaan op de door hem gefabriceerde of verkochte producten en/of geleverde diensten. Deze vermindering wordt niet als loon beschouwd en is bijgevolg vrijgesteld van de socialezekerheidsbijdragen mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten mag het normale gebruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. Het is de uitdrukkelijke taak van de werkgever om de werknemers van deze voorwaarde op de hoogte te stellen.
- Het moet een vermindering van de normale prijs van een product of dienst betreffen. Onder 'normale prijs' wordt die prijs verstaan die de werknemer had moeten betalen indien hij niet tewerkgesteld zou zijn door de werkgever die de dienst levert óf het product fabriceert of verkoopt.
- Indien de werkgever de producten of diensten niet rechtstreeks levert aan de particuliere klant, dan is de 'normale prijs' de prijs die de particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer moet betalen in de detailhandel. Het is de taak van de werkgever om, aan de hand van de nodige elementen, de 'normale prijs' van een product of dienst te staven.
- De prijsvermindering die de werkgever toestaat, mag niet groter zijn dan 30% van het bedrag van de normale kostprijs.
- Een grotere prijsvermindering is echter ook mogelijk doch in een dergelijk geval wordt het bedrag van de vermindering die 30% van de normale kostprijs overschrijdt als loon beschouwd. Op dit gedeelte van de vermindering zijn dan ook socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.
- De uiteindelijke kostprijs die door de werknemer, na aftrek van de prijsvermindering, wordt betaald, mag niet beneden de normale kostprijs liggen. Indien dit wel het geval is, dan wordt het verschil tussen de prijs betaald door de werknemer en de normale kostprijs als loon beschouwd.

Tussenkost van de werkgever in de aanschaffing door de werknemer van een persoonlijke computer

De tussenkost van de werkgever aan de werknemer die een persoonlijke computer (PC) aanschaft wordt ten belope van maximaal 60% van de aankoopprijs (exclusief BTW) uitgesloten uit het loonbegrip.

De aanschaf van een PC mag gepaard gaan met de aankoop van randapparatuur, een printer, internetaansluiting, een internetabonnement en in het kader van de bedrijfsvoering nuttige software. De tegemoetkoming van de werkgever is vrijgesteld van de socialezekerheidsbijdragen op het moment dat de volgende voorwaarden in acht zijn genomen:

- De tegemoetkoming ten voordele van de werknemer bedraagt maximaal 1.250 EUR (niet geïndexeerd) per aanbod.
- De vrijstelling van de werkgeverstussenkost wordt slechts toegestaan indien de aankoop door de

werknemer is gebeurd in het kader van een door de werkgever georganiseerd plan. De werkgever mag hierbij zelf nooit eigenaar zijn geweest van de verschillende computerelementen.

- Het aanbod van de werkgever om tussen te komen in de aankoopprijs van de PC en aanbehoren moet worden opgenomen in het PC-privé-plan.
- Het PC-privé-plan moet minimaal aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - Het plan geeft een beschrijving van het geheel van de PC met inbegrip van de randapparatuur, de printer, de internetaansluiting en het internetabonnement, alsook van de voor de bedrijfsvoering dienstige software.
 - Het plan bepaalt dat de werknemer ofwel het geheel ofwel een gedeelte van het beschreven materieel zelf mag kiezen (met een minimum van twee onderdelen).
 - De tussenkomst van de werkgever wordt per onderdeel van het aanbod opgegeven.
 - De tussenkomst geschiedt enkel bij aankoop van materieel in nieuwe staat.
 - De werknemer overhandigt aan de werkgever een eensluidend verklaard afschrift van de aankoopfactuur of van het aankoopbewijs. Dit afschrift staat op naam van de werknemer.
 - De voorwaarden die in het PC-privé-plan zijn opgenomen, zijn identiek voor alle werknemers.
 - Slechts in de loop van het derde jaar volgend op het jaar van aanschaf mag de werknemer opnieuw ingaan op een aanbod van de werkgever.

Bij overschrijding van de tussenkomst van 60% in de aankoopprijs of van het jaarlijks maximaal vrijgesteld bedrag wordt het surplus beschouwd als loon.

In afwachting van het afstemmen van de sociale wetgeving op de fiscale regeling aanvaardt de RSZ dat, indien de werkgever zich bij de uitvoering van een PC-privé-plan schikt naar de aangepaste regels van de FOD Financiën (WIB 1992, artikel 38, 17°), er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. De tussenkomst van de werkgever in de aankoopprijs van een PC wordt fiscaal vrijgesteld voor maximaal 860 EUR (geïndexeerd bedrag – inkomstenjaar 2017) voor zover het bruto belastbaar loon van de werknemer niet meer bedraagt dan 33.820 EUR (geïndexeerd bedrag – inkomstjaar 2017).

De voordelen in natura

Een gedeelte van het loon mag in natura uitbetaald worden, maar moet schriftelijk geschat worden en aan de werknemer ter kennis gebracht worden bij zijn indienstneming. Bovendien mogen de voordelen in natura – op basis van artikel 6, § 1 van de wet van 12-4-1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers – een bepaald percentage van het loon niet overschrijden. Wanneer de werkgever een huis of een appartement ter beschikking stelt van een conciërge mogen de voordelen in natura maximum twee vijfden van het brutoloon belopen.

Een bestuur dat aan een conciërge enkel voordelen in natura toekent, kan voldoen aan de voorwaarden van de loonbeschermingswet door

- een arbeidsovereenkomst te sluiten en de conciërge een loon in speciën te betalen voor de geleverde prestaties;
- een huurovereenkomst af te sluiten waarbij de conciërge voor het genot van de woning een huurgeld betaalt ter waarde van het voordeel in natura.

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen worden voordelen in natura beschouwd als loon en worden zij zo correct mogelijk geschat tegen hun reële waarde.

Voor sommige voordelen wordt de waarde per dag of op jaarbasis forfaitair vastgesteld:

- ontbijt: 0,55 EUR per dag;
- hoofdmaaltijd: 1,09 EUR per dag;
- avondmaal: 0,84 EUR per dag;
- inwoning voor zover de werknemer niet over verschillende woonvertrekken of een apart bewoonbare studio beschikt: 0,74 EUR per dag;
- een door de werkgever kosteloos ter beschikking gestelde PC: 180 EUR per jaar (proratiseerbaar op

maand- of dagbasis):

- als een PC en een tablet ter beschikking gesteld worden, dan blijft het voordeel beperkt tot 180 EUR per jaar;
- als enkel een tablet en geen PC ter beschikking gesteld wordt, dan wordt het werkelijk maandelijks voordeel van de tablet berekend;
- een internetaansluiting en het internetabonnement: 60 EUR per jaar (proratiseerbaar op maand- of dagbasis).

Een **GSM (of smartphone)** die de werkgever gratis ter beschikking stelt en die de werknemer ook mag gebruiken voor private doeleinden, is een voordeel in natura.

Ofwel stelt de werkgever een systeem in waarbij de werkelijke waarde van het privégebruik op een correcte manier bepaald wordt, ofwel wordt de waarde van het voordeel wordt vastgesteld op:

- een maandelijks bedrag van 12,50 EUR ;
- een maandelijks bedrag dat bepaald wordt op basis van de bewezen werkelijkkosten van de privégesprekken gedurende een referentieperiode van drie maanden. Ongeacht deze voorwaarde mag er geen manifest te grote discrepantie zijn tussen de mogelijkheden (en dus de waarde) van het toestel en het professionele gebruik dat de werknemer ervan maakt (bv. een iPhone met een waarde van 500 EUR voor een werknemer die voor zijn werk alleen telefonisch oproepbaar moet zijn).

Indien de werkgever de bewezen kosten niet realistisch kan verantwoorden, dan legt de RSZ de waarde van het voordeel in natura forfaitair vast op 12,50 EUR per maand.

De voordelen in natura, toegekend aan een **conciërge**, worden geraamd tegen een bedrag dat overeenstemt met de courante waarde. De RSZ bepaalt de courante waarde van de kosteloze huisvesting in een woning en van de gratis verwarming en verlichting op basis van de forfaitaire schatting die de FOD Financiën toepast ingevolge artikel 18, § 3, 2° en 4° van het KB/WIB 92.

Voor de **onroerende goederen** die kosteloos ter beschikking worden gesteld van een conciërge, wordt de courante waarde van het voordeel forfaitair vastgesteld op basis van het kadastraal inkomen en gebeurt de raming op jaarbasis als volgt:

- Indien het (niet geïndexeerd) kadastraal inkomen van het onroerend goed kleiner is dan of gelijk aan 745 EUR, dan wordt de waarde geraamd op 100/60 van het (geïndexeerd) kadastraal inkomen, vermenigvuldigd met 1,25.
- Indien het (niet geïndexeerd) kadastraal inkomen van het onroerend goed, groter is dan 745 EUR, dan wordt de waarde geraamd op 100/60 van het (geïndexeerd) kadastraal inkomen, vermenigvuldigd met 3,8.

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 wordt jaarlijks aangepast.

Voor het inkomstenjaar 2017 is de coëfficiënt gelijk aan 1,74911.

Voorgaande jaren

- voor het jaar 2016 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,7153;
- voor het jaar 2015 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,7057;
- voor het jaar 2014 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,7000;
- voor het jaar 2013 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,6813;
- voor het jaar 2012 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,6349.

Wanneer evenwel het betrekken van een onroerend goed wordt opgelegd en de belangrijkheid van dat goed duidelijk de persoonlijke behoeften van de conciërge, rekening houdend met zijn maatschappelijke stand en de samenstelling van zijn gezin, te boven gaat, dan houdt de RSZ bij de vaststelling van het voordeel slechts rekening

met het kadastraal inkomen van het deel van het onroerend goed dat aan de werkelijke behoeften van de conciërge beantwoordt.

Voor de **roerende goederen** die kosteloos ter beschikking worden gesteld van een conciërge, maakt de FOD Financiën bij de raming van de forfaitaire waarde van elektriciteit en verwarming een onderscheid tussen het 'leidinggevend personeel' en de 'andere personeelsleden'.

De forfaitaire waarde wordt als volgt vastgesteld:

- Voor het leidinggevend personeel wordt het voordeel geraamd op
 - 1.245 EUR per jaar voor verwarming;
 - 620 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.
- Voor de andere personeelsleden wordt het voordeel geraamd op
 - 560 EUR per jaar voor verwarming;
 - 280 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

De bedragen worden jaarlijks aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, en afgerond naar een hogere of lagere veelvoud van 10 EUR. De geïndexeerde bedragen voor het jaar 2017 zijn

- voor het leidinggevend personeel gelijk aan
 - 1.950 EUR per jaar voor verwarming;
 - 970 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming;
- voor de andere personeelsleden gelijk aan
 - 880 EUR per jaar voor verwarming;
 - 440 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

Voorgaande jaren

- Voor het jaar 2016 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.910 EUR (verwarming) en 950 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 860 EUR (verwarming) en 430 EUR (elektriciteit).
- Voor het jaar 2015 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.900 EUR (verwarming) en 940 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 850 EUR (verwarming) en 430 EUR (elektriciteit).
- Voor het jaar 2014 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.900 EUR (verwarming) en 940 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 850 EUR (verwarming) en 430 EUR (elektriciteit).
- Voor het jaar 2013 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.870 EUR (verwarming) en 930 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 840 EUR (verwarming) en 420 EUR (elektriciteit).
- Voor het jaar 2012 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.820 EUR (verwarming) en 910 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 820 EUR (verwarming) en 410 EUR (elektriciteit).

In afwijking van het voorgaande worden de voordelen in natura, die toegekend worden aan een **vastbenoemde conciërge** die geen baremieke wedde ontvangt en die uitsluitend met een voordeel in natura vergoed wordt, forfaitair geraamd op 12,50 % van het rekenkundig gemiddelde tussen het minimum- en maximumbedrag van de weddenschaal van bode-kamerbewaarder. Deze weddenschaal wordt door de Federale Pensioendienst gekoppeld aan de graad van administratief medewerker en de weddenschaal DA1. Het geïndexeerd bedrag is sinds 1-7-2017 gelijk aan 3.126,08 EUR per jaar of 781,52 EUR per kwartaal.

Voorgaande jaren

Sinds 1-7-2016 was het jaarbedrag gelijk aan 3.064,80 EUR en het kwartaalbedrag aan 766,20 EUR.

Sinds 1-1-2013 was het jaarbedrag gelijk aan 3.004,65 EUR en het kwartaalbedrag aan 751,16 EUR.

Sinds 1-3-2012 was het jaarbedrag gelijk aan 2.945,81 EUR en het kwartaalbedrag aan 736,45 EUR.

Sinds 1-6-2011 was het jaarbedrag gelijk aan 2.888,08 EUR en het kwartaalbedrag aan 722,02 EUR.

Sinds 1-10-2010 was het jaarbedrag gelijk aan 2.831,48 EUR en het kwartaalbedrag aan 707,87 EUR.

De verschuldigde socialezekerheidsbijdragen op de voordelen in natura hangen af van de hoedanigheid waarin de conciërge aangesteld is in zijn functie (vastbenoemd of contractueel) en, ingeval van aanstelling als vastbenoemde, van de al dan niet toepassing van artikel 30, § 2, 4° van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969. Er kunnen zich vier mogelijkheden voordoen:

- Voor een **vastbenoemde** conciërge **met baremieke wedde** zijn de voordelen in natura onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen tenzij de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 vastgesteld zijn in een lokaal reglement en sindsdien niet gewijzigd werden. De baremieke wedde is wel onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.
- Voor een **vastbenoemde** conciërge **zonder baremieke wedde** zijn de voordelen in natura onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Het eventuele weddensupplement (= geen baremieke wedde) dat het bestuur bovenop de voordelen in natura toekent, is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen tenzij de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 vastgesteld zijn in een reglement en sindsdien niet gewijzigd werden.
- Voor een conciërge die geen aparte vaste benoeming geniet voor deze functie en die **niet vastbenoemd is in een andere functie** bij hetzelfde bestuur, wordt de conciërgetaak beschouwd als een contractuele functie. Alsdan zijn de voordelen in natura, de baremieke wedde en/of het weddensupplement onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen in de regeling van de contractuele werknemers.
- Voor een conciërge die geen aparte benoeming geniet voor deze functie en die bij hetzelfde bestuur een **andere (hoofd)functie als vastbenoemde** vervult, worden de conciërgetaken beschouwd als bijkomende prestaties. Indien deze prestaties
 - in het verlengde van de hoofdfunctie liggen, dan beschouwt de RSZ ze als een vergoeding in het kader van de vastbenoemde hoofdfunctie. De voordelen in natura zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen in de regeling van de vastbenoemden tenzij de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 vastgesteld zijn in een lokaal reglement en sindsdien niet gewijzigd werden.
 - niet in het verlengde van de hoofdfunctie liggen, dan beschouwt de RSZ de conciërgetaak als een bijkomende tijdelijke aanstelling. De voordelen in natura zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen in de regeling van de contractuele werknemers.

Het loonbegrip voor het statutair personeel

Het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon wordt voor het statutair personeel bepaald in het licht van artikel 30 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969. De bepalingen van dat artikel gelden niet voor contractuele werknemers.

In principe vallen alle toelagen, premies of vergoedingen die statutaire personeelsleden ontvangen onder het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon.

Voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen op het loon van de statutairen worden ingevolge artikel 30, §2 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969 evenwel uitgesloten:

1. de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en die met het ambt onafscheidelijk verbonden zijn (bijvoorbeeld kabinetsvergoeding);
2. de haard- of standplaatstoelage;
3. de bedragen en voordelen bedoeld bij de artikelen 19, §2, 19bis en 19ter van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969;
4. de toelagen, premies of vergoedingen waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 werden vastgesteld in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en die op 1-1-1991 niet onderworpen waren aan de socialezekerheidsbijdragen.
Vereist wordt dat het weddensupplement vastgesteld is in een besluit, reglement of statuut van het

bestuur vóór 2-8-1990 en goedgekeurd werd door de voogdijoverheid.

De voorwaarden, bepaald in artikel 30, § 2, 4°, zijn van toepassing op de vergoedingen en niet op de personeelsleden. Om die reden is een aan een nieuw personeelslid toegekende vergoeding niet onderworpen aan bijdragen indien deze vergoeding vrijgesteld is van bijdragen voor de reeds in dienst zijnde personeelsleden.

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, zijnde:

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

Iedere wijziging na 1-8-1990 aan één van die modaliteiten of een aspect ervan moet worden beschouwd als een wijziging van het besluit, reglement of statuut dat deze modaliteiten bepaalt. Aldus zal de betrokken vergoeding beschouwd worden als een nieuwe vergoeding die onderworpen wordt aan socialezekerheidsbijdragen.

Worden niet beschouwd als wijzigingen van de toekenningsvoorwaarden:

- de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voor zover ze voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Als de verhogingen niet aan deze voorwaarde voldoen, zullen zij onderworpen worden aan de bijdragen.
- de verhoging van de toelagen, premies en vergoedingen die het gevolg is van de individuele situatie van het personeelslid (ingevolge anciënniteit, bevordering, enz.). Dit is het geval indien de toekenningsmodaliteiten van de toelagen, premies en vergoedingen gekoppeld zijn aan de baremieke wedde van het personeelslid.
- de betaling van overuren op basis van een schriftelijk reglement dat een bestaande praktijk van vóór 2-8-1990 bevestigt zonder er enige wijziging in aan te brengen.
- de jaarlijks door het bestuur vastgestelde eindejaarstoelage naar analogie met het Koninklijk Besluit van 23-10-1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt.
- de zaterdagtoelagen van het personeel van de lokale politie dat opteerde voor behoud van het oude statuut, en van het personeel van de openbare brandweerdiensten (KB van 20-6-1994).

Voor het Vlaamse Gewest heeft de Vlaamse Regering in het rechtspositiebesluit van 7-12-2007 op limitatieve wijze vastgesteld welke toelagen en vergoedingen kunnen of moeten toegekend worden aan het gemeente- en provinciepersoneel. Lokale regelingen die in strijd zijn met de dwingende bepalingen van het besluit, worden geacht niet te bestaan.

Elk weddensupplement dat geregeld werd in het Vlaams rechtspositiebesluit, werd bij de invoering van de Vlaamse rechtspositieregeling onderzocht of de toekenningsmodaliteiten gewijzigd werden en of de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen voor de statutairen behouden kon blijven.

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 200,00 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 135,00 EUR per jaar en per werknemer vanaf 1 januari 2008.

- De voordelen die door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van **zegels** en die bepaald zijn bij regelingen die vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd.
- De bedragen aan de werknemers verschuldigd bij toepassing van de wetten betreffende het pensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid, de kinderbijlagen, 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** tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Vanaf 1 januari 2010 wordt gebruik gemaakt van een fiscaal indexeringsmechanisme. Voor 2017 bedraagt het maximumbedrag 0,23 EUR per kilometer.
- De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde forfaitaire **kampvergoeding** voor vakantieverblijven georganiseerd door inrichtingen en diensten die vallen onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover ze erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan ze afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (vanaf 1 juli 2017 bedraagt de geïndexeerde kampvergoeding 39,10 EUR), toegekend aan het begeleidende personeel voor maximum 30 dagen per jaar.
- De **ontslaguitkering** (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t128>) verschuldigd aan arbeiders die ontslagen werden vanaf 1 januari 2012.
- 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html).
- Uitsluitend wat de werknemers betreft die enkel onder toepassing vallen van de regeling voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, **sector van de geneeskundige verzorging**:
 - de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en met het ambt onafscheidelijk verbonden;
 - de haard- of standplaatstoelage;
 - om het even welke toelagen, premies en vergoedingen waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1 augustus 1990 werden vastgesteld in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en waarop tot en met 31 december 1990 geen socialezekerheidsbijdragen moesten worden afgehouden, alsook de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voor zover ze voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen;
 - de premie 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 de arbeid in de openbare sector of ingevolge hoofdstuk III van de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare dienst.

Het loonbegrip voor de berekening van de pensioenbijdragen van de statutaire personeelsleden

Basisprincipe

Voor de statutaire personeelsleden wordt het loon dat voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen in aanmerking genomen wordt, onderscheiden van het loon dat voor de berekening van de pensioenbijdragen in aanmerking genomen wordt.

De pensioenbijdragen voor de statutaire personeelsleden zijn verschuldigd op het loon dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van het rustpensioen openbare sector.

Op grond van artikel 8 van de algemene wet op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen van 21-7-1844 worden de baremieke wedde, alsook de weddesupplementen die kunnen beschouwd worden als inherent aan de uitoefening van de functie waarvoor het personeelslid werd benoemd, in aanmerking genomen bij de berekening van het rustpensioen openbare sector.

De pensioenbijdragen voor een statutair personeelslid worden berekend op

- de baremieke wedde;
- de weddesupplementen die in aanmerking komen voor de pensioenberekening en die vermeld zijn in de exhaustieve lijst van artikel 8, §2 van de wet van 21-7-1844. De weddesupplementen worden in aanmerking genomen voor de perioden gedurende welke zij werkelijk werden toegekend en ten belope van het bedrag dat gedurende die periode toegekend werd.

Overzichtstabel pensioenbijdragen

-	Vastbenoemd personeel
Bijdrageplichtig loon	Limitatieve lijst artikel 8 wet van 21-7-1844
Niet-bijdrageplichtig loon	Alles behalve limitatieve lijst wet van 21-7-1844

Het aan pensioenbijdragen onderworpen loon

- de baremieke wedde;
- alle weddesupplementen die, ongeacht de wettelijke basis, jaarlijks worden toegekend aan de chef van de brandweerdienst, inbegrepen het supplement dat toegekend aan de chef van de brandweerdiensten X, Y en Z en het supplement voor het verzekeren van een permanente interventiedienst;
- de vergoeding toegekend voor prestaties die voor de goede werking van de dienst in de gemeente

worden opgelegd aan ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium (ongeacht de vorm waarin ze worden toegekend);

- de weddensupplementen toegekend aan de personeelsleden van de plaatselijke besturen met toepassing van de punten 6.2 en 6.3. van het Sociaal Handvest - Harmonisering van het administratief statuut en de algemene herziening van de barema's van het personeel van de plaatselijke diensten van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest - van 28-4-1994;
- de weddenbijslag toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel, aan het daarmee gelijkgestelde personeel en aan het paramedisch personeel van de plaatselijke besturen, voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van de Minister van Volksgezondheid en van het Gezin van 3-11-1972. Het betreft nachtwerk, werk op zaterdag, zondag en feestdagen en wisselende of onderbroken diensten.

Worden onder meer beoogd:

- het weddensupplement van 10% of 11% berekend op basis van de reële jaarwedde, ongeacht het feit of er doorlopend twee van voormelde drie buitengewone prestaties worden vervuld of niet (omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en Leefmilieu van 12-6-1991);
- de uurvergoeding van 2,05 EUR (niet-geïndexeerd – spilindex 138,01) voor nachtprestaties (omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en Leefmilieu van 17-4-1989);
- de vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties via een verhoging van het uurloon met 25%, 100% of 125%;
- de vergoeding van 1,02 EUR (niet-geïndexeerd – spilindex 138,01) per werkelijk gepresteerd uur op zaterdag, zon- en feestdagen die wordt toegekend aan de personeelsleden van de openbare RVT's en van de openbare rustoorden voor bejaarden (omzendbrief van het RIZIV van 17-7-1992).
- de functietoeslag 4 tot 12% toegekend aan de hoofdverpleegkundigen, de verpleegkundigen-diensthoofden en het ermee gelijk te stellen paramedisch personeel (omzendbrieven van het Ministerie van Volksgezondheid en Leefmilieu van 12-6-1991 of 1-6-1992);
- de premie toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel en aan het daarmee gelijkgestelde personeel in het kader van de maatregelen betreffende de eindeloopbaan en arbeidsduurvermindering (protocol nr. 120/2 van 28-11-2000 van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten betreffende het meerjarenplan voor de openbare gezondheidszorg);
- de weddenbijslagen voor de uitoefening van een mandaat toegekend aan het politiepersoneel;
- de premie voor competentieontwikkeling toegekend aan het politiepersoneel.
- de vormingstoelage toegekend aan de ex-militairen die overgeplaatst werden naar de lokale politie;
- de meesterschapstoelage toegekend aan de ex-militairen die overgeplaatst werden naar de lokale politie
- het weddensupplement toegekend aan de vastbenoemde personeelsleden die genieten van de (vrijwillige) vierdagenweek.

Wordt eveneens onderworpen aan pensioenbijdragen:

- de vergoeding voor bijkomende prestaties, andere dan het KB nr. 418, toegekend aan het vastbenoemd onderwijzend personeel; bedoeld zijn de bijkomende of aanvullende lessen die gegeven worden aan de leerlingen van een andere klas of een gemengde klas (= niet aan de eigen kas) en waarvoor een bijkomende vaste benoeming is verleend

Opmerkingen:

De verhogingen van voormelde bijslagen, die na 31-12-1998 werden ingevoerd, worden niet in aanmerking genomen voor de vaststelling van de referentiewedde voor de pensioenberekening en zijn niet onderworpen aan pensioenbijdragen.

Het loon voor de bezoldigde afwezigheden die gelijkgesteld zijn met “dienstactiviteit”, wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen en is onderworpen aan pensioenbijdragen. Daarentegen wordt een afwezigheid in de administratieve stand van “non activiteit” niet in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen. Indien het bestuur tijdens deze afwezigheid een bezoldiging uitbetaalt aan de vastbenoemde, zijn geen pensioenbijdragen verschuldigd.

Indien een vastbenoemde een verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit heeft genomen, in beschikbaarheid met wachtgeld werd gesteld of een loopbaanonderbreking heeft genoten en indien daardoor zijn weddesupplement, in dezelfde mate als zijn wedde, werd verminderd of geschorst, wordt het bedrag van het weddesupplement dat de betrokkene zou hebben genoten als zijn wedde niet verminderd of geschorst was, niet in aanmerking genomen voor het overheidspensioen en niet onderworpen aan pensioenbijdragen.

Het niet aan pensioenbijdragen onderworpen loon

Vallen (onder meer) niet onder het begrip loon dat aan pensioenbijdragen onderworpen is:

- de haard- of standplaatstoelage;
- de overuren;
- de toelagen voor buitengewone prestaties (nacht-, zaterdag- of zondagprestaties) toegekend aan ander personeel dan het verzorgend en verplegend personeel;
- de toeslag voor avondprestaties, toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel;
- de toeslag voor nachtprestaties, toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel voor de periode vóór 20 uur 's avonds of na 6 uur 's morgens;
- de premie voor de verpleegkundigen die houder zijn van een bijzondere beroepsbekwaamheid of een bijzondere beroepstitel; de toelagen voor de uitoefening van een hoger ambt;
- de eindejaarstoelage;
- de vergoedingen toegekend voor kennis van de tweede taal;
- het vakantiegeld;
- het voordeel dat overeenstemt met de kledijvergoeding;
- de huisvestingsvergoedingen;
- de vergoedingen die de reis- en verblijfskosten dekken;
- de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk;
- de diplomavergoeding;
- de wachtvergoeding.
- de kabinetsvergoeding;
- de gegarandeerde minimale salarisverhoging;
- de toelage aan de bijzondere rekenplichtige van een politiezone of van een hulpverleningszone;
- de verhoging van het jaarsalaris in geval van cumulatie van het ambt van gemeentesecretaris met het ambt van OCMW-secretaris of in geval van cumulatie van het ambt van financieel beheerder van de gemeente met het ambt van financieel beheerder van het OCMW.

De voordelen in natura

De voordelen in natura (huisvesting, verwarming, verlichting, enz.) worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen, met uitzondering van deze toegekend aan personeelsleden die vastbenoemd werden in de hoedanigheid van conciërge.

Voor de vastbenoemde conciërges komen de voordelen in natura onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor het pensioen openbare sector en worden zij onderworpen aan pensioenbijdragen.

Als de vastbenoemde conciërge een baremieke wedde ontvangt, worden de voordelen in natura vrijgesteld van pensioenbijdragen. De baremieke wedde daarentegen wordt wel onderworpen aan pensioenbijdragen.

Als de vastbenoemde conciërge geen baremieke wedde ontvangt en uitsluitend voordelen in natura of enkel een weddensupplement bovenop deze voordelen ontvangt, worden de voordelen in natura onderworpen aan pensioenbijdragen. Het eventuele weddensupplement dat het bestuur toekent bovenop de voordelen in natura, wordt niet onderworpen aan pensioenbijdragen.

Het koppelen van lonen aan periodes

Lonen zijn gekoppeld aan de periode waarop zij betrekking hebben. Derhalve dienen zij vermeld te worden op de socialezekerheidsaangifte van het kwartaal waarop ze betrekking hebben.

Ook loonachterstallen (lonen die uitbetaald worden na het indienen van de aangifte van het kwartaal waarop het loon betrekking heeft) worden aangegeven in de referteperiode waarop het achterstallig loon betrekking heeft. Een achterstallig loon voor december 2008 dat pas uitbetaald wordt in juni 2009, moet met een regulariserende aangifte vermeld worden op de aangifte van het vierde kwartaal van 2008. Het bedrag van de loonachterstallen mag niet op de aangifte van een ander kwartaal vermeld worden.

De aangifte van toelagen, premies of vergoedingen verschilt, naargelang zij met een periodiciteit van minder of meer dan zes maanden uitbetaald worden.

- Indien de toelagen met een periodiciteit van minder dan zes maanden uitbetaald worden, dan worden zij aangegeven in het kwartaal waarop de toelagen betrekking hebben.
- Indien de toelagen met een periodiciteit van minstens zes maanden uitbetaald worden, dan zijn er twee mogelijkheden.
 - Als het totaal van de toelagen hoger is dan 20% van het totaal van de andere lonen van de referteperiode, dan worden de toelagen gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode.
 - Als het totaal van de toelagen niet hoger is dan 20% van het totaal van de andere lonen van de referteperiode, dan worden de toelagen geacht integraal betrekking te hebben op het kwartaal van uitbetaling. Indien het kwartaal van uitbetaling zich situeert na het einde van de arbeidsovereenkomst, dan wordt de toelage gekoppeld aan het laatste kwartaal van tewerkstelling.

Een vergoeding wegens onrechtmatige éézijdige beëindiging van de overeenkomst wordt integraal vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de overeenkomst verbroken werd. De verbrekingsvergoeding wordt geacht een periode te dekken die gelijk is aan deze die gediend heeft om haar bedrag te berekenen, en die aanvangt de dag na de beëindiging van de dienstbetrekking. Als de verbrekingsvergoeding vastgesteld werd na het indienen van de aangifte van het kwartaal waarin de verbreking plaatsvond, moet de aangifte gewijzigd worden.

Een vergoeding bij het beëindigen van de overeenkomst in gemeenschappelijk akkoord en een vergoeding wegens de niet herplaatsing van een syndicaal afgevaardigde worden behandeld zoals de verbrekingsvergoeding. Zij worden geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na het einde van de overeenkomst. Het aantal maanden van deze periode wordt bekomen door het quotiënt van een deling met als deeltal het bedrag van de vergoeding en als deler het normale bedrag van het loon van de laatste volledige arbeidsmaand.