



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES DIBISS

DIBISS
Kwartaal:2015/3

4. Het loonbegrip

Inhoudstafel

4.1. Het begrip loon dat voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen in aanmerking wordt genomen.....	5
4.1.1. Basisprincipe.....	6
4.1.2. Het algemeen loonbegrip.....	7
4.1.2.1. Het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon.....	8
4.1.2.2. Het niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon.....	9
4.1.3. Het algemeen loonbegrip: bijzondere gevallen.....	10
4.1.3.1. De maaltijdcheques.....	11
4.1.3.2. Het vertrekvakantiegeld - vakantiestelsel privébedienden.....	13
4.1.3.3. Bedragen betaald bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een werkgever.....	14
4.1.3.4. De terugbetaling van kostenvergoedingen.....	15
4.1.3.5. De geschenken en geschenkcheques.....	18
4.1.3.6. De vrijgevigheiden.....	19
4.1.3.7. De prijsvermindering op eigen producten of diensten van de werkgever.....	20
4.1.3.8. Tussenkost van de werkgever in de aanschaffing door de werknemer van een persoonlijke computer.....	21
4.1.3.9. Sport- en cultuurcheques.....	22
4.1.3.10. De ecocheques.....	23
4.1.3.11. De voordelen in natura.....	24
4.1.4. Het loonbegrip voor het vastbenoemd personeel.....	27
4.1.5. Overzichtstabel socialezekerheidsbijdragen.....	29
4.2. Het loonbegrip voor de berekening van de pensioenbijdragen van de statutaire personeelsleden.....	30
4.2.1. Basisprincipe.....	31
4.2.2. Het aan pensioenbijdragen onderworpen loon.....	32
4.2.3. Het niet aan pensioenbijdragen onderworpen loon.....	34
4.2.4. De voordelen in natura.....	35
4.2.5. Overzichtstabel pensioenbijdragen.....	36
4.3. Het koppelen van lonen aan periodes.....	37

4.1. Het begrip loon dat voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen in aanmerking wordt genomen

4.1.1. Basisprincipe

De socialezekerheidsbijdragen worden berekend op het loon van de werknemer zoals bepaald door artikel 2 van de wet van de loonbeschermingswet van 12-4-1965.

Overeenkomstig deze bepaling omvat het loon de voordelen in geld of in geld waardeerbaar ten laste van de werkgever waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking. Worden evenwel uitgesloten:

- het (dubbel) vakantiegeld;
- de bedragen die worden beschouwd als aanvulling op de vergoedingen die aan de werknemers verschuldigd zijn door de toepassing van de wetten m.b.t. de arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- de bedragen die worden beschouwd als aanvulling op de vergoedingen die aan de werknemers verschuldigd zijn door de toepassing van de wetten m.b.t. het werknemerspensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid en de kinderbijslag.

Worden met name beschouwd als een aan socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde aanvulling bij een sociaal voordeel:

- aanvullingen bij de werkloosheid: wanneer uit de berekening en de toekenningmodaliteiten van de vergoeding blijkt dat het de bedoeling is een werkloosheidsuitkering aan te vullen. Dit impliceert dat er bij de uitbetaling van een eenmalig kapitaal een terugbetalingsclausule voorzien is in geval van wedertewerkstelling van de ex-werknemer vóór het einde van de door het kapitaal gedekte periode.
- aanvullingen bij loopbaanonderbreking: wanneer uit de berekening van de vergoeding blijkt dat het de bedoeling is de onderbrekingsuitkering aan te vullen en dat deze aanvulling in verhouding staat tot het vroegere loon. De werknemer mag derhalve in geen geval meer ontvangen dan hij vóór het ingaan van zijn loopbaanonderbreking verdiende.
- aanvullingen bij het pensioen: rekening houdend met de normaal voorziene verplichtingen op het einde van het contract.
- aanvullingen bij de ziekte- en invaliditeitsverzekering: dit is het geval wanneer de werkgever ten behoeve van zijn personeel een collectieve hospitalisatieverzekering afsluit waarbij hij de premie ten laste neemt of wanneer hij overgaat tot de terugbetaling van de premie die het personeelslid zelf gestort heeft aan een verzekeringsmaatschappij in het kader van de afsluiting van een individuele hospitalisatieverzekering.

Uit de aard, de reden van toekenning en de berekeningswijze moet duidelijk blijken dat het om een aanvulling bij het sociaal voordeel gaat. Indien dit niet het geval is, dan beschouwt de DIBISS het toegekende voordeel als loon.

Niettegenstaande de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen kan de aanvulling bij een sociaal voordeel onderworpen zijn aan een andere bijdrage. Zo zijn de stortingen tot aanvulling van het wettelijk pensioen onderworpen aan de bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86% en is de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage en een persoonlijke inhouding.

Behoudens de hiervoor vermelde uitsluitingen komen in principe alle loonelementen in aanmerking voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

De Koning heeft het loonbegrip voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen beperkt en uitgebreid voor bepaalde voordelen, vergoedingen, toelagen of weddensupplementen. Bij de bespreking maken wij een onderscheid tussen het algemeen loonbegrip dat zowel toepassing vindt op contractuele werknemers als op statutaire personeelsleden en een apart loonbegrip voor de vastbenoemde personeelsleden.

4.1.2. Het algemeen loonbegrip

De socialezekerheidsbijdragen zijn niet alleen verschuldigd op het eigenlijke loon, maar eveneens op talrijke andere voordelen. Enkele ervan worden hierna opgesomd. Het spreekt vanzelf dat het hier slechts gaat om voorbeelden en dat de lijst niet volledig is.

Anderzijds worden een aantal andere voordelen en vergoedingen door de wet uitdrukkelijk uitgesloten uit de berekeningsbasis van de socialezekerheidsbijdragen. Deze zijn grotendeels opgesomd in de artikelen 19, 19bis, 19ter en 19quater van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969.

4.1.2.1. Het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon

Vallen onder de toepassing van het begrip aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon:

- de eigenlijke lonen, bezoldigingen of wedden;
- het loon voor de overuren;
- alle andere voordelen toegekend als tegenprestatie voor het verrichte werk krachtens een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut;
- de voordelen die niet toegekend worden door een overeenkomst, een reglement, een gebruik, of een statuut, maar die toegekend worden als tegenprestatie voor het verrichte werk, zonder dat er dient gezocht te worden naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van deze voordelen;
- de premies en vergoedingen van allerlei aard;
- het loon dat overeenstemt met de dagen van afwezigheid waarop de werknemer met vooropzeg wettelijk gezien recht heeft om een nieuwe betrekking te vinden;
- de aanvullende ontslagvergoeding waarop een beschermde werknemer recht heeft tijdens een periode van ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof...;
- de bedragen die betaald worden als aanvulling van het dubbele vakantiegeld;
- het loon dat verschuldigd is voor de dagen van afwezigheid, die te wijten zijn aan familiale gebeurtenissen, aan het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of aan burgerlijke opdrachten;
- de nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen;
- de bedragen die de RVA of een OCMW toekent aan een werknemer in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp;
- de inschakelingsvergoeding, uitgekeerd aan de werknemers die ontslagen werden ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die de debiteur doorbetaalt tijdens een periode van werkhervatting bij de ex-werkgever.

4.1.2.2. Het niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon

Ongeacht de bijzondere gevallen, vermeld in 4.1.3., vallen de hiernavermelde voordelen niet onder de toepassing van het begrip "aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon":

- de voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkledij;
- de bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om zich te kwijten van zijn verplichting arbeidsgereedschap of werkkledij 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 vak-organisatie ten belope van 135 euro per jaar en per werknemer;
- de vergoedingen toegekend aan de leden van het onderwijzend of ander personeel voor het toezicht in het kleuter- en lager onderwijs of voor de begeleiding van leerlingen in het leerlingenvervoer, voor zover dit toezicht of deze begeleiding verzekerd wordt bij wijze van bijkomende prestaties bij dezelfde werkgever (= bijambt, niet het hoofdambt);
- de vergoeding die overeenstemt met 60% van het gedeelte van het normaal loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkering van ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon, alsook de bijkomende vergoeding die voor dezelfde periode - naar analogie van de collectieve arbeidsovereenkomst 12bis of 13bis - door een bestuur aangesloten bij de DIBISS betaald wordt aan zijn personeelsleden;
- het verschaffen van maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant;
- het wettelijk dubbel vakantiegeld;
- de vergoeding waarop de werknemer recht heeft op grond van willekeurig ontslag, op voorwaarde dat dit recht ontstaan is vóór 1-1-2014;
- de bedragen die gelden als reële terugbetaling van de kosten die de werknemer heeft verricht om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven;
- de kosten die gelden als terugbetaling van de beroepskosten aan de werknemer (de vergoedingen voor verlichting, verwarming, telefoon, dienstverplaatsingen, enz.) en die ten laste van zijn werkgever vallen;
- de kilometervergoeding, toegekend door de werkgever aan de werknemer voor verplaatsingen met de fiets tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, voor een bedrag van maximaal 0,145 euro per kilometer; het bedrag is gekoppeld aan het indexcijfer van consumptieprijsen van het Rijk en is voor het jaar 2013 gelijk aan maximaal 0,22 euro per kilometer;
- de maandelijkse premie die toegekend wordt aan vastbenoemde personeelsleden die gebruik maken van de halftijdse vervroegde uittreding of het halftijds werken vanaf 50 tot 55 jaar;
- de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties van het brandweerpersoneel.

4.1.3. Het algemeen loonbegrip: bijzondere gevallen

Sommige voordelen worden wel of niet als loon beschouwd afhankelijk van het al of niet vervullen van sommige voorwaarden.

4.1.3.1. De maaltijdcheques

De maaltijdcheques worden toegekend op een papieren drager of in een elektronische vorm. Papieren maaltijdcheques kunnen slechts toegekend worden tot 30-9-2015. Het afleveren van elektronische maaltijdcheques geschiedt door het crediteren van de maaltijdchequerekening van de werknemer. De maaltijdchequerekening is een databank waarop voor een werknemer een aantal elektronische maaltijdcheques worden opgeslagen en die beheerd wordt door een erkend uitgever van maaltijdcheques.

Het voordeel toegekend onder de vorm van een maaltijdcheque wordt in principe als loon beschouwd voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

De maaltijdcheques vallen voor de andere dan de vastbenoemde personeelsleden steeds onder het begrip "aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon" indien zij toegekend worden ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

Maaltijdcheques of een verhoging van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques die worden toegekend ter vervanging van ecocheques die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, worden niet beschouwd als loon. Dat is een uitzondering op het algemene principe van een omzettingsverbod.

Het voordeel onder de vorm van maaltijdcheques wordt daarentegen niet als loon beschouwd wanneer aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust verricht. De besturen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, en waarin gelijktijdig verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn, kunnen het aantal dagen berekenen door het totaal uren normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust die de werknemer tijdens het kwartaal heeft gepresteerd, te delen door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon in het bestuur (de zogenaamde pro-rataregeling). Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Indien het aldus verkregen getal groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon in het bestuur in het kwartaal, wordt het tot dit laatste aantal beperkt.

De dagen met volledige dienstvrijstelling zoals de verlofdagen voor afgifte van bloed, bloedplasma en bloedplaatjes, zijn geen door de werknemer effectief gepresteerde werkdagen. Voor deze dagen kan er geen maaltijdcheque die vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen, verleend worden.

De maaltijdcheques die het aantal dagen prestaties overschrijden worden als loon beschouwd. Indien de werknemer minder cheques ontvangt dan het aantal dagen waarop hij prestaties leverde wordt het bedrag van de werkgeverstussenschot in de te weinig ontvangen cheques als loon beschouwd. De vaststelling van het aantal maaltijdcheques dat te veel of te weinig werd toegekend gebeurt op basis van de toestand bij het verstrijken van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben.

De maaltijdcheques op papieren drager worden iedere maand, in één of meerdere keren, aan de werknemer overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer prestaties levert.

De elektronische maaltijdcheques worden iedere maand, in één of meer keren, gecrediteerd op de maaltijdchequerekening in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer prestaties levert. Zij worden geacht te zijn toegekend aan de werknemer op het moment waarop diens maaltijdchequerekening wordt gecrediteerd.

Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties leverde, zoals bepaald in het voorgaande lid.

- De maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer geleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning en de daarop betrekking hebbende gegevens (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.

- De maaltijdcheque op papieren drager vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot 12 maanden vanaf de eerste dag van de maand volgend op degene waarop hij betrekking heeft, zelfs indien de werknemer deze later ontvangt. In afwijking hiervan zijn de maaltijdcheques die in 2015 uitgegeven worden op papieren drager, slechts geldig tot 31-12-2015. Voor een elektronische maaltijdcheque is de geldigheidsduur beperkt tot 12 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat het bedrag op de maaltijdchequerekening geplaatst is.
- De maaltijdcheque mag slechts worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.
- De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 5,91 euro per maaltijdcheque bedragen.
- De tussenkomst van de werknemer bedraagt ten minste 1,09 euro.

Tot vaststelling van het aantal werkdagen kunnen 2 verschillende berekeningswijzen gehanteerd worden.

In de standaardregeling geeft elke dag waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert, recht op een maaltijdcheque, ongeacht het aantal uren dat hij op deze dag presteert. In deze regeling kan voor compensatiedagen geen maaltijdcheque worden toegekend, vermits op die dagen geen effectieve arbeidsprestaties worden verricht.

In de pro rata-regeling wordt het aantal aan de werknemer toe te kennen maaltijdcheques bepaald op basis van het aantal arbeidsuren. In de praktijk aanvaardt de DIBISS dat alle provinciale en plaatselijke besturen de pro rata -regeling kunnen toepassen.

Om vrijgesteld te worden van socialezekerheidsbijdragen moet de elektronische maaltijdcheque gelijktijdig aan een aantal **bijkomende** voorwaarden voldoen:

- Het aantal elektronische maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, worden vermeld op de loonfiche van de werknemer.
- Vóór het gebruik van de elektronische maaltijdcheques kan de werknemer het saldo en de geldigheidsduur nagaan van de maaltijdcheques die toegekend, maar nog niet gebruikt zijn.
- De elektronische maaltijdcheques kunnen enkel ter beschikking gesteld worden door een erkende uitgever. De uitgever moet gezamenlijk erkend worden door de Minister bevoegd voor Sociale Zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische Zaken.
- Het gebruik van elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies. In het laatste geval mag de kost van de vervangende drager niet groter zijn dan de nominale waarde van één maaltijdcheque.

Alle maaltijdcheques in een elektronische vorm die niet voldoen aan al deze voorwaarden, worden beschouwd als loon.

Een maaltijdcheque wordt ook als loon beschouwd dat aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen is, voor de dag waarvoor de werknemer een maaltijd beneden kostprijs krijgt in het bedrijfsrestaurant, tenzij die maaltijdcheque integraal wordt aangewend om dat voordeel te verwerven.

Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...).

De normale kostprijs van een maaltijd wordt in algemene zin gesitueerd in de buurt van de maximale tussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque, en wordt geacht minimum 5,91 euro te bedragen.

Een maaltijdcheque mag niet gecumuleerd worden met een onkostenvergoeding v o o r eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag.

4.1.3.2. 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 vakantiedienstjaar 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 vakantiedienstjaar 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.

4.1.3.3. 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 ééNZijdige 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 (zie 8.3.3.2).

4.1.3.4. 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 DIBISS 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 DIBISS 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 DIBISS 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 wagen	0,3412 euro / km	- het voertuig mag geen eigendom zijn van de werkgever of door hem gefinancierd worden; - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof...
woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets	0,22 euro / km	- voor beroepsverplaatsingen mag de vergoeding alleen toegekend worden als de fiets eigendom is van de werknemer.
bureaunkosten voor werknemers die een deel van hun werk thuis verrichten	117,27 euro / maand	- dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap... Dit forfait mag enkel toegekend worden aan werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun

		werkdag 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 het forfait alleen aanvaard als uit hun functie blijkt dat zij op regelmatige basis thuis werken.
bureaunkosten voor telewerkers	10%	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties.
arbeidsgereedschap	1,25 euro / dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
aankoop van werkkledij	1,64 euro / dag	- het gaat alleen om de werkkledij in de stricte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen,...) of andere door de werkgever opgelegde kledij die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
onderhoud van werkkledij	1,64 euro / dag	- het gaat alleen om de werkkledij in de stricte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen,...) of andere door de werkgever opgelegde kledij die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
onderhoud en slijtage van kledij van de werknemer	0,84 euro / dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.

De DIBISS 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 euro per maand voor de PC en 20 euro 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 aankoopprijs van de PC ten laste te nemen). Op deze manier hanteert de DIBISS 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 euro per maand, dan moet de werkgever dat verantwoorden. Bij onstentenis van verantwoording wordt het gedeelte dat de 20 euro 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 euro 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 DIBISS, op voorstel van de bevoegde inspectiediensten, ambtshalve een bijkomende aangifte verrichten.

4.1.3.5. De geschenken en geschenkcheques

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, worden niet beschouwd als aan bijdragen onderworpen loon indien:

- ze een totaal bedrag van 35 euro per jaar per werknemer, vermeerderd met 35 euro per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer, niet overschrijden (het kind wordt beschouwd als ten laste van de werknemer als deze rechtgevend of bijslagtrekkende is van wettelijke kinderbijslag voor dit kind) en deze toegekend worden naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar;
- ze aan de werknemer worden overhandigd wanneer hij een eervolle onderscheiding ontvangt voor zover ze een totaal bedrag van 105 euro per jaar niet overschrijden;
- ze aan de werknemer worden overhandigd wanneer deze op pensioen gaat voor zover ze niet meer bedragen dan 35 euro per volledig dienstjaar dat door de werknemer is gepresteerd bij de betrokken werkgever. Het totale bedrag van de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques moet in dit geval minimaal 105 euro en maximaal 875 euro bedragen.
- ze aan de werknemer worden overhandigd ter gelegenheid van zijn huwelijk of van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning voor zover ze een totaal bedrag van 200 euro niet overschrijden;
- ze aan de werknemer worden overhandigd in de vorm van een anciënniteitspremie; de premie kan tijdens de loopbaan van een werknemer bij een werkgever maximaal twee maal toegekend worden, waarbij één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is en de anciënniteitspremie niet hoger is dan één maal het bruto bedrag van de maandwedde en
- een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is en de anciënniteitspremie niet hoger is dan twee maal het bruto bedrag van de maandwedde.

In afwijking hiervan mag een bestuur voor al zijn werknemers de anciënniteitspremie van een kalenderjaar bepalen op basis van het gemiddeld bruto bedrag van het maandloon bij het bestuur. Het gemiddeld bruto bedrag van het maandloon wordt vastgesteld op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande jaar.

Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever de twee berekeningswijzen van de anciënniteitspremie niet samen toepassen. Indien dit toch het geval is, dan worden alle tijdens het kalenderjaar toegekende anciënniteitspremies beschouwd als loon.

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

Indien één van de hiervoor vermelde maximumbedragen overschreden worden, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het volledige bedrag van de geschenkcheque en niet enkel op het gedeelte dat het maximumbedrag overschrijdt.

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat zij:

- enkel mogen worden ingeruild bij ondernemingen die daarover vooraf een akkoord gesloten hebben met de uitgevers van die cheques;
- een beperkte looptijd hebben;
- noch geheel, noch gedeeltelijk, in speciën mogen worden uitbetaald aan de begunstigde.

4.1.3.6. De vrijgevigheden

Sommige voordelen zijn echte vrijgevigheden 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.

4.1.3.7. 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.

4.1.3.8. 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) aanschafft wordt ten belope van maximaal 60% van de aankoop prijs (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 euro (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 aankoop prijs 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 tussenkost van de werkgever wordt per onderdeel van het aanbod opgegeven.
 - De tussenkost 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 tussenkost van 60% in de aankoop prijs 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 DIBISS 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 tussenkost van de werkgever in de aankoop prijs van een PC wordt fiscaal vrijgesteld voor maximaal 840 euro (geïndexeerd bedrag – inkomstenjaar 2014) voor zover het bruto belastbaar loon van de werknemer niet meer bedraagt dan 32.880 euro (geïndexeerd bedrag – inkomstensjaar 2014).

4.1.3.9. Sport- en cultuurcheques

Het voordeel toegekend onder de vorm van sport- of cultuurcheques wordt in principe als loon beschouwd voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

Het voordeel onder de vorm van sport- of cultuurcheques wordt daarentegen niet als loon beschouwd wanneer aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- De toekenning van de sport/cultuurcheque moet vervat zijn in een protocolakkoord afgesloten op het niveau van het bevoegde Onderhandelingscomité of door schriftelijke individuele overeenkomst indien de werkgever de cheques aan het geheel van werknemers of aan een categorie van werknemers toekent.
- De sport/cultuurcheque moet op naam van de werknemer worden afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal sport- en cultuurcheques, bedrag van de sport- en cultuurcheques) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.
- De sport/cultuurcheque moet duidelijk vermelden dat zijn geldigheidsduur tot 15 maanden beperkt is, nl. van 1-7 van het jaar van uitgifte tot 30-9 van het volgende jaar.
- De uitreiking zelf van de cheque is niet gekoppeld aan een bepaalde periode: zij kan op om het even welk tijdstip in het jaar plaatsvinden.
- De sport/cultuurcheque moet duidelijk vermelden dat hij slechts mag worden aanvaard door:
 - de culturele operatoren (musea, theaters, kunstateliers,...), die erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd zijn door de bevoegde overheid;
 - de sportverenigingen, voor wie een door de gemeenschapsoverheid erkende of gesubsidieerde federatie bestaat of die behoren tot de nationale hockey-, boks-, voetbal- of golf federatie.
- Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende sport/cultuurcheques mag per werknemer niet meer bedragen dan 100 euro per jaar.
- De sport/cultuurcheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Indien de toekenning van de sport- en cultuurcheques niet voldoet aan alle hierboven beschreven voorwaarden, worden zij beschouwd als loon onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Dit is eveneens het geval - ook al zou voldaan zijn aan de vrijstellingsvoorwaarden - indien de sport- en cultuurcheques verleend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, ongeacht of dit al dan niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen was.

4.1.3.10. De ecocheques

Ecocheques zijn cheques waarmee produkten of diensten met een ecologisch karakter betaald kunnen worden.

Bij een lokaal of provinciaal bestuur worden ecocheques niet beschouwd als loon indien de volgende vijf voorwaarden tegelijkertijd vervuld zijn:

- de overeenkomst bepaalt zowel de hoogste nominale waarde van de ecocheque, met een maximum van 10 euro per ecocheque, als de frequentie van toekenning ervan gedurende het kalenderjaar;
- een ecocheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; de toekenning van ecocheques, hun aantal en het bedrag per cheque moeten voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten;
- de ecocheque kan geheel noch gedeeltelijk omgeruild worden voor geld;
- het totale bedrag van de door de werkgever toegekende ecocheques bedraagt in 2009 niet meer dan 125 euro per werknemer; vanaf 2010 bedraagt het bedrag niet meer dan 250 euro per werknemer en per jaar;
- de ecocheque vermeldt duidelijk dat de geldigheid beperkt is tot 24 maanden vanaf de datum van zijn terbeschikkingstelling aan de werknemer en dat hij slechts mag aangewend worden voor de aankoop van produkten en diensten met een ecologisch karakter die opgenomen zijn in de lijst van CAO nr. 98 van de Nationale Arbeidsraad; het betreft
 - de produkten en diensten voor energiebesparing;
 - de produkten en diensten voor waterbesparing;
 - de produkten en diensten ter bevordering van duurzame mobiliteit;
 - de produkten en diensten voor afvalbeheer;
 - de produkten en diensten ter bevordering van ecodesign;
 - de produkten die de aandacht voor de natuur bevorderen.

Elke ecocheque waarvoor één van deze voorwaarden niet vervuld is, wordt beschouwd als loon en is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Worden eveneens onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, de ecocheques die verleend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling bij het loon.

De ecocheques die worden toegekend ter vervanging van maaltijcheques die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, worden niet beschouwd als loon. Dit is een uitzondering op het algemene principe van het omzettingsverbod.

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

o als een PC en een tablet ter beschikking gesteld worden, dan blijft het voordeel beperkt tot 180 euro per jaar;

o 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 euro 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 euro ;
- een maandelijks bedrag dat bepaald wordt op basis van de bewezen werkelijkkosten van de privégesprekken gedurende een referteperiode van drie maanden.

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

De voordelen in natura, toegekend aan een **conciërge**, worden geraamd tegen een bedrag dat overeenstemt met de courante waarde. De RSZPPO 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 euro, 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 euro, 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 2014 is de coëfficiënt gelijk aan 1,70.

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 DIBISS 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 euro per jaar voor verwarming;
 - 620 euro per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.
- Voor de andere personeelsleden wordt het voordeel geraamd op
 - 560 euro per jaar voor verwarming;
 - 280 euro 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 euro. De geïndexeerde bedragen voor het jaar 2015 zijn

- voor het leidinggevend personeel gelijk aan
 - 1.900 euro per jaar voor verwarming;
 - 950 euro per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming;
- voor de andere personeelsleden gelijk aan
 - 860 euro per jaar voor verwarming;
 - 430 euro per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

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 Pensioendienst van de Overheidssector gekoppeld aan de graad van administratief medewerker en de weddenschaal DA1. Het geïndexeerd bedrag is gelijk aan 3.004,65 euro per jaar of 751,16 euro per kwartaal.

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 DIBISS 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 DIBISS de conciërgetaak als een bijkomende tijdelijke aanstelling. De voordelen in natura zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen in de regeling van de contractuele werknemers.

4.1.4. Het loonbegrip voor het vastbenoemd personeel

Het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon wordt voor het vastbenoemd 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 vastbenoemde personeelsleden ontvangen onder het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon.

Voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen op het loon van de vastbenoemden 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 Vlaams 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.

In de Mededeling 2008/2 (<http://www.rszppo.fgov.be/nl/werkgevers/documentatie/mededelingen/sz/2008/pdf/n02.pdf>) heeft de DIBISS voor elk weddensupplement dat geregeld werd in het Vlaams rechtspositiebesluit, onderzocht of de toekenningsmodaliteiten gewijzigd werden en of de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen voor de vastbenoemden behouden kan blijven.

4.1.5. Overzichtstabel socialezekerheidsbijdragen

-	Vastbenoemd personeel	Niet-vastbenoemd personeel
Bijdrageplichtig loon	In principe alles (KB 28-11-1969, artikel 30, § 1)	In principe alles (KB 28-11-1969, artikel 30, § 1)
Niet-bijdrageplichtig loon op basis van KB van 28-11-1969	artikelen 19 § 2, 19bis, 19ter, 19quater artikel 30, § 2	-

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

4.2.1. 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.

4.2.2. Het aan pensioenbijdragen onderworpen loon

- de baremieke wedde;
- alle weddensupplementen 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 euro (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 euro (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-diensthooften en het ermee gelijk te stellen paramedisch personeel (omzendingen 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.

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 disponibiliteit 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, in aanmerking genomen voor het overheidspensioen en onderworpen aan pensioenbijdragen.

4.2.3. 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 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.

4.2.4. 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.

4.2.5. 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

4.3. 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 (zie 8.3.3.2.). 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.