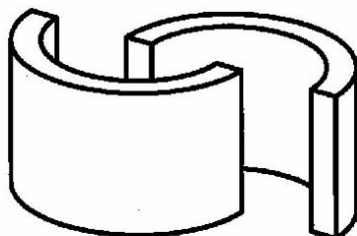


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN

R S Z Kwartaal:2019/1

Inhoudstafel

- De werkgevers
 - Omschrijving en inningsstelsel
 - KBO-nummer en vestigingseenheid
 - Ondernemingsnummer (KBO-nummer)
 - Vestigingseenheid (lokale eenheid)
 - De rol van de RSZ ten overstaan van de Kruispuntbank van de Ondernemingen
 - Aansluiting en schrapping
 - Werkgever die voor de eerste maal personeel aanwerft
 - Werkgever die geen personeel meer in dienst heeft
 - Werkgever die opnieuw personeel aanwerft
 - Inlichtingen die de werkgever bij identificatie moet meedelen
 - Mandatarissen
 - Omschrijving
 - Sociale secretariaten en dienstverrichters (DmfA)
 - 'Full Service' secretariaten en dienstverrichters (DmfAPPL)
 - Mandaat
- Personeel toepassingsgebied van de Sociale Zekerheid
 - Algemene regels
 - Specifieke gevallen
 - Socioculturele sector
 - Kunstenaars
 - De leerlingen - alternerend leren
 - Stagiairs
 - Jongeren met een arbeidsovereenkomst
 - Mindervalide werknemers en leerlingen
 - De studenten
 - De geneesheren in opleiding
 - De geneesheren
 - Onthaalouders 'sui generis'
 - Statutairen openbare sector
 - Vrijwilligers
 - De vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers
 - Verenigingswerkers
 - Het sociaal statuut van de niet-beschermde lokale mandataris (DmfAPPL)
- Het loonbegrip
 - Omschrijving
 - Specifieke gevallen
 - Bedragen betaald bij de beëindiging van de dienstbetrekking
 - Het vakantiegeld
 - De voordelen in natura
 - Terugbetaling van kosten
 - Woon-werkverplaatsing, bedrijfsvoertuigen en mobiliteitsvergoeding
 - Mobiliteitsbudget
 - Maaltijdcheques
 - Loonkarakter
 - Samengaan met bedrijfsrestaurant
 - Ecocheques
 - Sport/cultuurcheques
 - Geschenken / geschenkcheques
 - Anciënniteitspremie
 - Aanvullingen bij sociale voordelen
 - Vrijgevigheiden
 - Tariefvoordelen
 - Werknemersparticipaties en winstpremies - aandelen - aandelenopties
 - PC-privé-plan
 - Zachte landingsbaan
 - Startersloon
 - Statutairen openbare sector
 - Uitsluitingen
- Grensoverschrijdende tewerkstelling
 - Beginselen
 - Geen akkoord
 - Multi- en bilaterale akkoorden
 - Lidstaten van de Europese Unie (EU), Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein
 - Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat
 - Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten
 - Detachering
 - De Verordening 1408/71
 - Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten
 - Detachering
 - Landen verbonden door het europees verdrag inzake sociale zekerheid

- Landen verbonden door een bilateraal akkoord
 - Tewerkstelling op het grondgebied van één land
 - Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen
 - Detachering
 - Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving
 - Uitsluitingen ingevolge de nationaliteit van de werknemer
- De beperkte onderwerping
 - Private sector
 - Openbare sector
- De verplichtingen
 - Verplichtingen RSZ
 - Algemeenheden
 - De betaling van de bijdragen
 - Algemene regel
 - Voorschotten
 - De jaarlijkse bijdragen (DmfA)
 - De betaalwijze
 - Minnelijke invordering
 - De gevolgen van nalatigheid
 - Facturatie en ambtshalve afhouding (DmfAPPL)
 - Dimona - de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling
 - Algemeen
 - Toepassingsgebied
 - Welke basisgegevens meedelen
 - De verschillende Dimona-aangiften
 - Dimona voor studenten
 - Dimona voor socio-culturele sector en sportmanifestaties 'artikel 17'
 - Dimona voor het personeel van de onderwijsinstellingen (enkel DmfAPPL, niet DmfA)
 - DmfA - de kwartaalaangifte
 - Algemeen
 - Het wijzigen van een ingediende aangifte
 - Het gevolg bij verzuim
 - Verplichtingen Socialezekerheidsregelingen
 - De ziekte- en invaliditeitsverzekering
 - De werkloosheid
 - De pensioenen
 - De kinderbijslagen
 - De jaarlijkse vakantie
 - De arbeidsongevallen
 - De beroepsziekten
 - Andere verplichtingen
 - Jongerenverplichting
- De socialezekerheidsbijdragen
 - De bijdragen
 - De berekeningsbasis
 - De berekeningsbasis voor de onthaalouders 'sui generis'
 - Het toepasselijke kwartaal
 - De verjaring
- De verschuldigde bijzondere bijdragen
 - Inleiding
 - Solidariteitsbijdrage niet-verzekeringplichtige studenten
 - Decava - werklozen SWT
 - Algemeenheden
 - Begrippen
 - Gemeenschappelijke bepalingen
 - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 januari 2017, profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers
 - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 januari 2017, non-profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers
 - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 januari 2016, profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers
 - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 januari 2016, non-profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers
 - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 april 2012, profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers
 - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 januari 2012, non-profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 april 2010, profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 april 2010, non-profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vóór 1 april 2010, profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vóór 1 april 2010, non-profit
 - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers
- De bijzondere bijdragen op de stortingen door de werkgevers verricht tot vorming van extralegale pensioenvoordelen
 - Stortingen in een collectief of individueel kapitalisatiestelsel
 - Stortingen aan gewezen personeelsleden of hun rechtverkrijgenden
 - Stortingen die het bedrag van 30.000 euro per jaar overschrijden
- Bedrijfsvoertuigen
- Bijzondere bijdrage saldo mobiliteitsbudget
- Andere bijzondere bijdragen
 - Solidariteitsbijdrage voor nalatigheid van de dimona-aangifte
 - Inning kapitaalsopbouw aanvullend pensioen contractuelen van de openbare sector en bijdrage 8,86% (DmfAPPL)
 - Bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid
 - De inhouding op het dubbel vakantiegeld van de privésector
 - De inhouding op het vakantiegeld openbare sector - egalisatiebijdrage
 - Bijzondere bijdrage arbeidsongevallen
 - Bijdrage voor het asbestfonds
 - Regularisatie ontslag openbare sector
 - Solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties
 - Solidariteitsbijdrage op het betalen van verkeersboetes
 - Extra-legale pensioenen - bijkomende bijdrage van 3%
 - Bijdrage pensioen statutaire ambtenaren
 - De bijdrage voor de toekenning en betaling van de vakbondspremie (DmfAPPL)
 - De bijdrage voor een Sociale Dienst in de lokale overheidssector (DmfAPPL)
- De bijdrageverminderingen
 - Inleiding
 - De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen
 - Inleiding
 - De structurele vermindering (enkel DmfA)
 - Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule
 - Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
 - Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's
 - Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie
 - Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976 (enkel DmfAPPL)
 - Jonge werknemers
 - Jonge werknemers - Vlaanderen
 - Mentors
 - Herstructurering
 - Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)
 - Contractuele vervangers openbare sector
 - Doelgroepvermindering voor onthaalouders
 - Doelgroepvermindering voor kunstenaars
 - Verminderings van de werknemersbijdragen
 - Werkbonus
 - Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering
 - Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen
 - Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)
 - Andere maatregelen
 - Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico
- Richtlijnen voor het invullen van de multifunctionele aangifte voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (DmfAPPL)
 - Algemene principes van de DmfAPPL
 - Inleiding
 - Het begrip kwartaal
 - Het begrip arbeidsdag
 - Concept van de DmfAPPL
 - Aangifte met een internetapplicatie of via gestructureerde berichten
 - De werkgever
 - 8.3. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen
 - Inleiding
 - De werknemerslijn
 - De werkgeverscategorie
 - Het werknemerskengetal
 - Het werknemerskengetal bijdragen
 - Begin- en einddatum van het kwartaal

- De notie grensarbeider
- De tewerkstellingslijn
 - Begindatum en einddatum van de tewerkstellingslijn
 - Vier belangrijke opmerkingen
 - Aantal dagen per week van de arbeidsregeling (arbeidsstelsel)
 - Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon
 - Gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week van de werknemer
 - Type arbeidsovereenkomst
 - Maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd
 - Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer
 - Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid
 - Statuut
 - Notie gepensioneerd
 - Type leerling
 - Wijze van bezoldiging
 - Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)
 - NACE-code
 - Identificatienummer van de lokale eenheid
 - De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst
 - Praktische voorbeelden met betrekking tot het arbeidsstelsel, het aantal uren per week van de werknemer en de maatpersoon, het type arbeidsovereenkomst, de herorganisatie van de arbeidstijd en het statuut van de werknemer
- De aangifte van de loongegevens
 - Inleiding
 - Lijnnummer bezoldiging
 - Bezoldigingscode
 - Het basisloon
 - Het aangepast loon bij ziekte of ongeval
 - De vergoedingen voor beroepsziekten van de publieke sector
 - De vergoedingen bij beëindiging van de dienstbetrekking
 - De bijkomende vergoedingen
 - De vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is
 - Vakantiegeld
 - Overzichtstabel
 - Betalingsfrequentie van de premie
 - Bezoldiging
- 8.5. De aangifte van de prestatiegegevens
 - Inleiding
 - Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers
 - De aangifte van prestaties in uren en dagen
 - De berekening van het aantal dagen
 - De aangifte van inhaalrust
 - Verantwoording prestaties
 - De prestatiecodes voor het statutair personeel
 - Codering van de arbeidstijdgegevens
 - Codering van de arbeidstijdgegevens
 - Gewone codes
 - Indicatieve codes
 - Overzichtstabel
- De aangifte van de ter beschikking gestelde bedrijfsvoertuigen
- De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon
 - Inleiding
 - De bijdragen op de extralegale pensioenen
 - De bijdrage verschuldigd op het (dubbel) vakantiegeld
 - De solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig
 - De winstparticipaties
- De bijdrageverminderingen
- Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is
- Bijdragen ontslagen statutaire werknemers
- De bijdragen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelag
- Inlichtingen over de tewerkstelling
 - Inleiding
 - Maatregelen non-profit
 - Ziekteperiode statutair personeelslid
 - Ter beschikking gestelde personeelsleden
 - De vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector
 - De vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling contractanten
 - De datum van de vaste benoeming
 - De datum van invulling van de nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel
 - Loopbaanmaatregel
 - Sectordetail social/non profit
 - Mobiliteitsbudget
- De gegevens met betrekking tot de berekening van de pensioenen in het stelsel van de overheidssector (het project Capelo)
 - Inleiding

- Aangifte van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector
 - Algemene principes
 - Begin- en einddata van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector
 - Types van instellingen van de overheidssector
 - Personeelscategorieën van de overheidssector
 - Graad- of functiebenaming
 - Taalrol
 - Aard van de dienst
 - Aard van de functie
 - Reden voor het einde van de statutaire relatie
- De baremieke wedde
 - Algemene principes
 - Begin- en einddata van de lijn van de baremieke wedde
 - Datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit
 - Referentie van de weddeschaal
 - Bedrag van de baremieke wedde
 - Aantal uren per week
 - Aantal uren per week - volledige baremieke wedde
- Weddebijslagen
 - Algemene principes
 - Begin- en einddata van de weddebijslaglijn
 - Referentie van de weddebijslag
 - Basisbedrag van de weddebijslag
 - Percentage van de weddebijslag
 - Aantal uren of prestaties
 - Bedrag van de weddebijslag
- Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector
 - Algemeenheden
 - Betrokken werkgevers
 - Bedrag van de financiële tussenkomst
 - Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling
 - Modaliteiten
 - Het opleidingsproject tot verpleegkundigen "vorming 600"
 - Andere opdrachten
- Varia
 - Contact met de RSZ
 - De attesten
 - Het toezicht

De werkgevers

Omschrijving en inningsstelsel

Omschrijving

Voor de Sociale Zekerheid wordt als 'werkgever' de natuurlijke persoon, rechtspersoon of vereniging zonder rechtspersoonlijkheid bedoeld die een werknemer, stagiair, leerling of een gelijkgestelde tewerkstellen. Met het begrip 'werkgever' wordt hier in feite de 'lasthebber' bedoeld, die ook moet instaan voor de aangifte van de loon- en prestatiegegevens (al dan niet via een sociaal secretariaat of dienstverrichter).

De 'werkgever' wordt vastgesteld, afhankelijk van de aard van de arbeidsrelatie:

- In het geval van een arbeidsovereenkomst (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h20>) (overgrote deel van de situaties in de privésector) is dit de persoon die het werkgeversgezag uitoefent op de werknemer.
- Soms is er een wettelijk vermoeden (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h21>) dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Naargelang het wettelijk vermoeden is het de opdrachtgever, eigenaar of huurder, of de werkgever waarmee de werknemer al gebonden is met een arbeidsovereenkomst die moeten worden gezien als werkgever.
- In het geval van een ambtenaar onder statuut is de openbare instelling van wie de ambtenaar afhangt de werkgever.
- In het geval van een leerling **alternerend leren** of stagiair is de stagegever, opleider of vormingsinstelling waar de stage, opleiding of vorming plaatsvindt en die het gezag bij de uitvoering van de stage uitoefent te beschouwen als werkgever.
- In een aantal gevallen verrichten personen arbeid in door de wetgever omschreven (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h22>) **gelijkaardige voorwaarden** (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h22>) die ook onderworpen zijn aan het sociale zekerheidsstelsel voor loontrekkenden. Ook hier wordt aangegeven wie als 'werkgever' optreedt.

Binnen het kader van een arbeidsovereenkomst kan men ook spreken over 'gezamenlijk werkgeverschap' wanneer een werknemer activiteiten uitoefent voor meerdere werkgevers die gezamenlijk het werkgeversgezag uitoefenen.

Inningsverrichtingen RSZ

De RSZ int de werkgevers- en werknemersbijdragen en een aantal bijzondere bijdragen voor de werknemers die onderworpen zijn aan het socialezekerheidsstelsel van de loontrekkenden.

In een recent verleden werden deze inningsverrichtingen uitgevoerd door 4 verschillende instellingen van sociale zekerheid:

- De RSZ
- De RSZPPO
- De DOSZ
- De HVKZ.

Naargelang de sector waarvoor deze instellingen als inningsinstelling optraden, hadden zij nog een aantal specifieke taken. De wijze waarop de inning verliep was ook sterk gebonden aan de sectoren waar zij voor optraden. Vanaf 1 januari 2018 zijn al deze instellingen bij de RSZ ondergebracht en bepaalde specifieke opdrachten overgedragen aan andere socialezekerheidsinstellingen waarvan de kernactiviteit nauwer aansluit bij deze opdrachten (het gaat dan bijvoorbeeld over de RVA en FPD).

Vanaf 1 januari 2015 vormen de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) en de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid (DOSZ) de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS). Vanaf 1 januari 2017 vormen de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en DIBISS één socialezekerheidsinstelling.

Vanaf 1 januari 2018 komt daar eveneens de HVKZ bij.

De instructies voor de aangifte en de aangifte op zich zullen geleidelijk aan worden geïntegreerd. In afwachting van een volledige integratie van de aangiftes zullen aparte instructies blijven bestaan.

Welke instructies?

Instructies DmfA

Het gaat om de toelichtingen bij de aangifte DmfA voor de loontrekkenden in de privésector en een deel van de openbare sector. Volgende werkgevers doen hun aangifte via de DmfA:

- Privésector in algemene zin, zowel de profit als de non-profit voor werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst of gelijkgesteld.
- Openbare sector (niet-exhaustief)
 - De federale overheid en de instelling die daar van af hangen
 - De gemeenschappen en regio's en de instellingen die daar van afhangen
 - Autonome overheidsbedrijven o De beroepsordes, de sociale woningmaatschappijen
 - De kerkfabrieken, polders en wateringen

De aangiftespecifieke beschrijving van de codes vindt u terug in de instructies DmfA (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmf/nl/latest>). (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmf/nl/latest>)

Instructies DmfAPPL.

Het gaat om de toelichtingen bij de aangifte DmfAPPL voor de loontrekkenden van provinciale en plaatselijke besturen. Volgende werkgevers doen hun aangifte via de DmfAPPL:

- de provincies
- de openbare instellingen die afhangen van de provincies
 - de autonome provinciebedrijven
 - Provinciale Ontwikkelingsmaatschappijen in het Vlaamse Gewest (POM's)
- de gemeenten
- de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten
 - de autonome gemeentebedrijven
- de verenigingen van gemeenten - intercommunales
- de OCMW's
- de OCMW-verenigingen
- de openbare instellingen die afhangen van de OCMW's
- de agglomeraties en de federaties van gemeenten
- de openbare instellingen die afhangen van de agglomeraties en van de federaties van gemeenten
- de lokale politiezones
- de hulpverleningszones
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC)
- de gewestelijke economische instellingen
 - de Economische en Sociale Raad van het Waalse Gewest (CESRW)
 - de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (citydev.brussels)
 - de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)
- Net Brussel, Gewestelijk Agentschap voor Netheid
- de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp
- de verenigingen van meerdere hierboven vermelde instellingen
- de v.z.w. «Vlaamse Operastichting» voor de personeelsleden die vastbenoemd waren bij de Intercommunale «Opera voor Vlaanderen» en met behoud van hun statuut werden overgenomen.

De aangiftespecifieke beschrijving van de codes vindt u terug in de instructies DmfAPPL (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest>).

Instructies DmfA zeevarenden.

Het gaat om de toelichtingen bij de aangifte DmfA voor de werkgevers die vroeger hun aangifte indienden bij de HVKZ en waarvoor de DmfA werd uitgebreid met een aantal sectorspecifieke velden.

Het betreft de aangifte van zeevarenden onderworpen aan Belgische Sociale Zekerheid. Het gaat over de:

- Koopvaardij
- Baggersector
- Zeesleepvaart.

De aangiftespecifieke beschrijving van de codes vindt u terug in de instructies DmfA (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_introduction/introduction.html). Meer informatie in het algemeen over de socialezekerheid van zeevarenden vindt u terug via het portaal van de internationale tewerkstelling (<https://www.international.socialsecurity.be/index.html>).

Informatie over de Dienst Overzeese Sociale Zekerheid.

Het gaat om een vrijwillige aansluiting om sociaal verzekerd te zijn in het Belgische stelsel van Sociale Zekerheid bij een tewerkstelling buiten de EER of Zwitserland. Werknemers kunnen individueel aansluiten of hun werkgever kan hen verzekeren via een collectief contract.

Dit socialezekerheidsstelsel maakt geen deel uit van het Globaal Beheer van de Sociale Zekerheid.

Meer informatie over vindt u terug via het portaal van de internationale tewerkstelling (https://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/nl/home.html).

KBO-nummer en vestigingseenheid

Ondernemingsnummer (KBO-nummer)

Elke werkgever moet worden geïdentificeerd bij de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) en beschikken over een uniek ondernemingsnummer. De identificatie van werkgevers door de overheid gebeurt op basis van dit ondernemingsnummer (KBO-nummer).

De basisgegevens van elke onderneming zijn dus beschikbaar bij de Kruispuntbank van Ondernemingen. Elke wijziging die zich in de schoot van de onderneming voordoet (maatschappelijke zetel, adres, activiteit, rechtsvorm, ...) wordt bijgehouden door deze gegevensbank die fungeert als authentieke gegevensbron.

Meer informatie kan u vinden op de website van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (<https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van>).

Vestigingseenheid (lokale eenheid)

De Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) is naast een gegevensbank waarin alle basisgegevens van ondernemingen / instellingen / verenigingen zijn opgeslagen ook een gegevensbank met de verschillende vestigingseenheden van deze ondernemingen / instellingen / verenigingen.

Onder 'vestigingseenheid' (VE) verstaat men een plaats die men, geografisch gezien, kan identificeren door een adres waar ten minste één activiteit van de onderneming wordt uitgeoefend of van waaruit de activiteit wordt uitgeoefend (art. 1.2, 16° van Boek I van het Wetboek van economisch recht). De VE is dus elke geografisch afgescheiden exploitatiezetel, afdeling of onderafdeling (atelier, fabriek, magazijn, bureau,...) gesitueerd op een geografisch welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres. Op deze locatie, of vanuit deze locatie, worden één of meerdere hoofd-, neven- of hulpactiviteiten uitgevoerd voor rekening van de onderneming / instelling / vereniging. Elke onderneming / instelling / vereniging heeft in principe minstens één VE. Elke VE krijgt een eigen identificatienummer dat volledig los staat van de juridische entiteit waar ze op dat moment deel van uitmaakt en die geïdentificeerd wordt door het KBO-nummer. Het nummer van de VE moet worden opgegeven op het niveau van de tewerkstellingslijn in de DmfA.

Elk vestigingseenheidsnummer is slechts verbonden met één enkel Ondernemingsnummer. Als op hetzelfde adres meerdere vestigingseenheden gecreëerd worden door twee verschillende ondernemingen, moet elke vestigingseenheid gekoppeld worden aan het correcte KBO-nummer. Wanneer een werkgever het nummer van een VE van een andere werkgever gebruikt, creëert dit een anomalie in zijn aangifte.

Wat de buitenlandse werkgevers betreft, dus de werkgevers waarvan de maatschappelijke zetel zich in het buitenland bevindt, zijn er 3 situaties te onderscheiden:

- buitenlandse werkgevers die een VE hebben in België (type A), bijvoorbeeld de buitenlandse werkgevers met een bijkantoor in België;
- werkgevers met personeel tewerkgesteld in België maar zonder exploitatiezetel (= VE) in België (type B); het gaat bijvoorbeeld om handelsvertegenwoordigers in België die in contact staan met Belgische klanten en die geen beroepslokaal hebben bij hen thuis of ergens anders;
- werkgevers met personeel tewerkgesteld buiten België (type C) maar onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid (bijvoorbeeld op basis van een Europese Verordening).

Enkel buitenlandse werkgevers van het type A hebben de verplichting een VE te registreren bij de KBO. De toewijzing tot een van deze types heeft gevolgen voor de doelgroepverminderingen en de wijze van invullen van de aangiften.

Werkgevers waarvan het type niet kan bepaald worden zullen voorlopig geklasseerd worden onder type X.

De werkgevers die het wensen kunnen de lijst met identificatienummers en adressen van hun VE's terugvinden op de website van de Kruispuntbank Ondernemingen (<http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html>).

Elke onderneming moet ervoor zorgen dat zijn vestigingseenheden correct zijn ingeschreven bij de Kruispuntbank van de Ondernemingen.

Indien sommige vestigingen ontbreken, de gegevens niet of niet meer correct zijn of indien sommige vestigingen niet meer actief zijn, zal de aard van de onderneming de te volgen procedure bepalen. Indien u vragen heeft, kunt u contact opnemen met de helpdesk van de Kruispuntbank van Ondernemingen op het nummer 02 277 64 00 of een mail sturen naar helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be.

Handelsondernemingen

Wat moet een handelsonderneming die opgericht werd vóór 1 juli 2003 doen?

De handelsondernemingen die opgericht werden vóór 1 juli 2003 kunnen bij de Beheersdienst van de KBO een aanvraag indienen om één (of meerdere) vestigingseenhe(i)d(en) te creëren via de applicatie 'My enterprise' (<http://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van>) op de internetsite van de FOD Economie.

De aanvraag kan ingediend worden respectievelijk voor ondernemingen 'natuurlijke persoon' en voor ondernemingen 'rechtspersoon'.

Wat moet een handelsonderneming die opgericht werd na 30 juni 2003 doen?

De handelsondernemingen die opgericht werden na 30 juni 2003 kunnen hun vestigingseenhe(i)d(en) inschrijven aan het erkend ondernemingsloket van hun keuze. De lijst met de erkende ondernemingsloketten (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_I_vuQ) is terug te vinden op de internetsite van de FOD Economie (<http://www.economie.fgov.be/nl/>).

Niet-handelsondernemingen naar privaat recht

Wat moet een niet-handelsonderneming naar privaat recht die opgericht werd vóór 1 juli 2009 doen?

De niet-handelsondernemingen naar privaat recht die opgericht werden vóór 1 juli 2009 kunnen bij de Beheersdienst van de KBO een aanvraag indienen om één (of meerdere) vestigingseenhe(i)d(en) te creëren via de applicatie 'My enterprise' (<http://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van>) op de internetsite van de FOD Economie.

De aanvraag kan ingediend worden respectievelijk voor ondernemingen 'natuurlijke persoon' en voor ondernemingen 'rechtspersoon'.

Bovendien kunnen ondernemingen de ontbrekende VE rechtstreeks inschrijven aan de hand van de webtoepassing 'My enterprise' (<https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van>). Deze toepassing stelt de ondernemingen in staat om hun gegevens te raadplegen en aan te passen. Dankzij deze toepassing kunnen de ontbrekende VE gratis ingeschreven worden.

Wat moet een niet-handelsonderneming naar privaat recht die opgericht werd na 30 juni 2009 doen?

De niet-handelsondernemingen naar privaat recht die opgericht werden na 30 juni 2009 kunnen bij een erkend ondernemingsloket naar keuze de inschrijving bekomen van hun vestigingseenhe(i)d(en). Er is een lijst van de erkende ondernemingsloketten (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_I_vuQ) beschikbaar op de internetsite van de FOD Economie (<http://www.economie.fgov.be/nl/>).

Bovendien kunnen ondernemingen de ontbrekende VE rechtstreeks inschrijven aan de hand van de webtoepassing 'My enterprise' (<https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van>). Deze toepassing stelt de ondernemingen in staat om hun gegevens te raadplegen en aan te passen. Dankzij deze toepassing kunnen de ontbrekende VE gratis ingeschreven worden.

Niet-commerciële ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de hogervermelde verplichting

(Beroepsverenigingen, verenigingen van mede-eigenaars, representatieve werknemersorganisaties, verenigingen zonder rechtspersoonlijkheid, VZW's, inrichtende macht van het gesubsidieerd onderwijs)

Neem contact op met de directie statistiek van de RSZ die de VE zal laten registreren (voor zover de onderneming als werkgever bij de RSZ is aangesloten). Voor bijkomende inlichtingen kan u steeds terecht bij de directie statistiek van de RSZ en dit op volgende telefoonnummers: 02 509 31 18, 02 509 31 09 en 02 509 38 83, of per e-mail op stat.cod@rsz.fgov.be.

Provinciale en plaatselijke besturen

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen hun vestigingseenhe(i)d(en) rechtstreeks registreren via de online applicatie Rx (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm) op de portaalsite van de sociale zekerheid.

De rol van de RSZ ten overstaan van de Kruispuntbank van de Ondernemingen

De RSZ heeft een drievoudige rol ten aanzien van de KBO.

Voor de provinciale en plaatselijke besturen zorgt de RSZ voor de inschrijving in de KBO. Ter identificatie moet een nieuw bestuur de statuten en het R1-formulier (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm) overmaken aan de RSZ. Bij voorkeur wordt een ingescande versie per e-mail verstuurd naar K12@rsz.fgov.be, maar de documenten kunnen ook met een aangetekend schrijven verstuurd worden naar RSZ, AD Identificatie en Controle, Controle publieke sector, Victor Hortaplein 11, 1060 Brussel. Indien de statuten opgesteld zijn conform de toepasselijke wettelijke bepalingen, zorgt de RSZ voor de inschrijving in de KBO.

Voor een aantal specifieke werkgevers die voor het eerst personeel in dienst nemen en aan wie de FOD Financiën nog geen KBO-nummer toekeende, zorgt de RSZ voor de inschrijving in de KBO. Het betreft

- de verenigingen/vennootschappen zonder rechtspersoonlijkheid;
- de werkgevers die enkel dienstboden of huispersoneel tewerkstellen;
- de in het buitenland gevestigde natuurlijke personen en rechtspersonen die niet duurzaam in België gevestigd zijn of er geen vestiging hebben.

Deze werkgevers moeten zich identificeren via de toepassing WIDE (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm) op de portaalsite van de sociale zekerheid. Op basis van de gegevens in WIDE kent de RSZ het KBO-nummer en de vestigingseenheden toe.

Voor de andere ondernemingen registreert de RSZ de hoedanigheid van werkgever in de KBO. De RSZ signaleert aan de KBO welke ondernemingen als werkgever opgenomen zijn in het werkgeversrepertorium.

Aansluiting en schrapping

Werkgever die voor de eerste maal personeel aanwerft

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

Om de hoedanigheid van werkgever bij de RSZ te verkrijgen moet men over een KBO-nummer beschikken.

De identificatie als werkgever verloopt via

- de toepassing 'WIDE' (Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm) indien geen provinciaal en plaatselijk bestuur (DmfA);
- het R1-formulier (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/documents/pdf/R1_N.pdf) indien een provinciaal of plaatselijk bestuur (DmfAPPL).

DmfA

Nadat de elektronische aanvraag via 'WIDE' behandeld is, ontvangt de werkgever een notificatie van de RSZ met:

- het definitieve RSZ-nummer;
- het KBO-nummer indien de RSZ het KBO-nummer toekent;

- de NACE-code (nomenclatuur van de economische activiteiten in de Europese Unie) die de activiteit(en) van de onderneming omschrijft;
- de toegekende werkgeverscategorie(ën).

Het erkend sociaal secretariaat van de werkgever ontvangt een kopie van dit bericht.

DmfAPPL

Nadat het R1-fomulier behandeld is, wordt het RSZ-nummer geïntegreerd in de online applicatie Rx. De werkgever ontvangt een schriftelijke bevestiging van de inschrijving, en het 'full service' secretariaat ontvangt hiervan een kopie.

De identificatie als werkgever bij de RSZ wordt niet alleen opgenomen in het werkgeversrepertorium (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/empdir/index.htm), maar ook in de KBO.

Alleen de werkgever die opgenomen is in het werkgeversrepertorium, heeft toegang tot de online diensten van de sociale zekerheid en kan een Dimona of een DmfA (DmfAPPL) indienen.

Werkgever die geen personeel meer in dienst heeft

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

De werkgever die de uitdiensttreding van zijn laatste werknemer meldt via Dimona, en die overweegt om in de nabije toekomst opnieuw personeel tewerk te stellen, moet verder niets doen. Indien hij een volledig kwartaal geen personeel tewerkstelt moet hij dus ook geen aangifte doorsturen.

Indien de werkgever zijn activiteit volledig stopzet, of ervan uitgaat dat hij gedurende een periode van ten minste twee volledige kwartalen geen personeel meer zal tewerkstellen, moet hij voor de laatste werknemer een Dimona OUT verrichten en een aanvraag tot stopzetting van de activiteiten als werkgever indienen via 'WIDE' (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm) (geen provinciaal of plaatselijk bestuur) of via 'Rx' (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm) (provinciaal of plaatselijk bestuur). In dat geval wordt zijn RSZ-nummer stopgezet, alsook zijn hoedanigheid van werkgever bij de Kruispuntbank van Ondernemingen.

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

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

Het spreekt voor zich dat werkgevers die geen personeel meer tewerkstellen, maar nog steeds bijdragen aan de RSZ verschuldigd zijn in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers of met betrekking tot de opbouw van extralegale pensioenen, niet moeten melden dat zij geen personeel meer tewerkstellen, maar hun aangifte tijdig moeten indienen.

Werkgever die opnieuw personeel aanwerft

Elke werkgever die bij de RSZ reeds geïdentificeerd was en wiens RSZ-nummer stopgezet werd omdat hij gedurende een bepaalde periode geen verzekeringsplichtige werknemers tewerkstelde, en die opnieuw één of meer werknemers aanwerft, moet die wedertewerkstelling melden via de toepassing 'Wide' of via 'Rx'. Op die manier wordt zijn oude nummer geheractiveerd.

Inlichtingen die de werkgever bij identificatie moet meedelen

1. Algemene identificatiegegevens van de werkgever

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die geïdentificeerd is als werkgever (en die geen provinciaal of plaatselijk bestuur is), kan de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:

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

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

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

- alle wijzigingen aan de benaming of aan de vennoten van de onderneming;
- alle adreswijzigingen van de maatschappelijke zetel of van de vestigingseenheden.

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

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

Ieder provinciaal of plaatselijk bestuur moet de RSZ via Rx het volgende meedelen:

- alle wijzigingen aan de benaming of aan de rechtsvorm van de onderneming;
- alle adreswijzigingen van de maatschappelijke zetel of van de vestigingseenheden;
- de wijzigingen in verband met de tweede pensioenpijler contractuelen (aansluiting, pensioenbijdrage...);
- de aansluiting bij het gesolidariseerde pensioenfonds statutairen.

2. Professionele gegevens van de werkgever (DmfA)

Iedere geïdentificeerde werkgever moet de Directie Identificatie van de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:

- verandering van beroepsbedrijvigheid; de werkgevers die een wijziging aanvragen van hun handelsbedrijvigheid zoals vermeld in de KBO, moeten deze wijziging aan de RSZ meedelen en gebruik maken van de termen vermeld in de lijst die gevoegd is bij het koninklijk besluit van 16 oktober 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 31 augustus 1964 tot vaststelling van de lijst van de in het handelsregister te vermelden handelsbedrijvigheden;
- het behoren tot de bevoegdheid van een ander paritair comité dan aanvankelijk aan de RSZ meegedeeld;
- het aanwerven van personeel dat tot een speciale categorie behoort en waarvoor bijzondere modaliteiten van aangifte gelden;
- alle andere veranderingen in de onderneming die een wijziging aanbrengen aan de antwoorden die de werkgever heeft gegeven in de vragenlijst die hij heeft ingevuld bij zijn identificatie als werkgever (of de reactivering van zijn hoedanigheid van werkgever).

In zijn briefwisseling met de RSZ vermeldt de werkgever liefst:

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

Mandatarissen

Omschrijving

Werkgevers kunnen een mandataris aanstellen in het kader van hun sociale administratie. De door de werkgever aangeduide mandataris is het eerste aanspreekpunt voor de instellingen van de sociale zekerheid in de betrekkingen met de werkgever. De mandataris heeft volgende taken:

- in naam en voor rekening van de werkgevers, in een rechtstreekse relatie met de instellingen van de sociale zekerheid, de formaliteiten vervullen die de socialezekerheidswetgeving oplegt aan de werkgevers ten aanzien van de genoemde instellingen;
- de werkgevers begeleiden in hun relaties met de instellingen, zoals ze zijn opgesomd in artikel 2, eerste alinea, 2°, van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid, en hen in die context te informeren.

Voor het uitvoeren van de formaliteiten inzake sociale zekerheid voor zijn aangesloten werkgevers krijgt de mandataris een toegang tot het elektronische netwerk van de sociale zekerheid voor zover:

- hij zich identificeert bij de RSZ;
- hij zich schikt naar de onderrichtingen van de RSZ (hij is geen mandataris van de RSZ maar moet zich wel schikken naar de onderrichtingen van deze laatste);
- hij op vraag van de RSZ alle inlichtingen verschaft of alle documenten voor het toezicht op de toepassing van de sociale wetten doorgeeft;
- hij de RSZ, binnen 15 dagen na de gebeurtenis kennis geeft, van de opzegging of van de schrapping van een werkgever.

Sociale secretariaten en dienstverrichters (DmfA)

Types

Er bestaan twee types mandatarissen:

- de sociale secretariaten: zij zijn opgericht door private personen en werkgeversorganisaties, onder de vorm van een vzw. Indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen, kan de Minister van Sociale Zaken hen als zodanig erkennen. De erkenning geeft aan de vereniging zekere voorrechten, zoals het exclusieve recht om de sociale bijdragen verschuldigd door hun aangesloten werkgevers te innen, maar houdt ook verplichtingen (controles) in. Het Belgisch Staatsblad publiceert jaarlijks een lijst van de sociale secretariaten. De werkgevers kunnen bij de Directie Inspectie van de RSZ een afschrift

van deze lijst aanvragen.

- de sociale dienstverrichters: zij zijn niet erkend door de minister en genieten niet de voorrechten die gelden voor de erkende sociale secretariaten. Zij mogen evenmin de titel 'sociaal secretariaat' gebruiken of de sociale bijdragen innen zoals de erkende sociale secretariaten.

De kwaliteitsbarometer

Met de publicatie van een koninklijk besluit op 20 februari 2017, is de kwaliteitsbarometer voor de sociale secretariaten in werking getreden. Het opent eveneens de mogelijkheid om (met uitzondering dan van de financiële controle) niet erkende dienstverrichters in het systeem te trekken.

Het doel van het uitwerken van deze kwaliteitsbarometer is te beschikken over een positief instrument om het behandelen van de gegevens en de gegevensuitwisseling met de instellingen van Sociale zekerheid te verbeteren met het oog op een correcte berekening van de bijdragen en het garanderen van de sociale rechten van de werknemers.

Door de problemen in kaart te brengen is de sociale dienstverrichter in staat de nodige stappen te ondernemen tot aanpassing van zijn werkmethodes. De wederkerende kwaliteitscontroles geven de sociale dienstverrichter de mogelijkheid de vooruitgang te bewaken en te controleren.

De barometer is opgebouwd uit zes controledomeinen, die elk een specifiek aspect van de werking controleren. De zes controledomeinen zijn de volgende:

- stilzwijgerscontroles
- technische controles
- financiële controles (enkel voor erkende sociaal secretariaten)
- systeemcontroles op prioritaire anomalieën
- systeemcontroles op niet prioritaire anomalieën
- cross controles op de coherentie tussen de Dimona-aangiftes en de ingediende DMFA's.

Een uitgebreide beschrijving van aandachtspunten om tot de kwaliteitsbarometer te komen, vindt u terug in het document Administratieve onderrichtingen in verband met de controles in het kader van de invoering van een kwaliteitsbarometer voor erkende sociale secretariaten (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/barometer_quality/documents/Kwaliteitsbarometer_admin_onderrichtingen_N.pdf).

'Full Service' secretariaten en dienstverrichters (DmfAPPL)

Types

Er bestaan twee types mandatarissen:

- Het 'Full Service' secretariaat (FSS). Het label 'Full Service' secretariaat wordt onder strikte voorwaarden verleend aan een rekencentrum dat voor de provinciale en plaatselijke besturen een aantal verplichtingen op het vlak van sociale zekerheid vervult.
- De dienstverlener. Een dienstverlener is een rekencentrum of een andere overheidsdienst die het provinciaal of plaatselijk bestuur helpt bij de sociale administratie en hiervoor toegang krijgt tot de beveiligde gegevens van de sociale zekerheid.

Om als FSS aanvaard te worden, moeten de volgende voorwaarden worden nageleefd:

- Een FSS dient hetzij tenminste 5 besturen, hetzij tenminste 2 besturen met samen minstens 1.000 werknemers te vertegenwoordigen.
- De output van de RSZ (berekeningsberichten en foutmeldingen inzake de socialezekerheidsaangifte, de Dimona-berichten) dient door het FSS verwerkt, verspreid en eventueel verbeterd te worden.
- Een FSS moet de diverse gegevensoverdrachten verwezenlijken door middel van de voorgeschreven elektronische kanalen.
- Een FSS moet het engagement aangaan om de wet van 8 december 1992 op de privacy te respecteren.

Een rekencentrum dat zich als 'Full Service' secretariaat wil registreren, moet dit melden via de applicatie Mahis (http://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/mahis/index.htm) op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Alhoewel het FSS de lasthebber is van de bij hem aangesloten werkgevers en hun opdrachten uitvoert, moet het ervoor zorgen dat de uitgevoerde opdrachten in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen.

Uitsluitend de werkgever zelf blijft burgerlijk en strafrechtelijk aansprakelijk voor de niet-naleving van zijn verplichtingen in het kader van de socialezekerheidswetgeving. Aangezien de werkgever verantwoordelijk is voor het indienen van een volledige aangifte, kan hij voor het naleven van zijn socialezekerheidsverplichtingen van een kwartaal slechts aangesloten zijn bij één dienstverlener of één FSS. In de praktijk kan de kwartaalaangifte slechts door één dienstverlener of één FSS ingediend worden.

Onjuiste of onvolledige gegevens over de relatie van een bestuur met een dienstverlener of een 'Full Service' secretariaat in het RSZ-werkgeversrepertorium kunnen aanleiding geven tot het weigeren van een DmfAPPL en een sanctie wegens laattijdige aangifte. Elke wijziging in het klantenbestand van een dienstverlener of een 'Full Service' secretariaat moet onmiddellijk via Mahis (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/mahis/index.htm) aan de RSZ gemeld worden.

Mandaat

De overgrote meerderheid van de werkgevers laat zich voor zijn verplichtingen inzake sociale zekerheid vertegenwoordigen door een mandataris. Hiertoe wordt er tussen de werkgever en zijn mandataris een schriftelijke overeenkomst gesloten die uitdrukkelijk bepaalt welke opdrachten de mandataris voor de werkgever zal vervullen. Het mandaat moet aan de RSZ kenbaar gemaakt worden door middel van de 'procuratie' die door de mandataris en de werkgever ondertekend wordt. De juiste regels en termijnen voor het toestaan, overdragen en stopzetten van een mandaat worden uitgebreid uiteengezet bij de uitleg over de applicatie Mahis (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/mahis/index.htm) (applicatie waarin u als werkgever uw mandaten kan consulteren) op de portaal-site van de sociale zekerheid.

Belangrijk hierbij is dat een mandaat slechts op het ogenblik van de overgang naar een nieuw kwartaal kan worden overgedragen op een nieuwe mandataris. De nieuwe mandataris neemt van zijn voorganger het beheer over van de elektronische toepassingen die met het oog op het vervullen van de verplichtingen inzake sociale zekerheid door de instellingen van sociale zekerheid ter beschikking worden gesteld en is daarbij belast met het beheer van het verleden, het heden en de toekomst. Vanaf de overname van het mandaat is de nieuwe mandataris het eerste aanspreekpunt voor de instellingen van sociale zekerheid in de betrekkingen met de werkgever.

Op de oude mandataris rust een informatieplicht naar de nieuwe mandataris m.b.t. de kwartalen waarvoor de oude mandataris aangiften of formaliteiten heeft verricht, en dit gedurende de termijn dat de kwartalen waarop de informatie betrekking heeft nog niet zijn verjaard.

In geval van stuiting of schorsing van de verjaring loopt de informatieplicht onverminderd door.

De informatieplicht houdt in dat de oude mandataris op verzoek van de nieuwe mandataris alle beschikbare inlichtingen moet verschaffen, nodig voor de technische transacties.

Personeel toepassingsgebied van de Sociale Zekerheid

Algemene regels

Hieronder vindt u een algemene uitleg over de principes die maken dat iemand al dan niet bij de RSZ moet worden aangegeven.

In de rubriek "specifieke gevallen" vindt u een bespreking van de verschillende functies die, wegens een specifieke reden, een verplichte onderwerping, een niet-onderwerping, of een onderwerping volgens bijzondere modaliteiten van de betrokken personen tot gevolg hebben

De arbeidsovereenkomst

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

De programmawet van 27 december 2006 legt de principes vast voor de beoordeling van het sociaal statuut waarin beroepsactiviteiten worden verricht, hetzij als werknemer met een arbeidsovereenkomst, hetzij als zelfstandige.

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

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

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

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

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

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

Een weerlegbaar vermoeden van het aanwezig zijn van het statuut van loontrekkende of zelfstandige kan ingevoerd worden in bepaalde sectoren wanneer een aantal specifiek vastgestelde criteria al dan niet vervuld zijn. Dit vermoeden is bij wet ingesteld voor de volgende zes sectoren:

- de sector van het bouwbedrijf
- de sector van de bewakings- en toezichtsdiensten
- de sector van het vervoer van personen en goederen
- de schoonmaaksector
- de sector van de landbouw
- de sector van het tuinbouwbedrijf

In deze zes sectoren wordt een arbeidsrelatie (de arbeidsrelaties tussen naaste familieleden worden niet beoogd) tot bewijs van het tegendeel, vermoed uitgevoerd te zijn in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de hieronder vermelde negen criteria vervuld zijn:

1. het ontbreken van enig financieel of economisch risico in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert (in het bijzonder het ontbreken van persoonlijke en substantiële investering met eigen middelen, of van een persoonlijke en substantiële deelname in de winst en het verlies van de onderneming);
2. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen van de onderneming;
3. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming;
4. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming, behalve wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;
5. het ontbreken van een resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;
6. de garantie op de betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door degene die de werkzaamheden uitvoert;
7. het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel, of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;
8. het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen, of hoofdzakelijk of gewoonlijk werken voor slechts één medecontractant;

9. in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is, of werken met materiaal dat ter beschikking gesteld, gefinancierd of gewaarborgd wordt door de medecontractant.

Dit vermoeden kan weerlegd worden met alle rechtsmiddelen.

De bovenvermelde criteria kunnen vervangen of aangevuld worden door specifieke criteria voor bepaalde sectoren of beroepen. Deze socio-economische of juridische criteria worden vastgesteld bij koninklijk besluit. U vindt meer uitleg over de betrokken sectoren op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg>Arbeidsovereenkomsten>Aard van de arbeidsrelatie >Vermoeden, bedoelde sectoren, criteria en gevolgen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAnchor3>), alsook de lijst van de koninklijke besluiten (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAnchor5>).

Wanneer de aard van een arbeidsrelatie niet duidelijk is, kunnen de partijen van deze relatie ze voorleggen aan de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, opgericht binnen de FOD Sociale Zekerheid. Deze commissie is ermee belast beslissingen te nemen aangaande de kwalificatie van een arbeidsrelatie. U vindt meer informatie over het functioneren van deze commissie en over het standaardformulier dat dient om een aanvraag in te dienen, op de website van de FOD Sociale Zekerheid (<http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/nl/index.htm>).

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

Gezamenlijk werkgeverschap

In sommige situaties kunnen meerdere werkgevers beslissen om over te gaan tot het in dienst nemen van werknemers die prestaties leveren voor elk van hen. Door de aard van de prestaties is het niet altijd op voorhand duidelijk wanneer de prestaties specifiek voor de ene werkgever zullen worden gedaan en wanneer voor de andere werkgever. Zij oefenen gezamenlijk het werkgeversgezag uit. Het kan bijvoorbeeld gaan over secretariaats taken voor al dan niet uiteenlopende vrije beroepen (een dokter en een advocaat, een tandarts en een dokter) die zich situeren in een gemeenschappelijk gebouw. Op het vlak van formele verplichtingen kan men zich als volgt organiseren:

De 'globale' arbeidsovereenkomst

Bij een globale arbeidsovereenkomst tekenen meerdere werkgevers en één werknemer. Elke ondertekenende werkgever moet op zijn KBO-nummer een dimona doen, en de prestaties en het loon dat betrekking heeft op de voor hem geleverde prestaties op een DmfA met zijn KBO-nummer vermelden.

De feitelijke vereniging

De werkgevers kunnen ook een feitelijke vereniging oprichten. De werknemer sluit een arbeidsovereenkomst met de feitelijke vereniging. Er is maar sprake van één werkgever, namelijk de feitelijke vereniging. Deze moet zich als werkgever bij de RSZ laten registreren en op zijn nummer de Dimona en DmfA indienen.

De werkgeversgroepering

In afwijking op de regelgeving omtrent de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van personeel kan de minister van Werk werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke behoeften. De werkgeversgroepering heeft dan de rechtsvorm van een VZW of van een economisch samenwerkingsverband. De voorwaarden en procedure staan beschreven op de webpagina 'werkgeversgroeperingen' (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45790>) van de FOD WASO. Zoals bij de feitelijke vereniging manifesteert de werkgeversgroepering zich als de enige werkgever en moet zij de aangifte Dimona en DmfA uitvoeren.

Wat voorafgaat wijzigt niets aan de specifieke regels die gelden voor een tewerkstelling in verschillende landen binnen dezelfde groep.

Het wettelijk vermoeden

In algemene zin moet hij die het bestaan van een arbeidsovereenkomst inroept, het bestaan ervan bewijzen. In de volgende gevallen is er echter een wettelijk vermoeden ingesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de partijen.

- apothekers
- handelsvertegenwoordigers
- sportlui
- gelijkaardige bijkomende prestaties
- kunstenaars

Soms kan dat vermoeden worden weerlegd, in andere gevallen niet:

De gelijkaardige voorwaarden

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers is ook van toepassing op de personen die arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst. Het is zeer belangrijk te beseffen dat iemand presteert in gelijkaardige voorwaarden zodra hij zijn prestaties levert binnen de door de wetgever gegeven omschrijving. Het is dus niet nodig dat de prestaties worden geleverd in een band van ondergeschiktheid.

Gelijkaardige voorwaarden bestaan er voor:

- lasthebbers (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/mandatariesorshareholders_commercialcompanies.html)
- huisarbeiders (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html>)
- personenvervoerders (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html)
- goederenvervoerders (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html)
- geneesheren in opleiding tot specialist
- bursalen (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/grantholders.html>)
- onthaalouders
- persoonlijke assistenten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html>)

De leerlingen

Voor de sociale zekerheid zijn leerlingen gelijkgesteld met werknemers.

De openbare sector

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers is zowel van toepassing op contractuele als op statutaire personeelsleden in overheidsdienst.

De uitsluitingen

Bepaalde werknemers zijn uitgesloten uit het socialezekerheidsstelsel voor werknemers, omdat zij prestaties van beperkte omvang leveren. Dat is, als aan de nodige voorwaarden voldaan is, het geval voor:

- de socioculturele sector
- sportmanifestaties (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html>)
- landbouwarbeiders (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html>)
- studenten
- huispersoneel (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html>) (enkel sommige huisbedienden)
- vrijwilligers
- kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen
- geneesheren
- vrijwilligers brandweer en ambulance.

Deze personen worden niet bij de RSZ aangegeven met uitzondering van:

- de socioculturele sector (enkel in DmfAPPL)
- studenten (in DmfA en DmfAPPL)
- vrijwilligers brandweer en ambulance (enkel in DmfAPPL).

Specifieke gevallen

Socioculturele sector

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

- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en plaatselijke besturen voor de personen tewerkgesteld in een betrekking die arbeidsprestaties meebrengt, verricht:
 - als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties en de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
 - als animator van socioculturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
 - bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaatshebben na 16u30 of tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.
- De VRT, RTBF en de BRF voor de personen die in hun organiek kader zijn opgenomen, en daarenboven als artiest worden tewerkgesteld.
- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en plaatselijke besturen en de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of vennootschap met sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, die vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen inrichten, voor de personen tewerkgesteld als beheerder, huismeester, monitor of bewaker, alleen tijdens de schoolvakanties.
- De door de bevoegde overheden erkende organisaties die tot taak hebben socioculturele vorming en/of sportinitiatie te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als animator, leider of monitor.
- De inrichtende machten van scholen gesubsidieerd door een Gemeenschap en de personen tewerkgesteld als animator van socioculturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.

In de zin van deze uitsluitingen betekent schoolvakantie de kerst-, paas-, zomer-, herfst- en krokusvakantie.

Om vrijstelling te genieten moet u elke dag waarop deze werknemers zullen werken voorafgaand aan de tewerkstelling aangeven in Dimona (A17).

Indien de tewerkstelling meer dan 25 dagen beloopt in een kalenderjaar, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de volledige periode van tewerkstelling in de socioculturele sector.

Werkgevers die enkel personen tewerkstellen onder dit artikel zullen zich eerst bij de RSZ moeten inschrijven via WIDE (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/identification/new_employer.html)(DmfA) of het R1-formulier (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/employers/affiliation_nssolpa/procedure.html) (DmfAPPL).

Kunstenaars

Een kunstenaar kan bij een werkgever/opdrachtgever artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren:

- met een arbeidsovereenkomst;
- zonder arbeidsovereenkomst in het stelsel 'artikel 1bis';
- zonder arbeidsovereenkomst in het kader van de kleine vergoedingsregeling.

Het stelsel 'artikel 1bis' en het visum kunstenaar

Ingevolge artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 is de wet eveneens van toepassing op de personen die niet door een arbeidsovereenkomst kunnen verbonden zijn, omdat een of meerdere essentiële elementen ontbreken voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978, en die tegen betaling van een loon prestaties leveren of werken produceren van artistieke aard, in opdracht van een natuurlijke of rechtspersoon. In dat geval wordt de opdrachtgever als werkgever beschouwd, en moet hij alle verplichtingen die op een werkgever rusten naleven (identificatie bij de RSZ, Dimona en DmfA aangiften, betaling van de bijdragen, ...).

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

Deze bepalingen vinden geen toepassing op de personen die artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in het kader van de rechtspersoon waarvan ze mandataris zijn, zoals bedoeld in artikel 3, §1, alinea 4 van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 betreffende de inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

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

Het is de Commissie Kunstenaars die beoordeelt op basis van deze definitie en op basis van een methodologie vastgelegd in haar huishoudelijk reglement, of de betrokkene prestaties levert of werken produceert van artistieke aard in de zin van artikel 1bis en die het visum kunstenaars levert.

Meer informatie aangaande het aanvragen van het visum kunstenaars is beschikbaar op de website van de FOD Sociale Zekerheid (<https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>).

De vergoedingen die aan een kunstenaar worden toegekend voor de geleverde prestaties of de geproduceerde werken van artistieke

aard worden beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De kleine vergoedingsregeling en de kunstenaarskaart

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

Concreet wordt iedere vergoeding voor een artistieke prestatie, die niet groter is dan 100,00 EUR (128,93 EUR in 2019) per dag, geacht een onkostenvergoeding te zijn zonder dat daarvoor een bewijs moet worden geleverd. De kunstenaar zelf mag per kalenderjaar niet meer dan 2.000,00 EUR (2.578,51 EUR in 2019) ontvangen voor het geheel van zijn artistieke prestaties. Het gaat hier om het volledige bedrag dat de opdrachtgever aan de kunstenaar betaalt (alle kosten, dus ook verplaatsingskosten, inbegrepen). Indien de betrokken artiest op één dag voor meerdere opdrachtgevers prestaties levert, mag de vergoeding het maximale dagbedrag per opdrachtgever bedragen; het jaarmaximum blijft echter ongewijzigd. Ook is het aantal dagen waarop een kunstenaar prestaties mag leveren waarvoor deze bijzondere regeling geldt, beperkt tot 30 dagen per kalenderjaar, en tot maximum 7 opeenvolgende dagen bij één opdrachtgever.

De genoemde bedragen gelden voor het jaar 2004. Deze bedragen worden ieder jaar aangepast in functie van de evolutie van de gezondheidsindex. De bedragen die gelden voor een bepaald jaar (= het basisbedrag, vermenigvuldigd met het gezondheidsindexcijfer van september van het voorafgaande jaar, gedeeld door het gezondheidsindexcijfer van september 2003) worden telkens in december van het voorafgaande jaar bekendgemaakt. Rekening houdend met het veralgemeende systeem van indexblokkering wordt zowel voor de referte-index van september 2003 als voor de gezondheidsindex van september 2015 de afgevlakte index gebruikt.

Vorige bedragen

Voor het jaar 2014 is het jaarbedrag 2.444,21 EUR en het dagbedrag 122,21 EUR.
Voor het jaar 2015 is het jaarbedrag 2.444,74 EUR en het dagbedrag 122,24 EUR.
Voor het jaar 2016 is het jaarbedrag 2.466,34 EUR en het dagbedrag 123,32 EUR.
Voor het jaar 2017 is het jaarbedrag 2.493,27 EUR en het dagbedrag 124,66 EUR.
Voor het jaar 2018 is het jaarbedrag 2.534,11 EUR en het dagbedrag 126,71 EUR.

Deze specifieke regeling geldt niet voor de personen die op het ogenblik dat zij de bedoelde prestaties leveren, reeds met dezelfde opdrachtgever verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling, tenzij ze kunnen aantonen dat de prestaties van de verschillende activiteiten duidelijk verschillend van aard zijn. Deze regeling kan evenmin gecumuleerd worden met de specifieke vrijstellingsregeling voor vrijwilligers voor gelijkaardige prestaties, ook niet indien ze geleverd worden voor verschillende opdrachtgevers.

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

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

De regelgeving voorziet ook dat de betrokken kunstenaars een « kunstenaarskaart » moeten aanvragen. Op die manier kunnen de opdrachtgevers vaststellen of de kunstenaar in aanmerking komt voor de bijzondere regeling. De kunstenaars moeten ook in het bezit zijn van een prestatiestaat die ze invullen en door hun opdrachtgever laten ondertekenen.

Bij het ontbreken van de kaart en/of prestatiestaat of in geval van onvolledige of valse vermeldingen op deze laatste, kunnen noch de kunstenaar, noch de opdrachtgever aanspraak maken op deze regeling tijdens gans het lopend kalenderjaar. In dat geval zal de kunstenaar onderworpen worden aan de sociale zekerheid; de opdrachtgever wordt als de werkgever beschouwd.

De kunstenaarskaart en de prestatiestaat, die de kunstenaar op de werkplek ter beschikking moet houden voor de inspectiediensten, worden uitgereikt door de Commissie Kunstenaars.

Meer informatie over de kunstenaarskaart kan men terugvinden op de website van de FOD Sociale Zekerheid (<https://socialesecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>)

De Commissie Kunstenaars

De Commissie Kunstenaars is opgericht met als doel:

1. op hun verzoek, de kunstenaars informeren over hun rechten en plichten inzake sociale zekerheid voortvloeiend uit de onderwerping aan de sociale zekerheid der werknemers of aan het sociaal statuut der zelfstandigen;
2. op verzoek van een kunstenaar of op eigen initiatief, adviezen verlenen over de vraag of de aansluiting van een kunstenaar bij het socialeverzekeringsstelsel der zelfstandigen in overeenstemming is met de socio-economische

realiteit;

3. het afleveren, op verzoek van een kunstenaar, van een zelfstandigheidsverklaring. Tijdens de geldigheidsduur van de zelfstandigheidsverklaring wordt de kunstenaar op onweerlegbare wijze, vermoed een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen met betrekking tot de artistieke prestaties en/of artistieke werken waarvoor de zelfstandigheidsverklaring werd toegekend;
4. het afleveren van de kunstenaarskaart in het kader van de kleine vergoedingsregeling;
5. het afleveren van het visum bedoeld in artikel 1 van de wet van 27 juni 1969;
6. het verstrekken van adviezen over ontwerpen van wetten, van besluiten en over alle normontwerpen die haar door de auteur van deze ontwerpen werden voorgelegd.

Voor meer informatie over de modaliteiten van de Commissie Kunstenaars, kan men terecht op de website van de FOD Sociale Zekerheid (<https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>) .

De Commissie Kunstenaars kan gecontacteerd worden op het volgende adres:

Commissie Kunstenaars
FOD Sociale Zekerheid
Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
DG Sociaal Beleid

Kruidtuinlaan 50, bus 115
1000 Brussel

E-mail: kunstenaars@minsoc.fed.be

Bijkomende informatie DmfAPPL - Kunstenaars in het stelsel 'artikel 1bis'

Onderwerping

Kunstenaars, of ze nu aangeworven werden in het kader van een arbeidsovereenkomst of gewoon gelijkgesteld, genieten een volledige onderwerping aan de sociale zekerheid en nemen deel aan alle takken van de sociale zekerheid voor werknemers.

Ingevolge het fragmentarisch karakter van de contracten die door de kunstenaars worden gesloten, werd het beheer van hun jaarlijkse vakantie gecentraliseerd bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, zowel voor het ontvangen van de bijdragen als voor de betaling van het vakantiegeld. Dit betekent dat de kunstenaar, enkel op gebied van de jaarlijkse vakantie, als arbeider wordt beschouwd en niet als bediende. Bijgevolg zijn hun werkgevers de bijdrage voor jaarlijkse vakantie, zowel de kwartaalbijdrage als het jaarlijkse vakantiedebetbericht, verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en gebeurt de berekening van de bijdragen op basis van de bezoldiging aan 108%.

Er gebeurt ook een centralisatie bij het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag (Famifed) op gebied van het beheer en de storting van gezinsbijslagen.

De arbeidsongevallen- en de beroepsziekteverzekering van de privésector is van toepassing op de kunstenaars. Openbare lokale besturen moeten voor de kunstenaars inzake arbeidsongevallen een verzekeringsovereenkomst afsluiten met een erkende verzekeringsmaatschappij tot dekking van dit risico, en zijn een werkgeversbijdrage van 0,30% en een bijzondere werkgeversbijdrage van 0,02% ten voordele van FEDRIS verschuldigd.

Verschuldigde bijdragen

Het bijdragepercentage voor een kunstenaar beloopt 58,99% (13,07% werknemersbijdrage en 45,92% werkgeversbijdrage) van het loon, berekend aan 108%.

→ De loonmatigingsbijdrage is verschuldigd voor de kunstenaars .

→ De bijzondere bijdrage voor werkloosheid (werknemerskengetal bijdragen 855 en 857) is eveneens verplicht voor de kunstenaars die worden aangegeven onder categorieën die deze bijdrage verschuldigd zijn.

→ De werkgeversbijdragen van 0,30% en 0,02% in het kader van de arbeidsongevallenregeling van de privésector zijn van toepassing op de kunstenaars.

Verminderings

Er is een specifieke doelgroepvermindering voor kunstenaars voorzien. Deze vermindering is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.

Aangifte

In DmfAPPL worden de kunstenaars in het blok 90012 "werknemerslijn" vermeld met het werknemerskengetal 741 en het type 1.

Kunstenaars die in het kader van een statuut worden aangeworven door een werkgever uit de overheidssector, blijven onderworpen

aan de sociale zekerheid voor loontrekkenden volgens de regels die eigen zijn aan statutairen (werknemerskengetal 601) en komen niet in aanmerking voor de bijzonderheden die hierboven beschreven zijn.

DIMONA

De verplichtingen aangaande de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) zijn van toepassing voor de kunstenaars.

De leerlingen - alternerend leren

De socialezekerheidswetgeving stelt 'leerlingen' gelijk met gewone werknemers en beperkt hun onderwerping tot en met 31 december van het jaar dat ze 18 jaar worden tot een aantal regelingen van de sociale zekerheid.

Vanaf 1 juli 2015 wordt het begrip 'leerling' onderworpen aan de sociale zekerheid nauwkeuriger omschreven. Onder leerling wordt verstaan, elke persoon die in het kader van een alternerende opleiding door een overeenkomst verbonden is met een werkgever. Dit zijn opleidingen die aan volgende 6 voorwaarden voldoen (cumulatief):

- De opleiding bestaat uit een deel uitgevoerd op de werkvloer ('werken') en een deel binnen - of op initiatief en verantwoordelijkheid van een onderwijs- of opleidingsinstelling ('leren'). Deze twee onderdelen beogen de uitvoering van één opleidingsplan, zijn op elkaar afgestemd en wisselen elkaar geregeld af.
- De opleiding leidt tot een beroepskwalificatie.
- Het deel 'werken' omvat op jaarbasis gemiddeld minstens 20 uren per week, zonder rekening te houden met feest- en vakantiedagen.
- Het deel 'leren' bedraagt minstens (uren berekend in verhouding tot de totale duur van de opleiding waarbij de lesuren waarvoor de leerling eventueel een vrijstelling geniet toegekend door de onderwijs- of opleidingsinstelling in mindering mogen worden gebracht):
 - 240 lesuren voor deeltijds leerplichtigen en
 - 150 lesuren voor jongeren die niet meer deeltijds leerplichtig zijn,
- Beide delen (werken/leren) worden uitgevoerd in het kader van één enkele overeenkomst waarbij de werkgever en de leerling betrokken partij zijn.
- De overeenkomst voorziet in een financiële bezoldiging ten laste van de werkgever, die moet worden beschouwd als loon.

De bestaande overeenkomsten op 30 juni 2015 lopen door tot het einde ervan en moeten niet getoetst worden aan deze 6 criteria. Deze personen blijven onderworpen tot het einde van de overeenkomst.

Personen tewerkgesteld onder leer-, stage- of ervaringsovereenkomsten die niet beantwoorden aan deze voorwaarden, worden niet beschouwd als leerlingen voor de toepassing van het sociale zekerheidssysteem van de loontrekkenden.

Voor sommigen is vanuit het oogpunt van de verplichtingen sociale documenten wel een Dimona-aangifte vereist, maar dan met type 'DWD' (dimona without dmfa) en niet met type 'OTH' (others) zoals de 'onderworpen' leerlingen.

Personen die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst, vallen niet onder dit systeem van alternerende opleiding. Zij worden aangegeven als gewone werknemers.

De personen die één van de volgende opleidingsvormen volgen zijn doorgaans onderworpen:

- de leerovereenkomst, erkend overeenkomstig de reglementering betreffende de voortdurende vorming van de middenstand (erkende leerlingen genoemd);
- de leerovereenkomst die valt onder toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (industriële leerlingen genoemd);
- de overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling die erkend is door de Gemeenschappen en Gewesten in het kader van het secundair onderwijs met beperkt leerplan (leerlingen met een inschakelingsovereenkomst genoemd);
- de erkende stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd (stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd genoemd);
- de overeenkomst 'contrat de formation en alternance' (Wallonië en Brussel, Franstaligen);
- de 'overeenkomst van alternerende opleiding' (Vlaanderen en Brussel, Vlaamse Gemeenschap).

Voor de beroepsinlevingsovereenkomsten (ingesteld door de programmawet van 2 augustus 2002) wordt verwezen naar de uitleg daarover bij 'Stagiairs'.

Minderjarige leerlingen (tot en met het jaar dat ze 18 worden) zijn slechts onderworpen aan een beperkt aantal regelingen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html).

Door de 6^{de} Staatshervorming is de bevoegdheid voor het alternerend leren naar de gewesten overgeheveld. Meer informatie is terug te vinden op de respectievelijke websites van de regio's. Het al dan niet onderworpen zijn aan de socialezekerheid voor loontrekkenden blijft echter een federale bevoegdheid. Eventuele nieuwe opleidingsvormen moeten dan ook aan de 6 voorwaarden voor het alternerend leren afgetoetst worden.

Bij de aangifte Dmfa, moet bij de gegevens van de tewerkstellingslijn eveneens een code in het veld 'type leerling' worden opgegeven.

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

De socialezekerheidsbijdragen voor leerlingen worden berekend op hun loon (verhoogd met 8% indien hun prestaties hoofdzakelijk van manuele aard zijn en het vakantiegeld via het stelsel RJV uitbetaald wordt).

De dagen waarop de leerling de lessen volgt worden beschouwd als arbeidsdagen.

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

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



Onderwerping van leerlingen

Voor de contracten beginnend vanaf 1 juli 2015 gelden volgende regels enkel voor de leerlingen van wie het contract voldoet aan de 6 voorwaarden van alternerend leren.

- Tot het einde van het jaar waarin de leerling 18 wordt :

De onderwerping is beperkt tot :

- stelsel van de jaarlijkse vakantie
- arbeidsongevallen
- beroepsziekten.

Voor de sector arbeidsongevallen is de bijzondere werkgeversbijdrage van 0,30% en de specifieke werkgeversbijdrage van 0,02% alleen verschuldigd voor de werkgevers die onder de arbeidsongevallenregeling van de privésector vallen. De leerlingen van deze werkgevers worden aangegeven met de werkgeverscategorieën 981 en 982 (en niet met de werkgeverscategorieën 951 en 952 zoals de leerlingen van de werkgevers die onder de arbeidsongevallenregeling van de openbare sector vallen).

Voor de sector beroepsziekten is de werkgeversbijdrage van 0,17% voor de provinciale en plaatselijke besturen verschuldigd.

De leerling is vrijgesteld van de loonmatigingsbijdrage en van de werkgeversbijdrage tweede pensioenpijler (KGT 864).

- Vanaf het jaar waarin de leerling 19 wordt :

De leerling is onderworpen aan alle stelsels van de sociale zekerheid met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage en van de werkgeversbijdrage tweede pensioenpijler (KGT 864).

In DmfAPPL

De leerlingen dienen als volgt te worden aangegeven:

- Tot 31 december van het jaar waarin de leerling 18 wordt met de werknemerskengetallen 133 en 233 en de vermelding van het type leerling in de zone 00055;
- Vanaf 1 januari van het jaar waarin de leerling 19 wordt met de gewone werknemerskengetallen 101 en 201, maar met de vermelding van het type leerling in de zone 00055 om een onderscheid te maken met de andere werknemers.

Werknemers met een beroepsinlevingsovereenkomst bij provinciale en plaatselijke besturen

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen in bepaalde gevallen beroepsinlevingsovereenkomsten afsluiten. Werknemers aangeworven in dit kader worden bij de RSZ aangegeven als leerlingen (indien de 6 voorwaarden voor alternerend leren vervuld zijn voor de contracten beginnend vanaf 1 juli 2015).

Op gebied van onderwerping vallen deze werknemers onder het vakantiestelsel van de instelling waarin ze tewerkgesteld zijn en moeten ze verzekerd zijn tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten. Evenwel vallen, zoals Fedris (= Federaal agentschap voor beroepsrisico's) heeft bevestigd, alle leerlingen van dit type steeds onder de algemene wet van 1971 op de arbeidsongevallen en niet onder de wetgeving voor arbeidsongevallen en beroepsziekten eigen aan de openbare sector.

Concreet worden de werknemers met beroepsinlevingsovereenkomst bij een provinciaal of plaatselijk bestuur als volgt aangegeven :

- Tot het einde van het jaar waarin ze 18 worden:

- code 133 (arbeiders) of 233 (bedienden) in de zone 00037 (werknemerskengetal)
- code 5 in de zone 00055 (type leerling).

- Vanaf het jaar waarin ze 19 worden :

- code 101 (arbeiders) of 201 (bedienden) in de zone 00037 (werknemerskengetal)
- code 5 in de zone 00055 (type leerling).

In de categorieën waar het contractueel personeel valt onder de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen en er bijdragen voor arbeidsongevallen verschuldigd zijn:

- code 981 (vakantieregeling privésector) of 982 (vakantieregeling openbare sector) in de zone 00036

(werkgeverscategorie).

In de categorieën waar het contractueel personeel valt onder de wetgeving van arbeidsongevallen en beroepsziekten eigen aan de openbare sector en er geen bijdragen verschuldigd zijn voor arbeidsongevallen:

- code 951 (vakantieregeling privésector) of 952 (vakantieregeling openbare sector) in de zone 00036 (werkgeverscategorie).

Wij vestigen er voor de werkgevers uit deze categorieën in het bijzonder de aandacht op dat het noodzakelijk is om voor de werknemers met beroepsinlevingsovereenkomst een verzekering tegen specifieke arbeidsongevallen af te sluiten in overeenstemming met de wet van 1971.

Stagiairs

Gewone stages

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

Indien de finaliteit van de stageovereenkomst het opdoen van praktijkervaring is in het kader van een opleiding, kan men bezwaarlijk spreken van arbeidsprestaties maar moet nagegaan worden of zij beantwoorden aan het begrip 'leerling' in het kader van alternerend leren om uit te maken of ze al dan niet onderworpen worden aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers. Of de prestaties al dan niet deel uitmaken van een verplicht leerprogramma, kan een belangrijk element zijn om te besluiten dat er geen onderwerping vereist is.

Als daarentegen het voorwerp van de stage eerder het leveren van arbeidsprestaties inhoudt, zijn deze activiteiten onderworpen en worden ze geacht met een arbeidsovereenkomst te werken. Merk op dat in deze zin, elke overeenkomst die gesloten wordt met een student in principe geacht wordt een studentenovereenkomst te zijn.

Er zijn alleen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de bezoldigingen, vergoedingen en voordelen in natura die de werkgever zelf toekent. Als de stagiair vergoedingen ontvangt die niet ten laste van zijn werkgever vallen, komen die niet in aanmerking voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen.

Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen

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

Personen die verbonden zijn door een beroepsinlevingsovereenkomst

Voor de "stagiairs" verbonden door een beroepsinlevingsovereenkomst zoals bedoeld in de programmawet van 2 augustus 2002, voorziet het koninklijk besluit van 11 maart 2003 verplicht een minimumvergoeding die gelijk aan deze van een industriële leerling. Als gevolg van de 6^{de} staatshervorming werden de bepalingen in verband met de organisatie en de uitvoering van de beroepsinlevingsovereenkomst geregionaliseerd. Meer informatie is terug te vinden op de respectievelijke websites van de regio's.

Het gaat om personen die, in het kader van hun opleiding, kennis en vaardigheden opdoen op de werkvloer. De klemtoon ligt op het verwerven van praktische vaardigheden op het terrein.

Opgelet: de regels die uitmaken of een persoon met een beroepsinlevingsovereenkomst moet vermeld worden op de DmfA-aangifte zijn gewijzigd vanaf 1 juli 2015.

Stagiairs verbonden met een beroepsinlevingsovereenkomst aangegaan vóór 1 juli 2015 zijn in alle geval onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van loontrekkenden, en blijven dat tot het einde van de overeenkomst.

Voor stagiairs verbonden door een beroepsinlevingsovereenkomst aangegaan vanaf 1 juli 2015, moet nagegaan worden of zij beantwoorden aan de criteria vooropgesteld bij het begrip 'leerling' in het kader van het alternerend leren om uit te maken of ze onderworpen zijn of niet.

Jongeren met een arbeidsovereenkomst

De jongeren (< 19 jaar) kunnen met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden tijdens de periode van deeltijdse leerplicht. Zij worden onttrokken aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

De beperkte onderwerping (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html) van jongeren wordt toegepast tot en met 31 december van het kalenderjaar waarin zij 18 jaar worden. Vanaf het

daarop volgende jaar (= kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 19 jaar bereiken) zijn de jongeren onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen.

De jongeren (< 19 jaar) kunnen ook tewerkgesteld worden met een opleidingsovereenkomst. Indien de zes criteria voor alternerende opleiding gezamenlijk vervuld zijn, worden zij beschouwd als leerling.

Mindervalide werknemers en leerlingen

Mindervaliden worden op dezelfde wijze aangegeven als valide werknemers met dezelfde bijdragepercentages, behalve bij een tewerkstelling in erkende beschutte werkplaatsen. Op het loon voor de prestaties als mindervalide in een erkende beschutte werkplaats is geen loonmatiging verschuldigd. Een speciaal werknemerskengetal werd hiervoor gecreëerd.

Mindervaliden die werken in het kader van een leerovereenkomst, omscholingsovereenkomst of beroepsopleiding en niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, zijn, wat de onderwerping betreft:

- vanaf 1 oktober 2017
 - als zij niet voldoen aan de voorwaarden van leerlingen - alternerend leren, niet meer onderworpen (en er mag voor hen geen aangifte meer gedaan worden).
- vóór 1 oktober 2017
 - steeds onderworpen door een verruiming van de socialezekerheidswet.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Mindervaliden

In DmfAPPL worden de mindervaliden aangegeven in het blok 90012 'werknemerslijn':

1° met specifieke werknemerskengetallen als ze tewerkgesteld worden in een beschutte werkplaats:

- 104 voor de mindervalide handarbeiders of leerling handarbeiders vanaf het jaar waarin zij 19 jaar worden
- 131 voor de jonge mindervalide handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- 133 voor de jonge mindervalide leerling handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- 204 voor de hoofdarbeiders

2° met de gewone werknemerskengetallen als de mindervaliden tewerkgesteld worden door een andere werkgever.

De studenten

Kunnen als student worden beschouwd de jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer aan de voltijdse leerplicht onderworpen zijn.

Iedere bezoldigde overeenkomst als student is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, behalve

- indien de student werkt op basis van een studentenovereenkomst zoals bedoeld bij Titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41944>)
- voor maximum 475 uren bij één of meerdere werkgevers (= het contingent)
- buiten de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling. Onder periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling wordt verstaan: de momenten waarop de student geacht wordt de lessen of activiteiten te volgen aan de onderwijsinstelling waaraan hij verbonden is.

Hij en zijn werkgever zijn dan geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, maar enkel een 'solidariteitsbijdrage'.

De studentenovereenkomst

Wanneer een werkgever met een student een studentenovereenkomst kan afsluiten, dan moet hij dat ook doen. Het is dus geen vrije keuze, ook al kiezen de student en de werkgever er voor om de tewerkstelling gewoon aan te geven en het systeem met de solidariteitsbijdragen voor studenten niet toe te passen.

Een student kan een studentenovereenkomst afsluiten als hij

- ofwel onderwijs met volledig leerplan volgt,
- ofwel deeltijds onderwijs of onderwijs met een beperkt leerplan volgt, in het stelsel van 'alternerend leren', en cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - het gevolgde onderwijssysteem bestaat enerzijds uit een theoretische opleiding in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum, ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid, en anderzijds een praktische opleiding op een werkplek (dit betreft zowel de onderworpen als de niet onderworpen leerlingen die een alternerende opleiding volgen);
 - de studentenovereenkomst wordt gesloten met een andere werkgever dan deze waarbij hij zijn praktische opleiding volgt op de werkplek; dit voorbehoud geldt niet voor de zomermaanden (juli en augustus) zodat de jongere ook bij zijn stagegever een vakantiejob kan doen;

- de prestaties als student vinden plaats buiten de uren dat de student verwacht wordt zijn theoretische opleiding te volgen of aanwezig te zijn op de werkplek;
- de student geniet niet van een werkloosheidsuitkering of een inschakelingsuitkering.

De jongere die enkel een theoretische opleiding volgt, kan een studentenovereenkomst sluiten, maar enkel gedurende de schoolvakanties.

Opgelet:

- De overige personen die onderwijs met beperkt leerplan of avondschool volgen, kunnen geen studentenovereenkomst sluiten.
- Een student die ononderbroken gedurende een periode van meer dan 12 maanden werkt bij eenzelfde werkgever, kan geen studentenovereenkomst sluiten, ongeacht of dit nu binnen hetzelfde kalenderjaar is of niet. Onder een ononderbroken periode van 12 maanden wordt verstaan: een overeenkomst van één jaar of opeenvolgende overeenkomsten die samen een jaar omvatten. Niets belet een werkgever dus om dezelfde student tijdens meerdere opeenvolgende jaren te werk te stellen zolang er tussen de verschillende overeenkomsten ook een werkelijke onderbreking is.

Op basis van een ondertekende studentenovereenkomst geeft de werkgever via Dimona het aantal uren aan waarop hij de student zal tewerkstellen (= geplande uren).

Einde studies

Voor een student die in juni zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt, aanvaardt de RSZ dat hij nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage. Dit geldt echter alleen als het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft. Er wordt dus zeker niet aanvaard dat men voor iemand de solidariteitsbijdrage toepast, wanneer het in feite gaat om een verdoken proefperiode van een gewone arbeidsovereenkomst.

Contingent van 475 uren

De uren worden geteld per kalenderjaar en kunnen vrij gespreid worden over het kalenderjaar. Dit houdt in dat de teller bij het begin van ieder nieuw kalenderjaar op 475 resterende uren wordt gezet. Op basis van de in Dimona aangegeven uren wordt het aantal resterende uren aangepast.

Enkel de uren die effectief gepresteerd worden, moeten worden meegeteld. De uren voor feestdagen, betaalde ziekte dagen en andere uren waarvoor de werkgever een loon betaalt, maar die geen werkelijk gepresteerde arbeidsuren zijn, moeten niet aangegeven worden.

Opgelet: de solidariteitsbijdrage is wel verschuldigd op het loon voor deze uren.

De solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing op de eerste 475 uren die in Dimona worden aangegeven met werknemerstype 'STU'. Het is dus het aantal meegedeelde uren op het moment dat de Dimona wordt uitgevoerd (of het moment waarop op basis van de ingediende kwartaalaangifte het contingent wordt aangepast) dat bepalend is voor de berekening van het contingent en niet de datum van tewerkstelling zelf.

Vanaf 1 juli 2016 kan er gekozen worden of de solidariteitsbijdrage wordt toegepast of niet. Aangezien dit zowel gevolgen heeft voor de student als voor de werkgever wordt deze keuze best op voorhand besproken en eventueel vastgelegd in de overeenkomst. Het 'type werknemer' dat in Dimona wordt aangegeven bepaalt of het gaat om de solidariteitsbijdrage (STU) of niet (EXT - OTH).

Opgelet: De onderwerping aan de gewone bijdragen heeft geen invloed op de arbeidsovereenkomst die werd afgesloten. De student blijft met andere woorden werken met een studentenovereenkomst. Hij moet enkel als dusdanig (STU) worden aangegeven in Dimona als ook de solidariteitsbijdrage voor studenten wordt toegepast.

Overschrijden van het contingent

Als het contingent wordt overschreden, zijn er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 476ste uur.

De toepassing student@work

De student kan het aantal resterende uren (= het aantal uren waarop hij nog kan werken tegen solidariteitsbijdragen) consulteren via de webapplicatie (<https://www.mysocialsecurity.be/student/nl/index.html>) student@work die beschikbaar is op de website www.studentatwork.be (<http://www.studentatwork.be>). De student kan er ook een attest met het aantal resterende uren afdrukken of verzenden via elektronische post. Dit attest bevat ook een toegangscode waarmee de werkgever zelf het studentencontingent kan raadplegen via de webapplicatie student@work (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/studentatwork/index.htm) die beschikbaar is op de beveiligde omgeving van de portaalsite van de sociale zekerheid. Deze toegangscode blijft geldig in de maand waarin het attest werd aangemaakt en de twee daaropvolgende maanden.

Combinatie met andere tewerkstellingen

- in de socioculturele sector en bij sportmanifestaties: het studentencontingent van 475 uren mag gecumuleerd worden met een tewerkstelling van 25 dagen in de socioculturele sector. De dagen van tewerkstelling in de socioculturele sector moeten wél voorafgaand aan de tewerkstelling worden aangegeven in Dimona (type werknemer 'A17').
- als gelegenheidswerknemer in de horeca: een student kan 475 uren werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage voor studenten én 50 dagen als gelegenheidswerknemer horeca). Voor de gewerkte uren als student - in de horeca of in

een andere sector - wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon of op het dagforfait met fooien betaalden (enkel handarbeiders), niet op het forfait horeca gelegenheidsarbeid. Voor de de gewerkte dagen als gelegenheidswerknemer in de horeca worden de gewone bijdragepercentages berekend op een lager uur- of dagforfait . Voor de uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden en voor de dagen als gelegenheidswerknemer 'EXT'.

- als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw: een student kan bovenop zijn 475 uren studentenarbeid nog 65 dagen werken als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw en eventueel nog 35 dagen als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt of de champignonteelt). De uren onder solidariteitsbijdrage hebben geen invloed op het contingent gelegenheidsarbeid, maar de voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden. Voor de gewerkte dagen als student (in de land- of tuinbouw of in een andere sector) wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon en niet op het forfait gelegenheidsarbeid land- en tuinbouw. De student kan ook als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw werken voor maximaal 65 dagen, eventueel met 35 bijkomende dagen in de witloofteelt, met de gewone bijdragepercentages berekend op het respectievelijke dagforfait land- of tuinbouw. Voor de uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden, voor de dagen in de land- en tuinbouw 'EXT'.

De geneesheren in opleiding

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

De personen die een opleiding tot huisarts volgen, vallen op dezelfde wijze onder het socialezekerheidsstelsel voor werknemers. Het coördinatiecentrum voor de opleiding in de huisartsgeneeskunde via hetwelk de geneesheer in opleiding tot huisarts zijn opleiding volgt, is werkgever.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Geneesheren in opleiding

De onderwerping is beperkt tot

- ziekte en invaliditeit - gezondheidszorg en uitkeringen
- beroepsziekten
- arbeidsongevallen.

De arbeidsongevallenregeling van de privésector is van toepassing op de geneesheren in opleiding. Zij worden in het blok 90012 (werknemerslijn) aangegeven met

- code 981 (vakantieregeling privésector) of 982 (vakantieregeling openbare sector) in de zone 36 (werkgeverscategorie)
- code 251 (geneesheer in opleiding) in de zone 37 (werknemerskengetal).

De arbeidsongevallenregeling van de openbare sector is van toepassing op de personen die tijdens de periode van hun opleiding tot geneesheer verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst. Zij worden beschouwd als gewone werknemers en worden in het blok 90012 (werknemerslijn) aangegeven met

- code 951 (vakantieregeling privésector) of 952 (vakantieregeling openbare sector) in de zone 36 (werkgeverscategorie)
- code 201 (contractuele hoofdarbeider) in de zone 37 (werknemerskengetal).

De geneesheren

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

Voor geneesheren geldt bovendien een specifieke bepaling waardoor zij in bepaalde gevallen toch niet bij de RSZ worden aangegeven. Deze uitsluiting geldt alleen voor geneesheren tewerkgesteld in verplegingsinstellingen, diensten voor school- en beroepsoriëntering, psycho-medisch-sociale centra en diensten voor medisch schooltoezicht.

Moet niet bij de RSZ worden aangegeven, de geneesheer die naast zijn prestaties in één van de genoemde instellingen, een zelfstandige praktijk als geneesheer heeft waarvoor hij volledige bijdragen verschuldigd is in het kader van het sociaal statuut der zelfstandigen, tenzij hij voor zijn prestaties in dienst van die instelling uitsluitend met een vast loon wordt betaald. Een uur- of maandloon is een vast loon, een bezoldiging in functie van het aantal consultaties daarentegen is dat niet.

Onthaalouders 'sui generis'

Een onthaalouder 'sui generis', is een natuurlijk persoon die aangesloten is bij een door een Gemeenschap erkende dienst voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst met deze dienst.

De dienst voor opvanggezinnen dient erkend te worden door de bevoegde instelling krachtens

- het besluit van 27 februari 2003 van de Regering van de Franse Gemeenschap houdende algemene reglementering inzake opvangvoorzieningen of
- het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de procedures voor de aanvraag en de toekenning van de

- vergunning en de subsidies voor gezinsopvang en groepsopvang van baby's en peuters of
- het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 22 mei 2014 betreffende de kinderopvangdiensten en andere vormen van kinderopvang. .

De erkende opvangdienst wordt als werkgever van de onthaalouder beschouwd.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van onthaalouders

In DMFAPPL worden onthaalouders aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met het specifiek werknemerskengetal 761.

Hun bijdragen worden op een bijzondere manier berekend.

De onthaalouders die werden aangeworven met een arbeidsovereenkomst in het kader van het pilootproject, moeten aangegeven worden als gewone werknemers met werknemerskengetal 201 type 0 en statuut "D1" in de zone 00053 van blok 90196 "tewerkstelling van de werknemerslijn".

Vanaf 1/2018 moeten de onthaalouders die werden aangeworven in het kader van het pilootproject voorzien door de Besluit van de 20 december 2017 van de Regering van de Franse Gemeenschap tot goedkeuring van het aanhangsel nr. 9 bij de beheersovereenkomst van de "Office de la Naissance et de l'Enfance" 2013-2018 aangegeven worden als gewone werknemers met werknemerskengetal 201 type 0 en statuut "D2" in de zone 00053 van blok 90196 "tewerkstelling van de werknemerslijn PPL".

Statutairen openbare sector

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

- contractuelen, gebonden door een arbeidsovereenkomst;
- statutairen, al dan niet in vast verband benoemd.

De contractuelen vallen onder toepassing van de socialezekerheidswet op basis van hun arbeidsovereenkomst. Op de statutairen is de wet uitdrukkelijk toepasselijk gemaakt.

Voor de meeste personen die in overheidsdienst werken, is de toepassing van de socialezekerheidswet beperkt tot een aantal socialezekerheidsregelingen. De werkgever staat zelf in voor de dekking van een aantal sociale risico's. De statutairen zijn enkel onderworpen aan de sector ZIV geneeskundige verzorging. Tijdens een ziekteperiode of de bevallingsrust betaalt de werkgever het loon van de statutairen door volgens het stelsel van het ziektekrediet. Op de contractuelen is meestal de regeling arbeidsongevallen en beroepsziekten van de openbare sector van toepassing.

Een 'stagiair met het oog op een vaste benoeming' is een statutair personeelslid dat nog niet vast benoemd is. De vaste benoeming wordt normaal verleend na het doorlopen van de stageperiode en een gunstige evaluatie. Voor de sociale zekerheid wordt deze stagiair gelijkgesteld met een vastbenoemde.

Een stagiair met het oog op een vaste benoeming die tijdens zijn stage ontslagen wordt of na zijn stage niet vastbenoemd wordt, wordt voor de duur van de opzeggingstermijn onderworpen aan de regeling van de contractuelen.

Bij het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid geldt - behoudens bij afzetting na een tuchtmaatregel - voor de sociale zekerheid een specifieke maatregel regularisatie 'ontslag statutairen'.

 Bijzondere informatie DmfAPPL - Statutairen openbare sector

In DmfAPPL worden de statutairen van de openbare sector aangegeven in het blok 90012 "werknemerslijn" met de specifieke werknemerskengetallen:

- 601: vastbenoemden
- 604: vastbenoemden - mindervaliden in een beschutte werkplaats
- 608: stagiairs met het oog op een vaste benoeming - vakantieregeling privésector
- 609: stagiairs met het oog op een vaste benoeming - vakantieregeling openbare sector
- 642: vastbenoemde geneesheren - SZbijdragen - geen pensioenbijdragen
- 651: vastbenoemde geneesheren - geen SZbijdragen - pensioenbijdragen
- 652: vastbenoemde geneesheren - geen SZbijdragen geen pensioenbijdragen.

De pensioenbijdragen voor de statutairen worden geïnd op basis van de werkgeverscategorieën 971, 972, 973, 974, 976 en 977.

Vrijwilligers

Algemeen

De 'vrijwilligers' bedoeld door de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers en de organisaties die op hen een beroep doen, zijn niet verzekeringsplichtig bij de RSZ.

Wordt als vrijwilligerswerk beschouwd, de activiteit

- die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht;
- die wordt verricht ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;

- die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privéverband van degene die de activiteit verricht;
- die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

Onder 'organisatie' wordt verstaan elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon zonder winstoogmerk. Als 'feitelijke vereniging' komt enkel de vereniging in aanmerking van twee of meer personen die in onderling overleg een activiteit organiseren met het oog op de verwezenlijking van een onbaatzuchtige doelstelling, met uitsluiting van enige winstverdeling onder haar leden en bestuurders.

Wordt niet als vrijwilligerswerk beschouwd in deze context, de activiteit

- die een vrijwillige brandweerman, een vrijwillige ambulancier of een vrijwilliger van de Civiele Bescherming verricht;
- die een kunstenaar in de kleine vergoedingsregeling (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html#h21>) verricht.

Vergoedingen

Het 'onbezoldigd karakter' van het vrijwilligerswerk belet niet dat de kosten die de vrijwilliger voor de organisatie maakt, door de organisatie worden vergoed. De realiteit en de omvang van die kosten moeten niet bewezen worden, voor zover het totaal van de ontvangen vergoedingen niet meer bedraagt dan 24,79 EUR per dag en 991,57 EUR per jaar; de bedragen volgen de evolutie van het indexcijfer, wat voor 2019 na indexering 34,71 EUR/dag en 1.388,40 EUR/jaar geeft. Indien één van deze forfaitaire bedragen in de loop van een kalenderjaar wordt overschreden, dan gelden de algemene onderwerpsregels voor al de prestaties tijdens dat kalenderjaar.

Bedragen voor voorgaande jaren:

- 1.232,92 EUR per jaar en 30,82 per dag vanaf 2011;
- 1.257,51 EUR per jaar en 31,44 per dag vanaf 2012;
- 1.308,38 EUR per jaar en 32,71 per dag vanaf 2013;
- 1.334,55 EUR per jaar en 33,36 per dag vanaf 2017;
- 1.361,23 EUR per jaar en 34,03 per dag vanaf 2018.

Een vrijwilliger mag de forfaitaire bedragen niet cumuleren met een reële kostenvergoeding. Dit is een vergoeding die volledig wordt betaald om bewezen kosten te dekken. De forfaitaire bedragen mogen wel gecombineerd worden met een reële verplaatsingsvergoeding.

Als de vrijwilliger zich verplaatst met zijn eigen voertuig (auto, motorfiets of bromfiets) kan een organisatie de forfaitaire kilometervergoeding betalen zoals die geldt voor de federale ambtenaren. Als hij zich verplaatst met zijn eigen fiets mag een organisatie de fietsvergoeding voor de ambtenaren toepassen. Voor de bedragen van deze vergoedingen, zie de onkostentabel. De totale verplaatsingsvergoeding voor gebruik van het openbaar vervoer, de eigen fiets of het eigen voertuig mag per jaar per vrijwilliger een bedrag gelijk aan 2000 keer de kilometervergoeding voor gebruik van het eigen voertuig niet overschrijden.

Verhoging maximaal jaarbedrag voor sommige vrijwilligers

Voor bepaalde categorieën van vrijwilligers wordt vanaf het 1^{ste} kwartaal 2019 het jaarbedrag verhoogd tot 1.821,10 EUR, wat na indexering 2.549,90 EUR geeft. Het dagbedrag blijft ongewijzigd. Het gaat om volgende categorieën van vrijwilligers:

- sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingeveer bij sportwedstrijden;
- de nachtoppas, te weten het inslapen, evenals de dagoppas bij hulpbehoevende personen volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere Gemeenschap bepaalt;
- het niet-dringend liggend ziekenvervoer (het liggend ziekenvervoer naar, vanuit en tussen ziekenhuizen of vestigingsplaatsen van ziekenhuizen, dat niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 juli 1964 betreffende de dringende geneeskundige hulpverlening valt, volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere Gemeenschap bepaalt).

Deze verhoging geldt niet voor vrijwilligers die tijdens de periode waarin ze prestaties inzake vrijwilligerswerk uitvoeren, een sociale zekerheids- of sociale bijstanduitkering ontvangen.

Met sociale zekerheids- of bijstandsuitkering worden de echte vervangingsinkomens bedoeld zoals: de uitkering bij ziekte, tijdens het zwangerschapsverlof, de invaliditeitsuitkering, het pensioen, het overbruggingsrecht voor zelfstandigen, de werkloosheidsvergoeding, het leefloon ...

Tijdscrediet en kinderbijslagen vallen niet onder dit begrip en kunnen dus wel gecumuleerd worden met een verhoogde vergoeding voor vrijwilligers.

Combinatie van vrijwilligerswerk met een andere tewerkstelling bij dezelfde werkgever

Vrijwilligerswerk kan niet worden verricht voor dezelfde organisatie waarmee men verbonden is met een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een dienstencontract. Werknemers kunnen wel vrijwilligerswerk verrichten voor rekening van hun werkgever indien en voor zover de vrijwilligersactiviteiten niet in het verlengde liggen van de activiteiten die zij normaal uitvoeren in het kader van hun bezoldigde arbeidsbetrekking.

De cumulatie tijdens hetzelfde kalenderjaar en bij dezelfde werkgever van een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen als vrijwilliger en een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen als monitor en/of student is mogelijk, voor zover voldaan is aan de vrijstellingsvoorwaarden van elk van deze regelingen.

Aangezien een student en een monitor een arbeidsovereenkomst hebben en een vrijwilliger bij dezelfde werkgever niet tezelfdertijd voor gelijkaardige activiteiten kan tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst, kunnen de vrijwilligersactiviteiten nooit uitgevoerd worden tijdens de arbeidsovereenkomst als monitor of als student. In principe kan dat wel vóór de begindatum of na de einddatum van de arbeidsovereenkomst, maar het is duidelijk dat er daarvoor een goede reden moet zijn en dat de RSZ dit zeker niet zal aanvaarden als blijkt dat het opzet het omzeilen van de vrijstellingsvoorwaarden van de studenten- of monitorenreglementering is.

Prestaties inzake vrijwilligerswerk en bijklussen kunnen niet gecumuleerd worden tijdens dezelfde periode en voor dezelfde vereniging, tenzij het vrijwilligerswerk kosteloos is (dit wil zeggen dat er ook geen vergoeding voor de onkosten uitbetaald wordt).

Formaliteiten

Voor vrijwilligers moet er geen Dimona of DmfA-aangifte gebeuren. Teneinde controle op de vrijwilligersregeling te kunnen uitoefenen moeten de organisaties een nominatieve lijst bijhouden waarin per kalenderjaar voor elke vrijwilliger de toegekende vergoedingen worden vermeld. Deze lijst moet te allen tijde voorgelegd kunnen worden aan de Inspectie van de RSZ.

De vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers

Een speciale uitsluitingsregeling is - op basis van artikel 17quater van het koninklijk besluit van 28 november 1969 - van toepassing op de volgende personen:

- de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers van een hulpverleningszone;
- de vrijwillige hulpverleners-ambulanciers van een door de Minister van Volksgezondheid erkende ambulancedienst die in het bezit zijn van een brevet afgeleverd door een opleidings- en vervolmakingscentrum voor hulpverleners;
- de vrijwilligers van de Civiele Bescherming.

De vergoedingen voor 'uitzonderlijke' prestaties die de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwilligers van de Civiele Bescherming en de vrijwillige ambulanciers uitvoeren bij de organisaties die hen tewerkstellen, zijn altijd vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, ongeacht het bedrag van de vergoeding.

Als 'uitzonderlijke' prestaties worden beschouwd:

- de opdrachten en taken van civiele veiligheid, uitgevoerd door de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming en vermeld in de bijlage van het koninklijk besluit van 10 juni 2014 ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)#LNK0007](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0007)), meer bepaald
 - kolom 1 en punt 6 voor de vrijwillige brandweerlieden;
 - kolom 2 en de punten 5 en 6 voor de vrijwilligers van de Civiele Bescherming;
- de prestaties van dringende medische hulpverlening, verricht door de vrijwillige ambulanciers, de vrijwillige brandweerlieden of de vrijwilligers van de Civiele Bescherming;
 - het betreft het onmiddellijk verstrekken van aangepaste hulp aan alle personen van wie de gezondheidstoestand ten gevolge van een ongeval, een plotse aandoening of een plotse verwikkeling van een ziekte een dringende tussenkomst vereist na een oproep via het eenvormig oproepstelsel waardoor de hulpverlening, het vervoer en de opvang in een aangepaste ziekenhuisdienst worden verzekerd.

De vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties zijn vrijgesteld voor zover het bedrag van 785,95 EUR per kwartaal (niet geïndexeerd) niet overschreden wordt. Het geïndexeerd bedrag van de vergoedingen dat vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen, bedraagt 1.100,49 EUR per kwartaal vanaf het 4^{de} kwartaal van 2018.

Voorgaande kwartalen

- 996,74 EUR van het 3^{de} kwartaal van 2011 tot het 1^{ste} kwartaal van 2012 (vrijwillige brandweer);
- 1.016,70 EUR van het 2^{de} kwartaal van 2012 tot het 4^{de} kwartaal van 2012 (vrijwillige brandweer);
- 1.037,06 EUR van het 1^{ste} kwartaal van 2013 tot het 2^{de} kwartaal van 2016 (vrijwillige brandweer);
- 1.057,81 EUR van het 3^{de} kwartaal van 2016 tot het 2^{de} kwartaal van 2017 (vrijwillige brandweer);
- 1.078,95 EUR van het 3^{de} kwartaal van 2017 tot het 3^{de} kwartaal van 2018 (alle categorieën).

Indien het maximumbedrag van 1.100,49 EUR overschreden wordt, zijn er persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het totale bedrag van de vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties en niet enkel op het gedeelte boven het drempelbedrag.

Een persoon die bij een hulpverleningszone, een erkende ambulancedienst of de Civiele Bescherming verbonden is met een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een dienstencontract, kan bij dezelfde organisatie geen prestaties als vrijwillige brandweerman, vrijwillige ambulancier of vrijwilliger van de Civiele Bescherming meer verrichten. Als de RSZ de cumulatie vaststelt, dan worden alle vergoedingen uit hoofde van de beroepsactiviteit onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Vrijwillige brandweerlieden en ambulanciers

De vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers van de hulpverleningszones worden aangeduid met de werknemerskengetallen 731 (handarbeiders en 732 (hoofdarbeiders).

In de zone 'statuut' worden de vrijwillige brandweerlieden aangeduid met de code 'B' en de vrijwillige ambulanciers met de code 'VA'.

De vergoedingen aan de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers worden aangegeven met:

- de looncode 541 = (vrijgestelde) vergoedingen voor 'uitzonderlijke' prestaties;
- de looncode 542 = (vrijgestelde) vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties wanneer het maximumbedrag van 785,95 EUR per kwartaal niet overschreden is;
- de looncode 942 = (onderworpen) vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties wanneer het maximumbedrag van 785,95 EUR per kwartaal overschreden is.

Verenigingswerkers

In het kader van het zogenaamde 'bijklussen' zoals bedoeld in de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, kan men onder bepaalde voorwaarden betaalde activiteiten verrichten ten dienste van een vereniging of organisatie zonder dat deze verenigingswerker onderworpen is aan de RSZ, en waarbij de vergoeding die men ontvangt fiscaal vrijgesteld is.

Zij worden niet opgenomen in de DmfA.

Welke verenigingen zijn beoogd?

Het betreft de vereniging, feitelijke vereniging, private of publieke rechtspersoon die geen vermogensvoordeel uitkeert andere dan aan een in de statuten belangeloos doel en die ingeschreven is in de Kruispuntbank van Ondernemingen of (in het geval van een feitelijke vereniging) geïdentificeerd is bij de RSZ.

Voor wie is het statuut 'verenigingswerker' bedoeld?

De volgende personen komen in aanmerking om verenigingswerk te verrichten :

- werknemers die minstens 4/5 werken (studentenarbeid komt niet in aanmerking);
- gepensioneerden (met inbegrip van de personen met een overlevingspensioen);
- zelfstandigen (alleen in hoofdberoep). Worden daarmee gelijkgesteld: de zelfstandigen in hoofdberoep die bijdragen zoals een zelfstandige in hoofdberoep, de student-zelfstandigen die bijdragen zoals een zelfstandige in hoofdberoep, de primostarters en de meewerkende echtgenoten.

Bij het begin van de verenigingsactiviteiten moet aan deze voorwaarde voldaan zijn. De beoordeling gebeurt op basis van T - 3 (of op T - 2 voor gepensioneerden).

Om na te gaan of er een 4/5de tewerkstelling plaatsvond in (T - 3) wordt rekening gehouden met:

- alle door de werkgever betaalde periodes
- en bepaalde niet door de werkgever betaalde periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals moederschapsrust, adoptieverlof en tijdelijke werkloosheid
- evenals de periode van uitgestelde bezoldiging in het onderwijs.

Tellen niet mee, de prestaties als:

- 'leerling' in het kader van het alternerend leren,
- deeltijds leerplichtige,
- student onder solidariteitsbijdrage,
- gelegenheidswerknemer in de Horeca of in de land- en tuinbouw en
- flexi-werknemer.

Op het moment dat de vereniging de aangifte doet (zie hieronder) wordt deze voorwaarde automatisch gecontroleerd, en wordt er een OK als antwoord gegeven indien de persoon voor wie men de aangifte doet aan de voorwaarde voldoet.

Volgende personen kunnen waarschijnlijk ook bijklussen, maar er is een tussenkomst van de RSZ nodig om dit mogelijk te maken:

- een ambtenaar bij een supra- of internationale instelling;
- een gepensioneerde die wil bijklussen bij de vereniging waar hij als werknemer heeft gewerkt in de periode tussen 12 en 9 maanden voorafgaand aan de startdatum van de klus;
- personen jonger dan 65 die gepensionerd zijn in het buitenland, maar wel onderworpen zijn aan belastingen in België;
- personen die in meerdere landen tewerkgesteld zijn en pas aan de 4/5-voorwaarde kunnen voldoen wanneer de tewerkstelling in een buitenland opgeteld wordt bij de tewerkstelling in België;
- buitenlanders die in het buitenland wonen en er een professionele activiteit uitoefenen of gepensionerd zijn.

Voor deze specifieke personen moet contact opgenomen worden met de RSZ op het nummer 02/509.90.91 of via het contactformulier (<https://www.bijklussen.be/nl/contact.html>).

Wie komt niet in aanmerking?

Al wie door een arbeidsovereenkomst, statutaire aanstelling of dienstverleningsovereenkomst verbonden is met dezelfde vereniging of organisatie komt niet in aanmerking.

Komen evenmin in aanmerking, al wie bij de vereniging tewerkgesteld is:

- als uitzendkracht,
- als tijdelijke werknemer (vervanging of inzet bij tijdelijke vermeerdering van het werk), of
- als werknemer die ter beschikking werd gesteld door de vereniging.

Bovendien geldt dit verbod voor de periode van één jaar voorafgaand aan het begin van het verenigingswerk. Dit verbod geldt niet

indien het ging om een tewerkstelling als student, om een niet-onderworpen tewerkstelling in de socio-culturele sector of bij sportmanifestaties (Dimona 'A17') en voor een gepensioneerde.

De vereniging mag geen 'verenigingswerker' inzetten ter vervanging van een werknemer die ze de afgelopen 4 kwartalen zelf in dienst had of die in dienst was van een vereniging die deel uitmaakt van dezelfde technische bedrijfseenheid.

Welke activiteiten vallen onder verenigingswerk?

De website www.bijklussen.be (<http://www.bijklussen.be>) bevat een overzicht van toegestane activiteiten (<https://www.bijklussen.be/nl/verenigingswerk.html>), evenals verdere informatie over 'verenigingswerk', de meer gedetailleerde voorwaarden, bijkomende informatie en de aangifteprocedure (<https://www.bijklussen.be/nl/verenigingswerk/ik-vertegenwoordig-een-vereniging.html>).

Wat zijn de maximale vergoedingen die in aanmerking komen?

Een **verenigingswerker** mag tot 6.250,00 EUR (2019) per kalenderjaar bijverdienen zonder er belastingen of sociale bijdragen op te hoeven betalen. In dat bedrag zijn eventuele verplaatsingskosten en onkosten inbegrepen. Het maximumbedrag geldt voor **alle** vergoedingen uit **verenigingswerk, diensten van burger aan burger en activiteiten in de deeleconomie** samen.

De inkomsten uit **verenigingswerk** en uit diensten aan burgers mogen opgeteld niet meer dan 520,83 EUR (2019) per maand bedragen. Dit **maandelijks bedrag verdubbelt** voor **verenigingswerkers** actief als:

- Animator, leider, monitor of coördinator die sportinitiatie en/of sportactiviteiten verstrekt
- Sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingeveer bij sportwedstrijden

Het sociaal statuut van de niet-beschermde lokale mandataris (DmfAPPL)

Algemeenheden

De lokale mandatarissen die niet uit hoofde van een andere hoedanigheid of van de uitoefening van een andere beroepsactiviteit sociaal beschermd zijn, zijn 'niet-beschermde lokale mandatarissen'. Zij genieten gedurende de uitoefening van hun mandaat een suppletief sociaal statuut en worden onderworpen aan de regelingen ziekte- en invaliditeit (geneeskundige verzorging en uitkeringen) en werkloosheid van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

Toepassingsgebied

De regeling voor de niet-beschermde lokale mandatarissen wordt toegepast op alle personen die een met een wedde bezoldigd uitvoerend politiek mandaat uitoefenen bij een gemeente, een OCMW, een provincie, een vereniging van gemeenten of een OCMW-vereniging, en op hun eventuele vervangers. Het betreft:

- de burgemeesters en de schepenen van de gemeenten;
- de voorzitters en de ondervoorzitters van de intercommunales;
- de voorzitters en de adjunct-voorzitters van de OCMW's;
- de voorzitters van de OCMW-verenigingen;
- de voorzitters en de schepenen van de gemeentelijke districtscolleges;
- de gedeputeerden van de provincies.

Het suppletief sociaal statuut van niet-beschermde lokale mandataris is enkel van toepassing op de persoon die niet minstens sociaal verzekerd is voor de geneeskundige verzorging.

Als zodanig wordt beschouwd:

- de mandataris die niet onderworpen is aan de sociale zekerheid voor werknemers of aan het sociaal statuut van de zelfstandigen uit hoofde van een andere beroepsactiviteit dan de uitoefening van zijn lokaal politiek mandaat en die enkel prestaties inzake geneeskundige verzorging zou genieten mits betaling van persoonlijke bijdragen aan het ziekenfonds;
- de mandataris die wel onderworpen is aan het socialezekerheidsstelsel van de werknemers of aan het sociaal statuut van de zelfstandigen maar waarvan de omvang van zijn activiteit als werknemer of zelfstandige dermate beperkt is dat hij toch bijkomende sociale bijdragen dient te betalen om prestaties inzake geneeskundige verzorging te genieten.

Om in concreto te achterhalen welke personen onder het statuut van de 'niet-beschermde lokale mandataris' vallen, moet het socialezekerheidsstatuut van de mandataris onderzocht worden op het moment dat deze het mandaat opneemt. Indien de mandataris niet verzekerd is voor de sector geneeskundige verzorging, valt hij onder het suppletief statuut. Dit onderzoek moet opnieuw gebeuren indien er tijdens de duur van het mandaat een wijziging optreedt in het sociaal of beroepsstatuut van de mandataris. Indien de betrokkene door deze wijziging niet meer verzekerd is voor de sector geneeskundige verzorging, dan kan hij alsnog genieten van het sociaal statuut van de niet-beschermde lokale mandatarissen.

Overzicht

Het hieronder vermelde overzicht bevat de meest voorkomende praktijksituaties waarin een lokale mandataris beschouwd moet worden als beschermd dan wel niet-beschermd.

Worden beschouwd als een niet-beschermde lokale mandataris:

- de werknemer of de ambtenaar met een jaarlijkse brutobezoldiging van minder dan vier maal het gemiddeld minimum maandinkomen; het geïndexeerde bedrag voor het kalenderjaar 2019 is gelijk aan 6.375,24 EUR;
- de werknemer of de ambtenaar met voltijds verlof zonder wedde;
- de werknemer in volledig tijdskrediet zonder uitkering van de RVA of WSE (privésector);
- de arbeidsongeschikte zelfstandige die zijn mandaat uitoefent met toelating van de adviserend geneesheer en een maximum termijn van 18 maanden overschrijdt;
- het parlamentslid dat een lokaal mandaat uitoefent;
- de gepensioneerde werknemer of ambtenaar jonger dan 65 jaar en met een onvolledige loopbaan van wie het rustpensioen geschorst is (jaargrens van de beroepsinkomsten is overschreden);
- de weduwe of weduwnaar van wie het overlevingspensioen geschorst is;
- het personeelslid van het onderwijs in het systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen waarvan de wachtwedde tijdelijk geschorst wordt omdat de wedde van het mandaat het plafond van het toegelaten inkomen overschrijdt;
- de niet-beroepsactieve persoon;
- de 'persoon ten laste' die enkel via een van de echtgeno(o)t(e) afgeleid recht sociale bescherming geniet;
- de jongere die de leeftijd van 25 jaar bereikt en niet meer beschouwd wordt als 'persoon ten laste';
- de meewerkende echtgeno(o)t(e) van een zelfstandige die zich in het mini-statuuut bevindt.

Worden beschouwd als een beschermde lokale mandataris (die NIET onder het sociaal statuut valt):

- de werknemer of de ambtenaar met een jaarlijkse brutobezoldiging van minstens vier maal het gemiddeld minimum maandinkomen; het geïndexeerde bedrag voor het kalenderjaar 2019 is gelijk aan 6.375,24 EUR;
- de zelfstandige die bijdragen betaalt voor aansluiting in hoofdberoep en die werkzaam blijft als zelfstandige tijdens zijn mandaat;
- de werknemer of de ambtenaar in volledige loopbaanonderbreking of in zorgkrediet met een uitkering van de RVA of WSE (openbare sector);
- de arbeidsongeschikte werknemer die met toelating van de adviserend geneesheer een lokaal mandaat uitoefent;
- de arbeidsongeschikte zelfstandige die zijn mandaat uitoefent met toelating van de adviserend geneesheer en een maximum termijn van 18 maanden niet overschreden heeft;
- de mandataris die het lokaal mandaat opgenomen heeft vóór de ingangsdatum van het pensioen en die pensioengerechtigd wordt tijdens het mandaat;
- de gepensioneerde werknemer of ambtenaar ouder dan 65 jaar of met een volledige loopbaan (minstens 45 jaar);
- de gepensioneerde werknemer of ambtenaar jonger dan 65 jaar en met een onvolledige loopbaan die het rustpensioen blijft ontvangen (jaargrens van de beroepsinkomsten is niet overschreden);
- de gepensioneerde zelfstandige;
- de weduwe of weduwnaar die het overlevingspensioen blijft ontvangen;
- de werkloze of de werkloze met bedrijfstoelag;
- de persoon met een erkende handicap die gerechtigd is op een tegemoetkoming als gehandicapte;
- de jongere van minder dan 25 jaar die beschouwd wordt als 'persoon ten laste';
- de meewerkende echtgeno(o)t(e) van een zelfstandige die zich in het 'maxi-statuuut' bevindt.

Bijkomende vragen of specifieke hierboven niet vermelde praktijksituaties kunnen te allen tijde voorgelegd worden aan de RSZ.

Het sociaal statuut

De niet-beschermde lokale mandataris is onderworpen aan de persoonlijke sociaalelzekerheidsbijdragen voor de werkloosheid en voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering, tak uitkeringen en gezondheidszorgen, en aan de basiswerkgeversbijdrage voor de provinciale en plaatselijke besturen.

De verschuldigde werknemers- en werkgeversbijdragen worden berekend op het volledige bedrag van de wedde van de mandataris en moeten aangegeven worden in de DmfAPPL. Op de wedde is eveneens de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid en de bijdrage voor het Asbestfonds verschuldigd.

De niet-beschermde lokale mandataris valt niet onder de toepassing van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling van de privésector, noch onder deze van de publieke sector. Dit betekent dat het aan het lokaal of provinciaal bestuur toekomt deze risico's voor de mandatarissen tijdens de uitoefening van hun functies te dekken.

De niet-beschermde mandataris is niet onderworpen aan de pensioenregeling van de werknemers. De RSZ int geen pensioenbijdragen op zijn wedde. Het pensioen valt rechtstreeks ten laste van het bestuur.

Voor een (gewezen) lokale mandataris die na het beëindigen van het politiek mandaat enkel prestaties krachtens de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging kan genieten mits het betalen van een persoonlijke bijdrage aan het ziekenfonds, moet het bestuur waar de mandataris het laatst een mandaat uitgeoefend heeft, de verschuldigde persoonlijke bijdragen ten laste nemen.

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 andere situaties waarbij de toekenning het gevolg is van de prestaties geleverd in het kader van de arbeidsovereenkomst die met die werkgever werd afgesloten of verband houdt met de functie die de werknemer bij die werkgever uitoefent.

In beginsel moet men dus bijdragen berekenen op:

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

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

Opsomming van een aantal voordelen die loon zijn:

- de eigenlijke lonen en wedden;
- het overloon (voor de overuren);
- het bedrag dat overeenstemt met de voordelen in natura;
- de commissielonen;
- de 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

Bedragen betaald bij de beëindiging van de dienstbetrekking

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

De bedragen die aan de werknemer worden toegekend wanneer de dienstbetrekking wordt beëindigd zonder dat de werkgever daarbij zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen naleeft, beantwoorden in beginsel niet aan het loonbegrip.

De volgende vergoedingen zijn loon:

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

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

- sluitingsvergoedingen of vergoedingen ten gevolge van de stopzetting van de activiteiten van de natuurlijke persoon of van de vereniging die hen tewerkstelt, ten belope van een bedrag toegekend aan de werknemer per jaar anciënniteit in de onderneming en het totale bedrag zoals voorzien in artikel 23 van de wet van 26 juni 2002;
- vergoedingen in geval van collectief ontslag volgens de CAO nr. 10 van 18 mei 1973 voor alle werknemers die beoogd worden door deze overeenkomst;
- vergoedingen voor willekeurig ontslag van een arbeider toegekend door een gerechtelijke beslissing of een dading goedgekeurd door de rechter;
- morele schadevergoedingen opgelegd door een vonnis of een arrest (bijvoorbeeld, in geval van willekeurig ontslag van een bediende, de vergoeding die uitsluitend tot doel heeft de werkelijke morele schade te herstellen die de werknemer onderging door het misbruik van macht dat zijn werkgever beging bij het uitoefenen van zijn ontslagrecht);
- vergoedingen beoogd door de CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivatie van ontslag: de vergoedingen beoogd door artikel 9 van de CAO (in geval van onredelijk ontslag) zijn uitgesloten indien ze vastgelegd zijn door een gerechtelijke beslissing of door een door de rechter goedgekeurde dading; de boete voorzien in artikel 7 van de CAO (voor het niet meedelen van de werkelijke reden van het ontslag) is steeds uitgesloten;
- aanvullende vergoedingen met een wettelijke basis die worden toegekend bovenop de aan bijdragen onderworpen verbrekingsvergoeding voor bepaalde categorieën van beschermde werknemers, bij wijze van voorbeeld:
 - zwangere werkneemsters (art. 40 van de wet van 16 maart 1971);
 - werkneemsters die borstvoeding geven (art. 11 van de CAO nr. 80 van 27 november 2001);
 - vaderschapsverlof (art. 5 van het KB van 17 oktober 1994);
 - adoptieverlof (art. 30ter van de wet van 3 juli 1978);
 - loopbaanonderbreking, tijdskrediet, arbeidsduurvermindering (art. 20, §4 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001);
 - betaald educatief verlof (art. 118 van de wet van 22 januari 1985);
 - politiek verlof (art. 5, §2 van de wet van 19 juli 1976);
 - gelijkheid van behandeling en/of van verloning (art. 7 van de CAO nr. 25 van 15 oktober 1975);

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

De vergoedingen die als loon worden beschouwd, worden

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

Voor meer details, zie de tewerkstellingslijn.

Het vakantiegeld

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

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

Enkel vakantiegeld

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

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

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

De werkgever mag voor zijn bediende die tijdens het vakantiedienstjaar (n -1) prestaties als arbeider heeft geleverd, het deel van het enkel vakantiegeld waarop reeds bijdragen betaald werden aan de RSZ, in mindering brengen van het bruto enkel vakantiegeld dat hij in het vakantiejaar (n) moet aangeven. Het brutovakantiegeld van arbeiders is een percentage van de som van enerzijds het werkelijke loon aan 108% (waarop reeds RSZ-bijdragen zijn geïnd) en anderzijds het fictieve loon aan 100% voor de gelijkgestelde dagen (waarop geen RSZ-bijdragen zijn geïnd).

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

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

Dubbel vakantiegeld

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

Aanvullingen

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

afgesloten.

Bijzondere regelingen

Vertrekvakantiegeld bedienden

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

Het vertrekvakantiegeld is door de werkgever verschuldigd:

- op het moment dat:

- een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst (ontslag, pensioen);
- de bediende kiest voor volledige loopbaanonderbreking of volledig tijdskrediet;
- de bediende onder de wapens wordt geroepen.

Het vertrekvakantiegeld wordt uitbetaald voor het lopende jaar (vakantiejaar) en eventueel nog voor het vorige jaar (vakantiedienstjaar).

- in december van het jaar waarin:

- een bediende zijn arbeidsprestaties bij eenzelfde werkgever vermindert (voltijds versus deeltijds, halftijds tijdskrediet, enz.).

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

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

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

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

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

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

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

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

Dit betreft alleen:

- tijdelijke werknemers (op de aangifte vermeld met code "T")
- uitzendkrachten in de zin van de wet van 24 juli 1987 (enkel in DmfA)
- gesubsidieerde contractuelen
- contractuele vervangers openbare sector
- werknemers tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976 (enkel in DmfAPPL).

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

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

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

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

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

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

Openbare sector

Een specifieke vakantieregeling is in de regel van toepassing op de statutairen en de contractuelen van de openbare sector. In de vakantieregeling openbare sector wordt het vakantiegeld niet uitbetaald in het vakantiedienstjaar, maar in het vakantiejaar. Bij een uitdiensttreding kan er geen enkel vertrekvakantiegeld voor bedienden uitbetaald worden.

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

Aanvullend (Europees) vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting

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

Wordt eveneens beschouwd als een werknemer die een activiteit hervat:

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

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

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

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

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

Voorbeelden DmfA en berekening verminderingen

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

Een werknemer heeft het hele vakantiedienstjaar als arbeider gewerkt bij werkgever A. Op het uittreksel van zijn vakantiekening staan 240 prestatiedagen met een werkelijk loon aan 108% ten bedrage van 15.500,00 EUR en 10 gelijkgestelde dagen met een fictief loon aan 100% van 500,00 EUR. Zijn totale bezoldiging bedraagt 16.000,00 EUR, het brutovakantiegeld 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38%).

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

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

Voorbeeld - uitbetaling van het vertrekvakantiegeld

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

1. Bedragen en codes voor DmfA

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

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

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

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

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

2. Verminderingen

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

Voorbeeld - verrekening van het vertrekvakantiegeld bij de nieuwe werkgever

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

Eerste hypothese: lager loon bij de nieuwe werkgever

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

1. Bedragen en codes voor DmfA

In juni 2017 neemt de werknemer zijn hoofdvakantie gedurende 14 dagen en werkt 7 dagen. De nieuwe werkgever mag niet het volledige vakantiegeld afhouden dat de oude werkgever heeft uitbetaald omdat het nieuwe loon van de bediende lager is. Hij mag slechts 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) enkel vakantiegeld aftrekken. Op de DmfA aangifte geeft de werkgever voor juni 2017, 1.656,72 EUR aan met DmfA-bezoldigingscode 12 of DmfAPPL-bezoldigingscode 318 en 143,28 EUR met DmfA-bezoldigingscode 1 of DmfAPPL-bezoldigingscode 101. De 21 arbeids- en vakantiedagen geeft hij aan met prestatiecode 1.

De nieuwe werkgever moet in dit voorbeeld geen dubbel vakantiegeld betalen gezien het gelimiteerde dubbel vakantiegeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) overeenkomt met het dubbel vakantiegeld dat verschuldigd zou zijn als de bediende tijdens het ganse vakantiedienstjaar 2016 bij deze werkgever zou hebben gewerkt (1.800,00 EUR x 92%).

2. Verminderingen

a) WERKBONUS

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

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

b) STRUCTURELE VERMINDERING EN DOELGROEPVERMINDERING

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

Tweede hypothese: hoger loon bij de nieuwe werkgever

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

1. Bedragen en codes voor DmfA

In mei 2017 neemt de werknemer 15 dagen vakantie en werkt 6 dagen. Bij de opname van de hoofdvakantie maakt de nieuwe werkgever de volledige verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2017 en trekt 2.692,17 EUR af.

Voor de maand mei 2017 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 2.692,17 EUR aan met DmfA-looncode 12 of DmfAPPL-looncode 318 en 1.307,83 EUR met DmfA-looncode 1 of DmfAPPL-looncode 101. De overeenstemmende arbeids- en vakantiedagen geeft hij aan met prestatiecode 1.

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

2. Verminderingen

WERKBONUS - STRUCTURELE VERMINDERING - DOELGROEPVERMINDERING

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

Voorbeeld - vertrekvakantiegeld voor een uitzendkracht die gewone bediende wordt

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

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

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

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

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

Voorbeeld - decemberafrekening bij vermindering arbeidsprestaties

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De bediende treedt op 1 april 2015 in dienst bij een nieuwe werkgever als gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er. In mei 2015 neemt de bediende 2 weken vakantie en hij krijgt die maand een brutoloon van 1079,60 EUR. Dit is zijn brutoloon van 2.000 EUR min 920,40 EUR (het enkel vertrekvakantiegeld reeds ontvangen van de oude werkgever). De nieuwe werkgever vermeldt op zijn aangifte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld - aanvullende vakantie bij activiteitsaanvang of -hervatting

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

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

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

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

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

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

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

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

Bijkomende informatie DmfAPPL - vertrekvakantiegeld

In DmfAPPL wordt het enkelvoudig vertrekvakantiegeld aangegeven in blok 90019 "Bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijn" als volgt :

Type werknemer	Oude werkgever			Nieuwe werkgever			
	Enkel vertrekvakantiegeld	Sociale bijdragen	DMFAPPL looncode	Kwaliteit	Enkel vakantiegeld	Sociale bijdragen	DMFAPPL looncode
Contractueel	ja	ja	code 317	Contractueel	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld* - Niet op vertrekvakantiegeld	code 101 code 318
Tijdel. wnr of GESCO's of vervangers openbare sector of artikel 60-er	ja	neen	code 313	GESCO's of vervangers openbare sector of artikel 60-er	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	Ja op enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld* - Ja op vertrekvakantiegeld	code 101 code 315
Tijdel. wnr of GESCO's of vervangers openbare sector of artikel 60-er	ja	neen	code 313	Contractueel	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld* - Niet op vertrekvakantiegeld	code 101 code 318

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

In DmfAPPL wordt het dubbel vertrekvakantiegeld aangegeven in blok 90019 "Bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijn" als volgt:

Oude werkgever				Nieuwe werkgever			
statuut	looncode	omschrijving	bijdragen	statuut	looncode	omschrijving	bijdragen
alle	314	dubbel vakantiegeld uitdienst	13,07%	alle	312	saldo verrekening onderworpen	13,07%
	349	dubbel vakantiegeld uitdienst 3e tot 5e dag vierde week	geen bijdrage		350	saldo verrekening vrijgesteld	geen bijdrage

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

De voordelen in natura

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen worden voordelen in natura als loon beschouwd.
De voordelen in natura worden zo correct mogelijk geschat ofwel tegen hun reële waarde ofwel op forfaitaire basis:

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

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

Forfaitaire raming van PC - internet - GSM - telefoonabonnement

De forfaitair geraamde bedragen op jaarbasis worden geproratiseerd op maand- of dagbasis voor de gedekte periode.
Als de werknemer een eigen bijdrage betaalt voor het ter beschikking gestelde voordeel, dan wordt het forfaitair bedrag verminderd met de eigen bijdrage. Aangezien er aparte forfaits gelden voor de verschillende voordelen (het toestel, het abonnement en internet) mag alleen het forfait waarvoor de werknemer tussenkomt, verminderd worden.

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

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

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

Uitzondering: Wanneer de werkgever een systeem instelt waarbij de werknemer op een correcte manier zijn volledige privételefoongebruik betaalt, dan moet geen voordeel voor het telefoonabonnement (4,00 EUR per maand) en evenmin een voordeel

voor het toestel (3,00 EUR per maand) aangegeven worden. Het speelt daarbij geen rol welk systeem gehanteerd wordt (2 SIM-kaarten, een systeem waarbij de werknemer met een toets aangeeft dat het een privégesprek betreft, een verantwoord forfait voor beroepsgebruik waarbij de werknemer het verbruik boven dat forfait betaalt, ...), en ook niet of de werknemer zijn privé-aandeel rechtstreeks betaalt aan de provider of aan zijn werkgever.

Voorbeelden

	72	36	60	48	totaal in EUR
PC en internet thuis	x		x		132
Eén laptop, internetaansluiting thuis en een internetaansluiting 2 ^{de} woonst	x		x		132
GSM met abonnement		x		x	84
Smartphone met abonnement en mogelijkheid om op internet te gaan		x	x	x	144
Enkel abonnement voor een smartphone met de mogelijkheid om op internet te gaan			x	x	108
Smartphone, tablet zonder GSM-module (bellen via app) en abonnementen met mogelijkheid om op internet te gaan		2 x	x	x	180
Smartphone en laptop met abonnementen en met mogelijkheid om op internet te gaan	x	x	x	x	216
Smartphone en tablet met GSM-module en abonnementen met mogelijkheid om op internet te gaan		2 x	x	2x	228
Abonnement voor mobiele telefonie (gebruik eigen GSM)				x	48
Eén desktop, een laptop, internetaansluiting thuis en een mobiel internet abonnement	2 x		x		204

Forfaitaire raming van de waarde van een conciërgewoning

Een conciërge is een personeelslid dat prestaties van bewaking en toezicht verricht van een gebouw (bv. een fabriek, een sportcentrum...). Indien hij kosteloos een woning ter beschikking krijgt die deel uitmaakt van dat gebouw of onverbrekkelijk bij dat gebouw hoort, bepaalt de RSZ - zoals de FOD Financiën - de waarde van de kosteloze huisvesting en van de gratis verwarming en verlichting op basis van de forfaitaire raming bepaald in artikel 18, §3, 2° en 4° van het KB/WIB 92. (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1993082749&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#LNK0008)

Onroerende goederen

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

- Indien het (niet geïndexeerd) kadastraal inkomen van een onroerend goed kleiner is dan of gelijk aan 745,00 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 745,00 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 is voor het jaar 2019 gelijk aan 1,8230.

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

Verwarming en elektriciteit

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

Aangezien de RSZ de fiscale waardering enkel aanvaardt voor een conciërgewoning, zal de raming voor 'de andere personeelsleden' meestal van toepassing zijn.

De bedragen worden jaarlijks aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen en afgerond naar een hoger of lager veelvoud van 10 EUR. Voor het jaar 2019 zijn de forfaitaire bedragen

- voor het leidinggevend personeel gelijk aan
 - 2.030,00 EUR per jaar voor verwarming;
 - 1.010,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.
- voor de andere personeelsleden gelijk aan
 - 910,00 EUR per jaar voor verwarming;
 - 460,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

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

Openbare sector

Voor een vastbenoemde conciërge gelden specifieke waarderingsregels die verschillen naargelang de conciërge bij het openbaar bestuur bovenop zijn conciërgetaken al of niet een andere functie uitoefent.

Beperking van het uitbetaalde loon in natura

Een uitbetaling in natura (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=44657>) wordt strikt gereguleerd door de loonbeschermingswet. Een deel van het loon mag in natura uitbetaald worden, maar moet schriftelijk geschat worden en ter kennis van de werknemer gebracht worden bij zijn indienstneming.

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

Terugbetaling van kosten

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

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

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

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

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

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

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

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

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto	0,3573 EUR/km	- het voertuig mag geen eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden. - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of de speed pedelec	0,24 EUR/km	- voor beroepsverplaatsingen mag de vergoeding alleen toegekend worden als de fiets of de speed pedelec eigendom is van de werknemer
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	10,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	7,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend). - het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaard als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.
Verblijfskosten in België	35,00 EUR/nacht	- als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.
Dienstreizen naar het buitenland maximum 30 kalenderdagen: meer dan 30 opeenvolgende kalenderdagen:	catégorie 1 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top) catégorie 2 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top)	voorwaarde: het loon dat de werknemer voor deze dagen ontvangt, moet aan Belgische belastingen onderworpen zijn en moet, zoals eerder gezegd, overeenkomen met een kostenrealiteit. Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgaven ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden: - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Internationaal transport	verblijfsvergoedingen + ARAB vergoeding + aanvullende vergoeding	de aanvullende vergoeding mag slechts toegekend worden als de chauffeur verplicht is om zijn dagelijkse of zijn wekelijkse rusttijd in het buitenland te nemen en op voorwaarde dat: - de aanvullende vergoeding extra kosten dekt en dus strikt verbonden is aan de rusttijd; - het totale bedrag van de vergoeding (verblijfs-, ARAB + aanvulling) niet de forfaitaire bedragen overschrijdt die de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking toekent aan zijn ambtenaren voor officiële opdrachten naar het buitenland (categorie 1- zie fiscale circulaire (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWWeb/document.do?method=view&nav=1&id=0eb18eab-7f97-4eeb-8bd0-302481d9f2e4&disableHighlighting=true&documentLanguage=nl#findHighlighted))). Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgaven ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden: - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven
Bureaunkosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen	126,94 EUR/maand	- 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 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties.
Bureaunkosten: telewerkers	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.
Internetverbinding (inclusief abonnement)	20 EUR/maand	De RSZ aanvaardt toekenning van deze bedragen op voorwaarde dat: - 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 deze kosten

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
		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.
Aankoop PC (inclusief randapparatuur en software)	20 EUR/maand	
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van werkkledij	1,74 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	1,74 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.

Mobiliteitspremies

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

- de forfaitaire regeling van terugbetaling en de vergoedingen die zij vast stelt moeten worden omschreven bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;
- het bedrag van de vergoeding mag de som van 0,1316 EUR per kilometer afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, te berekenen op de afstand heen en terug, niet overschrijden.

Elke vergoeding, al dan niet bepaald bij cao, die voor een bepaalde verplaatsing het bedrag van 0,1316 EUR overschrijdt, wordt integraal als loon beschouwd.

Woon-werkverplaatsing, bedrijfsvoertuigen en mobiliteitsvergoeding

Terugbetaling woon-werkverplaatsing

De bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten die de werknemer maakt om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven en terug, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Evenwel meent de RSZ dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op deze bedragen indien de raming ervan gebeurt op forfaitaire basis. Voor de berekening van de bijdragen mag men deze forfaitaire bedragen verminderen met de werkelijk gemaakte kosten waarvan het bedrag kan worden bewezen.

Gebruik bedrijfsvoertuig

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

Mobiliteitsvergoeding

Vanaf 1 januari 2018 krijgen sommige werknemers die gebruik maken van een bedrijfsvoertuig, de mogelijkheid deze in te ruilen voor een mobiliteitsvergoeding. Naar bijdragen toe geldt hetzelfde systeem als bij de bedrijfswagen: de mobiliteitsvergoeding zelf is vrijgesteld, maar de werkgever is een solidariteitsbijdrage verschuldigd. Die is even hoog als de solidariteitsbijdrage die de werkgever verschuldigd was voor de ingeruilde bedrijfswagen en wordt op dezelfde manier berekend zolang de mobiliteitsvergoeding wordt toegekend.

Wanneer kunnen bedrijfswagens worden omgeruild?

Werkgever

- De werkgever moet gedurende een ononderbroken periode van minstens 36 maanden één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking hebben gesteld; een uitzondering wordt gemaakt voor startende werkgevers.
- Hij moet het systeem van inruilen voorzien in de onderneming, dit bekend maken en de eventuele voorwaarden communiceren.

Bedrijfsvoertuig

- Enkel de bedrijfsvoertuigen waarvoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is én waarvoor een voordeel alle aard wordt berekend komen in aanmerking.
- Bedrijfswagens die toegekend werden in ruil voor een vermindering van het brutoloon ('salary sacrifice') of geheel of gedeeltelijk ter vervanging van een premie of ander voordeel, kunnen nooit worden ingeruild tegen de 'mobiliteitsvergoeding', zelfs als er op het omgezette voordeel geen bijdragen verschuldigd waren.

Werknemer

- De werknemer moet reeds een zekere periode over de bedrijfswagen beschikken:
 - minstens 3 maanden ononderbroken op het moment van zijn aanvraag tot inruilen
 - én minstens 12 maanden in de loop van de 36 maanden die de aanvraag voorafgaan.
- Specifieke bepalingen gelden voor werknemers die in dienst treden én bij hun vorige werkgever reeds een mobiliteitsvergoeding hadden verkregen of beschikten over een bedrijfswagen.
- De werknemer die beschikking heeft over verschillende bedrijfswagens kan slechts de vergoeding ontvangen voor de inruiling van één bedrijfswagen en alleen als hij voor alle bedrijfswagens aan de 'beschikkingsvoorwaarden' voldoet.

Formaliteiten

- Aanvraag en antwoord gebeuren schriftelijk en een positieve beslissing maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.
- De solidariteitsbijdrage wordt op het niveau van de natuurlijke persoon aangegeven en het overeenkomstig fiscaal voordeel onder DmfA-looncode 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) of DmfAPPL-looncode 770.

Veranderen van werkgever

De werkgever overhandigt de werknemer ten laatste op het einde van zijn arbeidsovereenkomst een document met de nodige informatie om bij zijn nieuwe werkgever een mobiliteitsvergoeding aan te vragen op basis van de bedrijfswagen die hem ter beschikking was gesteld of om

de mobiliteitsvergoeding verder te zetten.

Gegevens die in het document moeten zijn opgenomen over het bedrijfsvoertuig waarop de mobiliteitsvergoeding gebaseerd is of zal zijn:

- de periode gedurende welke het bedrijfsvoertuig ter beschikking werd gesteld
- de cataloguswaarde conform de fiscale bepalingen
- de CO₂-uitstoot
- type brandstof
- desgevallend of de brandstofkosten voor de privékilometers geheel of gedeeltelijk door de werkgever werden ten laste genomen
- desgevallend de eigen bijdrage van de werknemer gedurende de laatste maand vóór de inlevering
- desgevallend of de toekenning van de bedrijfswagen werd gekoppeld aan een gehele of gedeeltelijke vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen, in natura of enig ander voordeel, al dan niet onderworpen
- desgevallend het bedrag en de berekening van de mobiliteitsvergoeding op het moment van beëindiging van de overeenkomst
- desgevallend de datum van inlevering in ruil voor de mobiliteitsvergoeding.

Impact

- De mobiliteitsvergoeding zelf wordt geacht de vergoeding voor de woon-werkverplaatsingen te dekken. Alle verplaatsingsvergoedingen (woon-werk en privéverplaatsingen) die de werkgever bovenop de mobiliteitsvergoeding toekent aan de werknemer, zijn loon.
- Als enige uitzondering komen de vrijgestelde verplaatsingsvergoedingen in aanmerking die de werkgever in het kader van de woon-werkverplaatsing in de drie maanden vóór de aanvraag tot inruilen van de wagen ook al toekende bovenop de bedrijfswagen. Het gaat daarbij dan ook enkel om bedragen die in dezelfde grootteorde liggen.

Berekening van het bedrag

- De vergoeding stemt overeen met de waarde van het gebruiksvoordeel van de bedrijfswagen op jaarbasis:
 - 20% van 6/7 van de cataloguswaarde van de ingeleverde bedrijfswagen, of
 - 24% indien de werkgever (een deel van) de brandstofkosten voor het privégebruik van de wagen betaalde (via tankkaart of terugbetaling brandstofkosten).
- Het gaat om de fiscale invulling van de cataloguswaarde:
 - de catalogusprijs van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier, inclusief opties en werkelijk betaalde belasting over de toegevoegde waarde, zonder rekening te houden met enige korting, vermindering, rabat of restorno.
 - de eventuele bijdrage die de werknemer leverde voor het privégebruik in de maand voor de inlevering van de bedrijfswagen, wordt geëxtrapoleerd naar een jaarbedrag en in mindering gebracht.
- Het is aan de werkgever om de hoogte van de mobiliteitsvergoeding waar de werknemer recht op heeft vast te stellen.
- Het gaat om een vast bedrag dat wordt berekend op het moment van overschakeling. Er gebeurt enkel een indexering van de cataloguswaarde op 1 januari van elk kalenderjaar.
- Het voordeel loopt totdat er opnieuw gebruik gemaakt wordt van een bedrijfsvoertuig voor woon-werk verkeer of voor privéverplaatsingen of totdat de werknemer in een functie belandt waarvoor geen bedrijfswagen is voorzien.

Mobiliteitsbudget

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

Het mobiliteitsbudget is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Naargelang het geval zijn er bijzondere bijdragen verschuldigd.

Wat houdt dit in naar de aangifte toe?

- het **jaarbedrag** van het mobiliteitsbudget moet aangegeven worden in een nieuwe zone 'tewerkstelling inlichtingen - mobiliteitsbudget' **enkel** op het moment dat het saldo (pijler 3) wordt uitbetaald (of zou moeten worden uitbetaald maar het saldo '0' is) en dit in alle situaties (keuze voor een milieuvriendelijkere wagen, alternatieven of uitbetaling van een saldo en alle mogelijke combinaties)
- als een keuze gemaakt wordt voor een **milieuvriendelijkere wagen** (pijler 1) moet elk kwartaal:
 - een solidariteitsbijdrage worden aangegeven op het niveau van de werknemerslijnen
 - het voordeel voor de werknemer van het gebruik van de (milieuvriendelijkere) bedrijfswagen worden aangegeven (DmfA-looncode 10 of DmfAPPL-looncode 770);
- als het budget geheel of gedeeltelijk wordt besteed aan **alternatieven**, is er naast de eenmalige vermelding van het jaarbedrag, geen specifieke aangifte (pijler 2);
- als er een **restsaldo** wordt uitbetaald (of zou moeten worden uitbetaald maar het saldo '0' is), moet op de aangifte van het kwartaal waarin het restsaldo wordt uitbetaald of zou moeten worden uitbetaald (uitbetaling ten laatste in de maand volgend op het kalenderjaar) (pijler 3):
 - een bijzondere bijdrage ten laste van de werknemer in rekening gebracht worden en aangegeven op het niveau van de werknemerslijnen
 - het saldo worden aangegeven met een nieuwe looncode 'saldo mobiliteitsbudget' (dus eventueel '0').

Maaltijdcheques

Loonkarakter

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

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

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

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

Collectieve arbeidsovereenkomst

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

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

Eén cheque per dag

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

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

De alternatieve telling:

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

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

Als er binnen een groep verschillende arbeidsregelingen zijn, dan mag de alternatieve telling toegepast worden enkel voor deze groep of voor heel de onderneming. Dit systeem biedt aan de werkgevers de mogelijkheid om ongelijkheden te voorkomen tussen werknemers die in een systeem met gelijke arbeidsduur zijn tewerkgesteld maar een verschillende arbeidsregeling hebben.

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

Arbeidsregeling:

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

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

worden toegepast voor de groep van deeltijders alleen of voor heel de onderneming.

Telling:

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

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

Normale dagduur:

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

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

Ondernemingen die voor dit alternatief opteren moeten dat vaststellen bij cao of bij gebrek daaraan in het arbeidsreglement voor ondernemingen die gemiddeld geen vijftig werknemers tewerkstellen en geen syndicale delegatie hebben opgericht. De cao of het arbeidsreglement bepaalt het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming en de wijze waarop het maximum aantal werkbare dagen in de onderneming in het kwartaal wordt berekend. Deze bepaling mag niet strijdig zijn met de arbeidswetgeving.

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

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

Op naam van de werknemer

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

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

Geldigheidsduur

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

Bedrag werkgeverstussenkost

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 aanrekent 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 vervaldag 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 40,00 EUR, vermeerderd met 40,00 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer, niet.

Het feit of deze voorwaarden gerespecteerd worden, moet beoordeeld worden op basis van het systeem dat de werkgever voor de toekenning hanteert en niet op basis van het bedrag dat aan iedere werknemer wordt toegekend. Indien een werkgever bv. aan al zijn werknemers een geschenk van 100,00 EUR geeft, zijn al die geschenken loon, ook indien een aantal van de werknemers twee of meer kinderen ten laste hebben.

Voor de toepassing van deze regel neemt men aan dat het kind ten laste van de werknemer is, indien de werknemer

effectief de gehele of gedeeltelijke lasten van dat kind draagt.

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

Onder 'eervolle onderscheiding' moet worden verstaan, een officiële of burgerlijke onderscheiding toegekend buiten de onderneming zoals een ereteken of ridderorde, een decoratie, laureaat van de arbeid, enz. (een erkenning n.a.v. een jubileum binnen de onderneming - bv. 20 jaar dienst - wordt dus niet beschouwd als een eervolle onderscheiding).

- Ze worden overhandigd aan de werknemer ter gelegenheid van zijn pensionering, voor zover ze een bedrag van 40,00 EUR per dienstjaar bij die werkgever niet overschrijden en voor zover de totale waarde minimum 120,00 EUR en maximum 1.000,00 EUR bedraagt.

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

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat ze:

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

Anciënniteitspremie

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

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

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

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

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

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

Aanvullingen bij sociale voordelen

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

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

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

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

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

De aanvullende vergoedingen in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (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.

Vrijgevigheden

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

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

Tariefvoordelen

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

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

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

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

Werknemersparticipaties en winstpremies - aandelen - aandelenopties

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

Deelname in het kapitaal

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

- het moet gaan om vennootschappen, verenigingen of instellingen die krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners, met uitzondering van de vennootschappen die onderworpen zijn aan het bijzonder stelsel van de

coördinatiecentra;

- de werknemersparticipaties moeten voldoen aan de voorwaarden die bepaald zijn in de wet van 22 mei 2001 (participatieplan, collectieve arbeidsovereenkomst, toetredingsakte....).

In het participatieplan worden geen uitkeringen in speciën meer opgenomen.

Winstpremies

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

- het moet eveneens gaan om vennootschappen, verenigingen of instellingen die krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners;
- de winstpremies kunnen ten vroegste worden toegekend vanaf 1 januari 2018 op basis van de winst van het boekjaar met afsluitingsdatum ten vroegste op 30 september 2017;
- de limiet van 30 % van de totale brutoloonmassa mag bij afsluiting van het betreffende boekjaar, niet overschreden worden;
- de winstpremie mag niet worden ingevoerd ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel, of aanvulling, al dan niet onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdragen, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten

De identieke winstpremie:

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

De gecategoriseerde winstpremie:

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

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

Aandelen

Het voordeel verworven door de uitgifte van aandelen met prijsreductie overeenkomstig artikel 609 van het wetboek van vennootschappen (het vroegere 52 septies van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen), m.a.w. aandelen op naam toegekend aan de personeelsleden van een vennootschap, die in beginsel niet overdraagbaar zijn gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de inschrijving, en waarvan de uitgifteprijs ten hoogste 20% lager is dan de normale marktwaarde van het aandeel.

Voor aandelen die gratis of met prijsreductie worden toegekend buiten de context van artikel 609, moet voor de vaststelling van het voordeel uitgegaan worden van de waarde van het aandeel op het moment van de toekenning ervan. Indien in de toekenningsvoorwaarden echter bepaald is dat de aandelen gedurende minstens twee jaar vanaf de toekenning onoverdraagbaar zijn, mag uitgegaan worden van 100/120 van die marktwaarde.

Opties op aandelen

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

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

PC-privé-plan

De tussenkomst van de werkgever in het kader van een PC-privé-plan tot maximaal 60 % van de aankoopprijs (exclusief BTW) die

door de werknemer wordt betaald voor de aanschaf van een geheel van persoonlijke computer, randapparatuur, printer, internetaansluiting, internetabonnement en de voor de bedrijfsvoering dienstige software, is geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

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

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

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

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

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

Zachte landingsbaan

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

Het gaat over:

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

Voorwaarden:

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

Formele verplichtingen:

- de vergoeding is vastgesteld bij CAO in de schoot van een Paritair Orgaan; bij gebrek hieraan mag de toekenning geregeld worden op het niveau van de onderneming door een bedrijfsCAO of een wijziging van het arbeidsreglement of op het niveau van de werknemer door een individuele schriftelijke overeenkomst
- de CAO of de wijziging van het arbeidsreglement bepaalt uitdrukkelijk welke maatregelen in het kader van de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid of van verlichting van de werklast het voorwerp uitmaken van deze vergoeding; indien de toekenning vastgelegd is in een individuele schriftelijke overeenkomst moet eveneens uitdrukkelijk worden opgenomen welke maatregel het voorwerp uitmaakt van het toekennen van deze vergoeding
- de vergoeding wordt betaald door een Fonds van Bestaanszekerheid of door de werkgever
- de CAO, wijziging van het arbeidsreglement of individuele schriftelijke overeenkomst is voor de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO nr. 104 (uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers) genomen in toepassing van de CAO nr. 104
- de vergoeding wordt geïndexeerd volgens het geldend indexeringsmechanisme in de onderneming en afgerond naar de hogere euro.

Dmfa:

De werkgever duidt in de zone 'Loopbaanmaatregel' aan dat het gaat om een werknemer met een bijdragevrije premie 'zachte landingsbaan'

Startersloon

Er is voorlopig nog geen informatie beschikbaar.

Statutairen openbare sector

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

Uitsluitingen op basis van artikel 30, §2, 4°

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

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

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

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

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

Andere uitsluitingen

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

- de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en met het ambt onafscheidelijk verbonden;
- de haard- en standplaatstoelage;
- de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties van het brandweerpersoneel in een hulpverleningszone;
- de premie toegekend aan de personeelsleden die gebruik maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding ingevolge titel II van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van arbeid in de openbare sector of ingevolge hoofdstuk III van de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector.

Uitsluitingen

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

- De premie naar aanleiding van een huwelijk of wettelijk samenwonen van maximum 245,00 EUR (toegekend in speciën, als geschenk of in de vorm van betaalbons). Indien dat bedrag wordt overschreden, zijn er bijdragen verschuldigd op het verschil;
- De voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkleding.
- De bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om te voldoen aan zijn verplichting om arbeidsgereedschap of werkkleding te bezorgen, of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is.
- De bedragen aan de werknemers toegekend wegens hun aansluiting bij een vakorganisatie ten belope van ten hoogste 145,00 EUR per jaar en per werknemer vanaf 1 januari 2017.
- De voordelen die door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van zegels en die bepaald zijn bij regelingen die vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd.
- De bedragen aan de werknemers verschuldigd bij toepassing van de wetten betreffende het pensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid, de kinderbijslagen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- De vergoedingen toegekend aan de personen met een hoofdactiviteit in een onderwijsinstelling (leerkracht, administratieve bediende,...) die bij dezelfde werkgever als bijkomende prestatie toezichts- en/of begeleidingsactiviteiten uitoefenen. Het betreft de vergoedingen voor het toezicht in het kleuter- en lager onderwijs (met uitsluiting van elk ander onderwijs) en/of voor de begeleiding van leerlingen in het leerlingenvervoer (welke ook de onderwijsinrichting is die dit vervoer organiseert).
- De vergoeding voor de periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week, alsook de vergoeding verschuldigd voor de periode van arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis.
- Eetmalen beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.
- Het forfaitaire loon voor de dagen inhaalrust bouwbedrijf uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid, met een maximum van twaalf dagen.
- De vergoeding die overeenstemt met het loon voor de feestdag of de vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. Het gaat hier om de vergoeding (=een bedrag kleiner dan het normale brutoloon) die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij toepassing van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, voor één, twee, drie, vier, vijf, zes, zeven, acht,

negen feestdagen die met een werkloosheidsdag samenvallen vanaf respectievelijk de 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e, en 226^e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e, 271^e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar wanneer het een arbeidsregeling van zes dagen per week betreft.

- De kilometervergoeding toegekend aan de werknemer voor verplaatsingen per fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of speed pedelec tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Vanaf 1 januari 2010 wordt gebruik gemaakt van een fiscaal indexeringsmechanisme. Voor 2018 bedraagt het maximumbedrag 0,23 EUR per kilometer.
- Een ter beschikking gestelde fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of speed pedelec, inclusief fietstoebehoren, voor zover de fiets of speed pedelec daadwerkelijk gebruikt wordt voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats.
- De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde forfaitaire kampvergoeding voor vakantieverblijven georganiseerd door inrichtingen en diensten die vallen onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover ze erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan ze afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (vanaf 1 oktober 2018 bedraagt de geïndexeerde kampvergoeding 39,88 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).

Grensoverschrijdende tewerkstelling

Beginnelsen

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

Geen akkoord

Werknemers onderworpen aan de Belgische wetgeving die door hun werkgever worden uitgestuurd om te gaan werken in een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, vallen niet meer onder de Belgische wetgeving. Indien de voorziene duur van de tewerkstelling evenwel niet meer bedraagt dan 6 maanden, blijven ze verplicht onderworpen aan de Belgische wetgeving, voor zover ze niet deelnemen aan het stelsel der overzeese sociale zekerheid. Ze worden verder bij de RSZ aangegeven zonder dat een detacheringsbewijs moet worden aangevraagd. Deze periode van 6 maanden kan worden verlengd met een nieuwe periode van 6 maanden, op voorwaarde dat de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Nederlands en 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, Frans vóór het verstrijken van de eerste periode, van deze verlenging in kennis wordt gesteld. Indien de duur van de tewerkstelling in het buitenland niet is bepaald, of is vastgesteld op meer dan 6 maanden, mogen deze werknemers niet bij de RSZ worden aangegeven. Indien ze dat willen, kunnen ze deelnemen aan het facultatieve stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

Voor inlichtingen daarover kunt u terecht bij de RSZ/Overzeese Sociale Zekerheid (http://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/nl/home.html), tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be.

Multi- en bilaterale akkoorden

Lidstaten van de Europese Unie (EU), Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein

Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat

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

Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

Om uit te maken of de aanwijsregels bij gelijktijdige werkzaamheden die hier toegelicht worden, van toepassing zijn, houdt men alleen rekening met prestaties in een lidstaat die ten minste 5% van het loon en/of de arbeidstijd van de werknemer uitmaken. Als iemand dus bv. 94% van zijn prestaties in lidstaat A levert, 3% in lidstaat B en 3% in lidstaat C, is voor het geheel van zijn prestaties de wetgeving van lidstaat A van toepassing omdat deze situatie beoordeeld moet worden volgens de regel werken in één land.

Toepasselijke wetgeving

Bij gelijktijdige werkzaamheden in loondienst op het grondgebied van verschillende lidstaten moet er eerst nagegaan worden of de werknemer al dan niet een substantieel gedeelte van zijn prestaties in zijn woonland verricht (minimum 25% van de arbeidstijd of de verloning).

Als de werknemer een substantieel gedeelte van zijn prestaties in zijn woonland verricht, dan is de wetgeving van het woonland van toepassing, ongeacht of hij zijn prestaties voor één, dan wel voor meerdere werkgevers verricht en ongeacht in welke lidstaat die werkgevers gevestigd zijn.

Als de werknemer NIET een substantieel gedeelte van zijn prestaties in zijn woonland verricht, gelden volgende regels.

- Als hij maar voor één werkgever werkt is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar zijn werkgever gevestigd is.
- Als hij voor meerdere werkgevers werkt, die allen in dezelfde lidstaat zijn gevestigd, is de wetgeving van die lidstaat van toepassing.
- Als hij voor twee of meer werkgevers werkt die in twee verschillende lidstaten zijn gevestigd, waarvan één de woonstaat is, dan is de wetgeving van de andere lidstaat van toepassing (geldt sedert 28 juni 2012 met een overgangsfase tot 28 juni 2022 voor wie op basis van de vroegere aanwijsregels onder de wetgeving van een andere lidstaat viel, op voorwaarde dat zijn situatie ongewijzigd blijft en hij zelf niet vraagt om de toepassing van de nieuwe aanwijsregel).
- Als hij voor twee of meer werkgevers werkt van wie er ten minste twee gevestigd zijn in verschillende lidstaten, andere dan het woonland, dan is de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing.

Hierbij dient benadrukt dat het geheel van de prestaties onderworpen is aan de aldus aangeduide wetgeving. Dit betekent dat indien de werknemer voor meerdere werkgevers werkt, elk van die werkgevers moet aansluiten bij de socialezekerheidsinstelling van de bevoegde lidstaat. De A1-verklaring ter staving van die onderwerping moet aangevraagd worden bij de bevoegde instelling van die lidstaat. In België kunt u daarvoor terecht bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) Nederlands en 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) Frans.

Naast deze vormen van gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten, stelt de Verordening (EG) 883/2004 voor nog heel wat andere gevallen van gelijktijdige tewerkstelling de toepasselijke wetgeving vast volgens het principe dat, indien mogelijk, de wetgeving van slechts één lidstaat van toepassing is. Het is niet mogelijk om hier al deze gevallen (bv. tegelijk activiteiten in loondienst en als zelfstandige,...) te bespreken. Voor verdere vragen over deze wetgeving kan u terecht bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen.

Deze Directie kan ook inlichtingen verstrekken over de regels die gelden voor personen:

- die vallen onder een specifiek regime voor ambtenaren en die hetzij in meerdere lidstaten werkzaam zijn, hetzij tegelijkertijd als loontrekkende en/of anders dan in loondienst werken in één of meer lidstaten.
- die werken aan boord van binnenschepen met een Rijnvaartcertificaat in België, Frankrijk, Duitsland, Nederland of het Groothertogdom Luxemburg.

Aangifte prestaties binnen dezelfde groep

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

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

Detachering

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

- de voorziene duur van de tewerkstelling in het andere land is niet langer dan 24 maanden;
- de werkgever ontplooit economische activiteiten van betekenis in het uitsturende land. Let wel, het louter voeren van administratie wordt niet beschouwd als een economische activiteit;
- er blijft een band van ondergeschiktheid bestaan tussen werknemer en werkgever gedurende de ganse detacheringsduur;
- de werknemer was voorafgaand aan het moment van de detachering sociaal verzekerd in het uitsturende land;
- de werknemer wordt niet gestuurd om een andere werknemer te vervangen.

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

Voorafgaand aan de detachering wordt, door de werkgever of de werknemer aan de bevoegde instelling in het uitsturende land, een detacheringsbewijs (A1-verklaring) aangevraagd. Voor België is de RSZ de bevoegde instelling. De werkgever kan via Werken in het buitenland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) de nodige documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u krijgen bij de Directie Internationale Betrekkingen (tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be Nederlands en 02 509 26 44 ContactONSSMigr@onss.fgov.be Frans).

Na afloop van de 24 maanden kan de werknemer normaliter niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het normale land van tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Directie Internationale Betrekkingen van de RSZ, tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Nederlands en 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, Frans. Op deze manier kan de detacheringsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. De aanvragen kunnen eveneens elektronisch gebeuren via Werken in het buitenland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm?type=noss).

De Verordening 1408/71

Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

Indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever, is de wetgeving van de woonstaat van toepassing zodra hij een deel van zijn prestaties verricht in zijn woonland. Het hoeft dus niet om een substantieel deel te gaan. Er gelden specifieke regels voor werknemers tewerkgesteld bij het internationaal vervoer.

Detachering

De detacheringsregels zijn nagenoeg analoog aan deze van de Verordening (EG) 883/2004, behalve wat betreft de maximale detacheringsduur. De initiële detacheringsperiode is beperkt tot 12 in plaats van 24 maanden.

Indien wegens onvoorziene omstandigheden de duur van de werkzaamheden in het buitenland verlengd wordt en 12 maanden overschrijdt, kan het stelsel van het land van normale tewerkstelling voor nog eens maximaal 12 maanden behouden blijven, mits de bevoegde instelling van het ontvangende land daarvoor toestemming geeft. Daartoe vraagt de werkgever, vóór het einde van de eerste periode van 12 maanden, een verlenging van de detachering (E102-verklaring) aan bij de bevoegde instelling van het uitsturende land, en zendt dit voor akkoord door aan de bevoegde instelling van het ontvangende land.

Na afloop van de tweede periode van 12 maanden kan de werknemer in principe niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het land van normale tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Directie Internationale Betrekkingen van de RSZ, tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Nederlands en 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, Frans. Op deze manier kan de detacheringsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. Aanvragen kunnen ook elektronisch gebeuren via de toepassing Werken in het buitenland (GOTOT (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applis/gotot/index.htm)).

Landen verbonden door het europees verdrag inzake sociale zekerheid

Inhoudelijk zijn de bepalingen van dit verdrag nagenoeg gelijk aan deze van de Verordening (EG) 883/2004. Het is van toepassing op de onderdanen van de volgende landen voor zover de bepalingen van de Verordening (EG) 883/2004 niet van toepassing zijn: België, Oostenrijk, Spanje, Groothertogdom Luxemburg, Nederland, Portugal, Turkije en Italië.

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

Landen verbonden door een bilateraal akkoord

Tewerkstelling op het grondgebied van één land

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

Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen

De werknemer valt onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel van elk land voor wat betreft de activiteiten die daar uitgeoefend worden. De werkgever(s) moet(en) zijn/hun verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstellingen van elk land waar hij/zij zijn/hun werknemer tewerkstelt(len).

Detachering

De detacheringsregels, vastgesteld door de verschillende verdragen zijn nagenoeg analoog aan deze van de EG-Verordening, behalve wat betreft de maximale detacheringsduur. Deze kan variëren van 1 tot 5 jaar, terwijl hij voor de EG-Verordening vastgesteld is op 24 maanden.

De aanvragen voor detachering en de eventuele aanvragen voor verlenging kunnen elektronisch gebeuren via Werken in het buitenland (GOTOT (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applis/gotot/index.htm)).

Alle informatie hierover kunt u krijgen bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) in het Nederlands en 02 509 26 44, (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in het Frans.

Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving

Indien een werknemer van België wordt uitgestuurd naar een land waar de Verordeningen (EEG) 1408/71 en (EG) 883/2004 niet van toepassing zijn, en hij niet langer onderworpen kan blijven in België, dan kan hij facultatief, en eventueel bovenop de onderwerping in het betrokken land, een aansluiting nemen bij de RSZ/Overzeese Sociale Zekerheid (http://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/nl/home.html), 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be.

Dit geldt dus eveneens voor een land waarmee België een bilateraal akkoord heeft gesloten.

Uitsluitingen ingevolge de nationaliteit van de werknemer

Bepaalde verdragen inzake sociale zekerheid zijn beperkt tot de onderdanen van de contracterende landen. De RSZ laat evenwel toe dat vreemde werknemers die reeds Belgisch verzekerd zijn op het ogenblik van hun uitsturing naar een land waarmee België een akkoord inzake sociale zekerheid heeft dat niet in hun detachering voorziet, toch worden gedetacheerd naar die landen voor een periode van 6 maanden, verlengbaar met 6 maanden, voor zover alle andere detacheringsvoorwaarden vervuld zijn. De werkgever kan via Werken in het buitenland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) de documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u vragen bij de Directie Internationale betrekkingen (tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Nederlands en 02 509 26 44, <mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be> Frans).

De beperkte onderwerping

Private sector

Een aantal personen vallen niet onder alle regelingen die in de sociale zekerheid zijn opgenomen. De aangifte houdt rekening met de correcte bijdragepercentages.

Private sector uitgezonderd onderwijs en PMS-centra

Type werknemer (*)	Pensioenen	Werkloosheid	ZIV, geneeskundige verzorging en uitkeringen	Jaarlijkse vakantie privésector arbeiders (***)
Leerlingen - overeenkomst alternerend leren (**)	/	/	/	Ja
Minderjarigen - arbeidsovereenkomst (**)	/	Ja	Ja	Ja
Geneesheren in opleiding	/	/	Ja	/
Sportlui	Ja	Ja	Ja	/
Gelegenheidsarbeider land- en tuinbouw	Ja	Ja	Ja	/
Onthaalouders	Ja	Ja	Ja	/
Sommige buitenlandse bursalen	/	/	Ja	Ja

(*) Alle types: arbeidsongevallen en beroepsziekten.

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

(***) Voor de bedienden is er geen bijdrage jaarlijkse vakantie verschuldigd omdat de werkgever het vakantiegeld zelf betaalt.

Vrij niet-universitair onderwijs

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

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

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

De hierboven vermelde personeelsleden worden niet aangegeven door de inrichtende macht, maar door de openbare dienst die hen bezoldigt. Nochtans, personeelsleden die prestaties verrichten waarvoor zij rechtstreeks van de inrichtende macht een bezoldiging ontvangen, zijn voor deze prestaties onderworpen aan alle regelingen opgenomen in de sociale zekerheid. De inrichtende macht geeft hen voor deze prestaties aan bij de RSZ.

Vrij universitair onderwijs

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

Onder academisch personeel moet worden verstaan:

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

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

Vrije PMS-centra (of CLB's)

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

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

De wet is echter beperkt tot de regeling ZIV-geneeskundige verzorging indien deze personeelsleden aanspraak maken op het pensioen ingesteld bij de wet van 31 juli 1963 betreffende het pensioen van het personeel van diensten voor school- en beroepsoriëntering en van psycho-medisch-sociale centra, die een weddetoelage van een Gemeenschap ontvangen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van jongeren

Alle jongeren genieten de beperkte onderwerping tot 31 december van het jaar waarin ze 18 worden. Ze zijn de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd.

Om hen van de gewone werknemers te kunnen onderscheiden, moet men in het blok 90012 "werknemerslijn" specifieke codes gebruiken om deze jongeren aan te geven tot 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden.

- 131 voor de minderjarige handarbeiders met een arbeidsovereenkomst
- 231 voor de minderjarige hoofdarbeiders met een arbeidsovereenkomst.

Openbare sector

Een aantal personen vallen niet onder alle regelingen die in de sociale zekerheid zijn opgenomen. De aangifte houdt rekening met de correcte bijdragepercentages.

Rijk, gemeenschappen, gewesten, provinciale en plaatselijke besturen voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort

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

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

Indien de eerste twee categorieën hun functies in het buitenland uitoefenen en er hun administratieve verblijfplaats hebben, worden ze niet meer aangegeven in DmfA. De personen behorend tot de laatste categorie zijn niet meer verzekeringsplichtig indien zij door hun respectieve representatieve organen naar het buitenland worden gezonden om er een functie waar te nemen. Voor deze categorieën zijn de pensioenbijdragen statutaire ambtenaren verschuldigd.

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

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

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

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

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

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

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

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

personenvervoer).

Indien de personen onder statuut aanspraak kunnen maken op een pensioen ander dan dit voorzien bij de pensioenregeling voor gewone werknemers, is de toepassing van de wet beperkt tot de sector ZIV-geneeskundige verzorging.

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

- een openbare instelling van de sociale zekerheid;
- het Belgisch Instituut voor postdiensten en telecommunicatie;
- het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- het Federaal Kenniscentrum voor de gezondheidszorg;
- het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;
- het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten;
- het Federaal Planbureau;
- de Centrale Dienst voor sociale en culturele actie van het Ministerie van Landsverdediging;
- het Nationaal Geografisch Instituut;
- het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau;
- de Regie der gebouwen;
- het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers.

Voor de bursalen die gerechtigd zijn op een doctoraatsbeurs, een postdoctoraatsbeurs, een specialisatiebeurs, een onderzoekingsbeurs of een reisbeurs en die niet onder de toepassing vallen van een door België afgesloten internationale overeenkomst inzake sociale zekerheid, is de wet beperkt tot de regelingen van de ziekteverzekering (uitkeringen en geneeskundige verzorging).

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

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

Onderwijs

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

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

- leden van het academisch en wetenschappelijk personeel van het universitair onderwijs, en leden van het onderwijzend en bestuurlijk personeel van de andere onderwijsinstellingen die:
 - aanspraken laten gelden op een rustpensioen ten laste van de Schatkist of vastgesteld door wettelijke of reglementaire bepalingen, andere dan deze voor gewone werknemers;
 - stagiair van het Gemeenschaps-, provinciaal of gemeentelijk onderwijs;
 - inzake pensioen gelijkgesteld zijn met stagiairs van het Gemeenschapsonderwijs.
- het vastbenoemd zelfstandig academisch personeel en het vastbenoemd zelfstandig administratief en technisch personeel van de Universitaire Instelling Antwerpen (U.I.A.), het Limburgs Universitair Centrum (L.U.C.), de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen.

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

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van ambtenaren met administratieve standplaats in het buitenland

In DmfAPPL wordt het vastbenoemd statutair personeelslid van een provinciaal of plaatselijk bestuur dat zijn functies uitoefent in het buitenland, aangegeven in het blok 90012 "werknemerslijn" met het werknemerskengetal

- 601 (vastbenoemden).

Voor deze statutairen wordt het blok 90019 "prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn" aangegeven, en in blok 90019 "bezoldiging van de werknemerslijn" moet de looncode 110 (geïndexeerd basisloon dat toegekend wordt aan een naar het buitenland gedetacheerd vastbenoemd personeelslid en dat in aanmerking komt voor het overheidspensioen) vermeld worden.

Enkel de pensioenbijdrage voor de openbare sector van de statutaire ambtenaren is verschuldigd voor deze werknemers.

De Capelo-blokken 90411, 90412 en 90413 moeten worden ingevuld voor deze werknemers.

De verplichtingen

Verplichtingen RSZ

Algemeenheden

Werkgevers die sociaal verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen of hebben tewerkgesteld hebben een aantal verplichtingen. Derden (fondsen voor bestaanszekerheid, vakantiefondsen...) die aan de werknemers lonen betalen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, worden met werkgevers gelijkgesteld.

De betaling van de bijdragen

Algemene regel

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

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

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

Voorschotten

Beginselen

De meeste werkgevers zijn voorschotten verschuldigd aan de RSZ.

Het bedrag van de voorschotten wordt door de RSZ berekend en aan de werkgever of zijn sociaal secretariaat meegedeeld.

Werkgevers die geen provinciaal of plaatselijk bestuur zijn en die niet aangesloten zijn bij een erkend sociaal secretariaat krijgen elke maand een brief van de RSZ met de volledige berekening van het voorschot en een speciale gestructureerde mededeling die de werkgever enkel mag gebruiken bij de betaling van het voorschot. Als deze brief vragen oproept, kan de werkgever contact nemen met zijn rekeninghouder bij de Directie Inning van de RSZ.

Provinciale en plaatselijke besturen ontvangen van de RSZ elke maand de maandelijkse factuur in hun e-box. Als deze factuur vragen oproept, kan de werknemer contact opnemen met zijn rekeninghouder bij de Directie Inning van de RSZ.

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

Betaaldata

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

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

Aard van de stortingen	1 ^{ste} kwartaal	2 ^{de} kwartaal	3 ^{de} kwartaal	4 ^{de} kwartaal
1 ^{ste} maandelijks voorschot	5 februari	5 mei	5 augustus	5 november
2 ^{de} maandelijks voorschot	5 maart	5 juni	5 september	5 december
3 ^{de} maandelijks voorschot	5 april	5 juli	5 oktober	5 januari
saldo	30 april	31 juli	31 oktober	31 januari

Termijnen en bedragen

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

1^{ste} mogelijkheid: geen voorschot (DmfA)

Het totaal aan bijdragen voor het voorlaatste kwartaal (k-2) beloopt niet meer dan 4.000,00 EUR : de werkgever moet voor dat kwartaal geen voorschotten betalen. De bijdragen mogen door middel van een enkele storting bij de RSZ toekomen.

Opgelet: een werkgever die geen aangifte moet indienen voor (k-2) is forfaitaire voorschotten verschuldigd met uitzondering van een nieuwe werkgever voor de eerste 2 maanden van tewerkstelling (omdat hij geen werknemers in dienst heeft tijdens de voorlaatste maand (n-2)).

2^{de} mogelijkheid: forfaitaire voorschotten (DmfA)

Bedrag van het forfait	450,00 EUR	700,00 EUR
Welke werkgevers?	alle werkgevers met uitzondering van de bouwsector wat betreft hun arbeiders	werkgevers die vallen onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, enkel voor hun arbeiders (hun bedienden vallen onder het algemene regime hiernaast)
Welke werknemers?	alle werknemers behalve de arbeiders van de bouwsector Tellen mee: ■ werknemers die in Dimona worden aangegeven met type werknemer OTH of EXT Tellen niet mee: ■ werknemers die in Dimona worden aangegeven met type werknemer BCW of STU ■ bruggepensioneerden	arbeiders die vallen onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf Tellen mee: ■ arbeiders die in Dimona worden aangegeven met type werknemers BCW Tellen niet mee: ■ werknemers die in Dimona worden aangegeven met een type werknemer dat niet BCW is ■ bruggepensioneerden
Is verschuldigd wanneer	■ de werkgever geen bijdragen verschuldigd was voor het voorlaatste kwartaal (k-2), zelfs als hij bijdragen verschuldigd was voor k-4 of ■ de werkgever een totaal aan bijdragen voor (k-2) > 4.000,00 EUR had maar geen bijdragen verschuldigd was voor het overeenstemmende kwartaal van het voorafgaande kalenderjaar (k-4)	■ de werkgever geen bijdragen verschuldigd was voor het voorlaatste kwartaal (k-2) of ■ de werkgever een totaal aan bijdragen voor (k-2) > 4.000,00 EUR had maar geen bijdragen verschuldigd was voor het overeenstemmende kwartaal van het voorafgaande kalenderjaar (k-4)
Hoe berekenen?	een forfait van 450,00 EUR voor elke werknemer vanaf de 3 ^{de} werknemer die hij tewerkstelt op het einde van de voorlaatste maand (n-2)	een forfait van 700,00 EUR voor elke arbeider vanaf de 3 ^{de} arbeider die hij tewerkstelt op het einde van de voorlaatste maand (n-2)
Betaaltermijn	uiterlijk de 5 ^{de} dag van elke maand (n)	uiterlijk de 5 ^{de} dag van elke maand (n)
Voorbeeld	voor het voorschot dat verschuldigd is uiterlijk 5 mei 2013 (n), telt het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van de maand maart 2013 (n-2).	een werkgever stelt sinds 5 januari 2013 8 werknemers tewerk: 4 onder het PC bouw en 4 onder een ander PC. Het 1 ^{ste} voorschot voor het 2 ^{de} kwartaal 2013 is verschuldigd uiterlijk 5 mei 2013 (n). De toestand op 31 maart 2013, op het einde van de voorlaatste maand (n-2), is dezelfde als bij de start. Het 1 ^{ste} voorschot voor het 2 ^{de} kwartaal 2013 is gelijk aan 2.300,00 EUR (450,00 x 2 + 700,00 x 2)

3^{de} mogelijkheid: procentuele voorschotten (DmfA)

Welke werkgevers: alle werkgevers.

Wanneer verschuldigd: het totaal aan bijdragen voor (k-2) is groter dan 4.000,00 EUR en de werkgever was bijdragen verschuldigd voor (k-4) (het overeenstemmend kwartaal van het voorgaande kalenderjaar).

Bedragen en betaaltermijnen:

Kwartaal	1 ^{ste} voorschot	2 ^{de} voorschot	3 ^{de} voorschot
1 ^{ste} kwartaal	30 % k-4 (5 februari)	30 % k-4 (5 maart)	25 % k-4 (5 april)
2 ^{de} kwartaal	30 % k-4 (5 mei)	30 % k-4 (5 juni)	25 % k-4 (5 juli)
3 ^{de} kwartaal	30 % k-4 (5 augustus)	30 % k-4 (5 september)	25 % k-4 (5 oktober)
4 ^{de} kwartaal	30 % k-4 (5 november)	35 % k-4 (5 december)	15 % k-4 (5 januari)

Uitleg tabel

Voor het 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} kwartaal: het bedrag van het 1^{ste} en 2^{de} maandelijks voorschot is gelijk aan 30 % van de bijdragen verschuldigd voor het overeenstemmend kwartaal van het voorgaande jaar. Te storten uiterlijk de 5^{de} dag van 2^{de} en 3^{de} maand van het lopende kwartaal.

Het bedrag van het 3^{de} maandelijks voorschot is gelijk aan 25 % van de bijdragen verschuldigd voor het overeenstemmend kwartaal van het voorgaande jaar. Te storten uiterlijk de 5^{de} dag van de maand die volgt op het lopend kwartaal.

Voor het 4^{de} kwartaal: de voorschotten zijn gelijk aan 30, 35 en 15 % van de bijdragen van het overeenstemmend kwartaal van het voorgaande jaar, te storten uiterlijk op 5 november, 5 december en 5 januari.

In het geval de werkgever geen bijdragen verschuldigd was voor (k-4), is de werkgever forfaitaire voorschotten verschuldigd (mogelijkheid 2).

4^{de} mogelijkheid: procentuele voorschotten (DmfAPPL)

Welke werkgevers: alle provinciale en plaatselijke besturen

Bedragen en betaaltermijnen:

Kwartaal	1 ^{ste} voorschot	2 ^{de} voorschot	3 ^{de} voorschot
1 ^{ste} kwartaal	33 % k-4 (5 januari)	33 % k-4 (5 februari)	33 % k-4 (5 maart)
2 ^{de} kwartaal	33 % k-4 (5 april)	33 % k-4 (5 mei)	33 % k-4 (5 juni)
3 ^{de} kwartaal	33 % k-4 (5 juli)	33 % k-4 (5 augustus)	33 % k-4 (5 september)
4 ^{de} kwartaal	33 % k-4 (5 oktober)	33 % k-4 (5 november)	33 % k-4 (5 december)

Uitleg tabel

Het maandelijks voorschot is gelijk aan één derde van de bijdragen die het bestuur voor het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar aan de RSZ verschuldigd was.

Het bedrag van de maandelijkse voorschotten voor een werkgever die voor de eerste maal personeel in dienst neemt, wordt gedurende een jaar vastgesteld op basis van de geraamde bijdragen voor het lopende jaar.

5^{de} mogelijkheid: combinatie van forfaitaire en procentuele voorschotten (DmfA)

Welke werkgevers: de werkgevers die vallen onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, die procentuele voorschotten moeten betalen en een toename kennen van minstens 3 arbeiders tussen:

- de arbeiders tewerkgesteld op het einde van (k-4) (31 maart voor het 1^{ste} kwartaal, 30 juni voor het 2^{de} kwartaal, 30 september voor het 3^{de} kwartaal en 31 december voor het 4^{de} kwartaal) én
- de arbeiders tewerkgesteld op het einde van de voorlaatste maand (n-2).

Tellen mee:

- de arbeiders die in Dimona moeten worden aangegeven met type werknemer BCW.

Tellen niet mee:

- de werknemers die in Dimona worden aangegeven met een type werknemer dat niet BCW is.

- de bruggepensioneerden.

Bedrag: een forfait van 700,00 EUR vanaf de 3^{de} arbeider die een toename uitmaakt.

Betaaltermijn: te storten uiterlijk de 5^{de} van elke maand.

Voorbeeld: een werkgever uit de bouwsector stelt personeel tewerk vanaf 15 april 2011. Op 30 juni 2012 stelt hij 5 arbeiders tewerk. Op 31 maart 2013 (n-2) stelt hij 9 arbeiders tewerk. Voor het 2^{de} kwartaal 2012 moest hij 10.000,00 EUR aan bijdragen betalen. Het 1^{ste} voorschot voor het 2^{de} kwartaal 2013 is verschuldigd uiterlijk 5 mei (n) en is gelijk aan 4.400,00 EUR (30 % x 10.000,00 EUR + 2 x 700,00 EUR).

Vermindering van het bedrag van de voorschotten

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

De werkgever die alleen forfaitaire voorschotten verschuldigd is, mag stoppen met betalen op het moment dat het vermoedelijke eindbedrag bereikt is.

Het verminderen van voorschotten gebeurt op eigen verantwoordelijkheid.

Het bedrag van de voorschotten van een provinciaal of plaatselijk bestuur mag in de loop van het jaar gewijzigd worden op initiatief van de RSZ of op basis van een schriftelijk en met redenen omkleed verzoek van de werkgever aan de RSZ. Het bedrag van het nieuwe voorschot wordt door de RSZ ten laatste 30 dagen vóór de vervaldatum van het volgende voorschot betekend.

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

Sancties

a) incorrecte betaling van de forfaitaire (met uitzondering van de bouwsector, zie punt b hierna) en de procentuele voorschotten

De werkgever die voor een bepaald kwartaal forfaitaire (enkel het algemeen regime - 450,00 EUR) en/of procentuele voorschotten verschuldigd is en zijn verplichtingen niet of in onvoldoende mate nakomt, is aan de RSZ een forfaitaire vergoeding verschuldigd in verhouding tot de schijf van aangegeven bijdragen voor dat kwartaal. De sanctie wordt als volgt toegepast:

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

Onder bepaalde voorwaarden en in bepaalde situaties kan de werkgever genieten van een vrijstelling of vermindering van de sancties.

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

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

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

Deze sancties zijn niet van toepassing op de forfaitaire voorschotten in de bouwsector.

b) Incorrecte betaling van de forfaitaire voorschotten in de bouwsector

De niet-correcte betaling van forfaitaire voorschotten in de bouwsector wordt geïntegreerd in het begrip "sociale schuld", dat in het kader van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 de verplichting tot het verrichten van een inhouding van 35% bepaalt op de facturen opgemaakt voor werken die onder het toepassingsgebied van dat artikel vallen.

De jaarlijkse bijdragen (DmfA)

Debetbericht jaarlijkse vakantie

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

Onder de vorm van een debetbericht (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions>)

[/socialsecuritycontributions/contributions.html#h25](#)) stuurt de RSZ jaarlijks aan de werkgever een formulier met de berekening van deze bijdrage, op basis van de driemaandelijke aangiften die de werkgever in de loop van het vorige dienstjaar verrichtte. De werkgever ontvangt het debetbericht in de loop van de maand maart; het bedrag ervan is verschuldigd op 31 maart en moet aan de RSZ betaald zijn uiterlijk op 30 april.

In verband met de wijze van betaling, de identificatie en de toerekening van het bedrag, gelden dezelfde regels als voor de driemaandelijke bijdragen.

Herverdeling der sociale lasten

Eveneens jaarlijks gebeurt een herverdeling der sociale lasten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html>). Die herverdeling bestaat uit een vermindering van bijdragen voor bepaalde werkgevers, gecompenseerd door een aanvullende bijdrage ten laste van andere werkgevers. In de loop van het tweede kwartaal van elk jaar deelt de RSZ aan de werkgevers het bedrag mee van het credit- of debetsaldo van de herverdeling.

Het creditsaldo is bestemd voor de aanzuivering van de bijdragen die de werkgever verschuldigd is voor het tweede kwartaal van het lopende jaar. Het debetsaldo anderzijds is verschuldigd op 30 juni en moet uiterlijk op 31 juli aan de RSZ betaald zijn.

De betaalwijze

De werkgever die geen provinciaal of plaatselijk bestuur is, moet de verschuldigde bedragen storten op het volgende rekeningnummer van de RSZ:

- IBAN-code: BE63 6790 2618 1108;
- BIC-code: PCHQ BEBB.

Een provinciaal of plaatselijk bestuur moet de verschuldigde bedragen storten op het volgende rekeningnummer van de RSZ:

- IBAN-code: BE04 0960 1695 6631;
- BIC-code: GKCC BEBB.

Betalingen met gestructureerde mededeling

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

Andere betalingen

a) Identificatie

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

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

b) Toerekening

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

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

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

c) Automatische afhouding bij een provinciaal of plaatselijk bestuur

Een provinciaal of plaatselijk bestuur kan aan de RSZ de toestemming verlenen om op iedere vervaldag automatisch de verschuldigde bijdragen, vermeld op de maandelijkse factuur, af te houden van zijn rekening bij Belfius.

De werkgever kan de toelating tot automatische afhouding van zijn rekening aanvragen bij de RSZ via de toepassing Rx of voor een nieuw bestuur met het R1-formulier. (http://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm)

Minnelijke invordering

De debiteuren van de RSZ hebben op basis van artikel 40 van de wet van 27 juni 1969 de mogelijkheid om te onderhandelen over een minnelijk afbetalingsplan. Dit artikel luidt als volgt:

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

Deze bepaling wordt omschreven als een 3^{de} invorderingsweg - de minnelijke invordering - naast de gerechtelijke invordering (1^{ste} weg), de invordering via dwangbevel (2^{de} weg) en via de hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer ten aanzien van de overlater in het geval van de overdracht van een handelsfonds (4^{de} weg).

De minnelijke invordering heeft de volgende doelstellingen :

- Erop toezien dat de schuldvorderingen van de RSZ worden ingevorderd;
- Ertoe bijdragen dat de rechtbanken worden ontlast door rechtstreekse onderhandelingen tussen de Rijksdienst en de werkgevers die bereid zijn om te betalen;
- De werkgevers de mogelijkheid bieden om hun tijdelijke betaalmoelijkheden op te lossen zonder via het dwangbevel te werk te moeten gaan en zo gerechtskosten te vermijden. De minnelijke invordering heeft eveneens tot doel om die werkgevers in staat te stellen om verder deel te nemen aan het economische leven en onder meer de nodige attesten te verkrijgen teneinde op een geldige wijze op overheidsopdrachten in te schrijven of (voor diegenen die onder de sector van het bouwbedrijf of de vlees- of bewakingssector ressorteren) verder te worden vrijgesteld van de inhoudingen voorzien in artikel 30bis en 30ter en van de wet van 27 juni 1969.

Indien de werkgever de aldus verkregen faciliteiten niet respecteert, zal de schuld die het voorwerp uitmaakte van minnelijke afbetalingen teruggevorderd worden via dwangbevel.

De toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten van een dergelijk minnelijk akkoord zijn vastgelegd bij koninklijk besluit tot aanvulling van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969. Dit zijn de krachtlijnen:

- De aanvraag tot afbetalingstermijnen moet betrekking hebben op de totale vervallen schuld op datum van de aanvraag;
- Bij de berekening van de maandelijkse schijven wordt rekening gehouden met de aan te rekenen bijdrageopslagen en de te vervallen intresten;
- De vervaldata van deze schijven zijn vast, net zoals de bedragen ervan.

Alle bijkomende inlichtingen in verband met de betalingsvoorwaarden en -termijnen, kunnen verkregen worden bij de Directie Inning (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applicants/paymentplan/index.htm) (e-mail: plan@rsz.fgov.be).

De gevolgen van nalatigheid

Toepassing van geldelijke sancties

De werkgevers moeten de verschuldigde bijdragen binnen de wettelijk vastgestelde termijnen aan de RSZ betalen. Het niet naleven van deze termijnen, geeft in beginsel aanleiding tot de toepassing van volgende geldelijke sancties:

- een bijdrageopslag gelijk aan 10 % van het bedrag dat niet binnen de wettelijke termijn is betaald;
- een verwijlntrest van 7% per jaar die loopt vanaf het verstrijken van de wettelijke termijn en verschuldigd is tot op de dag van de betaling.

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

Wanneer de werkgever de niet binnen de wettelijke termijnen betaalde bijdragen betaalt vóór het einde van de tweede maand die volgt op het kwartaal waarvoor zij verschuldigd zijn en de werkgever de bijdragen voor de vroegere kwartalen, eventueel met inbegrip van de betaling van de maandelijkse voorschotten, gewoonlijk binnen de wettelijke termijnen betaalt, kan de RSZ afzien van het aanrekenen van bijdrageopslagen en verwijlntresten. De werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen bij de cel Afbetalingsplannen van de directie Inning. .

Vrijstelling of vermindering van de bijdrageopslagen en verwijlntresten

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

De kwijtschelding of de vermindering van de bijdrageopslagen, van de eventuele vaste vergoeding aangerekend wegens het niet tijdig doorstorten van de voorschotten en desgevallend de intresten is slechts mogelijk voor zover de werkgever zich niet bevindt in

één van de situaties beschreven in artikel 38, § 3 octies, eerste lid van de wet van 29 juni 1981, met name :

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

a) Overmacht

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

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

b) Uitzonderlijke omstandigheden

Op uitdrukkelijke voorwaarde dat hij vooraf alle vervallen bijdragen betaald heeft, kan de werkgever die bewijst dat de niet-betaling van de bijdragen binnen de wettelijke termijnen aan uitzonderlijke omstandigheden is toe te schrijven, een maximale vermindering verkrijgen van 50 % van de toegepaste bijdrageopslagen en een vermindering van maximaal 25 % van de verschuldigde verwijlrenten. De vermindering van die bijdrageopslagen kan 100 % bedragen, wanneer de werkgever bewijst dat op het ogenblik dat de bijdragen eisbaar werden, hij een vaste en eisbare schuldvordering bezat ten opzichte van het Rijk, een provincie of een provinciale openbare instelling, een gemeente, een vereniging van gemeenten, een gemeentelijke of intercommunale openbare instelling of een instelling van openbaar nut bedoeld bij de Wet van 16 maart 1954 of een maatschappij bedoeld bij artikel 24 van dezelfde wet.

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

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

De werkgever die alle vervallen bijdragen betaalt en die, hetzij dwingende billijkheidsredenen, hetzij dringende redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang kan invoeren, mag deze redenen bij de RSZ laten gelden. Wanneer het Beheerscomité van de RSZ de gegrondheid ervan erkent, mag het bij een met eenparigheid van stemmen getroffen gemotiveerde beslissing, bij wijze van uitzondering, de vermindering van de toegepaste bijdrageopslagen van 50 % op 100 % brengen

Facturatie en ambtshalve afhouding (DmfAPPL)

Maandelijks factuur

Een provinciaal of plaatselijk bestuur is aan de RSZ verplicht om het bedrag van de bijdragen, verschuldigd op de vervaldatum van de maandelijks factuur, te betalen. Deze factuur wordt in het begin van de maand verstuurd naar de e-box van de werkgever en bevat onder andere het voorschot voor de daaropvolgende maand en alle geboekte bijdragen ingevolge regularisaties van de voorgaande maand.

Factuur sancties

De bedragen, verschuldigd als sanctie voor een laattijdige indiening van de aangifte of de laattijdige betaling van de bijdragen, wordt niet vermeld op de maandelijks factuur, maar op de factuur sancties. De werkgever die een factuur sancties ontvangt in zijn e-box, moet met een gestructureerde mededeling tegen de 5e van de maand volgend op de datum van de factuur het verschuldigde bedrag zelf overschrijven op de rekening van de RSZ bij Belfius. Er is geen automatische afhouding voor de factuur sancties.

Ambtshalve afhouding

Bij gebrek aan betaling binnen de vastgestelde termijnen kan de RSZ het opeisbaar bedrag van zijn schuldvordering amtsshalve afhouden bij de hierna volgende instellingen: Belfius bank, BNP Paribas Fortis, Bpost en de Nationale Bank van België, achtereenvolgens in voornoemde volgorde.

Alvorens tot de amtsshalve afname over te gaan maant de RSZ met een aangetekend schrijven de werkgever aan om

- hetzij uiterlijk de 10^e dag na ontvangst van zijn aanmaning zijn schuld te voldoen;
- hetzij een bezwaar tegen de gegrondheid van de vordering binnen dezelfde termijn met een aangetekend schrijven indienen bij de administrateur-generaal van de RSZ.

Het Beheerscomité van de RSZ beslist binnen de zestig dagen na ontvangst van dit schrijven over de ontvankelijkheid en de gegrondheid van het bezwaar.

Dimona - de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling

Algemeen

1. Verplichting

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

Het gaat om de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, ook wel DIMONA (déclaration immédiate - onmiddellijke aangifte) genoemd. De aangifte signaleert onmiddellijk aan de instellingen van sociale zekerheid, het begin en het einde van een arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever.

De aangiften, doorgestuurd door de werkgever en onmiddellijk gecontroleerd door de RSZ, voeden een databank gekend als het "personeelsbestand". De werkgever kan het personeelsbestand consulteren in een beveiligde omgeving via diverse zoekcriteria, zoals de karakteristieken of combinaties van karakteristieken.

Bij het niet respecteren van deze verplichting, voorziet artikel 181 van het Sociaal Strafwetboek de toepassing van strafsancties.

Bovendien zal de werkgever in geval van nalatigheid een solidariteitsbijdrage aan de RSZ verschuldigd zijn.

2. Concept en terminologie

"Relatie werkgever-werknemer": relatie van het koppel "werkgever-werknemer". Deze relatie bevat de stabiele gegevens (identificatienummer van de werkgever, INSZ van de werknemer, begindatum van de relatie en eventueel de einddatum), die dus ongewijzigd blijven zelfs in geval van de creatie, het afsluiten, het wijzigen of het annuleren van een periode. Deze relatie begint met de eerste aanwerving van de werknemer en eindigt aan het einde van zijn laatste tewerkstellingsperiode. In het personeelsbestand, is de relatie "werkgever-werknemer" het eerste consultatieniveau. Het tweede niveau bevat de Dimona periodes;

"Dimona periode": een periode wordt gecreëerd door een aangifte IN, dus aan het begin van iedere nieuwe tewerkstelling van de werknemer. Zij wordt afgesloten met een einddatum aan het einde van iedere tewerkstelling. De relatie werkgever-werknemer daarentegen blijft behouden tot het einde van de laatste tewerkstelling. Binnen één relatie werkgever-werknemer kunnen dus eventueel meerdere Dimona periodes bestaan. Het is op dit tweede niveau dat de veranderingen gebeuren die gegenereerd worden door een aangifte OUT, een wijziging (UPDATE) of een annulatie (CANCEL).

De Dimona periode wordt geïdentificeerd door een "identificatienummer van de periode". Dat nummer wordt toegekend bij elke aangifte IN en is de unieke identificatiesleutel van die periode om een aangifte OUT, een wijziging of een annulatie te doen;

"Dimonanummer": iedere Dimona aangifte (IN, OUT, UPDATE, CANCEL, ...) ontvangt een Dimonanummer. Voor een aangifte IN is dit het identificatienummer van de periode;

"Dimona karakteristieken" : deze karakteristieken zijn verplichte gegevens. Zij zijn steeds gekoppeld aan een periode. In het geval dat de karakteristieken verschillen, kunnen er dus tegelijkertijd meerdere periodes bestaan. Er zijn vier karakteristieken: het nummer van het paritair comité, het type werknemer, de deelentiteit (voorbehouden voor sommige werkgevers van de overheidssector) en de gebruiker (alleen voor de uitzendkrachten);

"Ontvangstbevestiging": bevestigt dat de aangifte goed is aangekomen voor de webgebruikers (verschijnt onmiddellijk op het scherm);

"Ontvangstbewijs": dit bestaat uit een technisch "ontvangstbewijs" dat aangeeft of het bestand bruikbaar is voor de RSZ. Het is een elektronisch bericht dat enkel de batch-verzenders aanbelangt. Het "ontvangstbewijs" bevat het ticketnummer (= identificatienummer van het bestand) en het statuut van het bestand: aanvaard of geweigerd afhankelijk van het feit of het bestand leesbaar is.

De feedback van de verwerking van de Dimona aangifte wordt meegedeeld met een "notificatie";

"Notificatie": geeft onmiddellijk het resultaat van de vorm- en inhoudscontroles. Er zijn drie types van notificatie: positief (Dimona is aanvaard), negatief (Dimona is geweigerd) of voorlopig (enkel indien er problemen zijn met de identificatie van de werknemer). De voorlopige notificatie wordt steeds gevolgd door een positieve of negatieve notificatie.

Indien het gaat om de aangifte van studenten die werken met een studentenovereenkomst (STU), wordt in de notificatie ook een melding opgenomen wanneer de student meer dan 475 uren werd aangegeven. Indien de aangifte werd ingediend via een beveiligd kanaal, wordt ook het exacte aantal dagen van overschrijding meegedeeld.

Ook bij de dagaangiftes bij gelegenhedsarbeid in de horeca wordt in de notificatie een melding opgenomen wanneer er voor de werknemer reeds meer dan 50 dagen gelegenhedsarbeid in de horeca werden aangegeven en/of wanneer er reeds meer dan 100 dagen gelegenhedsarbeid werden aangegeven voor het werkgeverscontingent.

Na ontvangst van de notificatie heeft de werkgever vijf werkdagen de tijd om de in de notificatie vermelde gegevens te betwisten. Na het verstrijken van deze termijn worden zij als definitief beschouwd. In geval van betwisting moet de werkgever contact opnemen met het Contactcenter Eranova (tel: 02/511 51 51, e-mail: contactcenter@eranova.fgov.be). Let op, indien de werkgever aangesloten is bij een sociaal secretariaat, zou het kunnen dat hij geen notificaties ontvangt. In dat geval worden de notificaties elektronisch naar het sociaal secretariaat gestuurd, ook als ze betrekking hebben op aangiften die de werkgever zelf deed. De werkgever heeft echter wel toegang tot het personeelsbestand waar hij alle gegevens kan consulteren.

3. Kanalen

De Dimona-aangiften moeten verplicht via elektronische weg ingediend worden via één van de volgende kanalen:

- web (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_unsecured_N.pdf)
- personeelsbestand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_secured_N.pdf)
- bestandsoverdracht (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/introduction/batch.htm)
- Dimona Mobile. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/index.htm)

De keuze van het kanaal is van geen belang voor de aangifte zelf. De werkgever kan dus steeds vrij kiezen welk kanaal hij gebruikt.

Ook voor eventuele wijzigingen van de aangifte kan men één van deze vier kanalen gebruiken. Het speelt geen rol via welk kanaal de oorspronkelijke aangifte werd doorgestuurd.

Een Dimona-aangifte kan niet met een SMS ingediend worden.

Toepassingsgebied

Werkgevers

1. Betrokken personen

De Dimona aangifte moet gebeuren voor:

- alle personen die worden vermeld op de DmfA / DmfAPPL; het betreft zowel
 - personen die prestaties leveren onder het gezag van een werkgever (arbeiders, bedienden, leerlingen waaronder sommige personen verbonden met een beroepsinlevingsovereenkomst, statutaire ambtenaren, studenten, gelegenhedswerknemers, vrijwillige ambulanciers [in DmfA enkel bij overschrijding van het drempelbedrag], enzovoort);
 - als personen die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid zonder prestaties te leveren onder het gezag van een werkgever (niet beschermde lokale mandatarissen, artiesten, enzovoort);
- personen die prestaties leveren onder het gezag van een provinciaal of plaatselijk bestuur en in de DmfAPPL worden aangegeven maar voor wie er geen bijdragen verschuldigd zijn:
 - vrijwillige brandweerlieden;
 - leiders, beheerders, huismeesters, monitors en animators die voor maximum 25 dagen per jaar tewerkgesteld zijn in de socio-culturele sector of bij een sportmanifestatie (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sporteevents.html>);
- alle personen die niet worden vermeld op de DmfA / DmfAPPL maar voor wie de werkgever of stagegever bepaalde verplichtingen inzake sociale documenten moet naleven of een voorafgaande kennisgeving moet doen; het gaat dan over personen die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid zoals:
 - werknemers onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid die door hun werkgever uitgestuurd worden naar het buitenland (en daardoor niet meer onder de Belgische sociale zekerheid vallen);
 - stagiairs verbonden door een IBO, PFI of FPI overeenkomst (Individuele Beroepsopleiding in Vlaanderen, plan de formation insertion in Wallonië of formation professionnelle individuelle en entreprise in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) ;
 - personen tewerkgesteld in het kader van een (RVA-)instapstage;
 - werknemers die hun prestaties uitoefenen in meerdere landen van de Europese Economische Ruimte voor één of meerdere werkgevers, en die niet onderworpen zijn (bijvoorbeeld omdat zij niet in België wonen);
 - stagiairs met een beroepsinlevingsovereenkomst die niet voldoen aan de criteria om beschouwd te worden als leerling in het kader van het alternerend leren;
 - stagiairs die verbonden zijn met een 'sui generis' stageovereenkomst op basis waarvan zij niet-onderworpen kunnen worden aan de sociale zekerheid.

2. Uitsluitingen

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

- twee categorieën stagiairs voor stageactiviteiten waarvan de bevoegde overheid:
 - de duur niet expliciet vaststelt; het betreft stageactiviteiten uitgevoerd in het kader van een opleiding die zij volgen in een gesubsidieerde of erkende onderwijsinstelling of in een opleidingscentrum, voor zover de totale duur van de stage 60 dagen bij eenzelfde werk- of stagegever niet overschrijdt in de loop van een school- of academiejaar (wat de onderwijsinstellingen betreft) of in de loop van een burgerlijk jaar (wat de opleidingscentra betreft);
 - de duur expliciet vaststelt; het betreft stageactiviteiten geleverd bij een werk- of stagegever binnen het kader van een cursus die leidt tot het afleveren van een diploma, getuigschrift of bewijs van beroepsbekwaamheid;
- de werknemers die arbeid verrichten in het kader van een PWA-overeenkomst;
- het andere huispersoneel (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html>) dat niet onderworpen is aan de sociale zekerheid;
- de werknemers die maximum 25 dagen tewerkgesteld zijn in de loop van een kalenderjaar voor bepaalde taken in de hop-, teenwilgen- en tabaksteelt (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html>);
- de vrijwilligers;
- de kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen;
- de vrijwillige ambulanciers die niet moeten vermeld worden in Dmfa;
- de personen die prestaties leveren in de onderneming, en daarvoor onderworpen zijn aan het sociaal statuut der zelfstandigen (<http://www.rsvz.be/>);
- de beschermde lokale mandatarissen;
- de werknemers die vanuit een in het buitenland gevestigde onderneming naar België worden gedetacheerd, op voorwaarde dat zij ingevolge een internationaal akkoord tijdens hun tewerkstellingen in België onderworpen blijven aan een buitenlands stelsel voor sociale zekerheid (over het algemeen moet voor hen een Limosa aangifte (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssolimosalimos.html) gebeuren).

Welke basisgegevens meedelen

1. De identificatie van de werkgever

Om een Dimona te kunnen verrichten, is één van de hiernavermelde nummers absoluut vereist:

- definitief RSZ-nummer
- voorlopig RSZ-nummer
- ondernemingsnummer.

Wie geen van deze nummers heeft, zal zich eerst als werkgever moeten laten identificeren alvorens zijn eerste Dimona te kunnen doen. Deze identificatie verloopt via de toepassing "Wide" - Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs -, die bereikbaar is vanuit de Dimona toepassing. Voor een provinciaal of plaatselijk bestuur is deze toepassing niet consulteerbaar. Zij moeten zich bij de RSZ identificeren via het formulier R1.

Het "voorlopig RSZ-nummer" is een nummer dat de werkgever ontvangt in afwachting van een definitieve identificatie bij de RSZ.

Dit voorlopige nummer mag alleen gebruikt worden om andere Dimona-aangiften te doen tot het moment dat de werkgever zijn definitief RSZ-nummer ontvangen heeft. Op dat moment vervalt het voorlopige nummer en mag het niet meer gebruikt worden. Automatisch worden alle RSZ-nummers in de reeds bestaande Dimona-aangiften aangepast. Pas op dat moment kan de werkgever (of zijn mandataris) de gegevens consulteren in het personeelsbestand.

Werkgevers uit de openbare sector moeten eraan denken dat:

- indien de werkgever aangesloten is bij PersoPoint en geen eigen identificatienummer heeft, hij hier het RSZ-nummer opgeeft van de Belgische Staat: 0009354-67, zowel voor de Nederlandstalige als voor de Franstalige personeelsleden. In dat geval dient hij ook een bijkomende code op te geven, die specifiek is voor de instelling, het departement of de locatie. Deze code wordt aangeduid als de 'deelentiteit'. Het opgeven van deze code is nodig opdat de informatiedoorstroming met PersoPoint vlot kan verlopen. Een lijst met deze codes staat in de omzendbrief nr. 522 van 6 juni 2002;
- indien de werkgever aangesloten is bij PersoPoint maar toch een eigen identificatienummer heeft, het volstaat om het eigen nummer door te geven;
- indien de werkgever geen enkel nummer kan gebruiken, hij contact moet opnemen met de RSZ vooraleer hij een Dimona verricht;
- indien een onderwijsinstelling meldingen verricht voor personeelsleden die uit de eigen werkmiddelen worden betaald, zij haar eigen identificatienummer moet gebruiken.
- indien een werkgever meldingen verricht als onderwijsinstelling voor de personeelsleden die niet uit de eigen werkmiddelen worden betaald, hij het identificatienummer moet gebruiken van respectievelijk het Nederlands-, Frans- of Duitstalige onderwijs;
- indien een provinciaal of plaatselijk bestuur meldingen verricht voor een personeelslid van een onderwijsinstelling, moet zij haar eigen identificatienummer gebruiken (en niet dat van de onderwijsinstelling).

OPGELET: de Dimona moet verplicht gebeuren met hetzelfde nummer als de Dmfa.

2. De identificatie van het personeelslid

Het enig identificatienummer van de werknemer dat in de Sociale Zekerheid verplicht moet gebruikt worden, is het identificatienummer van de sociale zekerheid. Dit INSZ wordt gebruikt door alle takken van de sociale zekerheid en is ofwel het identificatienummer van het Rijksregister ofwel een geldig bisnummer (voor de personen die niet opgenomen zijn in het Rijksregister).

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

Indien de werknemer zijn INSZ niet kent, kan de werkgever een geldig INSZ aanvragen door het elektronisch aanvraagformulier (<https://www.sigedis.be/nl/inss-form>) op de website van Sigedis zorgvuldig in te vullen en door te sturen. Wanneer de werknemer in het buitenland verblijft én voor de eerste keer in België tewerkgesteld wordt, dient een kopie van het officieel identiteitsdocument te worden toegevoegd. Sigedis stuurt een antwoord met een identificatienummer aan de werkgever terug, die dit nummer op zijn beurt aan de werknemer meedeelt.

Tijdens de volgende contacten kan de werknemer geïdentificeerd worden door enkel het INSZ mee te delen.

Om een Dimona te verrichten voor gelegenhedswerknemers is het gebruik van het INSZ van de werknemer verplicht. De werkgever moet voor deze werknemers in het bezit zijn van een geldig INSZ of een geldig bisnummer (= identificatienummer toegekend aan vreemdelingen die tijdelijk naar België komen). Als een tijdelijke buitenlandse werknemer geen geldig bisnummer heeft, kan hij via Dimona niet in dienst worden gemeld. De werknemer moet dan eerst naar de administratieve diensten van de gemeente/stad waar hij/zij verblijft of op hotel is. Die gemeente zal dan een bisnummer aanmaken.

Voor de gelegenhedsarbeiders in de horecasector is het gebruik van het INSZ niet verplicht.

3. Belangrijkste karakteristieken

a. Het nummer van het paritair comité (enkel voor de DmfA, niet voor de DmfAPPL)

De werkgever duidt het paritair comité aan dat betrekking heeft op de werknemer voor wie hij de aangifte doet. De zeven onderstaande nummers zijn in dit verband absoluut vereist (u mag maar drie cijfers meedelen, ook als er paritaire sub-comités bestaan). De andere paritaire comités mogen worden doorgegeven met de aanduiding XXX (paritair comité voor de andere sectoren).

- 124 voor arbeiders en leerlingen uit de bouwsector (PC 124), met uitzondering van de arbeiders tewerkgesteld in de bouwsector door een uitzendkantoor. Voor hen moet PC 322 worden meegedeeld (en dus niet 124);
- 140 voor arbeiders en leerlingen uit de transportsector (PC 140);
- 144 voor gelegenhedsarbeiders uit de landbouw (PC 144);
- 145 voor gelegenhedsarbeiders uit de tuinbouw (PC 145);
- 149 voor arbeiders die vallen onder het paritair subcomité van de elektriciens (installatie en distributie - PsC 149.01).
- 302 voor gelegenhedswerknemers uit de horeca (PC 302); voor studenten tewerkgesteld als gelegenhedswerknemers in de horeca mogen maximaal 475 uren aangegeven worden onder XXX, de overige prestaties moeten aangegeven worden onder 302;
- 322 voor arbeiders en bedienden uit de uitzendsector (PC 322). Voor deze werknemers moet tevens het ondernemingsnummer en het paritaire comité (124, 140, 144, 145, 149, 302 of xxx) van de gebruiker worden meegedeeld. Als de gebruiker niet in België gevestigd is en dus geen ondernemingsnummer heeft, moeten zijn benaming en adres worden meegedeeld.

OPMERKINGEN:

- Gelegenheidswerknemers tewerkgesteld via een uitzendkantoor: de gelegenhedswerknemers land- en tuinbouw en horeca die aangeworven worden met een uitzendovereenkomst, moeten steeds aangegeven worden met de aanduiding PC 322 en met opgave van het begin- en einduur van de tewerkstelling (zie hierna). Het PC 144, 145 of 302 moet vermeld staan in het veld 'paritair comité van de gebruiker'. Voor de gelegenhedswerknemers in de horeca wordt het ondernemingsnummer van de gebruiker opgegeven zodat deze dagen in mindering worden gebracht van de werkgever-gebruiker.
- Werknemers met dienstencheques tewerkgesteld via een uitzendkantoor: werknemers die een uitzendkantoor tewerkstelt met een arbeidsovereenkomst in het systeem van de dienstencheques, zijn niet gebonden door een arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten. Zij mogen nooit aangegeven worden onder het PC 322, maar met de aanduiding XXX.

b. Type werknemer

Aan de hand van de volgende codes moet het 'type werknemer' gepreciseerd worden:

- DWD 'Dimona Without DmfA': voor een werknemer voor wie een Dimona moet gebeuren, maar die niet op de DmfA moet worden vermeld. Deze code primeert, dat wil zeggen dat ook als de betrokken werknemer voldoet aan een andere code 'type werknemer', toch de code DWD moet worden vermeld. De enige uitzonderingen daarop zijn de niet-onderworpen werknemers die worden tewerkgesteld in de socio-culturele sector of bij sportmanifestaties, de personen met een individuele beroepsopleiding en de personen die een instapstage volgen. Voor hen primeren respectievelijk de codes A17, IVT en TRI;
- BCW: voor een arbeider in de bouwsector met uitzondering van STU, DWD, IVT en RTA;
- EXT: voor een gelegenhedswerknemer (inclusief de student-gelegenhedswerker voor wie de solidariteitsbijdrage niet wordt toegepast) tewerkgesteld in de landbouwsector (PC 144), tuinbouwsector (PC 145), horeca (PC 302) of uitzendsector (PC 322);
- FLX: voor een flexi-job werknemer;
- IVT: voor een persoon verbonden door een IBO, PFI of FPI overeenkomst (Individuele Beroepsopleiding in Vlaanderen, plan de formation insertion in Wallonië of formation professionnelle individuelle en entreprise in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), maar gedurende zijn opleiding nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever niet in de DmfA-aangifte moet worden

opgenomen;

- RTA: voor een leerling tewerkgesteld in de bouwsector. Leerlingen uit alle andere sectoren moeten worden aangegeven met OTH;
- TRI: voor een persoon die een instapstage bij een werkgever volgt, maar gedurende zijn stage nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever niet in de Dmfa aangifte moet worden opgenomen;
- STU: enkel voor een student die aangeworven wordt met een specifieke arbeidsovereenkomst voor studenten en voor wie de solidariteitsbijdrage voor studenten zal worden toegepast. Voor hem/haar moet altijd een Dimona-aangifte type STU gebeuren behalve voor een student die met een werkgever geen studentenovereenkomst meer kan sluiten, omdat hij al 12 maanden of meer ononderbroken in dienst is geweest bij hem;
- A17: voor een werknemer die wordt tewerkgesteld in de socio-culturele sector of bij sportmanifestaties (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html>) met toepassing van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969; deze werknemers zijn niet onderworpen en moeten niet in Dmfa opgenomen worden;
- TEA: voor een werknemer van een lokaal bestuur dat tot een onderwijsinstelling behoort;
- PMP: voor parlementairen;
- OTH: voor de andere werknemers hierboven niet vernoemd. Met het type OTH worden onder andere aangegeven:
 - de studenten voor wie de solidariteitsbijdrage niet toegepast wordt;
 - de leerlingen in het stelsel van alternerend leren
 - de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers.

De verschillende Dimona-aangiften

1. Dimona IN

Een Dimona IN creëert een periode en moet uiterlijk verricht zijn op het tijdstip dat de werknemer effectief zijn prestaties aanvat.

Als begindatum wordt de datum vermeld waarop de contractuele of juridische band met de werknemer start. Het moment waarop de aangifte verricht wordt en de mee te delen begindatum stemmen niet noodzakelijk overeen.

Voorbeeld:

Een arbeidsovereenkomst (de contractuele band) start op 1 mei. Indien de eerste effectieve werkdag van de werknemer 5 mei is, moet de Dimona IN uiterlijk op die dag doorgestuurd worden maar als begindatum vermeldt de werkgever 1 mei. De Dimona IN mag echter ook vroeger doorgestuurd worden, bijvoorbeeld in de loop van de maand april.

Indien de werkgever de einddatum meedeelt bij de Dimona IN, hoeft hij nadien geen aparte Dimona OUT meer te verrichten voor deze periode. Indien echter later blijkt dat de opgegeven einddatum niet de juiste is, moet een aparte procedure gevolgd worden.

Voor een gewone werknemer met een contract van bepaalde duur mag tegelijk met de begindatum ook de einddatum ingevuld worden. Indien de werknemer na verloop van dit contract in dienst blijft met een nieuw contract, is geen nieuwe aangifte nodig indien er bij de oorspronkelijke aangifte geen einddatum opgegeven werd. Indien de oorspronkelijke aangifte wel een einddatum bevat, kan die verwijderd worden door een wijziging.

Voor een student, een persoon verbonden door een IBO, PFI of FPI overeenkomst (Individuele Beroepsopleiding in Vlaanderen, plan de formation insertion in Wallonië of formation professionnelle individuelle en entreprise in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), een uitzendkracht en een gelegenheidswerker, moet tegelijk met de begindatum de einddatum vermeld worden.

2. Dimona OUT

Een Dimona OUT sluit een periode en moet verricht worden ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de juridische of contractuele band tussen werkgever en werknemer wordt verbroken. Het gaat dus om de datum waarop de werknemer juridisch of contractueel gezien niet langer in dienst is. In dat laatste geval is de einddatum gelijk aan de laatste dag van het contract.

Deze regel is eveneens van toepassing in het geval de prestaties doorlopen tot de dag die volgt op de laatste dag van de arbeidsverbintenis. Gelet op het principe van de eenheid van prestatie, is de datum uit dienst die moet worden meegedeeld die van de laatste dag gedekt door de arbeidsverbintenis. Dit betekent dat de datum uit dienst die moet meegedeeld worden voor een werknemer wiens arbeidsverbintenis eindigt op 15 juli maar die zijn prestaties beëindigt op 16 juli om 2 uur's morgens, 15 juli is.

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

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

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

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

3. Wijzigingen - annulaties

Begin- en einddatum van de periode

Een wijziging van de begin- of einddatum van een eerder gedane aangifte kan slechts in drie gevallen:

- de werkelijke begindatum ligt vroeger in de tijd dan de opgegeven begindatum: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor een Dimona IN, dus ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer in dienst treedt.
- de werkelijke einddatum is later dan de opgegeven einddatum: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor een Dimona OUT, dus ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum van de opgegeven einddatum.
- de werkelijke einddatum ligt vroeger in de tijd dan de opgegeven einddatum: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor een Dimona OUT, dus ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de contractuele band tussen werkgever en werknemer wordt verbroken.

Evenwel, indien de werkelijke begindatum later is dan de meegedeelde begindatum, mag de werkgever geen wijzigende aangifte uitvoeren. In dat geval kan de werkgever de begindatum slechts veranderen door de periode te annuleren en een nieuwe periode te creëren.

Wanneer een werknemer onverwachts niet komt opdagen kan een Dimona-aangifte tot op het einde van de kalenderdag waarop deze betrekking heeft worden geannuleerd. Als de Dimona-aangifte sloeg op een periode die twee kalenderdagen of meer bestrijkt, moet deze worden geannuleerd uiterlijk op het einde van de eerste kalenderdag van de voorziene prestatie.

Karakteristieken

Indien een karakteristiek (nr. van het paritair comité, type werknemer, deelentiteit of gebruiker) verandert, kan zij enkel aangepast worden door een Dimona OUT gevolgd door een Dimona IN, die de nieuwe karakteristiek herneemt. Daarentegen, indien een karakteristiek aangepast moet worden omdat een foutieve karakteristiek was meegedeeld, moet de werkgever de periode annuleren en opnieuw creëren. De annulatie verwijdert de volledige Dimonaperiode. Dit betekent dat het geheel van de aangiften die betrekking hebben op een tewerkstelling, geannuleerd worden: de Dimona IN, de Dimona OUT en de Dimona UPDATE.

Voorbeeld:

Een werknemer met een initieel contract van twee opeenvolgende dagen in de horeca (bijvoorbeeld 3 en 4 mei), moet aangemeld worden in Dimona met als type werknemer 'EXT' (gelegenheidswerknemer). Wanneer de werkgever deze werknemer de daarop volgende dag nog in dienst houdt, moet hij de oorspronkelijke Dimona-EXT annuleren en een Dimona-OTH doen met als begindatum de 1^{ste} dag van tewerkstelling (3 mei) en als einddatum de laatste dag van de periode van aaneengesloten tewerkstelling (5 mei). De werknemer werkt immers meer dan twee opeenvolgende dagen bij dezelfde werkgever.

Dimona voor studenten

Dimona 'STU'

Om het systeem van solidariteitsbijdragen te kunnen toepassen, moeten voorafgaandelijk 'uren' worden gemeld via een Dimona van het type 'STU'. Als er dus gekozen wordt voor een aangifte onder solidariteitsbijdrage moet de Dimona:

- worden opgesteld op basis van de ondertekende studentenovereenkomst. De Dimona mag dus niet worden uitgevoerd als er geen enkele overeenkomst werd afgesloten.
- voor ieder kwartaal van tewerkstelling het aantal 'geplande uren' vermelden (= het aantal uren waarop een student bij een werkgever zal werken, zoals voorzien in de studentenovereenkomst).
- de volledige periode van de overeenkomst omvatten. Dit betekent dat er evenveel Dimona's zullen zijn als kwartalen gedekt door een overeenkomst, met uitzondering van de kwartalen waarin geen enkel uur zal worden gepresteerd. Het is dus niet mogelijk om een tewerkstelling met 0 uren aan te geven.

Op de aangifte wordt ieder begonnen uur aangegeven als een volledig uur, zowel op Dimona als op DmfA. Indien het aantal aangegeven uren op Dimona en DmfA door deze afronding zou verschillen omdat er meerdere Dimona's zijn voor hetzelfde kwartaal, mag de werkgever de uren al aanpassen op zijn laatste Dimona.

Voor studenten die werken in de bouwsector houdt de kwartaalaangifte in dat de C3.2 kaartnummers ieder kwartaal zullen meegedeeld worden.

Opgelet:

- Enkel de uren die in Dimona werden aanvaard garanderen dat de werkgever een DmfA-aangifte kan doen met toepassing van de solidariteitsbijdrage.
- Zonder een voorafgaandelijke Dimona 'STU' zal een DmfA-aangifte onder solidariteitsbijdrage nooit aanvaard worden, ook al is het contingent van de student niet opgebruikt.
- Het is niet mogelijk om de begindatum van de Dimona-IN te wijzigen. Indien nodig moet de Dimona geannuleerd worden en moet er tijdig een nieuwe Dimona worden ingevoerd.
- Als de Dimona laattijdig werd ingediend, kan de solidariteitsbijdrage niet worden toegepast voor alle uren die in de Dimona aangifte van die periode werden opgenomen.
- Een wijziging van het aantal uren wanneer de Dimona tijdig werd ingediend, wordt niet als een laattijdige Dimona beschouwd.

Voorbeeld

Een student zal van 1 februari 2017 tot 30 mei 2017 iedere zaterdag 8 uren werken bij werkgever A. Nadat de studentenovereenkomst werd ondertekend dient de werkgever zijn Dimona's in: de aangifte voor het eerste kwartaal heeft als begindatum 1 februari en als einddatum 31 maart en de student zal 64 uren werken. De begindatum van de aangifte voor

het tweede kwartaal is 1 april 2017, de einddatum 30 mei 2017 en het aantal uren is 72.

Aantal geplande uren

De werkgever mag het aantal geplande uren van tewerkstelling wijzigen tot op de laatste dag van de maand die volgt op het betrokken aangiftekwartaal. Het studentencontingent zal dan automatisch aangepast worden. Indien het aantal uren in Dimona nog wordt gewijzigd nadat de kwartaalgegevens (DmfA) van hetzelfde aangiftekwartaal werden ontvangen, zal dit echter geen invloed meer hebben op het studentencontingent.

Uitzondering: de Dimona voor de kwartalen waarin de student geen prestaties heeft (zie contingent 475 uren) moet geannuleerd worden en niet gewijzigd. Enkel de kwartalen waarin de student effectief prestaties levert moeten in Dimona worden opgenomen. Het is dus niet mogelijk om 0 uren aan te geven.

Ondanks de mogelijkheid tot wijzigen, is het ten sterkste aanbevolen om bij de Dimona het aantal geplande uren zo exact mogelijk op te nemen en het aantal uren enkel te wijzigen bij onvoorziene omstandigheden, want:

- als een werkgever A te weinig uren plant, dan is het niet uitgesloten dat een andere werkgever B dezelfde student in Dimona aangeeft en zo het aantal resterende uren van het studentencontingent opgebruikt vooraleer werkgever A zijn wijziging heeft overgemaakt. Werkgever A zal in voorkomend geval de solidariteitsbijdrage niet meer kunnen toepassen op de uren die hij heeft opgenomen in de wijziging.
- als een werkgever A te veel uren plant, dan worden de student en werkgever B benadeeld, aangezien zij de solidariteitsbijdrage niet meer kunnen toepassen voor de dagen die werkgever A te veel heeft aangegeven.

Het studentencontingent wordt ook aangepast op basis van de DmfA-gegevens. Dat zal meestal echter pas gebeuren van zodra de kwartaalgegevens die overeenstemmen met het laatste kalenderkwartaal waarvoor de werkgever uren heeft aangegeven in Dimona beschikbaar zijn (als een student een overeenkomst heeft voor de eerste drie kwartalen van het jaar, dan kan de aanpassing op basis van DmfA pas worden uitgevoerd wanneer de DmfA van het derde kwartaal werd ingediend). Om bovenstaande negatieve effecten te vermijden is het dus aangewezen om het aantal geplande uren indien nodig zo snel mogelijk te wijzigen in Dimona, en niet te wachten op de aanpassingen op basis van DmfA.

Plaats van tewerkstelling

Indien de student tewerkgesteld wordt op een andere plaats dan de maatschappelijke zetel van de onderneming of op het officiële adres van de overheidsdienst, moet de werkgever het adres meedelen van de plaats waar de student fysiek tewerkgesteld zal zijn. Indien hij tijdens de periode op meerdere plaatsen zal werken, moet alleen de eerste plaats meegedeeld worden. Indien de plaats van tewerkstelling verandert tijdens de periode, moet er geen wijziging doorgegeven worden.

Dimona voor socio-culturele sector en sportmanifestaties 'artikel 17'

Dimona 'A17'

Om tewerkgesteld te kunnen worden bij sportmanifestaties of in de socio-culturele sector in het systeem van niet-onderworpen tewerkstelling (artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969), is het noodzakelijk voor elke dag een Dimona te doen vóór het begin van de prestaties. Per kalenderjaar kan een werknemer zo maximaal 25 dagen worden tewerkgesteld.

De begindatum van de tewerkstelling is automatisch ook de einddatum.

Dimona voor het personeel van de onderwijsinstellingen (enkel DmfAPPL, niet DmfA)

Met het type werknemer 'TEA' wordt zowel het onderwijzend personeel als het administratief en technisch personeel aangegeven. Het betreft uitsluitend de personeelsleden die aangegeven worden met de code 'E' in de zone 'statuut' van de DmfAPPL.

Aangegeven met een Dimona 'TEA' worden:

- de vastbenoemde en contractuele personeelsleden van de onderwijsinstellingen die geen gesubsidieerde wedde (van de Gemeenschap) ontvangen en enkel " niet gesubsidieerde prestaties" voor het bestuur verrichten (bijvoorbeeld een niet gesubsidieerd lesambt);
- de contractuele personeelsleden van de onderwijsinstellingen die naast een gesubsidieerde wedde vergoedingen van het lokaal bestuur ontvangen voor bijkomende prestaties, andere dan toezicht in het kleuter en lager onderwijs en busbegeleiding (bijvoorbeeld een bijkomend niet gesubsidieerd lesambt of een vergoeding voor prestaties in de schoolbibliotheek);
- de vastbenoemde personeelsleden van de onderwijsinstellingen die naast een gesubsidieerde wedde (van de Gemeenschap) vergoedingen van het bestuur ontvangen voor bijkomende prestaties, andere dan toezicht in het kleuter en lager onderwijs en busbegeleiding, in het kader van een aparte contractuele aanstelling (bijvoorbeeld een bijkomend niet gesubsidieerd lesambt of een vergoeding voor prestaties in de schoolbibliotheek).

Niet aangegeven met een Dimona 'TEA' worden de personeelsleden van een onderwijsinstelling die gesubsidieerde prestaties verrichten (bijvoorbeeld een gesubsidieerd lesambt) en voor wie de onderwijsinstelling een Dimona-aangifte ingediend heeft, en die van het provinciaal of plaatselijk bestuur:

- enkel een weddencomplement voor de gesubsidieerde prestaties ontvangen (bijvoorbeeld een diplomavergoeding of anciënniteitstoelage);
- uitsluitend een van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde vergoeding voor toezicht in het kleuter- en lager onderwijs of

- voor begeleiding in het leerlingenvervoer ontvangen.
- uitsluitend een van sociaalezekerheidsbijdragen vrijgestelde.kostenvergoeding ontvangen (bijvoorbeeld voor verplaatsing van en naar het werk);
- uitsluitend bijkomende prestaties, andere dan toezicht in het kleuter- en lager onderwijs en busbegeleiding, verrichten in de hoedanigheid van vastbenoemd personeelslid (bijvoorbeeld een bijkomend niet gesubsidieerd lesambt of een vergoeding voor prestaties in de schoolbibliotheek).

DmfA - de kwartaalaangifte

Algemeen

Binnen de maand na het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft stuurt de werkgever (of zijn mandataris) de aangifte door aan de RSZ:

1 ^e kwartaal	2 ^e kwartaal	3 ^e kwartaal	4 ^e kwartaal
30 april	31 juli	31 oktober	31 januari

Werkgevers die een klein aantal mensen tewerkstellen kunnen de aangifte (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm) via internet (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm) doen.

Voor werkgevers die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...), zullen de aangiften moeten gebeuren via File transfer.

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

Binnen de verjaringstermijn kan u nog wijzigingen aanbrengen op deze aangifte. Zowel bij het indienen van de originele aangifte als bij het indienen van een wijziging zal u een ontvangstbevestiging ontvangen. Daarnaast zal u ook een bericht krijgen van de te betalen bijdragen.

Ook de Rijksdienst voor sociale zekerheid kan de geregistreerde aangiften en de wijzigingen ervan nakijken en aanpassen. Het feit dat er reeds een wijziging werd opgesteld of dat u reeds een overzicht ontving van de te betalen bijdragen doet hier geen afbreuk aan.

Het wijzigen van een ingediende aangifte

Voor de aangiften tot en met die van het 4^{de} kwartaal van 2002 geldt dat indien een oorspronkelijk ingediende aangifte om welke reden ook een wijziging moet ondergaan, de werkgever dit per brief moet meedelen aan de RSZ. De RSZ zelf voert dan de verbetering uit. Die brief vermeldt alle inlichtingen die de wijziging mogelijk maken: het juiste en volledige ondernemingsnummer (KBO) of het identificatienummer bij de RSZ, het kwartaal, de identiteit van de werknemer, het verbeterde bedrag van de lonen, het aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen, enz.

Vanaf de DmfA-aangifte van het 1^{ste} kwartaal van 2003 (of de DmfAPPL-aangifte vanaf 2005) geldt het volgende.

De aangiften moeten op een elektronische manier doorgestuurd worden, via internet of via file transfer.

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

Meer informatie over de wijziging van de aangifte via internet vindt u onder DmfA via web of DmfAPPL via web (http://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm). De demoversie (DmfA, niet DmfAPPL) kan u ook helpen om vertrouwd te geraken met deze interactieve toepassing.

Werkgevers of dienstverleners die grote volumes aan wijzigingen willen doorgeven via file transfer vinden onder Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#dmfappo) de technische informatie. Om toe te laten de programmering snel aan te passen wordt regelmatig bijkomende technische informatie ter beschikking gesteld op Doclibrary (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/infos_home.htm). Het gaat hierbij wel om gegevens die nog niet noodzakelijk definitief zijn.

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

Het wijzigen van een aangifte impliceert dus dat men toegang krijgt tot zeer vertrouwelijke gegevens. Men ziet immers de laatste stand van zaken in de gegevensbank van de sociale zekerheid (= de oorspronkelijk aangegeven gegevens, eventueel aangepast met wijzigingen aangebracht door één van de sociale zekerheidsinstellingen). Wie via internet wijzigingen wil doen, moet zich dus realiseren dat er een bijkomende beveiliging vereist is in de vorm van een elektronische handtekening (certificaat

(https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm)).

Wijzigingen worden op dezelfde manier behandeld als de oorspronkelijke aangifte. Zij worden dus geregistreerd zonder dat u meer verantwoording moet geven dan voor de oorspronkelijke aangifte het geval is. In een vrij tekstveld kan de reden vermeld worden waarom de aangifte gewijzigd wordt (= staving).

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

Nadat de wijzigingen aangebracht zijn, berekent het programma op de portaal-site automatisch de gevolgen wat betreft het totaal te betalen bedrag (= herberekening van de bijdragen, de verminderingen,...) en krijgt u het resultaat op het scherm te zien. Dit is echter nog geen aanmaning tot betaling. De werkgever die geen provinciaal of plaatselijk bestuur is, ontvangt één keer per maand van de RSZ een afrekening op papier met alle in de loop van de maand uitgevoerde wijzigingen en moet zo snel mogelijk het gevraagde bedrag betalen. Voor een provinciaal of plaatselijke bestuur wordt het bedrag van de wijzigingen verwerkt in de maandelijkse factuur.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - verjaring

Bij het indienen van een wijziging is net als bij een laattijdige aangifte de driejaarlijkse verjaring van toepassing en specifieke regels moeten gerespecteerd worden.

Het gevolg bij verzuim

1. Aangifte ambtshalve opgesteld door de RSZ

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

2. Burgerlijke sancties

Op straffe van geldelijke sancties, stuurt de werkgever de kwartaalaangiften binnen de wettelijke termijnen elektronisch door aan de RSZ en waakt erover dat de kwartaalaangiften volledig en juist zijn.

a) Toepassing van geldelijke sancties

Vier types van forfaitaire vergoedingen zijn van toepassing:

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

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

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

2. De werkgever die geen aangifte doorstuurt uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op een kwartaal, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd van 495,79 EUR, vermeerderd met 247,89 EUR per schijf van 24.789,35 EUR aan bijdragen boven de 49.578,70 EUR. Deze sanctie kan niet worden toegepast in combinatie met de volgende.

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

4. Een forfaitaire vergoeding is verschuldigd in het geval van het niet indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte voor één of meerdere voertuigen onderworpen aan de solidariteitsbijdrage.

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

De RSZ rekent de forfaitaire vergoeding voor een laattijdige aangifte niet aan, wanneer de werkgever een driemaandelijke aangifte doorstuurt voor het einde van de tweede maand die volgt op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft en hij zijn vorige aangiften gewoonlijk binnen de wettelijke termijn heeft doorgestuurd.

c) Ontheffing van de toegepaste sancties

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

Volgens rechtsleer en rechtspraak terzake, verstaat de RSZ onder overmacht, een gebeurtenis die volledig vreemd is aan de

schuldenaar en onafhankelijk van zijn wil, redelijkerwijze niet te voorzien en menselijk onoverkomelijk, en die het volstrekt onmogelijk maakt zijn verplichting binnen de opgelegde termijn na te komen; bovendien mag de schuldenaar zich geen enkele fout te verwijten hebben in de gebeurtenissen, die de vreemde oorzaak voorafgaan, voorbereiden of vergezellen.

d) Vermindering van de toegepaste sancties

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

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

3. Strafsancties

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

Verplichtingen Socialezekerheidsregelingen

De ziekte- en invaliditeitsverzekering

Aangifte Sociaal Risico (ASR) - uitkeringen

De werkgever moet in sommige gevallen een elektronische ASR indienen om het recht op ziekte- en invaliditeitsuitkeringen van zijn werknemer vast te stellen en het bedrag ervan te berekenen. De elektronische ASR kan via web (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/web/home.htm) of via batch (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/batch/home.htm) ingediend worden. Naargelang het sociaal risico bestaan er verschillende scenario's voor de sector uitkeringen.

Een ASR-scenario 1 'Inlichtingenblad' moet bij arbeidsongeschiktheid verstuurd worden na de periode van gewaarborgd loon. Dit ASR-scenario 1 moet de werkgever ook indienen bij een aanvraag tot moederschapsrust, werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof, vaderschapsverlof of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof.

Een ASR-scenario 2 'Maandelijks aangifte in geval van hervatting van aangepaste arbeid' moet verstuurd worden wanneer een werknemer een aangepaste arbeid uitoefent in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid of van moederschapsbescherming.

Meer informatie over de verschillende scenario's voor een ASR-uitkering (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/inami/index.htm) vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid. Voor elk scenario vindt U in de technische 'instructies voor de werkgever' alle uitleg over de betrokken personen, het tijdstip waarop de aangifte ingediend moet worden, en de in te vullen gegevens.

De bijdragebon

De RSZ maakt normalerwijze een elektronische bijdragebon op basis van de gegevens van de DmfA-aangifte en verstuurt de bijdragebon naar de uitbetalingsinstellingen.

Indien geen elektronische bijdragebon kan worden verstuurd, omwille van de onbeschikbaarheid van het rijksregister- of bisnummer op de aangiften of in het personenbestand van de verzekeringsinstellingen, zal de RSZ een papieren bijdragebon opmaken en versturen naar de werkgever bij wie de werknemer was tewerkgesteld. In geval van faling zal de bijdragebon aan de curator worden bezorgd.

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

Als een bon met Duitstalige tekst aan de werknemer moet worden overhandigd, stuurt de werkgever de recto/verso bon terug naar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en vraagt hij een Duitstalig exemplaar.

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

De werkloosheid

Aangifte Sociale Risico (ASR) - werkloosheid

De werkgever moet in sommige gevallen een elektronische ASR indienen om het recht op werkloosheidsuitkeringen van zijn werknemer vast te stellen en het bedrag ervan te berekenen. De elektronische ASR kan via web (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/web/home.htm) of via batch (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/batch/home.htm) ingediend worden. In sommige gevallen wordt nog een papieren formulier gebruikt.

Naargelang het risico bestaan er verschillende scenario's voor de sector werkloosheid. Hieronder worden in geval van volledige werkloosheid, tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden, en deeltijdse tewerkstelling, enkele ASR's voor de sector werkloosheid toegelicht.

Meer informatie over de verschillende scenario's voor de sector werkloosheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/index.htm) vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid. Voor elk scenario vindt U in de technische 'instructies voor de werkgever' alle uitleg over de betrokken personen, het tijdstip waarop de aangifte ingediend moet worden, en de in te vullen gegevens.

Volledige werkloosheid

Wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, zelfs wanneer dit toe te schrijven is aan de werknemer, moet de werkgever ambtshalve en uiterlijk de laatste arbeidsdag (die de werkloosheidsperiode voorafgaat) een elektronische aangifte ASR-scenario 1 'aangifte einde arbeidsovereenkomst of werkloosheid met bedrijfstoeslag' indienen én een papieren formulier 'C4ASR' (of 'C4ASR-SWT') bezorgen aan de werknemer.

De werkgever kan er ook voor opteren om (enkel) een papieren formulier 'C4-werkloosheidsbewijs' of 'C4-SWT' te bezorgen aan de werknemer.

Tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden

De werkgever moet bij tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden - dat wil zeggen wanneer de werknemer gedurende de periode van werkloosheid door een arbeidsovereenkomst verbonden blijft met zijn werkgever, maar zijn arbeidsprestaties tijdelijk vermindert of schorst - uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag vóór het normale aanvangsuur van het werk, een elektronische aangifte ASR-scenario 2 'aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden' indienen, en hiervan een print bezorgen aan de werknemer.

Het ASR-scenario 2 is verplicht bij

- tijdelijke werkloosheid ingevolge werkgebrek wegens economische oorzaken of ingevolge slecht weer (arbeiders);
- tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis (arbeiders);
- tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht, overmacht om medische redenen, collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie of inhaalrust, staking of lockout, ontslag van een beschermde werknemer;
- een regeling van schorsing wegens werkgebrek voor bedienden.

Bij tijdelijke werkloosheid ingevolge werkgebrek wegens economische oorzaken of ingevolge slecht weer moet de werkgever die niet tot de bouwsector behoort, een elektronisch validatieboek (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/vbook/index.htm) op de portaalsite van de sociale zekerheid invullen. Hij kan er ook voor opteren om een door de RVA gewaarmerkt papieren validatieboek (https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e20#h2_0) in te vullen.

De werkgever moet op het einde van de maand een elektronische aangifte ASR-scenario 5 'Maandelijks aangifte van uren van tijdelijke werkloosheid of van schorsing bedienden' indienen, en hiervan een print bezorgen aan de werknemer.

Deeltijdse tewerkstelling

Voor een werknemer die tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling, moet de werkgever op vraag van elke werknemer die erom verzoekt, bij de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling en een elektronische aangifte ASR-scenario 3 'Aangifte aanvang deeltijdse arbeid' indienen en hiervan een print bezorgen aan de werknemer. Via deze aangifte wordt de sector werkloosheid de nodige gegevens bezorgd voor:

- de onvrijwillig deeltijdse werknemer die in aanmerking komt voor het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en eventueel voor een aanvulling op het deeltijdse loon (= inkomensgarantie-uitkering);
- de vrijwillig deeltijdse werknemer die in aanmerking komt voor een aanvulling op het deeltijdse loon (= inkomensgarantie-uitkering).

De werkgever moet op het einde van de maand voor de werknemers die een inkomensgarantie-uitkering hebben aangevraagd, een elektronische aangifte ASR-scenario 6 'Maandelijks aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van een inkomensgarantie-uitkering' indienen en hiervan een print bezorgen aan de werknemer.

De pensioenen

Het wettelijk en het vervroegd rustpensioen

De wettelijke pensioenleeftijd in België is 65 jaar (en wordt verhoogd tot 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030).

Een werknemer of ambtenaar kan het vervroegd pensioen opnemen als hij minstens 63 jaar oud is en een loopbaan van 42 jaar heeft. Uitzonderingen bestaan voor de personen met een lange loopbaan en de personen die vóór 1 januari 1956 geboren zijn. De eerste categorie betreft de personen die minstens 60 jaar oud zijn en een loopbaan van 44 jaar hebben, en de personen die minstens 61 jaar oud zijn en een loopbaan van 43 jaar hebben. De tweede categorie betreft de werknemers en de ambtenaren die hun pensioen kunnen opnemen wanneer ze 37 kalenderjaren aanneembare diensten kunnen bewijzen.

De pensioenaanvraag

De pensioenaanvraag is steeds verplicht voor de personen die hun hoofdverblijfplaats in het buitenland hebben, de statutaire ambtenaren en de werknemers in sommige bijzondere stelsels.

Ook de werknemer die het rustpensioen vervroegd of na de wettelijke pensioenleeftijd wil opnemen, moet een pensioenaanvraag indienen.

De pensioenaanvraag is niet nodig wanneer de werknemer met pensioen wenst te gaan op de wettelijke pensioenleeftijd. Op die leeftijd start de Federale Pensioendienst (FPD) immers automatisch een onderzoek.

De pensioenaanvraag kan door de werknemer ten vroegste een jaar vóór de ingangsdatum aangevraagd worden:

- bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats;
- bij één van de 200 lokale pensioenpunten van de FPD;
- via de website www.pensioenaanvraag.be (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/static/applications/penonline/index.htm>).

De persoonlijke loopbaangegevens

Sigedis identificeert de werknemers en ambtenaren en houdt hun loopbaangegevens bij voor de sociale zekerheid.

De onlinedienst [mycareer.be](http://www.mycareer.be) (<http://www.mycareer.be>) biedt een gedetailleerd overzicht van de loopbaan, zowel voor de periodes actief als werknemer, ambtenaar of zelfstandige als voor de niet actieve periodes (bijv. werkloosheid, tijdskrediet...).

De onlinedienst [mypension.be](https://www.onprvp.fgov.be/nl/mypension/Paginas/default.aspx) (<https://www.onprvp.fgov.be/nl/mypension/Paginas/default.aspx>) bevat alle gegevens van de pensioenloopbaan. Onder andere de vroegste ingangsdatum van het pensioen en de raming van het wettelijk en aanvullend pensioenbedrag (bij een gelijkblijvende loopbaan) zijn opgenomen.

De loopbaangegevens zijn strikt persoonlijk (aanmelding met elektronische identiteitskaart).

Contact

Voor alle inlichtingen in verband met de toekenningsvoorwaarden van een rust- of overlevingspensioen in het stelsel van de werknemers of van de ambtenaren kan men zich wenden tot de Federale Pensioendienst (<https://www.sfpd.fgov.be/nl>), Zuidertoren, 1060 Brussel (tel. gratis nummer 1765).

De kinderbijslagen

Ingevolge de zesde staatshervorming werd het beheer en de uitbetaling van de kinderbijslag geregionaliseerd. De woonplaats van het kind bepaalt de bevoegde regio en elke regio heeft een kinderbijslagregeling uitgewerkt.

De bevoegdheid van het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag (Famifed) werd op 1 januari 2019 overgedragen naar Vlaanderen, Wallonië en de Duitstalige Gemeenschap, en vanaf 1 januari 2020 vindt de overdracht plaats naar Brussel.

Informatie over de geregionaliseerde kinderbijslag kan verkregen worden bij:

- de Vlaamse Uitbeter Groeifonds FONS: www.fons.be (<https://www.fons.be/home>) of www.groeipakket.be (<http://www.groeipakket.be>);
- de Waalse Agence pour une Vie de Qualité-Familles: www.aviq.be (<http://www.aviq.be>) of www.famiwal.be (<http://www.famiwal.be>);
- het Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap (afdeling gezin en sociale zaken): www.ostbelgienlive.be (<http://www.ostbelgienlive.be>);
- het Brusselse Kinderbijslagfonds: www.famiris.brussels (<http://www.famiris.brussels>).

De jaarlijkse vakantie

Arbeiders en gelijkgestelden, dienstboden, leerling-arbeiders en kunstenaars

De werkgever van de privésector die hetzij arbeiders en gelijkgestelden, hetzij dienstboden, hetzij leerling-arbeiders, hetzij kunstenaars tewerkstelt, wordt automatisch aangesloten bij een vakantiefonds. Deze automatische aansluiting gebeurt op basis van de activiteit van de werkgever, vermeld op de eerste DmfA-aangifte van de werkgever bij de RSZ.

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

De werkgever van de overheidssector is voor zijn arbeiders en gelijkgestelden, en voor de leerling-arbeiders niet aangesloten bij een vakantiefonds, maar betaalt het vakantiegeld rechtstreeks uit.

Bedienden en leerling-bedienden

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

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

De arbeidsongevallen

De verplichte arbeidsongevallenverzekering

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

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

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

Op basis van het principe van 'eenheid van verzekering' dekt een arbeidsongevallenpolis alle personeelscategorieën. De mogelijkheid om afzonderlijke polissen af te sluiten voor verschillende exploitatiezetels en voor huispersoneel (al of niet onderworpen aan de sociale zekerheid) blijft bestaan.

Het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) heeft in samenwerking met de verzekeringsondernemingen die toegelaten zijn voor de tak arbeidsongevallen, een elektronisch polissenrepertorium gecreëerd.

De werkgever die voor de eerste maal personeel aanwerft, moet zich bij de RSZ identificeren als werkgever, en krijgt een RSZ-inschrijvingsnummer. Op basis van dit RSZ-nummer kan de arbeidsongevallenverzekeraar de polis in het repertorium integreren.

Het elektronisch polissenrepertorium

Het polissenrepertorium vermeldt voor elke werkgever ingeschreven bij de RSZ bij welke verzekeringsonderneming hij een arbeidsongevallenverzekering afgesloten heeft en voor welke periode.

Dit repertorium heeft onder meer tot doel:

- de elektronische aangifte van arbeidsongevallen te vergemakkelijken en deze te doen toekomen bij de juiste verzekeringsonderneming;
- de DmfA-gegevens ter beschikking te stellen van de verzekeringsondernemingen voor de berekening van de premies;
- het toezicht op de naleving van de verzekeringsplicht, die op elke werkgever rust, te optimaliseren.

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

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

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

Fedris

Fedris is verplicht niet of niet tijdig verzekerde werkgevers ambtshalve aan te sluiten. De daarvoor geëiste bijdrage is niet te beschouwen als een verzekeringspremie, maar als een geldboete waarvan de hoogte bepaald wordt door de duur van de

niet-verzekering en het aantal werknemers in dienst gedurende de niet-verzekerde periode.

Indien er een arbeidsongeval gebeurt tijdens een niet-verzekerde periode, zal het Federaal agentschap voor beroepsrisico's instaan voor de vergoeding van het slachtoffer, maar zijn kosten verhalen op de niet-verzekerde werkgever. Wanneer het gaat om een ernstig ongeval, kunnen deze kosten hoog oplopen. De financiële gevolgen voor de niet-verzekerde werkgever zullen dan belangrijk zijn.

Voor bijkomende inlichtingen of voor een lijst van de toegelaten verzekeringsondernemingen kan u steeds terecht bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (<http://www.fedris.be/nl/contact>) (Fedris), Dienst Ambtshalve Aansluitingen, tel. 02 506 84 77, fax. 02 506 84 15.

Aangifte Sociaal Risico (ASR) - arbeidsongevallen

De werkgever moet in sommige gevallen een elektronische ASR indienen bij een arbeidsongeval van een werknemer. Naargelang het sociaal risico worden er verschillende scenario's onderscheiden voor de sector arbeidsongevallen.

Een elektronische ASR-scenario 1 'aangifte van een arbeidsongeval' moet binnen een termijn van acht dagen ingediend worden als een werknemer of een student het slachtoffer wordt van een ongeval op de arbeidsplaats of op de werkweg. Op basis van het polissenrepertorium kan de ASR gekoppeld worden aan de juiste verzekeringsonderneming. De werkgever kan er ook voor opteren om een papieren aangifte in te dienen bij Fedris.

Een elektronische ASR-scenario 3 'mededeling werkhervatting kan ingediend worden op het ogenblik dat het slachtoffer van een arbeidsongeval het werk volledig hervat.

Meer informatie over de verschillende scenario's voor een arbeidsongeval (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/fat/index.htm) vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid. Voor elk scenario vindt U in de technische 'instructies voor de werkgever' alle uitleg over de betrokken personen, het tijdstip waarop de aangifte ingediend moet worden, en de in te vullen gegevens.

Openbare sector

Voor de publieke sector geldt er een specifieke regeling waarbij de werkgever zelf instaat voor het beroepsrisico inzake arbeidsongevallen.

De publieke regeling is ook van toepassing op de provinciale en plaatselijke besturen. Evenwel vallen de verenigingen van gemeenten, de verenigingen van provincies, de autonome gemeentebesturen, de autonome provinciebesturen en de OCMW-verenigingen zonder statutair personeel onder de hierboven vermelde private regeling.

Een werkgever van de publieke sector moet elk arbeidsongeval elektronisch melden aan Fedris via de toepassing Publiato (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/publiato/index.htm) op de portaalsite van de sociale zekerheid.

De beroepsziekten

De werkgever heeft ten aanzien van de sociale zekerheid geen verplichting om zich te verzekeren tegen het risico van de beroepsziekten van zijn werknemers.

Als een werknemer het slachtoffer wordt van een beroepsziekte, staat het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) in voor de verzekering van het risico en de schadeloosstelling van de slachtoffers van een beroepsziekte.

Voor de asbestslachtoffers werd er een specifieke regeling uitgewerkt. Een Asbestfonds, ingericht binnen Fedris, voorziet in de tegemoetkoming voor de asbestslachtoffers.

Voor de publieke sector geldt een specifieke regeling waarbij de werkgever zelf instaat voor het risico van een beroepsziekte. Voor de provinciale en plaatselijke besturen evenwel staat Fedris in voor de verzekering van het risico en de schadeloosstelling van de slachtoffers.

Andere verplichtingen

Jongerenverplichting

Onder jongerenverplichting moet worden verstaan de verplichte aanwerving van ten minste 3 % jongeren uitgedrukt in VTE (voltijds equivalent) ten opzichte van het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar.

Deze verplichting geldt enkel voor ondernemingen met minstens 50 werknemers in dienst op 30 juni van het voorgaande jaar. De non-profit sector, de openbare sector en de onderwijssector hebben afwijkende percentages of zijn vrijgesteld van deze verplichting, maar de Federale Staat en de overheidsinstellingen die ervan afhangen, moeten eveneens 3 % jongeren tewerkstellen.

De werkgever kan voor een derde van zijn jongerenverplichting vrijgesteld worden als hij een aantal stageplaatsen aanbiedt in het kader van een beroepsopleiding voor jongeren. Jongeren indienstgenomen in het kader van de bevordering van de tewerkstelling van

laaggeschoolde jongeren in de non-profit, tellen niet mee voor het bereiken van het contingent jongeren.

De berekening zowel van het aantal jongeren als van het personeelsbestand voor het referentekwartaal gebeurt op basis van de gegevens van de Dmfa-aangifte.

Onder startbaanovereenkomst moet worden verstaan elke overeenkomst gesloten met een jongere, zoals hieronder opgedeeld in verschillende types:

- I. een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst;
- II. een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (minstens halftijds) en een door de jongere gevolgde opleiding, met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- III. een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding voor leerlingen alternerend leren en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald.

Op het moment van indiensttreding moet de jongere jonger zijn dan 26 jaar. De startbaanovereenkomst loopt tot en met het kwartaal dat de jongere 26 wordt.

In volgende situaties kan de overeenkomst niet de hoedanigheid hebben van een startbaanovereenkomst (niet-exhaustief):

- Tewerkstellingen in statutair dienstverband
- Arbeidsovereenkomsten die voorzien in een minder dan halftijdse tewerkstelling
- Arbeidsovereenkomsten gesloten in het kader van een doorstromingsprogramma
- Arbeidsovereenkomsten gesloten in het kader van een hertewerkstellingsprogramma (gesco, DAC, ...)
- Arbeidsovereenkomsten die gesloten worden om een vaste werknemer gedurende zijn afwezigheid te vervangen
- Arbeidsovereenkomsten die gesloten worden om een bruggepensioneerde te vervangen (behalve als het gaat om een jongere van buitenlandse afkomst).

De tewerkstelling van bepaalde bijzondere categorieën zonder arbeidsovereenkomst (onthaalouders, kunstenaars, vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers...) valt eveneens buiten het toepassingsgebied van de startbaanovereenkomst.

Voor bijkomende inlichtingen over de jongerenverplichting of over de voorwaarden om vrijstelling te verkrijgen kan u terecht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7780>), die de uiteindelijke bevoegdheid heeft na te gaan wie aan de verplichting voldoet en wie niet.

Berekening van het personeelsbestand tijdens het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar

Het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten (VTE), over het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar, is de som van de VTE-breken, van de individuele werknemers.

Indien er voor een werknemer in dit 2^{de} kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de VTE-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (Dmfa-looncode 3 of DmfAPPL-looncode 130) of wegens het ontslag met onmiddellijke ingang uit een statutaire betrekking (Dmfa-looncode 9 of DmfAPPL-looncode 132), en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, mag geen VTE-breuk berekend worden.

Berekening:

Voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt:

$VTE\text{-breuk} = Y1 : T$

Voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt:

$VTE\text{-breuk} = Z1 : (U \times E)$

Waarbij:

- $Y1$ = Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20, verhoogd met:
 - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
 - de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
 - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
 - de dagen crisis-schorsing bedienden (prestatiecode 76);
 - de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
 - de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
 - de vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting voor arbeiders en bedienden (prestatiecode 14).
- $Z1$ = het aantal uren dat overeenkomt met $Y1$;
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- E = 13 indien de werknemer betaald wordt met een maandelijkse frequentie. Anders bedraagt E het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;
- T = E vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het resultaat mag per werknemer (= de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

De jongeren met een startbaanovereenkomst en werknemers voor wie geen dagen moeten worden aangegeven, worden niet in aanmerking genomen bij de berekening van het personeelsbestand over het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar. Interimkrachten worden evenmin in aanmerking genomen voor de berekening van het personeelsbestand (noch bij de gebruiker noch bij het interimkantoor zelf).

Berekening van het aantal jongeren in het lopende kwartaal

Het aantal jongeren dat tijdens een kwartaal in dienst is, is de som van de VTE-breken berekend per individuele jongere. Indien er

voor de werknemer voor een kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de VTE-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor de volgende jongeren met een startbaanovereenkomst, tellen de VTE-breuken dubbel voor zover dit vermeld staat op de werkkaart:

- elke persoon van buitenlandse afkomst, die net voor zijn indienstneming minder dan 26 jaar oud is;
 - Onder een persoon van buitenlandse afkomst wordt verstaan, de persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon van wie ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden, of de persoon van wie ten minste twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. De jongere kan met elk rechtsmiddel bewijzen dat hij beantwoordt aan deze definitie, de verklaring op eer inbegrepen.
- elke persoon met een handicap, die net voor zijn indienstneming minder dan 26 jaar oud is;
 - Onder een persoon met een handicap wordt verstaan, de persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het 'Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap' of bij 'l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées' of bij de 'Service bruxellois francophone des Personnes handicapées' of bij de 'Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge'.

De VTE-breuken van jongeren met een startbaanovereenkomst type II en type III tellen eveneens dubbel.

Berekening:

De berekening van de VTE-breuken is afhankelijk van het type van startbaanovereenkomst en het al dan niet voltijds tewerkgesteld zijn:

- voor een voltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (voltijdse arbeidsovereenkomst) is de VTE-breuk = $Y2 : T$;
- voor een deeltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (deeltijdse, maar minstens halftijdse arbeidsovereenkomst) is de VTE-breuk = $Z2 : (U \times E)$;
- voor een jongere met een type II of type III startbaanovereenkomst (overeenkomst werk-opleiding, overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding voor leerlingen alternerend leren) is de VTE-breuk = $Y3 : T$.

Waarbij:

- $Y2$ = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van de dagen aangegeven met de code 30;
- $Z2$ = het aantal uren dat overeenkomt met $Y2$;
- $Y3$ = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling (feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een startbaanovereenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is $Y3$ dus gelijk aan T .

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het personeelsbestand (zie hiervoor).

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het totaal van de VTE-breuken van één werknemer (= de som van al de tewerkstellingslijnen) mag nooit groter zijn dan 1.

Naast de jongeren met een startbaanovereenkomst worden ook alle werknemers (met uitzondering van de studenten voor wie alleen een solidariteitsbijdrage verschuldigd is) meegerekend tot en met het kwartaal waarin ze 26 jaar oud worden. De VTE breuk van deze werknemers wordt berekend met dezelfde formules als voor een jongere met een startbaanovereenkomst van het Type I.

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

Flexi-jobwerknemers worden niet in aanmerking genomen bij de berekening van het personeelsbestand van het 2^{de} kwartaal en evenmin bij de berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst.

Te vervullen formaliteiten

Via de Dmfa deelt de werkgever, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt aangeworven en tot welke categorie hij behoort (dus ook met het onderscheid 'gehandicapt' of van 'buitenlandse afkomst' zoals gedefinieerd in de desbetreffende wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, art. 23). In het geval van een overeenkomst specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens bij de parameters van de tewerkstellingslijn aanduiden over welk 'type van leerling' het gaat.

Deze aanduidingen zijn verplicht en kunnen een impact hebben op de berekening van de jongerenverplichting, het recht op de doelgroepvermindering jonge werknemer en/of de berekening van de verschuldigde bijdragen.

Voor de telling van het aantal jongeren in het lopende kwartaal worden alle jongeren in aanmerking genomen die op de 1^{ste} dag van het kwartaal nog geen 26 jaar zijn, ongeacht of ze aangeworven zijn met een startbaanovereenkomst of niet. Voor de telling van het aantal werknemers tijdens het 2^{de} kwartaal van het voorafgaande jaar worden enkel de jongeren met een startbaanovereenkomst in mindering gebracht. Het niet-correct invullen van het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' heeft dus een rechtstreekse invloed op de berekeningen in het kader van de jongerenverplichting.

Voor de werknemers die wonen en werken in het Vlaamse, Waalse of Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden geen werkkaarten (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblade12>) meer afgeleverd. De werkgever of zijn mandataris gaan na tot welke categorie de jongere behoort.

De sociale zekerheidsbijdragen

De bijdragen

Het geglobaliseerde bijdragepercentage

De 6^{de} Staatshervorming voorziet de overdracht naar de regio's van de bevoegdheden inzake kinderbijslag, betaald educatief verlof, begeleiding van werklozen en van het Fonds voor collectieve uitrusting en diensten. Bijgevolg worden vanaf het 1^{ste} kwartaal 2015 volgende bijdragen niet meer als dusdanig geïnd:

- de kinderbijslag
- de kinderopvang
- het betaald educatief verlof
- de begeleiding en opvolging van werklozen.

Vanaf dan is er nog maar één patronale basisbijdrage (totaalpercentage) van toepassing zonder rechtstreeks verband met het vroegere toepassingsgebied van deze specifieke bijdragen, maar verschillend voor een aantal groepen:

werknemers uit de private sector	24,92 %
contractuelen uit de openbare sector (DmfA)	24,82 %
statutairen en gelijkgestelden openbare sector (DmfA)	17,82 %
leerlingen (*) (DmfA)	17,82 %
statutairen, contractuelen en leerlingen (*) provinciale en plaatselijke besturen (DmfAPPL)	23,07 %

(*) Dit bijdragepercentage geldt slechts tot 31 december van het kalenderjaar waarin de leerlingen, stagiairs of jongeren 18 worden. Vanaf 1 januari van het volgende jaar (het jaar waarin ze 19 worden), vallen zij onder het bijdragepercentage voor de gewone werknemers.

Invloed van de tax-shift

Uitvoering 2016-2017

De wet van 26 december 2015 tot versterking van de jobcreatie en koopkracht en de wet van 16 mei 2016 betreffende diverse bepalingen inzake sociale zaken, voorzien in een vermindering van de bijdragepercentages voor werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering. Het toepasselijke bijdragepercentage wordt voor deze werknemers vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 verlaagd van 24,92 % of 24,82 % naar 22,65 %.

Uitvoering vanaf 2018

De wet van 26 december 2015 tot versterking van de jobcreatie en koopkracht en de wet van 16 mei 2016 betreffende diverse bepalingen inzake sociale zaken, voorzien in een verdere vermindering van de bijdragepercentages voor werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering vanaf 1 januari 2018. Het toepasselijke bijdragepercentage wordt voor deze werknemers vanaf het 1^{ste} kwartaal 2018 verlaagd van 22,65 % naar 19,88 %.

Vaststellen van de bijdragepercentages

Het werkgeversbijdragepercentage voor werknemers met een beperkte onderwerping wordt bekomen door de bijdragevoet van elk niet toepasbaar stelsel af te trekken van het totaalpercentage van de groep waartoe de werknemer behoort. Zo wordt bijvoorbeeld voor de contractuele werknemers aangegeven via de DmfAPPL op de basiswerkgeversbijdrage van 23,07% de niet toepasselijke socialezekerheidsregelingen in mindering gebracht:

- 1% voor de regeling van de beroepsziekten van de privésector;
- 0,30% voor de regeling van de arbeidsongevallen van de privésector als het personeel van het provinciaal of plaatselijk bestuur onderworpen is aan de arbeidsongevallenregeling van de openbare sector.

Om het totale werknemersbijdragepercentage te kennen, telt u de percentages op van de regelingen die voor de werknemer van toepassing zijn. Volgende bijdragepercentages gelden op de brutokwartaallonen:

Tak van de sociale zekerheid	werknemersaandeel (%)	werkgeversaandeel (%)
Pensioenen	7,50	8,86
Ziekte en invaliditeit - geneeskundige verzorging	3,55	3,80
Ziekte en invaliditeit - uitkeringen	1,15	2,35
Werkloosheid	0,87	1,46
Beroepsziekten	-	1,00
Arbeidsongevallen	-	0,30

Voor de werknemers die via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie een jaarlijkse vakantiecheque ontvangen (hoofdzakelijk arbeiders), wordt bij de patronale basisbijdrage 5,57 % gevoegd voor de regeling jaarlijkse vakantie, en wordt 10,27% geïnd via een jaarlijkse vakantieafrekening.

Met volgende bijdragen moet eveneens rekening worden gehouden:

(bijzondere) bijdrage	(%)
Loonmatigingsbijdrage	5,67 + 0,0567 x (toepasselijke werkgeversbijdragen)
Asbestfonds (bijz. bijdr.) (*)	0,01
Arbeidsongevallen (bijz. bijdr.)	0,02
Statutaire werknemers openbare sector (DmfA) (geen loonmatiging)	1,40
Beroepsziekte statutaire en contractuele werknemers openbare sector (DmfAPPL) (loonmatiging)(**)	0,17

(*) Vanaf 2017 wordt de bijdrage asbestfonds enkel geïnd voor het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal.

(**) Kunstenaars en onthaalouders volgen de beroepsziekteregeling van de privésector.

U vindt de verschuldigde percentages (bijdragevoeten) per werkgeverscategorie en per werknemerskengetal terug in het bijdragevoetenbestand DmfA (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) of het bijdragevoetenbestand DmfAPPL (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm).

Brutoloon aan 100 % of 108 %

Voor handarbeiders en daarmee gelijkgestelden die onder het privé-vakantiestelsel vallen, worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op het brutoloon verhoogd met 8%.

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

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

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

Loonmatigingsbijdrage

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

Ze is gelijk aan 5,67% van het loon van de werknemer, verhoogd met 5,67% van de verschuldigde werkgeversbijdragen.

Dit percentage wordt verhoogd met 0,40% voor de werknemers die vallen onder de toepassing van de wetten op de jaarlijkse vakantie

der werknemers.

Invloed van de tax-shift

Uitvoering vanaf 2018

De wet van 26 december 2015 tot versterking van de jobcreatie en koopkracht en de wet van 16 mei 2016 betreffende diverse bepalingen inzake sociale zaken, voorzien in een vermindering van het bijdragepercentage loonmatiging voor werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering vanaf 1 januari 2018. Het toepasselijke loonmatigingspercentage wordt voor deze werknemers vanaf het 1^{ste} kwartaal 2018 verlaagd van 5,67 % naar 4,27 %.

De verhoging met 0,40 % valt vanaf 1 januari 2018 eveneens weg voor de werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering.

Voor werknemers die onder alle regelingen vallen, is dus een maximale loonmatiging van 7,48 % verschuldigd. Ook op een aantal bijkomende bijdragen, zoals op de 1,60 % en op de FSO-bijdragen (Fonds Sluiting Ondernemingen), is een loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

De bijdrage moet niet in rekening gebracht worden voor de bijkomende bijdragen (vooral van belang voor de bijdrage Fonds Sluiting Ondernemingen) voor de 'gesubsidieerde contractuelen' en de 'contractuele vervangers openbare sector' en voor de bijdrage 1,40 % voor statutaire werknemers (DmfA). De loonmatiging wordt wel in rekening gebracht op de bijdrage 0,17 % beroepsziekte openbare sector (DmfAPPL).

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

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

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

De loonmatigingsbijdrage is evenmin verschuldigd op de getrouwheidspremie die het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stofferij en de Houtbewerking betaalt aan de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Stofferij en de Houtbewerking.

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

Eindejaarspremies van de met fooien bezoldigden zijn aan te geven in de werknemerscategorie voor de met reëel loon betaalden. Op die premies is dus de loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

Bijdrage 1,60 %

Toepassingsgebied:

- Niet iedereen is de bijdrage van 1,60% (1,69% onder invloed van de loonmatigingsbijdrage) verschuldigd. Ze geldt enkel voor werkgevers die tijdens de referteperiode gemiddeld ten minste 10 werknemers tewerkstelden.
- De bijdrage moet niet in rekening gebracht worden van de 'gesubsidieerde contractuelen', de 'contractuele vervangers openbare sector' en de 'werknemers artikel 60, §7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976 (DmfAPPL)'. Deze werknemers tellen wel mee om te bepalen of er ten minste 10 werknemers worden tewerkgesteld.
- Zelfs werkgevers die tijdens de referteperiode gemiddeld meer dan 10 personen tewerkstelden, zijn geen bijdrage verschuldigd voor hun werknemers die niet onder de vakantiewetgeving van de privésector vallen. Om uit te maken of het aantal van 10 bereikt is, tellen deze werknemers eveneens mee.

Referteperiode:

De periode gedekt door het 4^{de} kwartaal van het (kalenderjaar - 2) en het 1^{ste} tot en met het 3^{de} kwartaal van het (kalenderjaar - 1).

Gemiddeld aantal:

- het aantal werknemers, aangegeven op het einde van elk kwartaal van de referteperiode, opgeteld en,
- gedeeld door het aantal kwartalen van de referteperiode waarvoor een aangifte bij de RSZ werd ingediend.

Om het aantal werknemers op het einde van elk kwartaal te bepalen, houdt men rekening met alle werknemers die bij de werkgever werkten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, met de leerlingen en met de werknemers die uitsluitend onder de regeling der geneeskundige verzorging vallen. Komen voor die berekening eveneens in aanmerking, de werknemers van wie de arbeid geschorst

is wegens een wettelijke oorzaak zoals ziekte of ongeval, rust bij zwangerschap of bevalling, gedeeltelijke of toevallige werkloosheid en wederoproeping onder de wapens, met uitzondering evenwel van de werknemers in volledige loopbaanonderbreking.

Bij de vaststelling of de bijdrage verschuldigd is, houdt de RSZ bij de telling geen rekening met de volgende categorieën van occasioneel tewerkgestelde werknemers:

- de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_agriculture_horticulture.html) voor wie de bijdragen op een dagforfait worden berekend,
- de gelegenheidswerknemers in de horeca (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_horeca.html),
- de werknemers die in de zone statuut moeten worden aangegeven als seizoenarbeider (S) of als werknemer met gelimiteerde prestaties (LP) en
- de flexi-job werknemers.

Het is duidelijk dat de RSZ zich het recht voorbehoudt de ingediende aangiften te wijzigen indien zou blijken dat bepaalde werknemers ten onrechte onder één van die categorieën ondergebracht werden, louter met als doel de bijdrage van 1,60 niet te moeten betalen.

Indien tijdens de referteperiode gedurende één of meerdere kwartalen geen aangifte voor de betrokken werkgever werd ingediend, gebeurt de berekening van het gemiddelde uitsluitend op basis van de kwartalen waarvoor wel een aangifte werd ingediend. Bij een nieuwe werkgever of bij een werkgever die voor geen van de kwartalen tijdens de referteperiode een aangifte moet overmaken, gebeurt de bepaling van het gemiddelde aan de hand van het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling plaatsvond na de referteperiode.

Debetbericht jaarlijkse vakantie (DmfA)

De totale bijdrage bestemd voor de regeling jaarlijkse vakantie van de handarbeiders en gelijkgestelden bedraagt 15,84 % van de brutolonen (aan 108 %). Een gedeelte hiervan (5,57 %) wordt driemaandelijks, samen met de andere bijdragen geïnd. Het resterende gedeelte van 10,27 % maakt jaarlijks het voorwerp uit van een debetbericht. De RSZ stelt dit debetbericht op basis van de aangiften van het vorige kalenderjaar op, en verstuurt het aan de werkgevers in de loop van de maand maart. Het bedrag ervan is verschuldigd op 31 maart en moet uiterlijk op 30 april aan de RSZ betaald zijn.

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

 Bijkomende informatie DmfAPPL - loonmatigingsbijdrage

Deze bijdrage is opgenomen in de basisbijdrage die van toepassing is voor de betrokken werknemers.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijdrage van 1,60%

In DmfAPPL wordt de bijdrage van 1,60% per werknemerslijn aangegeven in blok 90001 "Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn"

- met werknemerskengetal 855 en type 0 voor de werknemers met loonmatigingsbijdrage,
- met werknemerskengetal 857 en type 0 voor de werknemers zonder loonmatigingsbijdrage.

De berekeningsbasis moet worden vermeld.

Als de DMFA wordt ingediend via web, wordt de bijdrage automatisch berekend voor de werknemers voor wie ze verschuldigd is.

De berekeningsbasis

De berekeningsbasis voor de onthaalouders 'sui generis'

De socialezekerheidsbijdragen voor onthaalouders berekent u op basis van een fictief loon dat u verkrijgt door de volgende formule toe te passen: $T \times E \times L$.

T = het aantal opvangdagen. Eén dag stemt overeen met de opvang van één kind gedurende één dag. Het maximaal aantal opvangdagen per kwartaal bedraagt $(65 \times 4) = 260$ opvangdagen;

E = 1,9;

L = $3 \times$ het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen gedeeld door 494.

Praktisch gezien wordt het fictief loon per maand berekend, er rekening mee houdend dat L kan variëren in het geval het G.G.M.I. wijzigt in de loop van het kwartaal.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekeningsbasis onthaalouders

In DMFAPPL worden onthaalouders aangegeven met de specifieke code 761 in het blok 90012 "werknemerslijn".

Een rekenblad (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#fosterParentsPpo) is ter beschikking van de werkgevers om hen te helpen bij het converteren van

- de ingeschreven capaciteit

- de werkelijk gepresteerde kinderopvangdagen en
- de sluitingsdagen.

Het toepasselijke kwartaal

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

Loonachterstallen

Lonen zijn dus gekoppeld aan de periode waarop ze betrekking hebben. Bij uitbetaling van loonachterstallen die betrekking hebben op een kwartaal waarvoor de aangifte reeds werd ingediend, betekent dit dat de aangifte van dat kwartaal, moet worden gewijzigd.

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

Commissielonen

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

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

Premies

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

- Premies en voordelen betaald bij tussenpozen van minder dan zes maanden koppelt men steeds aan de periode waarop zij betrekking hebben. Eventueel moeten dus de ingediende aangiften gewijzigd worden.
- Wat betreft de premies en voordelen betaald bij tussenpozen van zes maanden of meer, is er een onderscheid naargelang hun bedrag al dan niet hoger is dan 20% van het totaal van de andere lonen van de referteperiode.
 - Indien hun totaal bedrag hoger is dan 20%, dan worden zij gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode. In dat geval moeten de ingediende aangiften gewijzigd worden.
 - Indien hun totaal bedrag niet hoger is dan 20%, dan worden zij geacht integraal betrekking te hebben op het kwartaal van uitbetaling. Indien het kwartaal van uitbetaling echter gesitueerd is na het einde van de overeenkomst, koppelt men ze aan het laatste kwartaal waarin de werknemer werd tewerkgesteld.

Vergoeding onrechtmatige beëindiging

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

Aleen in het vrij uitzonderlijke geval dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten toestaat de verbrekingsvergoeding in maandtermijnen uit te betalen, aanvaardt de RSZ dat men de aangifte spreidt over de kwartalen die de vergoeding dekt, met de bijdragepercentages die in die kwartalen toepasselijk zijn. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42154>) kan u informatie geven over de mogelijkheid om een verbrekingsvergoeding in maandtermijnen te betalen.

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

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

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

Voor een verbrekingsvergoeding, vastgesteld nadat de aangifte van het kwartaal waarin de verbreking plaatsvond reeds werd ingediend, moet de aangifte gewijzigd worden. De werkgever berekent dan de verschuldigde bijdragen en stort die binnen de maand die volgt op de beslissing om de verbrekingsvergoeding uit te betalen.

Bijzonder geval van forfaitaire vergoedingen

Het gaat bijvoorbeeld om forfaitaire vergoedingen uitbetaald wanneer in gemeenschappelijk akkoord een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.

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

De verjaring

Algemeen

Vorderingen van de RSZ

Uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op een kwartaal moet de werkgever of zijn mandataris de DmfA-aangifte indienen én moeten de bijdragen voor dat kwartaal toekomen bij de RSZ. Na deze wettelijke aangifte- en betalingstermijn begint de verjaringstermijn van de vorderingen van de RSZ te lopen. Binnen de verjaringstermijn kunnen de werkgever of zijn mandataris de ingediende aangifte wijzigen of kunnen zij alsnog de aangifte voor dat kwartaal indienen. Zolang de verjaringstermijn loopt, kan ook de RSZ een aangifte indienen of een geboekte aangifte rechtzetten en de hierop verschuldigde bijdragen vorderen.

Opgelet, een aangifte die buiten de wettelijke aangiftetermijn doorgestuurd wordt, geeft aanleiding tot toepassing van sancties.

De verjaringstermijn bedraagt 3 jaar vanaf de dag van de opeisbaarheid van de schuldvordering.

In afwijking van de algemene regel is de verjaringstermijn geen 3 maar 7 jaar voor:

- de vorderingen van de RSZ ten laste van de werkgevers met werknemers die betaald worden door Persopoint (Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning);
- de vorderingen die het gevolg zijn van ambtshalve regularisaties door de RSZ nadat bij de werkgever bedrieglijke handelingen of valse of opzettelijk onvolledige aangiften vastgesteld werden.

Vorderingen tegen de RSZ

De verjaringstermijn (3 jaar) geldt ook voor de vorderingen tegen de RSZ, ingesteld door de werkgever m.b.t. ten onrechte betaalde bijdragen. Met het verschil dat de verjaringstermijn van dat soort vorderingen start op de dag dat de werkgever de bijdragen betaalt.

Loonachterstallen

De bijdragen op loonachterstallen moeten worden aangegeven en betaald, ten laatste in de maand die volgt op die waarin de werkgever erkent dat de werknemer recht heeft op de loonachterstal of die waarin het recht wordt erkend door een in kracht van gewijsde getreden rechterlijke beslissing.

De verjaringstermijn voor de bijdragen begint te lopen vanaf het ogenblik dat de vermelde betalingstermijn verstreken is, namelijk vanaf de 1^{ste} dag van de 2^{de} maand die volgt op de maand waarin:

- de werkgever het recht van de werknemer op de achterstal erkent of
- het recht op de achterstal wordt erkend door een rechterlijke beslissing die in kracht van gewijsde is gegaan (door het berusten erin of door het verstrijken van de termijn voor beroep).

Dat de werkgever het recht erkent, kan blijken uit een geschreven verklaring van de werkgever of zijn mandataris of uit de daadwerkelijke betaling van het achterstallige loon. Een kopie van het vonnis of het arrest verduidelijkt de rechterlijke beslissing.

Voorbeeld:

De werkgever erkent het recht van de werknemer op loonachterstallen m.b.t. het 1ste kwartaal 2007 op 15 september 2008, de aangifte en de betaling van de bijdragen moeten uiterlijk op 31 oktober 2008 gebeurd zijn. De verjaringstermijn start op 1 november 2008 en verstrijkt op 31 oktober 2011.

Verbrekingsvergoeding

De bijdragen verschuldigd op het bedrag van de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking moet de werkgever ten laatste aangeven en betalen de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin deze vergoeding verschuldigd is.

De bijdragen verschuldigd op een achterstallige verbrekingsvergoeding, voor een periode die geheel of gedeeltelijk voorbij is, moeten worden aangegeven en betaald uiterlijk in de maand die volgt op die waarin het recht werd erkend door de werkgever of door een in kracht van gewijsde getreden beslissing.

De verjaringstermijn begint te lopen vanaf het ogenblik dat de vermelde betalingstermijnen verstreken zijn (zie achterstallig loon).

Dubbel vakantiegeld-private sector

De bijzondere werknemersbijdrage op het dubbel vakantiegeld is slechts verschuldigd na de werkelijke betaling van het dubbel vakantiegeld. De verjaringstermijn start op de eerste dag van de tweede maand die volgt op het kwartaal waarin de werkgever het dubbel vakantiegeld betaalt.

Faillissement

Het recht van de RSZ opname te vorderen van een schuldvordering verjaart na verloop van 1 jaar te rekenen vanaf het faillietverklarend vonnis. Dit betekent niet dat de schuldvordering van de RSZ verjaard is wanneer het jaar voorbij is maar de RSZ kan dan niet meer doen dan zijn vordering inschrijven op het passief van het faillissement

Stuiting

Bij stuiting van de verjaring begint een nieuwe termijn te lopen vanaf de dag die volgt op de stuiting.

Zowel de RSZ als de werkgever of zijn mandataris kunnen de verjaring stuiten door een aangetekende brief. Wat de RSZ betreft, vermeldt deze brief: de feiten of vaststellingen waarop de vordering steunt, de betrokken kwartalen, de grond van de vordering (bijv. herkwalificatie van een vergoeding) met vermelding van het bedrag aan bijdragen of een provisionele raming, en de vermelding dat de brief tot doel heeft de verjaring te stuiten.

Naast de aangetekende brief kan de verjaring worden gestuit door de manieren van stuiting zoals voorzien in het Burgerlijk Wetboek, met name de dagvaarding voor het gerecht, het bevel tot betaling of een beslaglegging.

De RSZ (niet de werkgever) heeft de mogelijkheid een dwangbevel te laten betekenen en zo de verjaring te stuiten.

De verjaring wordt eveneens gestuit door de instelling of de uitoefening van de strafvordering, alsook door daden van onderzoek of daden van vervolging.

Beroep - werknemers

'Werknemers' beschikken over een termijn van 3 maanden om beroep in te stellen tegen een beslissing van de RSZ inzake onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers of weigering daarvan.

Een 'werknemer' die het niet eens is met een beslissing van de RSZ tot onderwerping of niet-onderwerping van zijn prestaties aan de sociale zekerheid die hem per aangetekende brief werd meegedeeld, kan in beroep gaan tegen de beslissing. Hij moet daarvoor een aangetekende brief zenden naar de arbeidsrechtbank of een gewone brief afgeven op de griffie van de arbeidsrechtbank. Dat moet gebeuren binnen de 3 maanden vanaf de kennisgeving van de beslissing door de RSZ.

Indien de betrokkene binnen de termijn van 3 maanden niet naar de rechtbank is gestapt, vervalt zijn recht om dat te doen.

Als de rechter later oordeelt dat de RSZ voor een periode die deels of volledig afgelopen is, ten onrechte de aangifte geweigerd heeft, moet de werkgever de bijdragen aangeven en betalen binnen de maand die volgt op die waarin het recht tot onderwerping werd erkend bij een in kracht van gewijsde getreden beslissing.

De verjaringstermijn van de vordering start zodra de aangifte- en betalingstermijn voorbij is.

Bedrieglijke onderwerping

In geval van bedrieglijke onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers, beschikt de RSZ over een termijn van 7 jaar die start op de 1ste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de inbreuk zich heeft voorgedaan, om de bedrieglijke onderwerping te annuleren of ambtshalve te onderwerpen bij de werkelijke werkgever.

Bij een eventuele terugbetaling van de bijdragen geldt de verjaringstermijn van 3 jaar, de RSZ zal dus eventueel voor een periode van maximum 3 jaar bijdragen terugbetalen.

Een werkgever maakt zich schuldig aan bedrieglijke onderwerping als hij iemand opneemt in de DmfA-aangifte op basis van een fictieve tewerkstelling met de bedoeling de betrokken persoon sociale voordelen te laten genieten (kindergeld, jaarlijkse vakantie, uitkeringen werkloosheid en ziekte, enz.).

De verschuldigde bijzondere bijdragen

Inleiding

We bespreken het toepassingsgebied en de modaliteiten van de zogenaamde 'bijzondere' bijdragen. Zij zijn bijzonder omdat ze niet rechtstreeks de regelingen van de sociale zekerheid financieren of omdat ze enkel in bepaalde omstandigheden verschuldigd zijn.

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

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

Solidariteitsbijdrage niet-verzekeringsplichtige studenten

Onder bepaalde voorwaarden kunnen studenten tijdens het kalenderjaar werken zonder dat op hun loon socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Op dat loon is wel een solidariteitsbijdrage verschuldigd.

Betrokken werkgevers

Al de werkgevers die deze studenten tewerkstellen, zowel uit de private als de openbare sector.

Betrokken werknemers

Uitsluitend de studenten van wie de tewerkstelling voldoet aan de uitsluitingsvoorwaarden en die voorafgaandelijk een Dimona-aangifte 'STU' verricht hebben.

Op het loon van de andere studenten zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Bedrag van de bijdrage

Het bijdragepercentage van de solidariteitsbijdrage bedraagt 8,13%. Hiervan is 5,42% ten laste van de werkgever en 2,71 ten laste van de student.

Het bijdragepercentage ten laste van de werkgever moet worden verhoogd met de bijdrage van 0,01 % (enkel geïnd het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal van het jaar) bestemd voor de financiering van het Asbestfonds.

Onder loon wordt verstaan, het loon waarop de gewone bijdragen zouden worden berekend indien de student niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldeed. De solidariteitsbijdrage is dus ook verschuldigd op het loon van de student voor een feestdag die buiten de studentenovereenkomst valt.

Studenten werkzaam in de horeca kunnen ook in aanmerking komen voor de regeling 'overuren horeca' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html). Op deze overuren is de solidariteitsbijdrage niet verschuldigd. Ze moeten ook niet aangegeven worden in de DmfA.

Te vervullen formaliteiten (enkel voor de DmfA, niet voor de DmfAPPL)

Werkgevers die ook ander personeel tewerkstellen

Geen bijzondere formaliteiten.

De aangifte biedt de mogelijkheid deze bijdrage te verrekenen.

Werkgevers die uitsluitend niet-verzekeringsplichtige studenten tewerkstellen

Vanaf 1 januari 2010 worden de werkgevers die geen gewone werknemers tewerkstellen, maar enkel studenten voor wie geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, niet langer ondergebracht in een speciale categorie. Zoals voor de andere werkgevers, kent de RSZ een werkgeverscategorie toe in functie van de hoofdactiviteit van de onderneming.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Solidariteitsbijdrage voor studenten

In de DMFAPPL wordt de solidariteitsbijdrage voor studenten aangegeven in een specifiek blok 90003 "Bijdrage werknemer – student" met werknemerskengetal 701 onder de werknemerslijn waaraan ze gekoppeld is (zie "hoe invullen DmfA").

Decava - werklozen SWT

Algemeenheden

Begrippen

Alle aanvullingen, zowel de wettelijke aanvullingen uitbetaald door de werkgever of een derde als de bijkomende aanvullingen, moeten in de berekeningsbasis worden opgenomen.

De werkgeversbijdrage verschilt naargelang het een werknemer betreft uit de non-profit of uit de overige sectoren, of (voor de werknemer uit de profit) de opzegging of verbreking van de arbeidsovereenkomst betekend is na 15 oktober 2009 en het SWT of het SWAV ten vroegste vanaf 1 april 2010 ingaat, of de werkgever op het moment van het ingaan van het SWT erkend is als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

In de hierna volgende hoofdstukken zijn de toelichtingen opgesplitst volgens de verschillende periodes SWT's en SWAV's enerzijds en voor de profit en non-profit anderzijds.

Tot de non-profit behoren de werkgevers die voor hun werknemers vallen onder het:

- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (318.01);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02);
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (319);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (319.02);
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap (327.01), met inbegrip van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (327.02);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03);
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector (329);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01);
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties (329.03);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest (329.02);
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritair subcomité voor de tandprothese vallen;
- Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (331);
- Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (332).

Volgende werkgevers uit de openbare sector worden gelijkgesteld met werkgevers van de non-profit:

- UZ Gent
- UZ Antwerpen
- Centre hospitalier universitaire de Liège
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne te Bergen
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers te Doornik
- Openbaar psychiatriesch ziekenhuis te Rekem
- Openbaar psychiatriesch ziekenhuis te Geel
- De provinciale en plaatselijke besturen die een activiteit uitoefenen in de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de cultuur.

Als lopende SWT's of SWAV's periode 1 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd vóór 16 oktober 2009 OF
- de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 april 2010 OF
- de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 15 oktober 2009 OF
- de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 15 oktober 2009.

Als lopende SWT's of SWAV's periode 2 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 15 oktober 2009 EN
 - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 maart 2010 EN
 - de collectieve herstructurering niet aangekondigd werd vóór 15 oktober 2009 EN
 - de onderneming niet erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 15 oktober 2009
- EN het ontslag betekend werd vóór 29 november 2011 OF
 - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 april 2012 OF
 - de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 1 april 2012 OF
 - de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 1 april 2012.

Als lopende SWT's of SWAV's periode 3 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 28 november 2011 EN
 - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 maart 2012 EN
 - de collectieve herstructurering niet aangekondigd werd vóór 1 april 2012 EN
 - de onderneming niet erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 1 april 2012
- EN het ontslag betekend werd vóór 11 oktober 2015 OF

- de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 januari 2016 OF
- de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 11 oktober 2015 OF
- de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 11 oktober 2015.

Als lopende SWT's of SWAV's periode 4 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 10 oktober 2015 EN
 - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 december 2015 EN
 - de collectieve herstructurering niet aangekondigd werd vóór 11 oktober 2015 EN
 - de onderneming niet erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 11 oktober 2015
- EN het ontslag betekend werd vóór 1 november 2016 OF
 - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 januari 2017 OF
 - de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 1 november 2016 OF
 - de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 1 november 2016

Als nieuwe SWT's of SWAV's periode 5 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 31 oktober 2016 EN
- de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 december 2016 EN
- de collectieve herstructurering niet aangekondigd werd vóór 31 oktober 2016 EN
- de onderneming niet erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 31 oktober 2016.

Met als 'datum van erkenning' wordt de datum van de beslissing door de Minister bedoeld, niet de begindatum van de erkenningsperiode.

Kunnen erkend worden als onderneming in moeilijkheden, de werkgevers die beantwoorden aan de omschrijving opgenomen in hoofdstuk 7 van het KB van 3 mei 2007, artikel 14: "Voor de toepassing van dit hoofdstuk moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan, voor belastingen een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt." De werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen bij de Minister van Werk. Voor de SWT's die tijdens de periode van onderneming in moeilijkheden aanvangen, gelden afwijkende percentages tot en met de maand dat de erkenning eindigt.

Kunnen erkend worden als onderneming in herstructurering, de werkgevers die overgaan tot een collectief ontslag of de werkgevers bij wie het jaar voorafgaand aan de erkenning het aantal werkloosheidsdagen minstens 20 % van het totaal aangegeven dagen van de arbeiders uitmaakt, zoals bepaald in hoofdstuk 7 van het KB van 3 mei 2007. De werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen bij de Minister van Werk. Voor de SWT's die ingaan vanaf 1 april 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 en die tijdens de periode van onderneming in herstructurering aanvangen, gelden afwijkende percentages tot en met de maand dat de erkenning eindigt.

Vanaf periode 3 worden sommige bedrijven erkend als in herstructurering gelijkgesteld met bedrijven in moeilijkheden voor de bepaling van de periodes en de toepassing van de overeenkomstige percentages, als aan volgende voorwaarden (cumulatief) wordt voldaan:

- het een collectief ontslag van minstens 20 % van de werknemers betreft,
- het alle werknemers van eenzelfde technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling betref en
- de technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling minstens 2 jaar bestaat bij de aankondiging van het collectief ontslag.

Gemeenschappelijke bepalingen

Het systeem van toekenning, berekening en aangifte van de bijzondere bijdrage en inhouding SWT en SWAV, heeft een aantal elementen gemeenschappelijk. Het blijkt ook dat het in de praktijk niet eenvoudig is dit correct toe te passen. Wie vragen heeft over de correcte manier van berekenen en/of aangeven kan deze richten aan: decava@rsz.fgov.be

VERHOGINGEN EN VERMINDERINGEN

Hertewerkstelling bij een andere werkgever

De bijzondere werkgeversbijdragen en de inhoudingen zijn niet verschuldigd voor de periode dat de aanvullende vergoedingen worden doorbetaald (minstens het bedrag dat de betrokkene zou ontvangen wanneer hij verder een uitkering zou genieten) wanneer de werknemer:

- als loontrekkende opnieuw een betrekking heeft gevonden, voor zover dit niet is bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep het werk heeft hervat voor zover de activiteiten niet worden uitgeoefend bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.

Voor de maanden dat de werknemer gedeeltelijk aan het werk is, worden de bijzondere bijdrage en inhoudingen als volgt berekend (aantal dagen omgezet naar een 6-dagen week):

Bijdrage en inhoudingen volledige maand x $\{(26 - \text{aantal gepresteerde dagen}) / 26\}$

Voor de telling van de gepresteerde dagen die in mindering worden gebracht, wordt rekening gehouden met elke kalenderdag gedekt door een contract en dit gerelateerd naar een 6-dagen week. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de prestatiebreuk tijdens de periode van hertewerkstelling

Hertewerkstelling bij de eigen werkgever

De bijzondere werkgeversbijdragen en de inhoudingen zijn niet verschuldigd voor de periode dat de aanvullende vergoedingen worden betaald wanneer de werknemer:

- als loontrekkende opnieuw een betrekking heeft gevonden bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep het werk heeft hervat waarbij hij zijn activiteiten uitoefent bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.

De aanvullingen zijn loon waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn. Voor de maanden dat de werknemer gedeeltelijk aan het werk is, worden de bijzondere bijdrage en inhoudingen als volgt berekend (aantal dagen omgezet naar een 6-dagen week):

Bijdrage en inhoudingen volledige maand $\times \{(26 - \text{aantal gepresteerde dagen}) / 26\}$

Voor de telling van de gepresteerde dagen die in mindering worden gebracht, wordt rekening gehouden met elke kalenderdag gedekt door een contract en dit gerelateerd naar een 6-dagen week. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de prestatiebreuk tijdens de periode van hertewerkstelling

Onvolledige maanden

Voor de onvolledige maanden wordt de bijdrage enkel gerekend voor de dagen gedekt door de aanvullende vergoedingen als volgt (aantal kalenderdagen omgezet naar een 6-dagen week, een begonnen dag is een gepresteerd dag):

Bijdrage en inhoudingen volledige maand $\times \{\text{dagen gedekt door de aanvullende vergoeding} / 26\}$

Vormvereiste

De berekeningsbasis voor de bijzondere werkgeversbijdrage en inhoudingen wordt verdubbeld indien de overeenkomst niet expliciet vermeldt dat de aanvulling moeten worden doorbetaald. Voor de ondernemingen onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités houdt dit in dat de overeenkomst SWT niet mag afwijken van de CAO nr. 17 tricies. De minimumforfaits bijzondere werkgeversbijdrage SWT worden eveneens verdubbeld. Ze worden respectievelijk op 100,00 EUR, 75,20 EUR, 53,00 EUR, 39,86 EUR, 13,14 EUR, 16,00 EUR en 12,00 EUR gebracht (bedragen geldig vanaf 1 april 2012).

De berekeningsbasis voor de compenserende bijdrage SWT wordt nooit verdubbeld, omdat ervan uit gegaan wordt dat de sectorakkoorden in orde zijn.

Prestatievereiste

De berekeningsbasis voor de bijzondere werkgeversbijdrage SWAV en de persoonlijke inhoudingen verdubbelt indien de werkgever de werknemer vrijstelt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (in het geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties).

Indien de werknemer niet vrijgesteld wordt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (halftijds tijdskrediet), dan mag de berekeningsbasis van de bijzondere werkgeversbijdragen verminderd worden met 95 % als aan volgende bijkomende voorwaarden wordt voldaan:

- de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een CAO afgesloten in de NAR of binnen een PC of PSC
- de werknemer wordt effectief vervangen
- de vervanging wordt voorzien bij CAO afgesloten in de NAR die niet van toepassing kan zijn vóór de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van die CAO.

Indien de werknemer niet vrijgesteld wordt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (halftijds tijdskrediet), dan mag de berekeningsbasis van de inhouding verminderd worden met 95 % als aan volgende bijkomende voorwaarde wordt voldaan:

- de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een CAO afgesloten in de NAR of binnen een PC of PSC

Aangiftevereiste

De debiteurs die zich aan de aangifteplicht geheel of gedeeltelijk hebben onttrokken, zijn een extra maandelijks forfait verschuldigd afhankelijk van het geval:

- maandelijks bijdrage SWT: 159,00 EUR (andere) en 26,50 EUR (non-profit)
- compenserende bijdrage SWT: 250,00 EUR
- SWAV: 170,00 EUR.

Redelijkheidvereiste

Zowel bij maandelijks als niet-maandelijks betalingen mogen de inhoudingen of de bijzondere bijdrage het bedrag van de aanvullende vergoedingen niet overschrijden. Vanaf 1 april 2012 wordt voor de bijzondere werkgeversbijdrage het maximumbedrag verhoogd naar 1,5 maal de aanvullende vergoeding.

STORTING VAN DE BIJDRAGE

In principe zijn de bijdragen en de inhoudingen verschuldigd door de schuldenaar (debiteur) van de aanvullende vergoeding, dit wil zeggen, hetzij:

- de werkgever;
- het fonds voor bestaanszekerheid van de werkgever;
- elke andere persoon of elke andere instelling die in de verplichtingen van de werkgever treedt voor de betaling van de aanvullende vergoeding; een faillissement van de werkgever ontslaat de overnemer van de verplichting niet van de volledige uitvoering van het oorspronkelijk afgesloten akkoord.

Volgende regels gelden wanneer de aanvullende vergoedingen door verscheidene schuldenaars verschuldigd zijn:

- Wanneer gedeeltelijk de werkgever en gedeeltelijk zijn fonds voor bestaanszekerheid (of elke andere persoon of elke andere instelling die in de plaats treedt van de verplichtingen van de werkgever), de aanvullende vergoedingen stort, moeten de bijzondere werkgeversbijdragen integraal door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding (hoofddebiteur) aan de RSZ betaald worden, berekend op het totale bedrag van de gestorte aanvullende vergoedingen. Een binnen het bevoegde paritair comité afgesloten CAO kan van dit principe afwijken. De inhoudingen moeten aangegeven en doorgestort worden door de hoofddebiteur. Hiervan kan men niet afwijken met een CAO.
- Wanneer twee verschillende werkgevers een aanvullende vergoeding verschuldigd zijn ten gevolge van twee deeltijdse betrekkingen, neemt elke werkgever een deel van de bijdragen ten laste op de volgende manier:

Bijzondere bijdrage en inhoudingen volledige maand x Q/S met

- Q is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van de deeltijdse werknemer (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust);
- S is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van een werknemer die in dezelfde functie voltijds werd tewerkgesteld in dezelfde onderneming (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust).
- Een uitzondering wordt gemaakt wanneer een gekapitaliseerde aanvulling wordt uitbetaald naast een maandelijkse aanvulling door verschillende debiteurs. Op dat moment wordt niet gekeken naar de hoofddebiteur, maar moeten de bijzondere bijdragen en inhoudingen apart worden berekend en aangegeven, rekening houdend met het volgens de aanvullende vergoedingen geproratiseerde aandeel. De proratisering gebeurt op basis van het theoretisch maandbedrag van de aanvullingen over de beschouwde periode

Als de aanvullende vergoedingen volgens verschillende systemen worden uitgekeerd, zijn verschillende blokken nodig om de bijzondere werkgeversbijdrage aan te geven. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de aangifte van sectorale aanvullende vergoedingen die doorbetaald worden tot aan de pensioenleeftijd terwijl de werkgever zelf een aanvullende vergoeding betaalt tot 60 jaar. De minimumforfaits moeten geproratiseerd worden overeenkomstig de verhouding tussen de verschillende aanvullende vergoedingen.

Indien de aanvullende vergoedingen tot en met de maand dat de begunstigde de leeftijd van 65 jaar bereikt, met een lagere frequentie dan de maandelijkse worden betaald, zijn de bijzondere bijdrage en de inhouding verschuldigd op het moment van uitbetaling op het aantal maanden dat de uitbetaling dekt en is het bedrag van de bijdrage na de afrekening niet meer herzienbaar op basis van nadien gewijzigde elementen. Dit is het geval wanneer:

- de periodiciteit waarmee aanvullingen worden uitgekeerd groter is dan één maand (jaarlijks, in één keer, ...)
- de periodiciteit bij aanvang misschien wel maandelijks is, maar de aanvullingen niet tot aan de pensioengerechtigde leeftijd doorlopen (maar bijvoorbeeld maar tot 60 jaar).

Voor het SWAV moet men rekening houden met het theoretisch bedrag van de werkloosheidsuitkering dat van toepassing is op het moment van de betaling van de aanvullende vergoeding. Indien de aanvullende vergoeding niet tot aan het wettelijk pensioen wordt betaald, mag men - voor de inhouding - rekening houden met de evolutie van de werkloosheidsvergoeding in de tijd, op basis van de op dat moment zekere en vaststaande elementen en op voorwaarde dat dit gebeurt op voorlegging van een attest van de uitbetalingsinstelling.

Opgelet: bij de aanvang van het SWAV leveren de uitbetalingsinstellingen slechts voorlopige attesten af. Dat wil zeggen dat daarbij geen rekening wordt gehouden met de loopbaan en er slechts zekerheid is over de eerste 14 maanden (= tot en met de 1^{ste} fase van de 2^{de} vergoedingsperiode). Om die reden moet het dagbedrag van de 14^{de} maand als dagbedrag gehanteerd worden voor alle maanden die daar nog op volgen.

INFORMATIEPLICHT

De laatste werkgever heeft de verplichting om de gegevens te verzamelen betreffende alle betaalde aanvullende vergoedingen en deze informatie over te maken aan alle debiteurs en aan zijn sociaal secretariaat met vermelding van de identiteit van de hoofddebiteur die verantwoordelijk is voor de bijdragen. Het Fonds van Bestaanszekerheid dat een aanvulling uitkeert, deelt dit mee aan de laatste werkgever van de begunstigde.

De werkgever vult een formulier van de RVA in o.a. met vermelding van alle debiteurs en de hoofddebiteur. Hij maakt dit over aan de werknemer die het formulier, samen met zijn gezinssituatie, doorgeeft aan zijn uitbetalingsinstelling (SWT en SWAV) of aan het RVA-kantoor van het ambtsgebied van zijn woonplaats (tijdskrediet, loopbaanonderbreking).

De uitbetalingsinstelling of de RVA informeert de debiteur over het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering, de gezinssituatie van de rechthebbende en eventuele werkhervattingen en de beëindiging ervan. De rechthebbende informeert de uitbetalingsinstelling en de debiteur telkens zijn situatie wijzigt.

De RVA deelt aan de RSZ de gegevens mee waarover zij beschikt opdat de RSZ de nodige controles kan uitvoeren.

Indien de debiteur door de begunstigde niet tijdig op de hoogte gebracht wordt van een wijziging in zijn situatie, mag hij niet-uitgevoerde inhoudingen bij de rechthebbende invorderen.

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 1 januari 2017, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vices septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 december 2016 én met het ontslag betekend na 31 oktober 2016 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	percentage	forfait in EUR
andere	< 55	142,50%	50,00
	≥ 55 en < 58	75,00%	50,00
	≥ 58 en < 60	75,00%	50,00
	≥ 60 en < 62	37,50%	37,60
	≥ 62	31,25%	37,60
andere tijdens periode erkend als in herstructurering	< 55	142,50%	50,00
	≥ 55 en < 58	75,00%	50,00
	≥ 58 en < 60	75,00%	50,00
	≥ 60 en < 62	30,00%	37,60
	≥ 62	30,00%	37,60
andere tijdens periode erkend als in moeilijkheden (*)	< 55	16,88%	8,00
	≥ 55 en < 58	12,50%	8,00
	≥ 58 en < 60	8,13%	8,00
	≥ 60 en < 62	4,38%	6,00
	≥ 62	4,38%	6,00

(*) Deze percentages gelden eveneens voor sommige bedrijven erkend als in herstructurering als (cumulatief):

- het een collectief ontslag van minstens 20 % van de werknemers betreft,
- het alle werknemers van eenzelfde technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling betref en
- de technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling minstens 2 jaar bestaat bij de aankondiging van het collectief ontslag.

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage en het minimumforfait voor de profit worden vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het ogenblik van de aanvang van het SWT.
- Voor de SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, gelden tijdens de erkenning verlaagde bijdragen tot en met de maand van beëindiging van de erkenning. Het percentage dat daarna wordt gebruikt, is het percentage overeenkomstig de leeftijd van de werknemer op het moment van beëindiging van de erkenning
- Hetzelfde geldt wanneer de debiteur een derde is.
- Een overnemende onderneming wordt op dezelfde manier behandeld als een derde. In dat geval moet de werknemer echter zijn ontslag gekregen hebben vóór de overname en moet het SWT ingaan (= op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding of nadat de werknemer zijn opzegtermijn uitgedaan heeft) tijdens de voorziene periode van 'in moeilijkheden' of 'in herstructurering' van de oorspronkelijke werkgever.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD .

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijks uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijks uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens met dit grensbedrag worden vergeleken en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijks aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand

A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV

B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding
- Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
- Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of $4,5\%$)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Voor een halftijds tijdscrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 januari 2017, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vices septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een

halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan na 31 december 2016 én met het ontslag betekend na 31 oktober 2016, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 55	48,11%	0,00
	≥ 55 en < 58	43,04%	0,00
	≥ 58 en < 60	27,86%	0,00
	≥ 60 en < 62	12,38%	0,00
	≥ 62	10,00%	0,00

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

Opmerking:

- Voor de non-profit is een percentueel degressief systeem van toepassing, waarbij het percentage afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer bereikt in de loop van de betreffende maand.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26

- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering $\times Q / S \times 6 \times 4,33$
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbetragten na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand

A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV

B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding
- Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
- Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of $4,5\%$)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Voor een halftijds tijdscrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 1 januari 2016, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd

werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vices septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 december 2015 én met het ontslag betekend na 10 oktober 2015 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	percentage	forfait in EUR
andere	< 52	125,00%	50,00
	≥ 52 en < 55	118,75%	50,00
	≥ 55 en < 58	62,50%	50,00
	≥ 58 en < 60	62,50%	50,00
	≥ 60	31,25%	37,60
andere tijdens periode erkend als in herstructurering	< 52	93,75%	50,00
	≥ 52 en < 55	75,00%	50,00
	≥ 55 en < 58	50,00%	50,00
	≥ 58 en < 60	50,00%	50,00
	≥ 60	25,00%	37,60
andere tijdens periode erkend als in moeilijkheden (*)	< 52	21,88%	8,00
	≥ 52 en < 55	16,88%	8,00
	≥ 55 en < 58	12,50%	8,00
	≥ 58 en < 60	8,13%	8,00
	≥ 60	4,38%	6,00

(*) Deze percentages gelden eveneens voor sommige bedrijven erkend als in herstructurering als (cumulatief):

- het een collectief ontslag van minstens 20 % van de werknemers betreft,
- het alle werknemers van eenzelfde technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling betref en
- de technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling minstens 2 jaar bestaat bij de aankondiging van het collectief ontslag.

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage en het minimumforfait voor de profit worden vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het ogenblik van de aanvang van het SWT.
- Voor de SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, gelden tijdens de erkenning verlaagde bijdragen tot en met de maand van beëindiging van de erkenning. Het percentage dat daarna wordt gebruikt, is het percentage overeenkomstig de leeftijd van de werknemer op het moment van beëindiging van de erkenning
- Hetzelfde geldt wanneer de debiteur een derde is.
- Een overnemende onderneming wordt op dezelfde manier behandeld als een derde. In dat geval moet de werknemer echter zijn ontslag gekregen hebben vóór de overname en moet het SWT ingaan (= op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding of nadat de werknemer zijn opzegtermijn uitgedaan heeft) tijdens de voorziene periode van 'in moeilijkheden' of 'in herstructurering' van de oorspronkelijke werkgever.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op

het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens met dit grensbedrag worden vergeleken en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

- X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
- A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
- B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is
 - Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding
 - Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
 - Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of $4,5\%$)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 januari 2016, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vices septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan na 31 december 2015 én met het ontslag betekend na 10 oktober 2015, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	22,50%	0,00
	≥ 52 en < 55	21,38%	0,00
	≥ 55 en < 58	19,13%	0,00
	≥ 58 en < 60	12,38%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

Opmerking:

- Voor de non-profit is een percentueel degressief systeem van toepassing, waarbij het percentage afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer bereikt in de loop van de betreffende maand.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste

uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens met dit grensbedrag worden vergeleken en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijks aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand

A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV

B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding

- Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
- Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Voor een halftijds tijdscrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 april 2012, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij

- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vices septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011, maar vóór 1 januari 2016, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	percentage	forfait in EUR
andere	< 52	100,00%	50,00
	≥ 52 en < 55	95,00%	50,00
	≥ 55 en < 58	50,00%	50,00
	≥ 58 en < 60	50,00%	50,00
	≥ 60	25,00%	37,60
andere tijdens periode erkend als in herstructurering	< 52	75,00%	50,00
	≥ 52 en < 55	60,00%	50,00
	≥ 55 en < 58	40,00%	50,00
	≥ 58 en < 60	40,00%	50,00
	≥ 60	20,00%	37,60
andere tijdens periode erkend als in moeilijkheden (*)	< 52	17,50%	8,00
	≥ 52 en < 55	13,50%	8,00
	≥ 55 en < 58	10,00%	8,00
	≥ 58 en < 60	6,50%	8,00
	≥ 60	3,50%	6,00

(*) Deze percentages gelden eveneens voor sommige bedrijven erkend als in herstructurering als (cumulatief):

- het een collectief ontslag van minstens 20 % van de werkgevers betreft,
- het alle werknemers van eenzelfde technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling betref en
- de technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling minstens 2 jaar bestaat bij de aankondiging van het collectief ontslag.

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage en het minimumforfait voor de profit worden vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het ogenblik van de aanvang van het SWT.
- Voor de SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, gelden tijdens de erkenning verlaagde bijdragen tot en met de maand van beëindiging van de erkenning. Het percentage dat daarna wordt gebruikt, is het percentage overeenkomstig de leeftijd van de werknemer op het moment van beëindiging van de erkenning.
- Hetzelfde geldt wanneer de debiteur een derde is.
- Een overnemende onderneming wordt op dezelfde manier behandeld als een derde. In dat geval moet de werknemer echter zijn ontslag gekregen hebben vóór de overname en moet het SWT ingaan (= op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding of nadat de werknemer zijn opzegtermijn uitgedaan heeft) tijdens de voorziene periode van 'in moeilijkheden' of 'in herstructurering' van de oorspronkelijke werkgever.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44

EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens met dit grensbedrag worden vergeleken en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijksse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand

A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV

B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding
- Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
- Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of $4,5\%$)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Voor een halftijds tijdscrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 1 januari 2012, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese

Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vices septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).

- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011, maar vóór 1 januari 2016, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	10,00%	0,00
	≥ 52 en < 55	9,50%	0,00
	≥ 55 en < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 en < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

Opmerking:

- Voor de non-profit is een percentueel degressief systeem van toepassing, waarbij het percentage afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer bereikt in de loop van de betreffende maand.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbetragten na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand

A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV

B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding
- Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
- Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of $4,5\%$)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23

Voor een halftijds tijdscrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 april 2010, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vices septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	percentage	forfait in EUR
andere	< 52	53,00%	26,50
	≥ 52 en < 55	42,40%	26,50
	≥ 55 en < 58	31,80%	26,50
	≥ 58 en < 60	21,20%	26,50
	≥ 60	10,60%	19,93
andere tijdens periode erkend als in herstructurering	< 52	50,00%	26,50
	≥ 52 en < 55	30,00%	26,50
	≥ 55 en < 58	20,00%	26,50
	≥ 58 en < 60	20,00%	26,50
	≥ 60	10,00%	19,93
andere tijdens periode erkend als in moeilijkheden	< 52	17,50%	8,00
	≥ 52 en < 55	13,50%	8,00
	≥ 55 en < 58	10,00%	8,00
	≥ 58 en < 60	6,50%	8,00
	≥ 60	3,50%	6,00

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage en het minimumforfait voor de profit worden vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het ogenblik van de aanvang van het SWT.

- Voor de SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, gelden tijdens de erkenning verlaagde bijdragen tot en met de maand van beëindiging van de erkenning. Het percentage dat daarna wordt gebruikt, is het percentage overeenkomstig de leeftijd van de werknemer op het moment van beëindiging van de erkenning.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;

- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens met dit grensbedrag worden vergeleken en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijks aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand

A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV

B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding
- Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
- Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of $4,5\%$)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 april 2010, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese

Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicijs septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).

- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	5,30%	0,00
	≥ 52 en < 55	4,24%	0,00
	≥ 55 en < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 en < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

Opmerking:

- Voor de non-profit is een percentueel degressief systeem van toepassing, waarbij het percentage afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer bereikt in de loop van de betreffende maand.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oorschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbetrag na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand

A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV

B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding
- Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
- Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of $4,5\%$)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vóór 1 april 2010, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vices septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan vóór 1 april 2010 of met het ontslag betekend vóór 16 oktober 2009 zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
andere	< 52	31,80%	26,50
	≥ 52 en < 55	25,44%	26,50
	≥ 55 en < 58	19,08%	26,50
	≥ 58 en < 60	12,72%	26,50
	≥ 60	6,36%	19,93
andere tijdens periode erkend als in herstructurering	< 52	31,80%	26,50
	≥ 52 en < 55	25,44%	26,50
	≥ 55 en < 58	19,08%	26,50
	≥ 58 en < 60	12,72%	26,50
	≥ 60	6,36%	19,93
andere tijdens periode erkend als in moeilijkheden	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	zie nieuw systeem voor SWT's profit die ingaan vanaf 1 april 2010	

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage wordt niet bepaald op het ogenblik van de aanvang van het SWT van de werknemer maar wordt bepaald door de leeftijd bereikt in de loop van de maand waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft.
- Voor SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden, gelden tijdens de erkenning dezelfde bijdragen als deze voorzien voor SWT's ingegaan vanaf 1 april 2010. Na deze periode (meer bepaald vanaf de maand volgend op de maand van beëindiging van de erkenning) vallen ze terug op de regeling voor SWT's ingegaan vóór 1 april 2010.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in SWT, halftijds brugpensioen of SWAV, voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010. Indien alle verplichtingen tegenover de RSZ en RVP vóór 1 april 2010 vervuld werden naar aanleiding van een gekapitaliseerde uitkering van de aanvullingen vóór 1 april 2010, zal de RVA verder de inhoudingen op de werkloosheidsuitkering verrichten.

Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf november 2011)
- 4,5 % voor de werknemers
 - waarvan het SWT is ingegaan vóór 1 januari 1997
 - of die op de hoogte zijn gebracht van hun ontslag vóór 1 november 1996
 - of die ontslagen werden in het kader van een reorganisatie als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering overeenkomstig afdeling III van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van de werkloosheids uitkeringen in geval van SWT en voor zover de werkgever erkend werd als onderneming in moeilijkheden of herstructurering vóór 1 november 1996

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de lopende SWT's en SWAV's wordt/worden voor de inhouding de maand/maanden in aanmerking genomen overeenkomstig de berekening van het theoretisch bruto maandbedrag van de aanvullende vergoedingen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x $Q / S \times 6 \times 4,33$
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald wanneer het een volledige kapitalisatie betreft, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen dat nog betaald moet worden te delen door het aantal maanden dat nog gedekt wordt door de aanvullende vergoedingen, anders is het theoretisch bruto maandbedrag gelijk aan de voor die maand uitgekeerde aanvullingen.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand

A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV

B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding
- Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
- Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of $4,5\%$)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vóór 1 april 2010, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security".

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicijs septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan vóór 1 april 2010 of met het ontslag betekend vóór 16 oktober 2009 zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	5,30%	6,57
	≥ 52 en < 55	4,24%	6,57
	≥ 55 en < 58	3,18%	6,57
	≥ 58 en < 60	2,12%	6,57
	≥ 60	0,00%	0,00

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage wordt niet bepaald op het ogenblik van de aanvang van het SWT voor de werknemer maar wordt bepaald door de leeftijd bereikt in de loop van de maand waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag of aanvullingen vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of een SWAV, voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010. Indien alle verplichtingen tegenover de RSZ en RVP vóór 1 april 2010 vervuld werden naar aanleiding van een gekapitaliseerde uitkering van de aanvullingen vóór 1 april 2010, zal de RVA verder de inhoudingen op de werkloosheidsuitkering verrichten.

Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind november 2011)
- 4,5 % voor de werknemers
 - waarvan het SWT is ingegaan vóór 1 januari 1997
 - of die op de hoogte zijn gebracht van hun ontslag vóór 1 november 1996
 - of die ontslagen werden in het kader van een reorganisatie als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering overeenkomstig afdeling III van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van de werkloosheidsuitkeringen in geval van SWT en voor zover de werkgever erkend werd als onderneming in moeilijkheden of herstructurering vóór 1 november 1996.

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een theoretische maand. Het is een percentage op de som van het theoretische maandbedrag van de sociale uitkering en het theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen. Vervolgens gaat men na

of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdscrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de lopende SWT's en SWAV's wordt/worden voor de inhoudingen de maand(en) in aanmerking genomen overeenkomstig de berekening van het theoretisch bruto maandbedrag van de aanvullende vergoedingen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de aanvullende vergoedingen wordt het theoretisch bruto maandbedrag als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding SWT of SWAV met een andere periodiciteit wordt betaald wanneer het een volledige kapitalisatie betreft, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen dat nog betaald moet worden te delen door het aantal maanden dat nog gedekt wordt door de aanvullende vergoedingen, anders is het theoretisch bruto maandbedrag gelijk aan de voor die maand uitgekeerde aanvullingen.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van loopbaanonderbreking, tijdscrediet of prestatievermindering met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode waarvoor een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (grensbedrag per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
vanaf 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
vanaf 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "1" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2019 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd. Dit is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand

A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV

B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als $X \leq A \Rightarrow$ geen inhouding
- Als $A < X < B \Rightarrow$ Inhouding = $X - A$
- Als $X \geq B \Rightarrow$ Volledige inhouding = $X \times 6,5\%$ (of $4,5\%$)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

**De bijzondere bijdragen op de stortingen door de werkgevers verricht tot vorming van
extralegale pensioenvoordelen**

Stortingen in een collectief of individueel kapitalisatiestelsel

Indien het bestuur een premie betaalt aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen (IBP) of een verzekeringsmaatschappij (die later een buitenwettelijk pensioen uitbetaalt), dan is de totaliteit van het werkgeversaandeel onderworpen aan de bijdrage van 8,86%.

Zijn uitgesloten uit de inningbasis van de bijdrage:

- het persoonlijk aandeel dat door de werknemer wordt betaald voor de samenstelling van buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood;
- de jaarlijkse belasting op de verzekeringscontracten.

Stortingen aan gewezen personeelsleden of hun rechtverkrijgenden

Indien het bestuur rechtstreeks buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood stort aan de personeelsleden of aan hun rechtverkrijgenden (bijvoorbeeld de erkentelijkheidspremie aan een op rust gestelde vrijwillige brandweerman), dan zijn de stortingen die betrekking hebben op de dienstjaren, gepresteerd vanaf 1-1-1989, onderworpen aan de bijdrage van 8,86%.

Wanneer de stortingen terzelfdertijd betrekking hebben op dienstjaren gelegen vóór 1-1-1989 en op dienstjaren gelegen na 31-12-1988, wordt de bijdrage berekend op het bedrag van deze stortingen, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller en de noemer als volgt worden vastgesteld:

- De teller stemt overeen met het aantal loopbaanjaren gelegen tussen de leeftijd van de werknemer op 31-12-1988 en de wettelijke pensioenleeftijd.
- De noemer is gelijk aan het totaal aantal dienstjaren van een normale loopbaan.

Stortingen die het bedrag van 30.000 euro per jaar overschrijden

Als de som van de stortingen van bijdragen en/of premies voor de opbouw van een aanvullend pensioen van een werknemer het bedrag van 30.000,00 EUR (niet geïndexeerd) tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar, overschrijdt, dan is de werkgever met ingang van 1 januari 2018 op het gedeelte van de premies dat 30.000,00 EUR overschrijdt, een bijzondere werkgeversbijdrage van 3% verschuldigd. Het bedrag van 30.000,00 EUR is gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer en wordt aangepast op 1 januari, volgend op het jaar waarin de spilindex overschreden werd. Vanaf 1 januari 2018 is het geïndexeerde bedrag gelijk aan 32.472,00 EUR.

Vorige bedragen:

- 30.000,00 EUR voor het bijdragejaar 2012;
- 31.212,00 EUR voor het bijdragejaar 2013, 2014, 2015 en ook voor 2016;
- 31.836,00 EUR voor het bijdragejaar 2017.

Bedrijfsvoertuigen

Het voordeel van het gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever, is uit het loonbegrip uitgesloten. Op dat voordeel is een solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgever verschuldigd.

Betrokken werkgevers

Deze bijdrage is verschuldigd door iedere werkgever die aan bepaalde van zijn werknemers een voertuig ter beschikking stelt, dat zij voor andere dan louter beroepsdoeleinden gebruiken:

- zowel voor de woon-werkverplaatsing
- als voor ander privégebruik
- als het collectief vervoer van werknemers.

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

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

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

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

Bij de beoordeling wordt een onderscheid gemaakt tussen utilitaire voertuigen en andere:

- utilitaire voertuigen zijn voertuigen die vallen onder het toepassingsgebied van de solidariteitsbijdrage maar die de fiscus kwalificeert als lichte vracht. Deze voertuigen worden fiscaal belast op basis van de werkelijke waarde van het voordeel, en niet op basis van een CO₂ percentage toegepast op 6/7 van de cataloguswaarde.
- gewone voertuigen zijn al de andere voertuigen die behoren tot de klasse M1 en N1 (personenauto, auto voor dubbel gebruik, minibus, monovolume/luxueus terreinvoertuig):
 - M1 = voor het vervoer van passagiers ontworpen en gebouwde voertuigen met ten hoogste 8 zitplaatsen, die van de chauffeur niet meegerekend;
 - N1 = voor het vervoer van goederen bestemde voertuigen met een maximale massa van ten hoogste 3,5 ton.

Een voertuig met achterin een passagiersruimte die kan omgevormd worden tot laadruimte is in deze typologie een gewoon voertuig (auto voor dubbel gebruik), een voertuig met een laadruimte achterin zonder ruiten waarin dus (wettelijk) geen passagiers mogen vervoerd worden, is een utilitair voertuig.

Privé-gebruik

Als een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig privé mag worden gebruikt, is de solidariteitsbijdrage verschuldigd ongeacht het aantal privé-kilometers dat afgelegd wordt. Alleen zeer occasioneel gebruik, bv. de werknemer leent een voertuig voor een weekend om een aantal meubels te verhuizen en brengt het onmiddellijk nadien terug, geeft geen aanleiding tot aanrekening van de bijdrage.

Indien een bedrijfsvoertuig buiten de werkuren ter beschikking blijft van de werknemer, en de werkgever beweert dat het voertuig niet voor privédoeleinden wordt gebruikt, zal de RSZ dat niet zonder meer aanvaarden. Het louter bestaan van een verbod op het gebruik van bedrijfswagens voor privégebruik binnen de onderneming is onvoldoende.

De werkgever zal moeten kunnen aantonen dat er voor het gebruik van de bedrijfsvoertuigen een coherent systeem wordt gehanteerd (o.a. rekening houdend met de functieomschrijving van de betrokken werknemers,...) waarbij er tevens effectief wordt gecontroleerd op eventueel misbruik van de bedrijfswagens en waarbij de vastgestelde inbreuken voldoende zwaar worden gesanctioneerd. Dit impliceert ook dat de werkgever ervoor moet zorgen dat wanneer de werknemer voor een langere periode (= meer dan één week) geen arbeidsprestaties moet leveren (bv. vakantie, ziekte), het voertuig in principe tijdens die periode niet ter beschikking van de werknemer mag blijven.

Voor wat betreft utilitaire voertuigen, wordt het privé-gebruik niet verondersteld, maar kan uiteraard wel vastgesteld worden door de inspectiediensten.

Woon-werkverkeer

Als een ter beschikking gesteld voertuig gebruikt wordt om de woon-werkverplaatsing af te leggen, is de CO₂ bijdrage verschuldigd, zelfs als er een verbod is op privé-gebruik van het voertuig, en dat verbod effectief wordt gerespecteerd.

Worden niet beschouwd als woon-werkverplaatsingen, de verplaatsingen van de woonplaats naar de werkplaats met een utilitair voertuig. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer het voertuig gebruikt om te gaan werken op zijn bedrijf, op een werf, bij een klant, ..., en zelfs niet dat hij het ganse jaar 's morgens naar eenzelfde plaats rijdt en 's avonds van die plaats terug naar huis komt, zonder dat hij tijdens de dag zijn voertuig moet gebruiken.

Zijn wel woon-werkverplaatsingen, de verplaatsingen met een gewoon voertuig om zich van zijn woonplaats naar een vaste plaats van tewerkstelling te begeven. Een vaste plaats van tewerkstelling in deze zin beantwoordt aan beide volgende voorwaarden:

- de werknemer levert effectief prestaties van enige omvang op die plaats (zijn eigen bedrijf, een werf, een klant, ...)
 - Een technicus die 's morgens naar zijn bedrijf rijdt, daar tijdens de voormiddag toestellen repareert, en deze tijdens de namiddag bij klanten installeert, heeft een woon-werkverplaatsing, zelfs als hij aan het einde van zijn dagtaak niet terugkeert naar het bedrijf maar rechtstreeks van bij de laatste klant naar huis rijdt.
 - Echter, iemand die naar het bedrijf rijdt alleen maar om goederen op te laden, en dan gedurende de ganse dag deze goederen levert en nadien met dit voertuig naar huis rijdt, heeft geen woon-werkverplaatsing, want hij levert geen prestaties van enige omvang op het bedrijf.
- het voertuig rijdt tijdens het jaar ten minste 40 dagen naar eenzelfde plaats, ongeacht of deze dagen op elkaar volgen of niet; van zodra de 40 dagen bereikt zijn op één plaats is de solidariteitsbijdrage verschuldigd voor het ganse jaar (eventueel beperkt tot de periode dat het voertuig werd ter beschikking gesteld, bv. een tijdens het jaar aangekocht voertuig).

Collectief vervoer

Indien een woon-werkverplaatsing in de zin zoals hierboven uitgelegd wordt afgelegd in groep, is de solidariteitsbijdrage verschuldigd, behalve indien aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- Het gaat om een systeem overeengekomen door de sociale partners waarin gebruik wordt gemaakt van een voertuig behorend tot de categorie N1 en M1. Het systeem moet dus het voorwerp uitmaken van een CAO op ondernemings- of sectoraal vlak of van andere reglementering overeengekomen tussen werkgever en werknemers.
- Voor de voertuigen behorend tot de categorie N1 moeten er naast de chauffeur minstens twee andere werknemers van de onderneming meerijden gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur. Wanneer het voertuig minder dan drie plaatsen bevat of wanneer de ruimte voorbehouden voor het vervoer van personen uit één enkele zitbank of slechts één rij zitplaatsen bestaat, volstaat het dat naast de chauffeur minstens één andere

werknemer van de onderneming aanwezig is gedurende minstens 80 % van het traject.

- Voor de voertuigen behorend tot de categorie M1 geldt dat de bijdrage niet verschuldigd is wanneer het voertuig beschikt over minstens 5 plaatsen, de zetel van de chauffeur niet inbegrepen, en maximum 8 plaatsen, de zetel van de chauffeur niet inbegrepen. Bovendien moeten er naast de chauffeur gewoonlijk 3 werknemers van de onderneming aanwezig zijn gedurende minstens 80 % van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.
- De werkgever moet kunnen bewijzen dat er geen ander privégebruik van het voertuig wordt gemaakt.

Bedrag van de bijdrage

Forfaitair bedrag op basis van CO₂ uitstoot

De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor persoonlijke doeleinden of voor woon-werkverkeer, wordt berekend als een maandelijks forfaitair bepaald bedrag per voertuig dat de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks aan zijn werknemer(s) ter beschikking stelt. Deze forfaitaire solidariteitsbijdrage is verschuldigd voor de gewone voertuigen van de klasse M1 of N1, ongeacht of de werknemer zelf financieel tussenkomt en ongeacht de hoogte van de werknemerstussenkomst.

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

- voor benzinevoertuigen: $[(Y \times 9) - 768] : 12 = \text{bijdrage (in EUR)}$
- voor diesellootvoertuigen: $[(Y \times 9) - 600] : 12 = \text{bijdrage (in EUR)}$
- voor voertuigen op LPG: $[(Y \times 9) - 990] : 12 = \text{bijdrage (in EUR)}$
- voor elektrisch aangedreven voertuigen: 20,83 EUR

waarbij Y het CO₂-uitstootgehalte in gram per kilometer is, zoals vermeld in het gelijkvormigheidsattest of in het proces-verbaal van de gelijkvormigheid van het voertuig of in de gegevensbank van de dienst voor inschrijving van de voertuigen (DIV). Het CO₂-uitstootgehalte vermeld op het inschrijvingsbewijs is nochtans bepalend.

Voor 2019 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 147,73 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Voorgaande jaren

Voor 2014 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 137,45 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Voor 2015 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 137,48 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Voor 2016 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 139,94 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Voor 2017 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 142,46 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Voor 2018 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 144,97 en vervolgens gedeeld door 114,08

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

CO₂-uitstoot

De DIV beschikt over twee verschillende CO₂-uitstootgehalten bij nieuwere voertuigen (een NEDC-waarde en een WLTP-waarde). Op het inschrijvingsbewijs wordt slechts één CO₂-uitstootgehalte vermeld dat afhankelijk van de inschrijvingsdatum van het voertuig de WLTP-waarde of de NEDC-waarde is. In een overgangsperiode tot eind 2020 is het de **NEDC-waarde** vermeld in de tabel (code 49.1) van het **gelijkvormigheidsattest** van het voertuig (gecombineerde CO₂-waarde) en niet de WLTP-waarde (code 49.4), die gebruikt moet worden. Hetzelfde geldt voor de berekening van het voordeel van het persoonlijk gebruik van een bedrijfswagen (DmfA-looncode 10 (https://www.wacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/nextquarter/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) of DmfAPPL-looncode 770 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/salarydata/remunerationcode/indemnities_specialcontribution.html)).

Sanctie

Een forfaitaire sanctie, gelijk aan het dubbele van de verschuldigde bijzondere bijdrage voor bedrijfsvoertuigen, is verschuldigd wanneer de werkgever één of meerdere voertuigen niet heeft aangegeven of één of meerdere foutieve aangiften heeft ingediend om de bijzondere bijdrage geheel of gedeeltelijk te omzeilen.

De forfaitaire sanctie wordt toegepast als de werkgever of zijn mandataris wijzigingen doorvoert na het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft. Indien de wijzigingen op initiatief van de inspectiediensten worden uitgevoerd, zijn zowel de forfaitaire sanctie als bijdrageopslagen (10 %) en intresten (7 %) verschuldigd.

Op voorwaarde dat alle vooraf vervallen socialezekerheidsbijdragen zijn betaald en de aangifte daartoe is ingediend, kan de werkgever of de curator een vermindering van 50% van de forfaitaire vergoeding aanvragen indien men het bewijs levert van uitzonderlijke omstandigheden die het niet indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte voor één of meerdere voertuigen, onderworpen aan de solidariteitsbijdrage, kan rechtvaardigen.

De werkgever waarvan de vervallen socialezekerheidsbijdragen zijn betaald, kan dwingende redenen van billijkheid aanhalen en deze kenbaar maken aan de RSZ. Wanneer het Beheerscomité de motivatie verantwoord vindt, kan men met een eenparigheid van

stemmen beslissen om de voornoemde vermindering van 50% van de forfaitaire vergoeding naar 100% te brengen.

Te vervullen formaliteiten

Het totaal van deze bijdragen moet worden meegedeeld bij de aangifte van de gegevens voor het geheel van de onderneming. Het 'voordeel' daarentegen moet worden aangegeven per werknemer onder DmfA-looncode 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) of DmfAPPL-looncode 770 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/salarydata/remunerationcode/indemnities_specialcontribution.html).

Zoals elders toegelicht, worden utilitaire voertuigen door de fiscus gekwalificeerd als lichte vracht. Deze voertuigen worden fiscaal belast (http://financien.belgium.be/nl/Actueel/120131_update_faq_voordeel_van_alles_aard_bedrijfswagen_wijziging_faq_9_11.jsp?referer=tcm:306-163089-64) op basis van de werkelijke waarde van het voordeel, en niet op basis van een CO₂ percentage toegepast op 6/7 van de cataloguswaarde. Dit voordeel moet ook als dusdanig worden aangegeven onder deze specifieke looncode. Om technische redenen kan die echter enkel gebruikt worden als in de aangifte van de werkgever een solidariteitsbijdrage bedrijfsvoertuig aanwezig is. Indien er enkel utilitaire voertuigen ter beschikking worden gesteld, moet een solidariteitsbijdrage gelijk aan 0,00 EUR worden aangegeven.

De mobiliteitsvergoeding - 'Cash-for-cars'

Vanaf 1 januari 2018 krijgen sommige werknemers die gebruik maken van een bedrijfsvoertuig, de mogelijkheid deze in te ruilen voor een mobiliteitsvergoeding. Naar bijdragen toe geldt hetzelfde systeem als bij de bedrijfswagen: de mobiliteitsvergoeding zelf is vrijgesteld, maar de werkgever is een solidariteitsbijdrage verschuldigd. Die is even hoog als de solidariteitsbijdrage die de werkgever verschuldigd was voor de ingeruilde bedrijfswagen en wordt op dezelfde manier berekend zolang de mobiliteitsvergoeding wordt toegekend.

In tegenstelling tot de gewone solidariteitsbijdrage, die wordt meegedeeld bij de aangifte van de gegevens voor het geheel van de onderneming, wordt de solidariteitsbijdrage voor degene die hun bedrijfsvoertuig hebben omgeruild tegen een mobiliteitsvergoeding aangegeven op het niveau van de natuurlijke persoon. Een fiscaal voordeel moet verder worden aangegeven onder DmfA-looncode 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) of DmfAPPL-looncode 770 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/salarydata/remunerationcode/indemnities_specialcontribution.html).

Het mobiliteitsbudget

Vanaf 1 maart 2019 krijgen sommige werknemers die gebruik maken van een bedrijfsvoertuig, de mogelijkheid deze in te ruilen voor een mobiliteitsbudget. Op het vlak van bijdragen geldt hetzelfde systeem als bij de vroegere bedrijfswagen wat de berekening betreft, maar dan gebaseerd op de CO₂-uitstoot van de nieuwe (milieuvriendelijkere) bedrijfswagen.

In tegenstelling tot de gewone solidariteitsbijdrage, die wordt meegedeeld bij de aangifte van de gegevens voor het geheel van de onderneming, wordt de solidariteitsbijdrage voor degene die hun bedrijfsvoertuig hebben omgeruild tegen een milieuvriendelijkere bedrijfswagen aangegeven op het **niveau van de natuurlijke persoon**. Een fiscaal voordeel moet verder worden aangegeven onder DmfA-looncode 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) of DmfAPPL-looncode 770. De solidariteitsbijdrage wordt in mindering gebracht van het mobiliteitsbudget.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijdrage voor bedrijfsvoertuigen

In DmfAPPL wordt de solidariteitsbijdrage voor privégebruik van een bedrijfsvoertuig bij voorkeur aangegeven op het niveau van de individuele werknemer. De bijdrage kan ook globaal per werkgeverscategorie aangegeven worden met het werknemerskengetal bijdragen 862 in het blok 'Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon'.

Bijkomend is de vermelding van de nummerplaten van de betrokken nummerplaten verplicht in het blok 90294 'Bedrijfsvoertuig'.

Opmerking: een zelfde nummerplaat kan slechts één maal voorkomen.

Als DmfAPPL wordt ingediend via web moet het globale bedrag van deze bijdrage worden vermeld bij de bijdragen verschuldigd voor de betrokken werknemer en de nummerplaten van de betrokken voertuigen moeten ingevuld worden in het voorziene scherm.

P.S. Het is toegelaten om de gegevens voor het geheel van de onderneming aan te geven onder 1 werkgeverscategorie.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van de solidariteitsbijdrage op mobiliteitsvergoeding

In DmfAPPL wordt de solidariteitsbijdrage op de mobiliteitsvergoeding aangegeven per werknemerslijn in het blok 90001 "bijdrage verschuldigd voor werknemerslijn" onder werknemerskengetal 860 met het type 0.

Enkel het bedrag van de bijdrage moet vermeld worden.

Als DmfAPPL wordt ingediend via de webtoepassing moet het bedrag van deze bijdrage vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor de betrokken werknemer.

 Bijkomende informatie DMFAPPL - Aangifte van de bijdragen op mobiliteitsbudget

In DmfA, worden de verschuldigde bijdragen in het kader van het mobiliteitsbudget per werknemerslijn in het blok 90001 “bijdrage verschuldigd per werknemerslijn” als volgt aangegeven :

- **de solidariteitsbijdrage** verschuldigd door de werkgever op de milieuvriendelijke bedrijfswagen onder het werknemerskengetal **868** met type **0** met vermelding van het bedrag van de bijdrage.
Tezelfdertijd wordt het voordeel van alle aard aangegeven onder de DmfA-looncode 10 of DmfA-looncode 770. De vermelding van de nummerplaat van de milieuvriendelijke bedrijfswagen gebeurt in het blok 90294.
- **De bijzondere werknemersbijdrage** verschuldigd op het saldo van het mobiliteitsbudget in het kwartaal dat dit saldo wordt uitbetaald aan de werknemer onder het werknemerskengetal **869** met type **0** met vermelding van het bedrag van de bijdrage. Het bedrag van het saldo van het mobiliteitsbudget dat wordt uitbetaald aan de werknemer wordt aangegeven onder de looncode 29. Indien het saldo gelijk is aan nul, wordt 0,00 vermeld.
Tezelfdertijd wordt het totale bedrag van het toegekende mobiliteitsbudget waar de werknemer recht op had, vermeld in de zone 01216 “Mobiliteitsbudget” van het blok Tewerkstelling – Inlichtingen (90313).

Indien DmfA via web gebeurt, moeten dezelfde gegevens meegedeeld worden, maar wordt de bijdrage verschuldigd op het saldo van het mobiliteitsbudget automatisch berekend.

Bijzondere bijdrage saldo mobiliteitsbudget

Een bijzondere bijdrage van 38,07% ten laste van de werknemer is verschuldigd.

 Bijkomende informatie DMFAPPL - Aangifte van de bijzondere bijdrage saldo mobiliteitsbudget

In DmfAPPL, wordt de **bijzondere werknemersbijdrage bijdrage saldo mobiliteitsbudget** per werknemerslijn in het blok 90001 “bijdrage verschuldigd per werknemerslijn” als volgt aangegeven :

In het kwartaal dat dit saldo wordt uitbetaald aan de werknemer onder het werknemerskengetal **869** met type **0** met vermelding van het bedrag van de bijdrage.

Het **bedrag van het saldo van het mobiliteitsbudget** dat wordt uitbetaald aan de werknemer wordt aangegeven onder de looncode 29. Indien het saldo gelijk is aan nul, wordt 0,00 vermeld.

Tezelfdertijd wordt het **totale bedrag van het toegekende mobiliteitsbudget** waar de werknemer recht op had, vermeld in de zone 01216 “Mobiliteitsbudget” van het blok Tewerkstelling – Inlichtingen (90313).

Indien DmfAPPL via web gebeurt, moeten dezelfde gegevens meegedeeld worden, maar wordt de bijdrage verschuldigd op het saldo van het mobiliteitsbudget automatisch berekend.

Andere bijzondere bijdragen

Solidariteitsbijdrage voor nalatigheid van de dimona-aangifte

De vaststelling van het niet respecteren van de DIMONA-verplichting door een controleur, een sociaal inspecteur of een officier van de gerechtelijke politie, heeft tot gevolg dat de werkgever een solidariteitsbijdrage moet betalen.

Betrokken werkgevers

Elke werkgever die verplicht, voor de aanwerving van één of meerdere werknemers, een Dimona IN moet verrichten, is beoogd. Algemeen kan men stellen dat dit het geval is voor alle werknemers voor wie sociale documenten moeten worden bijgehouden.

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die in de DmfA moeten worden gemeld, maar voor wie de Dimona-aangifte niet is ingediend.

Bedrag van de bijdrage

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage is berekend op een forfaitaire basis en is gelijk aan 3 maal de basisbijdragen op het

gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, maar kan niet minder dan 2.500,00 EUR bedragen. Dit minimumbedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex. Voor 2019 bedraagt het minimumbedrag 2.920,60 EUR.

Het bekomen bedrag wordt vervolgens verminderd:

- met het totaal aan verschuldigde bijdragen, verminderd met de bijdrageverminderingen, voor de effectieve prestaties die voor de betrokken werknemer zijn aangegeven. Het betreft naast de gewone bijdragen, de driemaandelijks en jaarlijkse bijdragen voor de financiering van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders, de loonmatigingsbijdrage, de bijdragen voor de Fondsen voor bestaanszekerheid, ...)
- in verhouding met deeltijdse prestaties, indien de werkgever de materiële onmogelijkheid om voltijdse prestaties te verrichten kan aantonen en hiervoor de nodige bewijzen levert.

Het definitieve bedrag wordt door de RSZ bevestigd door middel van een wijziging gekoppeld aan het kwartaal waarin de prestaties van de werknemer werden vastgesteld.

Te vervullen formaliteiten

Er zijn geen formaliteiten voor de werkgever. Het te betalen bedrag zal per aangetekende brief worden meegedeeld.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijdrage voor laattijdige Dimona

Deze bijdrage wordt gewoonlijk ook “bijdrage artikel 22quater” genoemd.

In DMFA wordt de bijdrage voor nalatigheid van de Dimona-aangifte enkel aangegeven door de RSZ die een notificatie van wijziging verstuurt en een apart bericht van wijziging der bijdragen opstelt met enkel de wijzigingen betreffende artikel 22quater van de wet van 27 juni 1969.

Deze bijdrage verschijnt per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal bijdragen 863 en type 0.

Alleen het bedrag van de verschuldigde bijdrage wordt vermeld.

Inning kapitaalsopbouw aanvullend pensioen contractuelen van de openbare sector en bijdrage 8,86% (DmfAPPL)

Sommige openbare besturen organiseren voor hun contractuelen in het kader van de tweede pensioenpijler een aanvullende pensioenregeling. Hiertoe sluiten zij een overeenkomst met een verzekeringinstelling of richten zij een organisme ter financiering van de pensioenen (OFP) op waaraan de pensioenbijdragen voor de opbouw van het aanvullend pensioen betaald worden.

De bijzondere bijdrage van 8,86% op de stortingen van de werkgever voor extra-legale pensioenen is verschuldigd op de bijdrage voor het aanvullend pensioen van de contractuelen van de openbare sector.

De RSZ kan voor één of meerdere openbare besturen de pensioenbijdragen voor de opbouw van het aanvullend pensioen en de bijzondere bijdrage 8,86 % innen. De RSZ berekent de bijdrage van 8,86% automatisch op de pensioenbijdragen en int de twee bijdragen samen. Zij stort vervolgens de pensioenbijdragen door aan de verzekeringinstelling of het OFP.

Voor de provinciale en plaatselijke besturen int de RSZ de bijdrage voor de groepsverzekering ‘tweede pensioenpijler contractanten lokale besturen’ die ingericht wordt door ‘BI-Ethias’. Meer informatie over de aansluitingsprocedure en de voorwaarden van de groepsverzekering ‘BI-Ethias’ vindt men op de website van de FPD (http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/employers/employers_2219.htm).

Bijkomende informatie DmfAPPL - inning aanvullend pensioen contractuelen lokale sector

De bijdrage voor de ‘tweede pensioenpijler contractuele werknemers BI-Ethias’ wordt geïnd voor de werkgevers, aangegeven met de werkgeverscategorieën 951, 952, 981 en 982, en de werknemers, aangegeven met:

- de werknemerskengetallen 101 en 201 (contractuele werknemers);
- de werknemerskengetallen 102 en 202 (vervangers van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek);
- de werknemerskengetallen 104 en 204 (mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats);
- de werknemerskengetallen 114 en 214 (gesubsidieerde contractuelen).

Een aantal personeelsleden behoren niet tot het toepassingsgebied van de groepsverzekering BI-Ethias en worden in de DmfAPPL automatisch uitgesloten van de inning van de bijdrage in het kader van de tweede pensioenpijler. Het betreft:

- de werknemerskengetallen 121 en 221 (werknemers tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de ocmw-wet);
- de werknemerskengetallen 131 en 231 (deeltijds leerplichtigen);
- de werknemerskengetallen 133 en 233 (leerlingen tot 31 december van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken);
- het werknemerskengetal 251 (geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist);
- het werknemerskengetal 252 (contractuele geneesheren vrijgesteld)
- de werknemerskengetallen 731 en 732 (vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers);
- de waarde SP (beroepsbrandweerlieden) in de zone ‘statuut’;
- de waarde P of PC (politiepersoneel) in de zone ‘statuut’.

Een beperkt aantal personeelsleden behoort evenmin tot het toepassingsgebied van de groepsverzekering BI-Ethias, maar wordt niet automatisch uitgesloten van de pensioenbijdrage voor de tweede pensioenpijler. Zij worden aangeduid in de zone ‘vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling van de contractuelen’.

De bijdrage voor het aanvullend pensioen wordt in de DmfAPPL automatisch berekend en geïnd op basis van de pensioenbijdrage van de aangesloten werkgever en de toepasselijke looncodes.

De inhaaltoelage dient rechtstreeks betaald te worden aan BI-Ethias, maar moet in de DmfAPPL aangegeven worden met de looncode 793 in functie van de berekening en inning van de bijzondere bijdrage van 8,86% door de RSZ.

De bonusbijdrage voor de contractanten tewerkgesteld in de Vlaamse welzijnssectoren en waarvoor de werkgever in het kader van het 'Vlaams intersectoraal Akkoord 2011-2015' middelen ontvangt van de GSD-V, wordt aangegeven en geïnd op basis van het werknemerskengetal bijdrage 844. De bijzondere bijdrage van 8,86% is verschuldigd aan de RSZ en wordt automatisch berekend en geïnd.

De verzekeringsmaatschappij BI-Ethias staat in voor alle technische en inhoudelijke aspecten inzake de groepsverzekering. Eventuele vragen kunnen gesteld worden op het e-mail adres:

- Ethias: dibiss_raadsbesluiten@ethias.be
- Belfius Insurance: gv.dibiss@belins.be

Bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid

Behalve de 'gewone' socialezekerheidsbijdragen, is er tevens een bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemers. Deze bijdrage varieert naargelang de grootte van het loon van de werknemer, en zijn gezinstoestand (alleenstaand of een gezin met twee inkomens). Het bedrag van de bijdrage staat in verhouding tot het jaarlijks belastbare gezinsinkomen. De administratie der directe belastingen doet jaarlijks de definitieve afrekening bij de belastingheffing. De aan de RSZ betaalde bedragen zijn dus voorschotten op de jaarlijks verschuldigde bijdrage.

De berekeningsbasis van de bijdrage is het kwartaalloon onderworpen aan bijdrageberekening; de inhouding gebeurt op het maandloon van elke werknemer. Omdat het kwartaalloon in de praktijk slechts op het einde van het kwartaal gekend is, kan het bedrag van de maandelijkse inhoudingen van maand tot maand variëren.

Betrokken werknemers

Het zijn alle personen, geheel of gedeeltelijk onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers.

Bedrag van de inhouding

Het bedrag van de inhouding varieert in functie van het totale bedrag van het brutoloon van de werknemer (aan 108 % voor de handarbeiders) dat bij de RSZ per kwartaal wordt aangegeven. Als de werknemer tevens bij een andere werkgever werkt, houdt men geen rekening met het loon betaald door die andere werkgever(s).

Aangezien het dubbel vakantiegeld geen loon is voor de berekening van de gewone socialezekerheidsbijdragen, komt het niet in aanmerking om uit te maken in welke schijf van de bijzondere bijdrage de werknemer valt.

Nochtans houdt men, om het bedrag van de inhouding te bepalen, rekening met het gedeelte van het loon uitbetaald door een derde (het gaat hier in hoofdzaak over fondsen voor bestaanszekerheid).

Loongedeelten waarvan de werkgever het bedrag niet kon vaststellen op het moment dat hij zijn aangifte indiende (bv. loonachterstallen), komen evenmin in aanmerking.

Op kwartaalbasis bedraagt de inhouding:

- 27,90 EUR per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 3.285,29 EUR tot 5.836,14 EUR;
- 7,60 % van het gedeelte van ieder maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR en voor zover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 5.836,14 EUR tot 6.570,54 EUR. Voor werknemers van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft bedraagt de inhouding echter minimum 27,90 EUR;
- 55,80 EUR per kwartaal, verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van ieder maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 2.190,19 EUR tot 6.038,82 EUR en voor zover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 6.570,55 EUR tot 18.116,46 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de totale inhouding evenwel niet meer dan 154,92 EUR per kwartaal belopen;
- 154,92 EUR per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon meer dan 18.116,46 EUR bedraagt;
- 182,82 EUR per kwartaal voor de alleenstaande werknemer of voor de werknemer van wie de echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft en van wie het kwartaalloon meer dan 18.116,46 EUR bedraagt.

Het begrip 'echtgenoot die beroepsinkomsten heeft' moet als volgt worden toegepast. Het betreft de echtgenoot die, overeenkomstig de reglementering inzake bedrijfsvoorheffing, beroepsinkomsten geniet waarvan het bedrag de grens overschrijdt die is vastgesteld in verband met de vermindering op de bedrijfsvoorheffing ingevolge andere familiale lasten en die wordt toegekend wanneer de echtgenoot eigen beroepsinkomsten heeft. De wettelijk samenwonenden worden volledig gelijkgesteld met gehuwden, en beschouwd als echtgenoot.

Voor een vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking, verricht men bij de uitbetaling de inhouding met betrekking tot de volledige erdoor gedekte periode. Daartoe moet deze vergoeding gekoppeld worden aan de kwartalen waarop zij

betrekking heeft.

- Eerst voegt men bij de gewone lonen van het kwartaal van verbreking, het gedeelte van de verbrekingsvergoeding dat op dat kwartaal betrekking heeft.
- Vervolgens, naargelang de duur van de gedekte periode, wordt de verbrekingsvergoeding in kwartalen verdeeld.
- Op basis van de aldus bekomen kwartaalbedragen, houdt men de overeenstemmende bijdrage in.

Hoe in de praktijk te werk gaan?

Aangezien het kwartaalloon het bedrag van de inhouding bepaalt, kan men slechts bij de laatste loonbetaling van het kwartaal het juiste bedrag van de inhouding kennen.

Bij de (laatste) loonbetaling van de eerste en tweede maand van het kwartaal, gaat u na of het totale loon voor die maand ten minste één derde bedraagt van de ondergrens van één der bovengenoemde schijven. Is dit het geval, dan wordt voor die maand het met die schijf overeenstemmende maandbedrag ingehouden.

Concreet moet u voor die maanden één van de volgende bedragen inhouden:

- 9,30 EUR voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het maandloon begrepen is in de schijf van 1.095,10 EUR tot 1.945,38 EUR;
- 7,60 % van het gedeelte van het maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft bedraagt de inhouding echter minimum 9,30 EUR;
- 18,60 EUR verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van het maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt en voor zover dit maandloon begrepen is in de schijf van 2.190,19 EUR tot 6.038,82 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de totale inhouding evenwel niet meer dan 51,64 EUR per maand belopen;
- 51,64 EUR voorzover het maandloon meer dan 6.038,82 EUR bedraagt en voor zover de echtgenoot van de werknemer eveneens beroepsinkomsten heeft;
- 60,94 EUR voorzover het maandloon meer dan 6.038,82 EUR bedraagt en voor zover de werknemer alleenstaande is of zijn echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft.

Bij de laatste loonuitbetaling van het kwartaal, dit wil zeggen, op het ogenblik dat het totale kwartaalloon definitief gekend is, moet het juiste bedrag bepaald worden dat voor het kwartaal verschuldigd is. Daartoe gaat men als volgt tewerk.

- Men stelt het totale bedrag van de inhouding voor het kwartaal vast zoals hierboven aangegeven.
- Indien blijkt dat men voor de eerste twee maanden te veel inhielde, betaalt men het te veel ingehouden bedrag (eventueel dus de volledige inhouding) aan de werknemer terug.
- Indien men voor de eerste twee maanden samen minder heeft ingehouden dan het berekende bedrag, houdt men bij de derde maandbetaling het verschil in.

Merken we ook op dat elke inhouding gebeurt na aftrek van de werknemersbijdragen voor sociale zekerheid en na aftrek van de bedrijfsvoorheffing.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Het totale bedrag van de bijzondere bijdrage vermeldt u op de fiscale fiche van de werknemer.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid

In DmfAPPL wordt de bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 "Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn" met werknemerskengetal 856 met type 0.

Als DmfAPPL wordt ingediend via web moet het bedrag van de bijdragen ingehouden tijdens het kwartaal vermeld worden bij de verschuldigde bijdragen voor de betrokken werknemer.

De inhouding op het dubbel vakantiegeld van de privésector

Een bijzondere werknemersbijdrage werd ingesteld op het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen (doorgaans dubbel vakantiegeld genoemd; het gedeelte dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen is het enkel vakantiegeld). Hoewel het dubbel vakantiegeld geen loon is waarop de "gewone" sociale zekerheidsbijdragen berekend worden, is het percentage van de inhouding identiek aan dat van de door de werknemers verschuldigde socialezekerheidsbijdragen (13,07%).

Deze bijzondere werknemersbijdrage van 13,07% is ook verschuldigd op het vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting.

Betrokken werknemers

Alle werknemers onderworpen aan de wetgeving inzake de jaarlijkse vakantie van de privésector, zijn deze bijdrage verschuldigd.

Zijn dus uitgesloten:

- de betaalde sportbeoefenaars;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;

- de gelegheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- sommige personeelsleden van sommige onderwijsinstellingen;
- sommige personeelsleden van de diensten voor school- en beroepsoriëntering of van de psycho-medico-sociale centra;
- de meeste personen die in de openbare sector tewerkgesteld zijn.

Sommige personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen volgen eveneens de regeling van de privésector. Handarbeiders worden aangegeven aan 100%.

Bedrag van de inhouding

Deze inhouding bedraagt momenteel 13,07 % van het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen.

Opmerkingen:

De inhouding moet niet gebeuren op het gedeelte van het wettelijk dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met het loon vanaf de derde dag van de vierde vakantieweek.

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

Te vervullen formaliteiten

Deze inhouding dient aan de RSZ te worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald. Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men in DmfA globaal bij de aangifte en niet voor iedere werknemer afzonderlijk. In DmfAPPL wordt het ingehouden bedrag bij voorkeur op het niveau van de werknemer aangegeven.

Voor de handarbeiders van een private werkgever wordt het bedrag van het vakantiegeld berekend en gestort door het vakantiefonds van de sector of, bij gebrek daaraan, door de RJV. Het zijn deze instellingen die de inhouding verrichten en doorstorten aan de RSZ.

De werkgevers die moeilijkheden ondervinden om het bedrag van het dubbel vakantiegeld van bedienden of handarbeiders van een openbare werkgever te berekenen, kunnen alle inlichtingen daarover krijgen bij de FOD Sociale Zekerheid - Algemene Directie der Sociale Zekerheid - Dienst Jaarlijkse Vakantie, Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 1 te 1000 Brussel (tel. 02 528 63 97).

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijdrage voor dubbel vakantiegeld

Het dubbel vakantiegeld wordt bij voorkeur op het niveau van de werknemer aangegeven met een specifieke looncode, en dan berekent de RSZ de inhouding van 13,07% automatisch.

Het dubbel vakantiegeld privésector dat onderworpen is aan de inhouding van 13,07% kan ook per werkgeverscategorie aangegeven worden in het blok 90002 'Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon' met

- het werknemerskengetal bijdragen 870 voor alle personeelsleden met uitzondering van de stagiairs met het oog op een vaste benoeming;
- het werknemerskengetal bijdragen 871 voor de stagiairs met het oog op een vaste benoeming.

In het blok 90002 moet de berekeningsbasis die overeenkomt met het totaal van het door de werkgever gestorte dubbel vakantiegeld, vermeld worden.

Als DmfAPPL wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

De inhouding op het vakantiegeld openbare sector - egalisatiebijdrage

Een egalisatiebijdrage of inhouding van 13,07% ten laste van de werknemer is verschuldigd op de vakantiegelden toegekend aan de personeelsleden van de overheidssector in de ruime zin van het woord.

Betrokken werkgevers

De inhouding van 13,07% is verschuldigd door de volgende openbare diensten:

- het federaal administratief openbaar ambt, de federale openbare instellingen, de regio's, de geïntegreerde politiediensten en het leger;
- de federale autonome overheidsbedrijven;
- de Hoven en rechtbanken;
- de Raad van State, het Rekenhof en het Grondwettelijk Hof;
- de provinciale en plaatselijke besturen.

Betrokken werknemers

De inhouding is verschuldigd voor zowel de contractuele als de statutaire ambtenaren.

De inhouding is eveneens verschuldigd op het vakantiegeld van de provinciegouverneurs, de burgemeesters, de schepenen, de voorzitters van de Openbare Centra voor maatschappelijk welzijn en de bedienaars van de eredienst.

Sommige personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen volgen de regeling van de privésector. Handarbeiders worden aangegeven aan 100%.

Bedrag van de inhouding

De door de RSZ geïnde bijdrage is vastgesteld op 13,07%. Ze wordt berekend op:

- het vakantiegeld toegekend aan de bij de RSZ aangegeven contractuele en statutaire personeelsleden;
- de Copernicuspremie toegekend aan sommige contractuele en statutaire personeelsleden;
- de herstructureringspremie toegekend aan sommige contractuele en statutaire militairen.

Te vervullen formaliteiten

De inhouding dient aan de RSZ te worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald. Het ingehouden bedrag voor het totaal van de betreffende openbare dienst vermeldt men in DmfA globaal bij de aangifte en niet voor iedere werknemer afzonderlijk. In DmfAPPL gebeurt de aangifte van het ingehouden bedrag bij voorkeur op het niveau van iedere werknemer.

Informatie betreffende de egalisatiebijdrage voor de statutaire ambtenaren kan worden bekomen bij Koen Saeys, dienst begroting, boekhouding & statistiek, Federale Pensioendienst (FPD), Victor Hortaplein 40 bus 30, 1060 Brussel, tel. 02 558 63 59, koen.saeys@fpd.fgov.be.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijdrage voor vakantiegeld openbare sector

Het vakantiegeld wordt bij voorkeur op het niveau van de werknemer aangegeven met een looncode, en dan berekent de RSZ de inhouding van 13,07% automatisch.

Het vakantiegeld openbare sector dat onderworpen is aan de inhouding van 13,07%, kan ook per werkgeverscategorie aangegeven worden in het blok 90002 'Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon' met

- het werknemerskengetal bijdragen 870 voor alle personeelsleden met uitzondering van het contractueel politiepersoneel, de lokale mandatarissen en de stagiairs met het oog op een vaste benoeming;
- het werknemerskengetal bijdragen 871 voor het contractueel politiepersoneel, de lokale mandatarissen en de stagiairs met het oog op een vaste benoeming.

In het blok 90002 moet de berekeningsbasis die overeenkomt met het totaal van het door de werkgever gestorte vakantiegeld, vermeld worden.

Als DmfAPPL wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de 'bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming' en de inhouding wordt automatisch berekend.

Bijzondere bijdrage arbeidsongevallen

Betrokken werkgevers

Deze bijzondere bijdrage is verschuldigd door de werkgevers die onder de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen vallen.

Betrokken werknemers

De bijzondere bijdrage is verschuldigd voor de werknemers voor wie de basisbijdrage 'arbeitsongevallen' verschuldigd is.

Bedrag van de bijdrage

Deze bijdrage bedraagt 0,02 % van de brutolonen van de werknemers (verhoogd tot 108 % voor de handarbeiders).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten moeten worden vervuld. De bijzondere bijdrage is opgenomen in het percentage van de basisbijdragen.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijzondere bijdrage voor arbeidsongevallen

De bijzondere bijdrage is enkel verschuldigd voor een beperkt aantal provinciale en plaatselijke besturen die onder de arbeidsongevallenregeling van de privésector vallen. Zij wordt in de DmfAPPL aangegeven met

- de werkgeverscategorie 981 (vakantieregeling privésector)
- de werkgeverscategorie 982 (vakantieregeling openbare sector).

In de DmfAPPL is de bijzondere bijdrage voor arbeidsongevallen geïntegreerd in de globale bijdragevoet voor socialezekerheidsbijdragen voor alle betrokken werknemers. Toch gaat het om een specifieke bijdrage en niet om een gewone verhoging van de bijdragevoet.

Daarom:

- wordt deze bijdrage niet in aanmerking genomen voor de berekening van de loonmatigingsbijdrage,
- wordt deze bijdrage niet in aanmerking genomen voor de bepaling van het plafond voor de verminderingen en voor de berekening van de verminderingen.

Bijdrage voor het asbestfonds

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

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers met inbegrip van de studenten voor wie geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar enkel de solidariteitsbijdrage.

Bedrag van de bijdrage

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

Vanaf 2017 wordt de bijdrage van 0,01 % enkel geïnd voor het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijdrage voor het asbestfonds

De bijdrage bestemd voor het asbestfonds is geïntegreerd in de basiswerkgeversbijdrage voor alle betrokken werknemers.

De bijdrage is verschuldigd voor de personen waarvoor het bestuur als fictieve werkgever optreedt:

- bedienaars van de eredienst;
- kunstenaars (sociaal statuut);
- onthaalouders (sociaal statuut);
- niet-beschermde lokale mandatarissen.

De werkgeversbijdrage is niet verschuldigd voor de vrijgestelde

- geneesheren;
- vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers;
- monitoren.

Deze bijdrage heeft geen invloed op de loonmatigingsbijdrage en niet op het toepasbare plafond voor de berekening van de verminderingen.

Regularisatie ontslag openbare sector

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

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

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

Deze reglementering geldt voor de statutaire personeelsleden:

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

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

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

Zijn echter niet betrokken, de personen:

- die de arbeidsverhouding in een overheidsdienst slechts uitoefenen naast een andere activiteit waarvoor ze wel onderworpen zijn aan de regelingen inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid en de ziekte- en invaliditeitsverzekering (afgekort ZIV), sector uitkeringen;
- die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken of die worden ontslagen met onmiddellijk ingaand recht op pensioen;
- die zelf ontslag nemen;
- die de Krijgsmacht tewerkstelt.

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

De sociale dekking van de betrokkenen moet enkel geregulariseerd worden wanneer deze personen, binnen de 30 dagen na het beëindigen van de dienstbetrekking, hetzij:

- de hoedanigheid hebben verkregen van werknemer die onderworpen is aan de socialezekerheidswetgeving der loonarbeiders, der mijnwerkers of der zeelieden ter koopvaardij;
- zich als werkzoekende hebben laten inschrijven bij een subregionale tewerkstellingsdienst;
- bewijzen dat zij arbeidsongeschikt waren of zich in moederschapsrust bevonden, overeenkomstig de wetgeving inzake ziekte en invaliditeit.

Procedure voor de regularisatie

De regularisatie gebeurt door de storting aan de RSZ van de bijdragen voor het werkloosheidsstelsel en het stelsel van de ZIV. Deze bijdragen, berekend op basis van de laatste activiteitswedde, dienen de noodzakelijke periode te dekken zodat de betrokkene de sociale voordelen kan genieten die door de beide stelsels worden toegekend, met name:

- voor het stelsel van de ZIV, sector uitkeringen: 12 maanden;
- voor het werkloosheidsstelsel: naargelang van de leeftijd, het aantal vereiste arbeidsdagen (in het stelsel van zes dagen per week) om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De toepasselijke bijdragepercentages zijn deze van het kwartaal waarin de arbeidsverhouding verbroken wordt. De bijdragen voor het werkloosheidsstelsel zijn vastgesteld op 2,33 % (1,46 + 0,87) en deze voor de ZIV, sector uitkeringen, op 3,50 % (1,15 + 2,35).

Voorbeeld: Een vastbenoemde beambte van een instelling van openbaar nut wordt op 1 februari 2017 ontslagen. Hij is 31

jaar oud en zijn maandelijkse brutowedde bedraagt 2.225,00 EUR. Binnen de 30 dagen schrijft hij zich als werkzoekende in en vraagt werkloosheidsuitkeringen te genieten. Zijn sociale toestand wordt geregulariseerd door de storting van de volgende bijdragen:

- 12 maanden bijdragen aan het ZIV-stelsel, enkel voor de sector uitkeringen, hetzij:
 $(12 \times 2.225,00 \text{ EUR}) \times 3,50 \% = 934,50 \text{ EUR};$
- 12 maanden bijdragen voor het werkloosheidsstelsel, hetzij:
 $(12 \times 2.225,00 \text{ EUR}) \times 2,33 \% = 622,11 \text{ EUR}.$

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

Opmerkingen:

- De laatste activiteitswedde is de wedde van de betrokkene op het ogenblik van het verbreken van de arbeidsverhouding. Zij bestaat uit de baremieke wedde, vermeerderd met de aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen premies, toelagen of vergoedingen die op de maand betrekking hebben (geen eindejaarspremie). Zo nodig wordt deze wedde aangepast aan de wedde van een voltijdse betrekking.
- De duur van de in aanmerking te nemen periodes (voor elk van beide stelsels) mag in geen geval groter zijn dan de duur van de periode waarin de arbeidsverhouding bestaan heeft. Wanneer, wat het stelsel van de ZIV betreft, de duur van de arbeidsverhouding geen 12 maanden bedraagt, en deze verbroken werd in de loop van een kalendermaand, wordt de basis voor de berekening van de bijdragen voor de ZIV als volgt berekend:
 $(\text{maandelijkse wedde} \times \text{aantal kalenderdagen})/30$
- Als de beslissing die een einde maakte aan de arbeidsverhouding, vernietigd of ingetrokken wordt, zal de RSZ enkel de werknemersbijdragen terugbetalen aan diegene door wie zij ten laste werden genomen. De werkgeversbijdragen worden in geen geval terugbetaald.

Te vervullen formaliteiten

Een Dimona-OUT moet onmiddellijk na het beëindigen van de arbeidsverhouding ingediend worden.

De DmfA-aangifte moet ingevuld worden volgens specifieke regels.

De werkgever die bij deze regularisatie moeilijkheden ondervindt, kan de RSZ verzoeken de berekening in hun plaats te doen. Daartoe moet hij alle noodzakelijke inlichtingen mededelen:

- het Rijksregisternummer of bisnummer van de betrokken werknemer;
- de laatste activiteitswedde;
- de leeftijd op het moment van het ontslag;
- de datum van indiensttreding en de ingangsdatum van de benoeming;
- de datum van het ontslag van het betrokken personeelslid.

De werkgever overhandigt (of bezorgt met een aangetekend schrijven) op de laatste activiteitsdag aan de betrokkene:

- alle door de socialezekerheidswetgeving vereiste documenten;
- een attest van ontslag;
- een bericht met de formaliteiten die de ontslagen statutair moet vervullen.

Solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties

Een solidariteitsbijdrage in de vorm van een bijzondere werknemersbijdrage is ingesteld op de uitkering van winstpremies.

Betrokken werknemers

Het betreft alle werknemers die een winstpremie uitgekeerd hebben gekregen zoals omschreven in de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers .

Dit geldt zowel voor de identieke als de gecategoriseerde winstpremie.

Bedrag van de bijdrage

De solidariteitsbijdrage wordt ingehouden op de winstpremie.

De bijdrage is 13,07 % van het uitgekeerde bedrag.

Formaliteiten

Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men globaal bij de aangifte en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijdrage voor winstparticipaties

In DMFAPPL wordt de bijdrage voor winstparticipaties

- ofwel individueel aangegeven per tewerkstelling in blok 90019 "Bezoldigingscode" met looncode 780;
- ofwel globaal aangegeven voor de werkgever in blok 90002 "Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon" met werknemerskengetal 861.

Bij een globale aangifte moet de berekeningsbasis die overeenstemt met het globaal vereffende bedrag door de werkgever vermeld worden. Als DMFAPPL wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

Solidariteitsbijdrage op het betalen van verkeersboetes

Om de werkgevers te ontraden de werknemers aan te zetten tot overtredingen, werd een solidariteitsbijdrage ingevoerd op de bedragen die een werkgever in de plaats van een werknemer betaalt (of aan zijn werknemer terugbetaalt), voor een door de werknemer tijdens de uitoefening van zijn arbeidsovereenkomst opgelopen verkeersboete. Het gaat hier zowel om de (terug)betaling van de verkeersboete in de strikte zin van het woord, als om de (terug)betaling van bedragen voortvloeiend uit een minnelijke schikking of een onmiddellijke inning.

De solidariteitsbijdrage van 33 % wordt geïnd volgens volgende bepalingen:

- Verkeersboetes die voortvloeien uit de toestand van het rijdend materieel en de conformiteit van de lading, vallen volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever en worden bij terugbetaling dan ook niet aanzien als een voordeel; de solidariteitsbijdrage is hierop niet vereist.
- Verkeersboetes voortvloeiend uit zware verkeersovertredingen (overtredingen van de 3^{de} en de 4^{de} graad) en snelheidsovertreding van 150,00 EUR en meer, moeten altijd beschouwd worden als ten laste van de werknemer. Een solidariteitsbijdrage van 33 % zal geïnd worden.
 - Voorbeeld: door het rood licht rijden, het inhaalverbod negeren, straatraces houden, terugdraaien op een autosnelweg.
- Verkeersboetes die voortvloeien uit lichte verkeersovertredingen (1^{ste} en 2^{de} graad) en snelheidsovertreding van minder dan 150,00 EUR zijn tot op zekere hoogte verschoonbaar. Ze worden vrijgesteld van de solidariteitsbijdrage tot een bedrag van 150,00 EUR per jaar en per werknemer. Het bedrag van de overschrijding is onderworpen aan de solidariteitsbijdrage.
 - Voorbeeld: de gordel niet dragen, onrechtmatig op een bus- of pechstrook rijden, de richtingaanwijzers niet gebruiken wanneer dit verplicht is, als bestuurder bellen met de gsm in de hand, bepaalde gevallen van gevaarlijk en/of hinderlijk parkeren, rechts inhalen waar dit verboden is.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd per werknemer. De werkgever moet tegenover de RSZ geen bijkomende formaliteiten vervullen. Op verzoek moeten de nodige stukken ter staving kunnen worden voorgelegd.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Bijdrage op verkeersboetes

In DmfAPPL wordt de bijdrage op verkeersboetes aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 "Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn" met werknemerskengetal 889 met type 0.

De berekeningsbasis die overeenstemt met de terugbetaalde verkeersboetes die onderworpen zijn aan bijdragen moet vermeld worden.

Als de DmfAPPL wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis ingevuld worden bij de verschuldigde bijdragen voor een betrokken werknemer.

Extra-legale pensioenen - bijkomende bijdrage van 3%

Naast de bijdrage van 8,86% is de werkgever vanaf het vierde kwartaal van 2012, in het vierde kwartaal van ieder bijdragejaar (het jaar n) een bijkomende bijdrage verschuldigd. Deze bijdrage betreft de werknemers die aangesloten zijn bij een pensioenengagement van de werkgever en die aan de hieronder uitgelegde voorwaarden voldoen.

Betrokken werkgevers

De werkgever is deze bijzondere bijdrage verschuldigd wanneer voor ten minste één van zijn werknemers de betaalde bedragen voor de opbouw van een aanvullend pensioen en de premies voor een overlijdensdekking een jaarlijkse grens van 30.000 EUR (32.472,00 EUR voor bijdragejaar 2018) overschrijden.

De berekening van de bijdrage

1. Basisprincipes

De bijdrage van 3 % wordt berekend op het positieve verschil tussen X en Y.

X stemt overeen met de som van

1. de bedragen toegewezen aan de rekening(en) betreffende de opbouw van een aanvullend rust- en/of overlevingspensioen ten voordele van de werknemer tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar en
2. het bedrag van de premie(s) ter dekking van het risico overlijden van de werknemer, gevraagd tijdens het jaar dat aan het bijdragejaar voorafgaat door de pensioeninstelling om dit risico te dekken.

Met aanvullend rust- en/of overlevingspensioen en dekking van het risico overlijden, worden enkel die bedoeld waarvan de uitvoering toevertrouwd is aan een pensioeninstelling, met uitzondering van degene die gefinancierd worden door provisies op de passiefzijde van de balans van de onderneming, of door een bedrijfsleidersverzekering. Daarnaast komen vóór het bijdragejaar 2014 niet in aanmerking degene die, in voorkomend geval, opgebouwd worden op het niveau van de sector waartoe de werkgever voor de betrokken werknemer behoort.

Zowel de bedragen betaald door de werkgever als deze betaald door de werknemer moeten in aanmerking genomen worden om te zien of de grens overschreden wordt. De bijzondere bijdrage wordt evenwel alleen berekend op het werkgeversdeel in de opbouw van het aanvullend pensioen en in de overlijdensdekking, niet op het deel van de werknemer dat de grens overschrijdt.

Voorbeeld: De werkgever betaalt 25.000 EUR en de werknemer betaalt 40.000 EUR. De grens voor het bijdragejaar 2018 is overschreden met 32.528 EUR maar de bijdrage wordt alleen berekend op de 25.000 EUR betaald door de werkgever.

Y bedraagt 32.472,00 EUR voor het bijdragejaar 2018.

Dit bedrag wordt vanaf 2013 geïndexeerd overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971.

Vorige bedragen:

- 30.000,00 EUR voor het bijdragejaar 2012
- 31.212,00 EUR voor het bijdragejaar 2013, 2014, 2015 en ook voor 2016
- 31.836,00 EUR voor het bijdragejaar 2017

2. Bedragen in aanmerking te nemen voor de berekening van X

A. Bedragen bestemd voor de opbouw van een aanvullend rust- of overlevingspensioen

a) Individualiseerbaar pensioenplan

Men neemt de bedragen toegewezen aan de rekening van de werknemer tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar. Voor het bijdragejaar 2018 zijn dit de bedragen betaald in de loop van 2017.

b) Niet individualiseerbaar pensioenplan

Bij gebrek aan een rekening betreffende de opbouw van een aanvullend rust- en/of overlevingspensioen voor de bedoelde werknemer, wordt het bedrag van het verschil van de verworven reserves in aanmerking genomen, wanneer dit positief is, tussen de verworven reserves berekend op 1 januari van het bijdragejaar (n) en de verworven reserves berekend op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar (n-1). Alvorens dit verschil vast te stellen worden de verworven reserves op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar, vooraf gekapitaliseerd tegen een rentevoet van 6 %.

Voor het bijdragejaar 2018 gebeurt de berekening van het verschil dus als volgt: de verworven reserves op 1/1/2018 – (de verworven reserves op 1/1/2017 x 1,06).

Bijzondere gevallen.

Indien het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst een andere datum voorziet voor de herberekening, worden de verworven reserves respectievelijk berekend op de dichtste herberekeningsdatum tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar en tijdens het jaar dat voorafgaat aan dit jaar.

Voorbeeld: de berekeningsdatum voorzien in de overeenkomst is 1 april van ieder jaar. Voor het bijdragejaar 2018 wordt het verschil als volgt berekend: de verworven reserves op 1/4/2017 – (de verworven reserves op 1/4/2016 x 1,06).

Wanneer de verworven reserves niet kunnen berekend worden op de voorziene datum omwille van een bijzondere gebeurtenis die is tussengekomen in de loop van de opbouw van het pensioen (nieuwe aansluiting, overlijden, individuele overdracht van de reserves naar een andere instelling, ...), worden ze als volgt berekend:

- de verworven reserves die normaal berekend moeten worden op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar (n-1), op het eerste tijdstip dat volgt op 1 januari van het jaar (n-1) of dat volgt op de datum van herberekening van het jaar (n-2).
- de verworven reserves die normaal berekend moeten worden op 1 januari van het bijdragejaar (n): op het laatste tijdstip dat 1 januari van het jaar (n) voorafgaat of dat de datum van herberekening van het jaar (n-1) voorafgaat.

Alvorens dit verschil vast te stellen worden de verworven reserves die normaal berekend moeten worden op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar, vooraf gekapitaliseerd tegen een rentevoet van 6 %.

B. Bedragen bestemd ter dekking van het risico overlijden (voor zover zij niet al begrepen zijn in A)

a) Individualiseerbare overlijdenspremies

Men neemt de bedragen van de premies bestemd voor de dekking van het risico overlijden tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar. Voor het bijdragejaar 2018 zijn dit de bedragen betaald in de loop van 2017.

b) Niet individualiseerbare overlijdenspremies

Indien de overlijdenspremies niet individueel worden berekend per werknemer in functie van zijn leeftijd, verkrijgt men het in aanmerking te nemen bedrag door de normaal verschuldigde uitkering in geval van overlijden, berekend op 1 januari van het jaar (n)

(of op de voorziene datum van herberekening in het jaar (n-1), indien deze datum niet 1 januari is), te vermenigvuldigen met de sterftekans die overeenstemt met de leeftijd bereikt door de werknemer in het jaar (n-1).

De sterftekans is die welke voortvloeit uit de sterftetafels bepaald in artikel 24, § 6, 1° van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit, vermenigvuldigd met 0,6.

Voor het bijdragejaar 2018: sterftekans die overeenstemt met de leeftijd bereikt door de werknemer in 2017 * verschuldigde uitkering bij overlijden op 1 januari 2018 (of op de herberekeningsdatum voorzien in de loop van 2017 indien deze niet 1 januari is).

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage is 3 % van het verschil tussen X en Y wanneer dit positief is.

Zijn uitgesloten uit de in aanmerking te nemen bedragen:

- de bedragen die overeenstemmen met de voorzieningen die worden overgedragen onder de voorwaarden bedoeld bij artikel 515septies van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992
- de bedragen die overeenstemmen met de kapitalen en afkoopwaarden die worden overgedragen onder de voorwaarden bedoeld bij artikel 515novies van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992
- de jaarlijkse taks op de verzekeringscontracten bedoeld in Titel V van Boek II van het Wetboek diverse rechten en taksen
- de bijzondere bijdrage van 8,86% die op deze voordelen in het kader van een 2e pensioenpijler verschuldigd is

Te vervullen formaliteiten

Het is een bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijke persoon: de werkgever vermeldt op zijn aangifte de bijdrage en het totale bedrag waarop de bijdrage verschuldigd is voor al zijn werknemers samen. Ook als de overschrijding van de grens gedeeltelijk veroorzaakt wordt door een werknemersbijdrage, wordt alleen het werkgeversdeel op de aangifte vermeld.

Wat moet u vragen aan uw verzekeraar om deze bijdrage correct te kunnen berekenen?

Om deze bijdrage correct te kunnen berekenen zult u de nodige gegevens bij uw verzekeraar moeten opvragen. Gezien het hier gaat om aanvullende pensioen- en overlijdensverzekeringen van meer dan 30.000 EUR, zal het aantal betrokken werknemers vrij klein zijn. Uw verzekeraar zal normaal gezien op de hoogte zijn van de gegevens die nodig zijn om deze bijdrage te berekenen. Hij zal deze gegevens immers ook moeten overmaken aan Sigedis in het kader van de aangiften aan de Databank Aanvullende Pensioenen (DB2P). Op de website van Sigedis zullen binnenkort de instructies voor deze aangifte gepubliceerd worden.

Samengevat moet u volgende gegevens vragen voor de werknemers van wie u vermoedt dat de grens kan overschreden zijn voor het bijdragejaar 2018.

- Indien het gaat om een pensioen- en/of overlijdensverzekering waarbij de gestorte bedragen toegewezen worden aan de rekening van een welbepaalde werknemer:
 - de voor iedere betrokken werknemer betaalde bedragen in 2017, zowel het werknemers- als het werkgeversdeel.
- Indien het gaat om een pensioenverzekering waarbij de gestorte bedragen NIET toegewezen worden aan een welbepaalde werknemer:
 - de verworven reserves op 1 januari 2017 en op 1 januari 2018, of op de datums zoals hierboven uitgelegd indien het gaat om:
 - een verzekering die op een andere datum dan 1 januari herberekend wordt,
 - er zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een berekening op de normaal voorziene datums onmogelijk maakte.
- Indien het gaat om een overlijdensverzekering waarbij de gestorte bedragen NIET dienen voor een welbepaalde werknemer:
 - het verzekerde bedrag op 1 januari 2018 (of op de datum zoals hierboven uitgelegd als het gaat om een verzekering die op een andere datum herberekend wordt)
 - de sterftekans van de werknemer in functie van zijn leeftijd en geslacht.

Voorbeeld (bijdragejaar 2018)

- Mannelijke werknemer geboren op 2 februari 1966.
- Jaarlijks brutoloon: 200.000 EUR
- Aangesloten bij twee pensioenplannen:
 - Plan met vaste bijdragen (persoonlijk pensioenplan met overlijdensdekking beheerd op basis van een gemengde verzekering): 3.000 EUR per maand betaald door de werkgever en de werknemer betaalt eveneens 3.000 EUR per maand.
 - Plan met vaste opbrengst beheerd met collectieve kapitalisatie voor de opbouw van een aanvullend pensioen. Voorziene datum van herberekening: 1 maart. Verworven reserves op 1 maart 2017 200.000 EUR. Verworven reserves op 1 maart 2016: 160.000 EUR.
- Overlijdensdekking, niet voorzien door de variatie van de reserves en niet individualiseerbaar: 3 maal het bruto jaarloon. Q45 (sterftekans op 45 jaar volgens de tabel MK)= 0,004862.

Plan met vaste bijdrage:

Werkgeversdeel: 3.000 EUR * 12= 36.000 EUR

Werknemersdeel: 3.000 EUR * 12= 36.000 EUR

Er bestaat een overlijdensdekking, maar deze is gefinancierd door de bedragen die toegewezen worden aan de rekening van de werkgever want het is een gemengde verzekering. Ze moet dus niet apart gerekend worden.

Plan met vaste opbrengst:

Collectieve kapitalisatie voor de opbouw van het aanvullend pensioen: $200.000 \text{ EUR} - (160.000 \text{ EUR} \times 1,06) = 30.400 \text{ EUR}$

Niet individualiseerbare overlijdensdekking: $3 \times 200.000 \text{ EUR} \times (0,004862 \times 0,6) = 1.750,32 \text{ EUR}$

Totaal in aanmerking te nemen voor de berekening:

$36.000,00 \text{ EUR} + 36.000,00 \text{ EUR} + 30.400,00 \text{ EUR} + 1.750,32 \text{ EUR} = 104.150,32 \text{ EUR}$

De grens van 32.472 EUR is overschreden met 71.678,32 EUR

Werkgeversdeel: 68.150,32 EUR

Werknemersdeel: 36.000,00 EUR

Bedrag van de verschuldigde bijdrage (alleen het werkgeversdeel): $68.150,32 \times 3\% = 2.044,50 \text{ EUR}$

Bijdrage pensioen statutaire ambtenaren

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die statutaire ambtenaren tewerkstellen en die bijdragen betalen bestemd voor de financiering van een overheidspensioen.

Betrokken werknemers

Alle statutaire ambtenaren met uitzondering van de bedienaars van de rooms-katholieke eredienst.

De ambtenaren die hun administratieve standplaats in het buitenland hebben (bv. diplomaten, bepaalde militairen, ...), zijn aan de RSZ de bijdrage pensioen voor statutaire ambtenaren verschuldigd, ook al moeten er voor hen geen gewone sociale zekerheidsbijdragen betaald worden.

Berekeningsbasis

Het loonbegrip voor de berekening van de pensioenbijdragen van statutaire ambtenaren wordt bepaald door artikel 8 van de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=72&imgcn.y=12&DETAIL=1844072130%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=4&cn=1844072130&table_name=WET&nm=1844072101&la=N&ddfm=12&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+between+date%271844-07-01%27+and+date%271844-12-31%27+and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1844&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1844&dddj=01&dddm=07&ddfj=31#Art.8) dat de referentiewedde voor de berekening van het overheidspensioen vastlegt.

De referentiewedde voor de berekening van het overheidspensioen bestaat uit de baremieke wedde en de weddesupplementen die kunnen beschouwd worden als inherent aan de uitoefening van de functie.

De (geïndexeerde) referentiewedde op basis waarvan de pensioenbijdrage berekend wordt, verschilt van het loonbegrip waarop de socialezekerheidsbijdragen berekend worden. Meestal is de berekeningsbasis voor de pensioenbijdrage wat lager dan voor de gewone bijdragen omdat een aantal voordelen (bv. eindejaarspremie) niet in aanmerking genomen worden voor de berekening van de referentiewedde.

De voordelen in natura worden niet in aanmerking genomen voor de referentiewedde, met uitzondering van het voordeel van gratis huisvesting, verwarming, verlichting... van een vastbenoemde conciërge dat in bepaalde gevallen onderworpen wordt aan de pensioenbijdrage statutaire ambtenaren.

Weddesupplementen

Alleen de weddesupplementen die vermeld worden in artikel 8, § 2, (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=72&imgcn.y=12&DETAIL=1844072130%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=4&cn=1844072130&table_name=WET&nm=1844072101&la=N&ddfm=12&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+between+date%271844-07-01%27+and+date%271844-12-31%27+and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1844&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1844&dddj=01&dddm=07&ddfj=31#Art.8) van de wet van 21 juli 1844, worden door de FPD in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen, en maken deel uit van de berekeningsbasis voor het innen van de bijdrage pensioen statutaire ambtenaren.

De verhogingen van de weddesupplementen die na 31 december 1998 werden toegekend, worden niet in aanmerking genomen voor de vaststelling van de referentiewedde.

De weddesupplementen worden in aanmerking genomen voor de perioden gedurende dewelke zij werkelijk werden toegekend en ten beloop van het bedrag of de bedragen die gedurende die perioden toegekend werden.

Afwezigheden

Het loon van een statutaire ambtenaar voor de bezoldigde afwezigheden die gelijkgesteld zijn met 'dienstactiviteit', wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen en is onderworpen aan pensioenbijdragen. Een afwezigheid in de stand van 'non activiteit' wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen. Als het bestuur tijdens deze afwezigheid een bezoldiging uitbetaalt, zijn geen pensioenbijdragen verschuldigd.

Bedrag van de bijdrage

Het gaat om volgende bijdragen:

- de 7,5% persoonlijke bijdrage statutaire ambtenaren
- de 1,5% persoonlijke bijdrage managers
- de patronale bijdrage statutaire ambtenaren
- de patronale bijdrage managers
- de patronale bijdrage responsabilisering provinciale en plaatselijke besturen.

Voor de provinciale en plaatselijke besturen die aangesloten zijn bij het Gesolidariseerde Pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen (http://pdos-sdpdp.fgov.be/nl/employers/employers_2218.htm), is de RSZ enkel bevoegd voor het innen van de bijdrage pensioenen statutaire ambtenaren. Informatie over het percentage van de basispensioenbijdrage en de eventueel verschuldigde responsabiliseringsbijdrage kan verkregen worden bij de FPD.

Voor de werkgevers die tot 31 december 2014 voor de statutairen hun pensioenbijdragen rechtstreeks betaalden aan de FPD, moeten de bijkomende betalingen die betrekking hebben op deze periode, rechtstreeks betaald worden aan de FPD. Rechtzettingen van teveel betaalde bijdragen voor die periode moeten ook rechtstreeks met FPD geregeld worden.

Te vervullen formaliteiten

De basisregel is dat deze bijdragen betaald moeten worden uiterlijk de 5e dag van de maand die volgt op de maand waarop ze betrekking hebben. De betaling van deze bijdragen is mee opgenomen in de voorschotfacturen.

Wie meer uitleg wenst over de manier van storten van deze bijdragen kan terecht bij de RSZ via mail ilse.selderslaghs@rsz.fgov.be of telefoon 02 509 36 18.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Looncodes berekeningsbasis pensioenbijdrage statutairen

De baremieke wedde van de statutaire ambtenaren waarop in DmfAPPL pensioenbijdragen verschuldigd zijn, wordt aangegeven met de looncode

- 101: geïndexeerd basisloon
- 110: loon toegekend aan een statutair personeelslid dat naar het buitenland gedetacheerd wordt
- 140: vergoeding tijdens een periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een erkende beroepsziekte
- 170: loon van een statutair personeelslid dat volledig afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd.

De weddesupplementen waarop de bijdrage pensioen statutaire ambtenaren berekend wordt, worden in DmfAPPL aangegeven met de looncode

- 454: vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij een begrafenisdienst, beambten bij het lijkhuis en het mortuarium
- 510: weddesupplement voor bijkomende prestaties van het verplegend en verzorgend personeel
- 512: weddesupplement voor nachtprestaties van het verplegend en verzorgend personeel
- 557: jaarlijks weddesupplement voor de chef van de brandweerdienst (oud statuut)
- 851: weddesupplement vierdagenweek met premie
- 853: premie voor eindloopbaan voor het verplegend, verzorgend en gelijkgesteld personeel
- 854: vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij een begrafenisdienst, beambten bij het lijkhuis en het mortuarium
- 910: weddesupplement voor bijkomende prestaties van het verplegend en verzorgend personeel
- 912: weddesupplement voor nachtprestaties van het verplegend en verzorgend personeel
- 914: weddeverhoging van 4%, 8% of 12% toegekend aan de hoofdverplegers
- 916: weddesupplement voor weekendprestaties door het verplegend en verzorgend personeel
- 957: jaarlijks weddesupplement voor de chef van de brandweerdienst (oud statuut)
- 961: weddebijslag voor de uitoefening van een mandaat door het politiepersoneel
- 976: competentieontwikkelingstoelage toegekend aan het politiepersoneel
- 993: vormings- en meesterschapstoelage toegekend aan het politiepersoneel.

Telkens moet hier de in het kwartaal uitbetaalde geïndexeerde wedde of het geïndexeerde weddesupplement vermeld worden.

De gegevens met betrekking tot de baremieke wedde en de eventueel toegekende weddesupplementen moeten eveneens vermeld worden in de Capelo-blokken 90312 'baremieke wedde' en 90313 'weddebijslag'. In deze blokken worden de niet-geïndexeerde baremieke wedde en de niet-geïndexeerde weddesupplementen vermeld.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Pensioenbijdrage voor de statutaire ambtenaren

De (basis)pensioenbijdragen

De werkgever moet in DmfAPPL de berekeningsbasis van de pensioenbijdragen niet zelf vermelden in het blok 90001 'bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn'.

De RSZ berekent het bedrag van de 'bijdrage pensioen voor statutaire ambtenaren' automatisch op basis van de aangegeven werkgeverscategorie, werknemerskengetal(len) statutairen openbare sector en looncode(s) in de daartoe bestemde zone van DmfAPPL.

In de zone 82 van het blok 90001 wordt op basis van de aangegeven werkgeverscategorie en het werknemerskengetal van het statutaire personeelslid automatisch één van de volgende werknemerskengetal bijdragen gegenereerd:

- 301: basispensioenbijdragen - gesolidariseerde pensioenfonds - ex-pool één

- 302: basispensioenbijdragen - gesolidariseerde pensioenfondsen - ex-pool twee
- 303: basispensioenbijdragen - gesolidariseerde pensioenfondsen - lokale politie
- 304: basispensioenbijdragen - gesolidariseerde pensioenfondsen - ex-pool twee bis
- 306: basispensioenbijdragen - gesolidariseerde pensioenfondsen - specifieke bijdragevoet
- 307: pensioenbijdragen - pool der parastatalen
- 308: pensioenbijdragen - pensioen ten laste van de Schatkist.

De patronale pensioenbijdragevoet voor de statutairen van de bij de pool der parastatalen aangesloten besturen is gelijk aan 43% voor het jaar 2019.

De responsabiliseringsbijdrage van het gesolidariseerde pensioenfonds

De FPD berekent de responsabiliseringsbijdrage voor de bij het gesolidariseerde pensioenfonds aangesloten provinciale en plaatselijke besturen waarvan de pensioenlast van de vroegere statutairen hoger is dan de wettelijke basispensioenbijdragen van de in dienst zijnde statutairen. De RSZ is enkel verantwoordelijk voor het innen van de responsabiliseringsbijdrage.

De responsabiliseringsbijdrage moet aan de RSZ betaald worden onder de vorm van maandelijkse termijnen.

Het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage voor het jaar X wordt door de RSZ meegedeeld in de maand september van het jaar X + 1. In de maanden januari tot oktober van het jaar X + 1 moet een bestuur dat voor het jaar X -1 een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd was, tien maandelijkse termijnen betalen die gelijk zijn aan één twaalfde van een percentage van de responsabiliseringsbijdrage van het jaar X - 1. In de maanden november en december van het jaar X + 1 is telkens de helft van het verschil tussen de responsabiliseringsbijdrage voor het jaar X en de som van de van januari tot oktober betaalde termijnen verschuldigd.

De bijdrage voor de toekenning en betaling van de vakbondspremie (DmfAPPL)

De provinciale en plaatselijke besturen zijn aan de RSZ een jaarlijkse forfaitaire werkgeversbijdrage verschuldigd voor elk personeelslid dat op 31 maart van het referentiejaar tot het personeelsbestand behoort.

Het bedrag van de bijdrage beloopt 46,55 EUR per jaar en per personeelslid.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - formaliteiten vakbondspremiebijdrage

De RSZ verstuurt via de e-box van de werkgever ten laatste in de loop van de maand augustus van het referentiejaar ter informatie een eerste lijst met het aantal personeelsleden die aangegeven werden op 31 maart van hetzelfde jaar en die in aanmerking genomen worden voor de berekening van de vakbondspremiebijdrage.

De werkgever die vaststelt dat het aantal personeelsleden in de lijst van de RSZ niet correct is wegens de foutieve aangifte van één of meerdere personeelsleden, kan zijn sociaalezekerheidsaangifte van het eerste kwartaal alsnog corrigeren.

De RSZ zendt in de maand november een tweede lijst aan de werkgever met de definitieve berekening van de vakbondspremiebijdrage.

Na de definitieve berekening van de bijdrage kan het bedrag van de bijdrage niet meer gewijzigd worden.

De verschuldigde vakbondspremiebijdrage wordt geïnd via de maandelijkse factuur van de maand december van het referentiejaar, en moet betaald worden tegen 5 januari van het daaropvolgende jaar.

De bijdrage voor een Sociale Dienst in de lokale overheidssector (DmfAPPL)

De provinciale en plaatselijke besturen die aangesloten zijn bij een Sociale Dienst, zijn een werkgeversbijdrage van 0,15% op het loon van de contractuele en de statutaire personeelsleden verschuldigd aan de RSZ.

De bijdrage is naargelang het geval bestemd voor:

- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de provinciale en plaatselijke besturen;
- de Sociale Dienst van de politie (SSD-GPI);
- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst lokale besturen in Vlaanderen.

De bijdrageverminderingen

Inleiding

Principes

De werkgevers vinden hier een overzicht van de bijdrageverminderingen die zij kunnen genieten. We bespreken achtereenvolgens de geharmoniseerde vermindering, van toepassing vanaf 2004 en ingesteld door de programmawet van 24 december 2002 en een aantal meer specifieke verminderingen.

Voor de duidelijkheid volgt elke vermindering, in de mate van het mogelijke, eenzelfde plan. Na een inleiding met de kenmerken van de vermindering, vindt u een aantal rubrieken: "de betrokken werkgevers", "de betrokken werknemers", "het bedrag van de vermindering", "de te vervullen formaliteiten" en "de toegestane cumulaties".

De papieren attesten

Door de invoering van de DmfA werden reeds vereenvoudigingen aangebracht inzake de attestering voor bepaalde verminderingen. Om recht te hebben op bepaalde verminderingen, moest de werkgever door middel van een papieren attest aantonen dat de werknemer aan de voorwaarden voor die vermindering voldeed. In het kader van de geharmoniseerde vermindering verdwijnen de "papieren" attesten, behalve in één geval: het attest voor de toepassing van de tegemoetkoming aan de non-profitsector.

De cumulaties

De bijdrageverminderingen in de DmfA worden in principe berekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

De wettelijke bepalingen die de verschillende verminderingen regelen, voorzien een aantal cumulatiebepalingen. Zij bepalen met andere woorden of twee verminderingen al dan niet samen mogen worden toegepast. Als algemene regel geldt dat de specifieke verminderingen, met uitzondering van de sociale maribel, op dezelfde tewerkstellingslijn onderling niet cumuleerbaar zijn, en evenmin cumuleerbaar zijn met de geharmoniseerde vermindering. De cumulaties binnen het kader van de geharmoniseerde vermindering worden afzonderlijk besproken.

Indien u voor een werknemer tijdens het kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. de werknemer is in dienst in het begin van het kwartaal, gaat uit dienst en komt een paar weken later weer in dienst), is er geen bezwaar tegen dat u op de bijdragen m.b.t. de eerste tewerkstellingslijn vermindering A toepast, en op de bijdragen m.b.t. de tweede tewerkstellingslijn vermindering B, zelfs als er tussen beide verminderingen een wettelijk cumulatieverbod bestaat. In feite komt een cumulatieverbod tussen twee verminderingen er dus op neer dat beide niet samen mogen worden aangerekend op de bijdragen die betrekking hebben op eenzelfde tewerkstellingslijn.

Voor de cumulatie van de vermindering sociale maribel met andere verminderingen, gelden bijzondere regels. Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, stort de RSZ namelijk rechtstreeks het forfaitair bedrag aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. Per werknemer moet daarom het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitair bedrag van de sociale maribel.

De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen

Inleiding

Loonmassa (W)

W is de loonmassa die per tewerkstellingslijn driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %) met uitzondering van

- de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en in zoverre deze worden uitgedrukt in arbeidsduur,
- de eindejaarspremies die betaald worden door derden,
- de vergoedingen voor uren die geen arbeidsuren zijn,
- het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door een werkgever aan zijn (ex-)werknemer,
- het flexi-loon en het loon voor de overuren horeca,
- een aantal vrijgestelde vergoedingen aangegeven in de DmfAPPL.

Het gaat om de looncodes

- (DmfA) 1, 2, 4, 5 en 12,
- (DmfAPPL) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 852, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 en 993.

De vermindering kan dus niet worden toegepast op

- (DmfA) een tewerkstellingslijn met looncode 3 of 9 (verbrekingsvergoeding) of met looncode 22 (flexi-loon) en op de

bedragen aangegeven onder looncode 6, 7, 11, 13 en 23,

- (DmfAPPL) een tewerkstellingslijn met looncode 130 of 132 (verbrekingsvergoeding) en op de bedragen aangegeven onder looncode 313, 317, 110, 140, 160, 2XX, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 320, 348, 349, 350, 4XX en 5XX.

Bekijk de voorbeelden (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

Voor werknemers voor wie een eindejaarspremie betaald wordt door een betalende derde (bv. een fonds voor bestaanszekerheid), wordt het kwartaalloon (W) voor het 4^{de} kwartaal verhoogd met 25%. In afwijking daarvan bedraagt de verhoging slechts 15% voor de erkende uitzendkantoren en dit tijdens het 1^{ste} kwartaal. Na deze verhoging wordt W afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Refertekwartaalloon (S)

Het refertekwartaalloon S, of de omzetting van het reële loon naar een referteloan, wordt als volgt berekend (per tewerkstellingslijn):

- voor de tewerkstelling uitsluitend aangegeven in dagen: $S = W \times (13 \times D / J)$
met J = X zonder de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO, flexi-vakantiedagen, de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
met D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;
- voor de tewerkstelling aangegeven in uren en dagen wordt dit: $S = W \times (13 \times U / H)$
met H = Z zonder de uren die overeenstemmen met de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de uren die overeenstemmen met de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO of met de flexi-vakantiedagen, met de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
met U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

$(13 \times D / J)$ en $(13 \times U / H)$ worden afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond; S wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en van wie aan de werknemers een tussenkomst wordt toegekend om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren (looncode 5 DmfA), wordt S forfaitair verminderd met 241,70 EUR per kwartaal. Het handelt hier om de werkgevers die in aanmerking kwamen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002 (de oude verminderingcodes 1331, 1333 en 1341 zijn niet meer toepasbaar).

Verminderingsbedrag

De vermindering wordt steeds aangerekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Zowel bij de berekening van de structurele vermindering (P_s) als bij de doelgroepvermindering (P_g) wordt rekening gehouden met de prestatiebreuk (μ) van de tewerkstellingslijn en een vaste multiplicatiefactor (β_s en β_g) die het mogelijk maakt, afhankelijk van de geleverde arbeidsprestaties van de verschillende tewerkstellingen, af te wijken van een strikt proportionele vermindering van de bijdragen. De som van P_s en P_g geeft het bedrag dat men in mindering mag brengen van de voor deze tewerkstellingslijn van de werknemer, verschuldigde werkgeversbijdragen voor volgende regelingen:

- de patronale basisbijdrage na vermindering met de niet-toepasselijke regelingen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering mag echter niet worden toegepast op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage berekend op de bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever minstens 10 personen tewerkstelde en op de basisbijdrage en de bijzondere bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

De vermindering mag evenmin worden toegepast op de speciale bijdrage 1,40 % voor statutairen in de openbare sector (DmfA).

In het geval dat de som van P_s en P_g meer bedraagt dan het bedrag van de werkgeversbijdragen voor de regelingen waarop de vermindering kan worden toegepast, wordt eerst het bedrag van de doelgroepvermindering afgetopt en vervolgens het bedrag van de structurele vermindering.

Enkel vertrekvakantiegeld (vakantieregeling privé-sector) dat door een werkgever wordt uitbetaald aan zijn (ex-)werknemer, maakt geen deel uit van de loonmassa voor de berekening van de refertekwartaallonen. Op dit enkel vertrekvakantiegeld kan de geharmoniseerde vermindering ook niet worden toegepast. Het deel van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen, dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, maakt wel deel uit van de loonmassa en wordt dus wel in rekening gebracht voor de berekening van de refertekwartaallonen. Bekijk de voorbeelden (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

De vermindering van de bijdragen waar een werkgever recht op heeft, kan geheel of gedeeltelijk worden geweigerd bij de werkgevers die zonder rechtvaardiging hun verplichtingen aangaande betalingen van socialezekerheidsbijdragen niet nakomen of die schuldig worden bevonden aan het doen of laten verrichten van arbeid door een werknemer voor wie geen bijdragen werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Bepalen van de prestatiebreuk μ ('mu')

Men moet een onderscheid maken tussen de tewerkstellingen die enkel aangegeven worden in dagen en deze die aangegeven worden in dagen en uren:

- aangegeven in dagen: $\mu = X / (13 \times D)$
met X = het aantal arbeidsdagen en dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van X.
met D = het aantal dagen per week van het arbeidssysteem;
- aangegeven in dagen en uren: $\mu = Z / (13 \times U)$
met Z = het aantal arbeidsuren en uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van Z.
met U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

μ wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

De prestaties van de flexi-jobs en de overuren horeca blijven volledig buiten de berekening van de $\mu_{(glob)}$, μ , ...

Aan de hand van de prestatiebreuk μ worden de verminderingsbedragen geproportioneerd. De som van alle μ 's geeft de totale prestatie van de werknemer $\mu_{(glob)}$. Aan de hand van $\mu_{(glob)}$ wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft.

Vaste multiplicatiefactor β ('beta')

De waarde van β is afhankelijk van de globale tewerkstelling bij dezelfde werkgever en kan verschillend zijn voor de structurele - en de doelgroepvermindering:

Voor de structurele vermindering (β_s):

- als $\mu_{(glob)} < 0,55$, dan is $\beta_s = 1,18$;
- als $\mu_{(glob)} \geq 0,55$, en $< 0,80$, dan is $\beta_s = 1,18 + ((\mu_{(glob)} - 0,55) \times 0,28)$;
- als $\mu_{(glob)} \geq 0,80$, dan is $\beta_s = 1 / \mu_{(glob)}$ (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

Voor de doelgroepvermindering (β_g):

- als $\mu_{(glob)} < 0,55$, dan is $\beta_g = 1$;
- als $\mu_{(glob)} \geq 0,55$, en $< 0,80$, dan is $\beta_g = 1 + (\mu_{(glob)} - 0,55)$;
- als $\mu_{(glob)} \geq 0,80$, dan is $\beta_g = 1 / \mu_{(glob)}$ (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

β wordt nooit afgerond.

Door de waarde van β te variëren, kan zowel een minimumprestatiegrens worden ingevoerd als een gelijkstelling van deeltijdse prestaties met voltijdse, afhankelijk van het geheel van de prestaties bij dezelfde werkgever.

Voor een $\mu_{(glob)} < 0,275$ wordt de vaste multiplicatiefactor β_s en $\beta_g = 0$, behalve:

- voor de werknemers tewerkgesteld bij erkende beschutte werkplaatsen, waar er geen ondergrens is; het zijn de werknemers van categorie 3 zoals hieronder vermeld in het hoofdstuk 'structurele vermindering' (zowel voor de structurele - als de doelgroepvermindering),
- vanaf 1 april 2004, voor werknemers die met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld, m.a.w. indien het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ten minste de helft bedraagt van het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon. Concreet houdt dit dus in dat deeltijdse werknemers zonder een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, die in de loop van een kwartaal slechts een beperkt aantal uren presteren, voor deze vermindering (zowel de structurele als de doelgroepenvermindering) niet in aanmerking zullen komen,
- vanaf 1 april 2007, voor werknemers uit de horeca die onder alle regelingen vallen, maar enkel voor de toepassing van de structurele vermindering (niet voor de toepassing van de doelgroepverminderingen),
- vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een 'gesubsidieerde contractueel' of een 'contractuele vervanger openbare sector' (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector'),
- vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een kunstenaar (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering kunstenaars),
- vanaf 1 januari 2014 voor de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet (DmfAPPL).

Cumulaties

Binnen de geharmoniseerde vermindering kan de structurele vermindering per tewerkstelling gecombineerd worden met maximaal één doelgroepvermindering.

De structurele vermindering en de doelgroepvermindering zijn niet cumuleerbaar met enige andere werkgeversbijdragevermindering met uitzondering van de vermindering sociale maribel, die eigenlijk een inhouding is op de klassieke werkgeversbijdragen om specifieke tewerkstellingsfondsen van de non-profit sector te financieren. De doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' en de ermee verbonden overgangsmaatregelen daarentegen zijn ook met de vermindering sociale maribel niet cumuleerbaar.

Bij het berekenen van het verminderingsbedrag trekt men eerst het bedrag sociale maribel af van de verschuldigde werkgeversbijdragen om het maximale bedrag aan werkgeversbijdragen te kennen waarop de geharmoniseerde vermindering in mindering mag worden gebracht. Het forfait bedraagt vanaf 1 januari 2019:

- 409,37 EUR voor de werkgevers van het paritair comité voor de diensten van gezins- en bejaardenhulp (318.xx)

- 486,05 EUR voor de werkgevers van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03)
- 478,57 EUR voor de werkgevers die vallen onder het fonds sociale maribel van de overheidssector
- 482,67 EUR voor alle andere werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt.

Het forfait 'sociale maribel' moet niet in mindering gebracht worden bij de werknemer als de werkgever voor hem één van de volgende doelgroepverminderingen geniet

- 'langdurig werkzoekenden' (enkel voor werkgevers DmfA), of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmatregelen,
- 'gesubsidieerde contractuelen' behalve als het gesubsidieerde contractuelen KB nr 474 betreft (enkel DmfAPPL),,
- 'contractuele vervangers openbare sector',
- 'art. 60 §7 van de OCMW-wet' (DmfAPPL).

Zij vallen buiten het toepassingsgebied van de sociale maribel. Voor hen gelden dus dezelfde aftoppingsregels als voor de werknemers van werkgevers die niet in aanmerking komen voor de sociale maribel. Voor de werknemers van beschutte werkplaatsen geldt een aparte regeling. Het bedrag sociale maribel moet NOOIT vooraf in mindering gebracht worden

De werknemers waarvoor de werkgever een doelgroepvermindering voor de 'gesubsidieerde contractuelen KB nr. 474 van de plaatselijke besturen' (DmfAPPL) geniet, kan deze vermindering cumuleren met de vermindering sociale maribel, maar het bedrag van de vermindering sociale maribel wordt beperkt tot de loonmatigingsbijdrage.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen, wordt het bedrag van de sociale maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellingslijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (μ / μ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de sociale maribel vallen.

Indien echter voor één van de tewerkstellingslijnen de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmatregelen wordt toegepast, of de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen', 'contractuele vervangers openbare sector' of 'art. 60 §7 van de OCMW-wet', moet voor die werknemer het bedrag van de sociale maribel voor geen van de tewerkstellingslijnen in mindering worden gebracht.

Formaliteiten

Per tewerkstellingslijn duidt de werkgever de structurele vermindering aan en één doelgroepvermindering waarop hij aanspraak kan maken. De stukken ter staving van de doelgroepvermindering moet hij gedurende de verjaringstermijn bijhouden en op vraag van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kunnen voorleggen.

Fusie, opsplitsing en voortzetting

In sommige gevallen van fusie, splitsing of voortzetting, kan de nieuwe werkgever een vermindering verder blijven genieten.

Een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verminderingen die elk kwartaal per werknemer worden toegekend, uitsluitend afhankelijk van criteria waaraan in de loop van dat specifieke kwartaal moet zijn voldaan, en verminderingen die op een bepaald moment zijn geïnitieerd op basis van een aantal criteria waar bovenop nog een aantal voorwaarden moeten zijn vervuld in de loop van het kwartaal dat de vermindering wordt aangevraagd.

Verminderingsenkel op basis van criteria waaraan moet zijn voldaan voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd:

- structurele vermindering
- doelgroepvermindering oudere werknemers
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Brussel
- [doelgroepvermindering oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap](#)
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen - oudere zittende werknemers
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Wallonië
- collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek, als de werknemer door een fusie of inbreng tot een groep gaat behoren die reeds in een dergelijk systeem zit en waarvoor een vermindering lopend is
- doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen
- doelgroepvermindering horeca
- doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen
- doelgroepvermindering contractuele vervangers openbare sector
- doelgroepvermindering onthaalouders
- doelgroepvermindering kunstenaars
- doelgroepvermindering werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet

Daar elk kwartaal opnieuw zowel de werkgever als de werknemer aan de voorwaarden moet voldoen, is de vermindering onafhankelijk van een eventuele overname, fusie, omvorming enzovoort.

Verminderingsenkel op basis van criteria waaraan moet zijn voldaan voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd en waarvoor ook een aantal voorwaarden moeten worden vervuld op het moment van indiensttreding:

- doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen - oudere niet-werkende werkzoekende werknemers
- doelgroepvermindering eerste aanwervingen
- doelgroepvermindering langdurig werklozen

- doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek
- doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- doelgroepvermindering jonge werknemers – Vlaanderen
- doelgroepvermindering herstructurering
- doelgroepvermindering huispersoneel

Wanneer de juridische entiteit waaraan de werknemer verbonden is, ophoudt te bestaan of niet langer als werkgever van de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend, kan worden beschouwd, gaat in principe het recht op deze verminderingen verloren, behalve wanneer opnieuw aan de beginvoorwaarden zou worden voldaan. De programmawet van 27 december 2004 voorziet een aantal gevallen waarin deze doelgroepverminderingen bij een andere juridische entiteit toch konden worden voortgezet. Al naargelang de werkgever een privé-onderneming betrof, opgenomen in het toepassingsgebied van het wetboek van vennootschappen, een vzw, een stichting, of een natuurlijke persoon al dan niet met handelsactiviteiten, was de mogelijkheid tot voortzetting van de vermindering meer of minder ruim. Dit had als resultaat dat er een ongelijkheid in behandeling was tussen vennootschappen, vzw's, stichtingen en natuurlijke personen.

De wet diverse bepalingen van 22 december 2008 probeert hieraan tegemoet te komen. Het is de bedoeling van de wetgever dat natuurlijke personen, vzw's en stichtingen, in feitelijk gelijkaardige herstructurerende omstandigheden als bij rechtspersonen/ondernemingen, de verminderingen die voor voortzetting in aanmerking komen, kunnen blijven genieten voor de resterende periode. Concreet betekent dit:

- de toepassing van de voortzetting van de verminderingen voor vzw's en stichtingen kan in analoge situaties als deze voorzien voor ondernemingen die tot het toepassingsgebied behoren van het wetboek van vennootschappen: de rechtspersoon die de begunstigde is van een juridische herstructureringsoperatie zoals bepaald bij artikelen 671 tot 679 van het Wetboek van vennootschappen (fusie, splitsing, inbreng)
- de toepassing van de voortzetting van de verminderingen bij overgang van de activiteiten en personeel van een natuurlijke persoon naar een rechtspersoon kan in analoge situaties als deze voorzien voor ondernemingen die tot het toepassingsgebied behoren van het wetboek van vennootschappen
- bij uitbreiding kan de toepassing van de voortzetting van de verminderingen eveneens bij overgang van de activiteiten en personeel van een natuurlijke persoon/feitelijke vereniging naar een natuurlijke persoon/feitelijke vereniging in analoge situaties als deze voorzien voor ondernemingen die tot het toepassingsgebied behoren van het wetboek van vennootschappen
- deze verruiming van de voortzetting van de verminderingen heeft geen retroactieve werking en kan dus enkel voor herstructureringsoperaties die plaatsvonden vanaf 1 januari 2009, datum van inwerkingtreding van het betreffende artikel van de wet diverse bepalingen van 22 december 2008.

De essentie van deze doelgroepverminderingen is dat bepaalde doelgroepen/werknemers (terug) actief en volledig in de arbeidsmarkt worden opgenomen. De nieuwe regelgeving heeft tot doel dit te vrijwaren in alle gevallen van reorganisatie die de juridische entiteit overschrijden. Vanuit pragmatisch standpunt aanvaardt de RSZ dan ook dat de voortzettende werkgever verklaart dat hij zich in een rechtverkriggende positie bevindt, met een bevestiging van de eventuele verplichtingen waaraan hij nog moet voldoen :

- een simpele verklaring van de rechtspersoon/onderneming en de resulterende hem opvolgende rechtspersoon/onderneming dat de overgang/reorganisatie conform is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- een simpele verklaring van de natuurlijke persoon/werkgever en de resulterende hem opvolgende rechtspersoon/werkgever dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- een simpele verklaring van de oorspronkelijke vzw/stichting en de resulterende haar opvolgende vzw/stichting of rechtspersoon/onderneming dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- een simpele verklaring van de natuurlijke persoon/werkgever/feitelijke vereniging en de resulterende hem opvolgende natuurlijke persoon/werkgever/feitelijke vereniging dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe.

Deze aanvraag moet verplicht gebeuren met het opgenomen model (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/nl/model-verklaring-voortzetting-geharmoniseerde-nl.pdf). Uiteraard zijn deze verminderingen niet zomaar verworven maar moet nog aan een aantal voorwaarden worden voldaan, zoals:

- de nieuwe werkgever moet tot de groep werkgevers behoren waarop de doelgroepvermindering betrekking heeft
- in het geval van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek moet de arbeidsduurvermindering of de arbeidsregeling 4-dagenweek voortgezet worden
- in het geval van de doelgroepvermindering jonge werknemers moet afhankelijk van de regio waar de jongere tewerkgesteld wordt, de nieuwe werkgever voldoen aan de jongerenverplichting.

Ook zal de werkgever die er aanspraak op maakt om de doelgroepverminderingen verder te kunnen blijven genieten, hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de sociale schulden van de pre-existente juridische entiteiten.

De werkgever die de vermindering wenst voort te zetten, deelt dit voorafgaandelijk uitdrukkelijk mee aan de Controledienst van de RSZ aan de hand van het bedoelde model. De Controledienst zal zijn beslissing aan de aanvrager meedelen of indien nodig bijkomende documenten opvragen. De Controledienst zal, in het geval dat de nieuwe werkgever de verminderingen mag voortzetten, eveneens het aantal resterende kwartalen meedelen dat de werkgever de vermindering nog mag toepassen. De RSZ wenst er ook op te wijzen dat een correcte en tijdige aanvraag voor de voortzetting van sommige doelgroepverminderingen ook repercussies heeft voor de activeringsuitkeringen die toegekend worden door de RVA. Deze instelling zal zich voor de voortzetting van de werkuiteringen immers baseren op het antwoord verstrekt door de RSZ.

De structurele vermindering (enkel DmfA)

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen.

Werkgevers Plaatselijke en Provinciale Overheden (aangifte DmfAPPL) komen dus niet in aanmerking.

Betrokken werknemers

Alle werknemers die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen. Voor de RSZ zijn dit:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

- de jongeren tot 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- de betaalde sportbeoefenaars;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de onthaalouders.

De meeste statutaire en contractuele personeelsleden van de openbare sector vallen niet onder alle socialezekerheidsregelingen en komen dus niet in aanmerking voor de vermindering. De Koninklijke Muntshouwborg en het Paleis voor Schone Kunsten komen voor al hun personeel tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst echter wel in aanmerking.

De mogelijkheid om de vermindering toe te passen is bijgevolg alleen voorzien voor die werkgevers uit de openbare sector die personeelsleden kunnen tewerkstellen die onder alle regelingen vallen (bv. kerkfabrieken, erkende maatschappijen voor het bouwen van goedkope woningen, polders en wateringen, bepaalde plaatselijke vervoermaatschappijen, HR Rail, de naamloze vennootschappen van publiek recht 'Brussels South Charleroi Airport Security', 'Liège Airport Security' en 'le circuit de Spa-Francorchamps', ...).

Bedrag van de vermindering

De structurele vermindering (P_s) berekent men door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$$P_s = R \times \mu \times \beta_s$$

P_s wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Het forfaitaire verminderingsbedrag R wordt samengesteld uit een vast forfaitair bedrag F , een lagelonencomponent indien het refertekwartaalloon S lager is dan een vastgelegde loongrens S_0 en een hogelonencomponent indien het loon W hoger is dan een vastgelegde loongrens S_1 .

Vanaf 2012 worden S_0 voor de beschutte werkplaatsen en S_1 voor alle categorieën aangepast bij elke verhoging van de loongrenzen van de werkbonus als gevolg van een indexaanpassing. Vanaf 2014 wordt ook S_0 voor de algemene categorie en voor de categorie sociale maribel automatisch aangepast. De wijziging loopt vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, vanaf het kwartaal van verhoging van de loongrenzen.

$$R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)$$

De hellingscoëfficiënt α ('alfa') vergroot het complement lineair naargelang het referteloan S lager is ten opzichte van de lageloonrens S_0 . Het complement $\alpha \times (S_0 - S)$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

De hellingscoëfficiënt δ ('delta') vergroot het complement lineair naargelang het loon W hoger is ten opzichte van de hogeloonrens S_1 . Het complement $\delta \times (W - S_1)$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

Zowel S_0 , S_1 , F als α zijn afhankelijk van de categorie waartoe de werknemer (zowel deze onder arbeidsovereenkomst als onder leerovereenkomst) behoort:

- categorie 1: werknemers die niet tot een van de twee volgende categorieën behoren en vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 de werknemers van de Koninklijke Muntshouwborg en het Paleis voor Schone Kunsten tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst ;
- categorie 2: werknemers tewerkgesteld door werkgevers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions>

[/workpromotion_nonprofitsector.html](#)) vallen met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever onder het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en zij die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats;

- categorie 3: werknemers die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats; vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 maakt men een onderscheid tussen werknemers voor wie de loonmatiging verschuldigd is en zij voor wie de loonmatiging niet verschuldigd is.

De formules om het forfaitaire verminderingsbedrag R te berekenen, uitgedrukt in EUR, zien er dus als volgt uit (per categorie waartoe de werknemer behoort, met de overeenkomstige waarden van S_0 en S_1 na een eventuele loonevolutieaanpassing, het vast forfaitair bedrag F en de hellingscoëfficiënten α en δ):

De formules om het forfaitaire verminderingsbedrag R te berekenen, uitgedrukt in EUR, zien er dus als volgt uit (per categorie waartoe de werknemer behoort, met de overeenkomstige waarden van S_0 en S_1 na een eventuele loonevolutieaanpassing, het vast forfaitair bedrag F en de hellingscoëfficiënten α en δ):

$R_{\text{categorie 1}} = 0,1400 \times (9.035,00 - S)$; (algemene categorie)

$R_{\text{categorie 2}} = 49,00 + 0,2557 \times (7.590,00 - S) + 0,0600 \times (W - 13.249,80)$; (categorie sociale maribel)

$R_{\text{categorie 3 met loonmatiging}} = 0,1400 \times (9.640,00 - S)$; (categorie erkende beschutte werkplaats, werknemers met loonmatiging)

$R_{\text{categorie 3 zonder loonmatiging}} = 375,00 + 0,1785 \times (9.035,00 - S)$. (categorie erkende beschutte werkplaats, werknemers zonder loonmatiging)

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule

Wat?

De doelgroepverminderingen beogen ofwel een bepaalde groep werkgevers te favoriseren, ofwel bepaalde werknemers. Per tewerkstellingslijn van de werknemer kan de werkgever één van deze doelgroepverminderingen aanduiden voor zover zowel hijzelf als de werknemer aan de criteria voldoet.

In tegenstelling met de structurele vermindering, moet de werknemer niet a priori onderworpen zijn aan alle regelingen. Indien dit criterium bij een doelgroepvermindering meespeelt zal dit bij de bespreking van die doelgroepvermindering worden toegelicht.

Berekening en forfaits

De doelgroepvermindering (P_g) berekent men, per tewerkstellingslijn, door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$$P_g = G \times \mu \times \beta_g$$

P_g wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Afhankelijk van de beoogde doelgroep stemt G overeen met één van de volgende forfaits. De vermindering wordt toegekend gedurende een aantal kwartalen, variërend volgens de karakteristieken van de doelgroep. De vermindering bedraagt voor:

- G_1 : 1.000,00 EUR,
- G_2 : 400,00 EUR,
- G_3 : 300,00 EUR,
- G_4 : 600,00 EUR,
- G_5 : niet meer van toepassing,
- G_6 : 1.150,00 EUR,
- G_7 : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen na de eventuele sociale maribel aftrek en na toepassing van de structurele vermindering,
- G_8 : 1.500,00 EUR,
- G_9 : 800,00 EUR,
- G_{10} : 500,00 EUR,
- G_{11} : 770,00 EUR,
- G_{12} : 726,50 EUR,
- G_{13} : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen, verminderd met de loonmatigingsbijdrage (DmfAPPL),
- G_{14} : 1.550,00 EUR,
- G_{15} : 1.050,00 EUR,
- G_{16} : 450,00 EUR

Regionalisering

In het kader van de 6^{de} Staatshervorming, werden vanaf het 3^{de} kwartaal 2014 een aantal bevoegdheden geregionaliseerd, waaronder het grootste deel van de huidige 'specifieke' doelgroepwerkgeversbijdrageverminderingen. De eerder 'algemene' federale werkgeversbijdrageverminderingen kunnen verder toegepast worden. In de instructies zal u merken dat gradueel een aantal specifieke werkgeversbijdrageverminderingen geschrapt werden en dat er een aantal overeenkomstige doelgroepverminderingen werden gecreëerd.

De RSZ is de enige administratieve en technische operator voor de aangifte en uitvoering van de regionale doelgroepverminderingen, maar enkel de Gewesten kunnen voor de tewerkstelling op hun grondgebied een regionale doelgroepverminderingen afschaffen, wijzigen of nieuwe doelgroepverminderingen creëren. De federale overheid kan de bestaande regionale doelgroepverminderingen niet meer wijzigen. Zolang de Gewesten de vóór 1 juli 2014 ingevoerde doelgroepverminderingen niet wijzigen, blijven deze van toepassing.

De zone 'identificatienummer van de lokale eenheid' op het niveau van de tewerkstellingslijn speelt een essentiële rol in het bepalen van de toepasselijke verminderingen. Elk gewest financiert de doelgroepverminderingen die op zijn grondgebied toegekend worden. De RSZ legt iedere doelgroepvermindering die toegekend wordt, ten laste van het Gewest op basis van de plaats van de tewerkstelling van de werknemer die geniet van de doelgroepvermindering. Een doelgroepvermindering wordt geweigerd als het vestigingseenheidsnummer niet gekend is in de Kruispuntbank van Ondernemingen voor het kwartaal waarin de doelgroepvermindering gevraagd wordt, of als er geen geldig of correct vestigingseenheidsnummer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html#h22) vermeld wordt in de Dmfa / DmfAPPL.

Voor volgende doelgroepen bestaan federale doelgroepmaatregelen:

- Nieuwe werkgevers – eerste aanwervingen
- Werkgevers die een collectieve arbeidsduurvermindering of een vierdagenweek instellen
- Horeca
- Contractuele vervangers openbare sector

Voor volgende doelgroepen bestaan geregionaliseerde doelgroepmaatregelen

- Oudere werknemers - Brussel
- [Oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap](#)
- Oudere werknemers - Vlaanderen
- Oudere werknemers - Wallonië
- Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
- Langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma's
- Langdurig werkzoekenden - SINE
- Werknemers artikel 60, § 7, van de wet van 8 juli 1976 (OCMW's)
- Jonge werknemers
- Jonge werknemers - Vlaanderen
- Mentors
- Herstructurering
- Gesubsidieerde contractuelen
- Huispersoneel
- Kinderopvang
- Kunstenaars

De toepassing van deze doelgroepen hangt af van het correct vermelden van het "identificatienummer van de lokale eenheid (de vestigingseenheid)" op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Langdurig werkzoekenden - algemene categorie

Wanneer de werkgever een langdurig werkzoekende aanwerft, kan hij onder bepaalde voorwaarden genieten van volgende twee voordelen:

- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden;
- een tussenkomst in het nettoloon van de werknemer via een activering van de werkloosheidsuitkering (werkuitkering of inschakelingsuitkering), die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

De hiernavolgende tekst handelt enkel over de bijdragevermindering, de toekennening van de uitkeringen valt immers onder de bevoegdheid van de RVA of van het OCMW.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers, zowel van de privésector als van de openbare sector, komen in aanmerking voor de vermindering.

Zijn evenwel uitgesloten:

- het Rijk, met daarin begrepen de Rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen.

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:

- de openbare kredietinstellingen;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten, om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de onderwijsinstellingen voor hun contractueel onderhouds-, administratief - of ondersteunend personeel;
- de polders en wateringen alsook de kerkfabrieken
- de gemeenten;
- de intercommunales;
- de aan de gemeenten ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome gemeentebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de verenigingen van openbare centra voor maatschappelijk welzijn);
- de lokale politiezones;
- de hulpverleningszones;
- de provincies;
- de aan de provincies ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome provinciebedrijven).

Ook de in België gevestigde diplomatieke zendingen en de supranationale instellingen komen in aanmerking.

Betrokken werknemers

Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

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

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

De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van werkzoekende moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

De werknemers van de volgende categorieën komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling werd uitgesloten door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;
- de werknemers die worden aangeworven als leden van het academisch en wetenschappelijk personeel door de instellingen van universitair onderwijs of als leden van het onderwijzend personeel in de andere onderwijsinstellingen;
- de werknemers die in dienst worden genomen in het kader van een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijke besluit van 9 juni 1997 betreffende de doorstromingsprogramma's;
- voor Vlaanderen: de werknemer die vóór 1 januari 2016 bij de werkgever tewerkgesteld was als gesubsidieerde contractueel;
- voor Vlaanderen: de werknemer die de werkgever opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst waarvoor hij de voordelen gesubsidieerde contractueel genoten heeft.

Vlaams Gewest:

Vanaf 1 januari 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Vlaanderen niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

[De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.](#)

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf 1 juli 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Wallonië niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

Als overgangsmaatregel kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en ononderbroken

verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn specifieke verminderingcodes voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 30 juni 2020.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf 1 oktober 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Brussel niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

[De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.](#)

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf 1 januari 2019 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de **Duitstalige Gemeenschap**, niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn **geen** specifieke verminderingcodes voor deze overgangsmaatregelen, de vroegere codes blijven behouden. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten:

Leeftijd indienst (jaar)	Maatregel	Min. aantal dagen 'werkzoekend' (regime 6 dagen)	Referte- periode (maand) (¹)	Aantal kwartalen G ₈ (²)	Aantal kwartalen G ₁ (²)	Aantal kwartalen G ₂ (²)	RVA-codes.	Verminderings- codes
< 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 45	ACTIVA	312	18	-	5	-	C1, C20, C25, C36	3200 6004 7004 8001
< 45	ACTIVA	624	36	-	9	-	C3, C4, C37	3201 6004 7004 8001
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202 6002 7002 8002
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203 6003 7003 8003
>= 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	D18	-
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210 6005 7005 8005
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	-	D3, D20	3211 6006 7006 8006
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	-	D5, D6, D21	3211 6006 7006 8006
< 26	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 26	ACTIVA	78	4	-	-	-	C35	-
< 26	ACTIVA	156	9	-	-	-	C35	-
< 27	ACTIVA	312	18	12	-	-	C40, C41	3205 6004 7004 8004
< 30	ACTIVA	156	9	12	-	-	C42, C43	3205 6004 7004 8004
< 25 (³)	ACTIVA PVP	312	18	-	21	-	C21, C22	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007-(DmfA en DmfAPPL)
>= 25 et < 45 (³)	ACTIVA PVP	624	36	-	21	-	C9, C10	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007-(DmfA en DmfAPPL)

Leeftijd indienst (jaar)	Maatregel	Min. aantal dagen 'werkzoekend' (regime 6 dagen)	Referte- periode (maand) (¹)	Aantal kwartalen G ₈ (²)	Aantal kwartalen G ₁ (²)	Aantal kwartalen G ₂ (²)	RVA-codes.	Verminderings- codes
>= 45 (³)	ACTIVA PVP	156	9	-	onbeperkt	-	D7, D8	[3212 (DmfA)] 8210 (DmfAPPL) 8008 (DmfA en DmfAPPL)

(¹) maand van indienstneming niet meegeteld

(²) kwartaal van indienstneming meegeteld

(³) activa voor de indienstname van preventie- en veiligheidspersoneel (stadswachten) bij de gemeenten

De op de werkkaart vermelde codes zijn specifiek voor de RVA en bepalen onder andere of de betrokken werknemer recht heeft op een werkuitkering. In de tabel vindt u de overeenkomstige RSZ-verminderingcode terug. De RSZ-verminderingcodes houden geen rekening met het recht op een eventuele werkuitkering. Een aantal RVA-codes zijn enkel toepasselijk op werknemers, tewerkgesteld bij werkgevers die hun aangifte doen via een Dmfa voor provinciale en plaatselijke besturen.

Vanaf 1 juli 2013 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor laaggeschoolde jongeren. Samengaan met deze maatregel wordt er voorzien in een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden met een verhoogd forfait. Twee bijkomende RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart. Vanaf 1 januari 2014 wordt dit uitgebreid naar jongeren tot 30 jaar en werkzoekend gedurende 156 dagen in de loop van de 9 voorafgaande kalendermaanden (twee nieuwe RVA-codes). Meer informatie over deze maatregel kan u terugvinden op de website van de RVA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1>).

Vanaf 1 januari 2012 kan een werknemer niet meer in dienst treden gebruik makend van het systeem tijdelijk versterkte activering (win-win). De daarmee samenhangende codes werden in de tabel geschrapt.

Vanaf 1 september 2011 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid. Deze maatregel heeft geen directe uitwerking op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar sluit niet uit dat de betrokkene daar toch voor in aanmerking komt als aan de randvoorwaarden wordt voldaan. Een aantal bijkomende RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart. Meer informatie over deze maatregel kan u terugvinden op de website van de RVA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1>).

De in de tabel opgenomen verminderingkwartalen slaan enkel op de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden'. De werknemers met een werkkaart C35 openen geen recht op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar genieten wel een werkuitkering. Zij kunnen mogelijk wel in aanmerking komen voor de 'doelgroepvermindering jonge werknemers'.

Indien een werkgever deze doelgroepvermindering, de overgangsmaatregelen activa of de maatregelen activa reeds genoten heeft voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 30 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst en deze werknemer nog een geldige werkkaart kan voorleggen, wordt deze tewerkstelling ononderbroken geacht wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G₁, G₂ of G₈ en het aantal resterende kwartalen waarin hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode gedurende dewelke de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

De werkgever kan geen aanspraak maken op deze doelgroepvermindering voor de werknemer die hij terug in dienst neemt binnen een periode van 12 maand na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor onbepaalde duur wanneer hij voor deze tewerkstelling de voordelen van het banenplan genoten heeft.

Activa preventie en veiligheidsbeleid (PVP)

De lokale overheden kunnen in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid extra-aanwervingen verrichten indien ze met de Minister van Binnenlandse Zaken een veiligheids- en preventiecontract afsluiten om een maximale aanwezigheid van preventie- en veiligheidspersoneel te verzekeren in de buurten. Het doel van deze contracten is een verhoging van lokale veiligheid door een versterking van de geruimtelijke menselijke aanwezigheid. Deze contractuele werknemers, tewerkgesteld in het kader van het activaplan, vervangen geleidelijk de stadswachten in het PWA-statuuut en voeren enkele bijkomende taken in het kader van het veiligheids- en preventiebeleid uit.

Los van de doelgroepvermindering wordt vanaf 1 januari 2018 door de Minister van Binnenlandse Zaken een financiële toelage toegekend aan de gemeenten als bijkomende tussenkomst in de kosten die voortvloeien uit de activering van de gemeenschapswachten in het kader van de strategische veiligheids- en preventieplannen. De regio's waar de doelgroepvermindering niet geschrapt werd, bepalen in hoeverre deze toelage interageert met de doelgroepvermindering.

De aanwervingen tot ondersteuning van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid worden verricht met het oog op:

- de aanwezigheid en het toezicht bij de uitgang van de scholen;
- de aanwezigheid en het toezicht in de omgeving van en in sociale woonwijken;
- de aanwezigheid en het toezicht op openbare parkeerplaatsen voor auto's en fietsen;
- de aanwezigheid en het toezicht op en in de omgeving van het openbaar vervoer;
- het verhogen van het veiligheidsgevoel door te waken over de gemeentelijke infrastructuur, in te staan voor

- preventiecampagnes, of het sensibiliseren van de bevolking;
- de bescherming van het milieu;
- het vaststellen van inbreuken die uitsluitend beteugeld worden met administratieve sancties, in een rapport dat overgemaakt wordt aan de daartoe gewezen ambtenaar van de gemeente.

De lokale overheid die de werknemers wil aanwerven moet een aanvraagdossier indienen bij de Minister van Binnenlandse Zaken en gelijktijdig aan volgende voorwaarden voldoen:

- De lokale overheid voorziet in een passende basisopleiding van de werknemer in samenwerking met de FOD Binnenlandse Zaken.
- De lokale overheid stelt de voorgeschreven werkkledij en de andere benodigde werkmiddelen ter beschikking van de werknemer.
- De werknemer bezit minstens een diploma of getuigschrift van het lager secundair onderwijs.
- De werknemer legt een bewijs van goed zedelijk gedrag voor.
- Er wordt geen statutair of contractueel personeelslid vervangen, tenzij de contractuele werknemer aangeworven was in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid.

De doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden wordt toegekend aan werknemers die in het bezit zijn van een geldige werkkaart en gelijktijdig aan de in de tabel vermelde voorwaarden voldoen.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf 1 juli 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Wallonië niet langer de "doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan preventie en veiligheid" genieten.

Als overgangsmaatregel kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en ononderbroken verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn specifieke verminderingscodes voor deze overgangsmaatregelen. De overgangsmaatregelen stoppen op 1 januari 2018.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf 1 januari 2018 kan de werkgever voor werknemers die in dienst treden voor een tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan preventie en veiligheid' genieten.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf 1 januari 2018 kan de werkgever voor werknemers die in dienst treden voor een tewerkstelling in het Duitstalige landsgedeelte niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan preventie en veiligheid' genieten.

Te vervullen formaliteiten

De werkzoekenden die voldoen aan de voorwaarden voor deze doelgroepvermindering, kunnen bij het regionaal bureau van de RVA waarvan zij af hangen, een werkkaart verkrijgen als bewijs van deze hoedanigheid.

Indien de werkzoekende op het ogenblik van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kan ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voor zover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de werknemer vermeld zijn, en ook het domicilie van de werknemer, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indiensttreding.

De aanvraag voor een werkkaart moet gebeuren bij het regionaal bureau van de RVA, uiterlijk de 30^{ste} dag die volgt op de datum van indienstneming. Wanneer de werkgever deze termijn van 30 dagen niet eerbiedigt, wordt de periode van vermindering van bijdragen ingekort met een periode die aanvangt op de dag van de indienstneming en die eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige aanvraag van de werkkaart gebeurde.

De werkkaart moet binnen dezelfde termijn worden aangevraagd voor de indienstnemingen die gebeuren bij het beëindigen van één van de hierboven opgesomde periodes waarvoor de hoedanigheid van werkzoekende op het moment van indienstneming niet vereist is.

Indien de aanvraag van de werkkaart per post gebeurt, dan wordt de postdatum als datum van indiening beschouwd.

De werkkaart heeft als geldigheidsdatum:

- de datum waarop de aanvraag wordt ingediend indien de werkzoekende nog niet in dienst is genomen;
- de datum van de indienstneming indien de werkzoekende reeds in dienst is genomen.

De werkkaart heeft een geldigheidsduur van zes maanden en is geldig voor elke indienstneming die plaatsvindt tijdens haar geldigheidsperiode. Wanneer een nieuwe werkkaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige werkkaart, wordt een werkkaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige werkkaart.

De geldigheid van de werkkaart is verlengbaar met periodes van telkens zes maanden voor zover de werkzoekende aantoont dat hij op de datum van indiening van de nieuwe aanvraag of op de datum van de indienstneming opnieuw voldoet aan de gestelde voorwaarden.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf 1 januari 2018 levert de FOREM geen werkaarten meer af voor werknemer uit het Waals Gewest.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

Vanaf 1 oktober 2017 levert Actiris geen werkkaarten meer af voor werknemers uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Vlaams Gewest :

Vanaf 1 januari 2017 levert de RVA geen werkkaarten meer af voor werknemers uit het Vlaamse Gewest.

Duitstalige gemeenschap:

Vanaf 1 januari 2019 levert de RVA geen werkkaarten meer af voor werknemers uit een van de gemeenten van de Duitstalige Gemeenschap.

Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's

Dit hoofdstuk heeft betrekking op werknemers die aangenomen werden in het kader van een doorstromingsprogramma.

Betrokken werkgevers

Het betreft

- de Staat, de Gewesten, de Gemeenschappen en de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen,
- de plaatselijke en provinciale besturen,
- de verenigingen zonder winstgevend doel en andere niet-commerciële verenigingen.

Vlaams Gewest:

Op 30 september 2015 lopen de laatste werkervaringsprojecten onder de vorm van doorstromingsprogramma's in Vlaanderen af. Dit wil zeggen dat voor werknemers die afhangen van vestigingseenheden in het Vlaamse Gewest deze doelgroepvermindering niet meer kan worden toegepast.

Op 1 september 2016 wordt de doelgroepvermindering geschrapt voor Vlaanderen.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf 1 oktober 2016 wordt het systeem van doorstromingsprogramma's opgeheven voor de Duitstalige Gemeenschap.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf 1 juli 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Wallonië niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma's' toegepast worden.

Als overgangsmaatregel kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017, voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, gedurende het doorstromingsprogramma van de vermindering blijven genieten. De overgangsmaatregel geldt ook voor de werknemers in dienst genomen na 30 juni 2017 als de beslissing tot toekenning of vernieuwing van het doorstromingsprogramma genomen werd vóór 1 juli 2017 ofwel na 30 juni 2017 maar enkel in het geval de initiële aanvraag aan de bevoegde administratie werd overgemaakt vóór 1 juli 2017.

Er zijn specifieke verminderingcodes voor deze overgangsmaatregelen.

Betrokken werknemers

Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Deze werkzoekenden moeten aangeworven zijn in het kader van een doorstromingsprogramma zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 9 juni 1997 ter uitvoering van het artikel 7 § 1, 3^{de} lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

- 1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ofwel geen diploma, getuigschrift of brevet hoger secundair onderwijs heeft, jonger dan 25 is en gedurende minstens 9 maand zonder onderbreking een wacht- (inschakelings-) of werkloosheidsuitkering geniet,
 - ofwel gedurende ten minste 12 maanden zonder onderbreking een wachtuitkering (inschakelingsuitkering) geniet;
- 2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet;
- 3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ten minste 12 maanden zonder onderbreking een wachtuitkering (inschakelingsuitkering) geniet;
- 4° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en

- minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
- ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet.

Dezelfde categorieën van gerechtigden op maatschappelijke integratie en van rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma, komen in aanmerking.

Volgende werknemers komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling uitgesloten werd door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderings genieten voor de werknemer van:

- categorie 1^o: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G₂ gedurende 4 kwartalen;
- categorie 2^o: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daarop volgende kwartalen;
- categorie 3^o: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G₂ gedurende 8 kwartalen;
- categorie 4^o: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 12 daarop volgende kwartalen.

Te vervullen formaliteiten

De bepalingen van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's moeten gerespecteerd worden. De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op deze doelgroepvermindering. Meer informatie vindt u terug op de website van de RVA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t10>).

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van de verminderings 'langdurig werkzoekenden doorstromingsprogramma'

In de DmfAPPL kunnen de werknemers, tewerkgesteld in het kader van een doorstromingsprogramma, aangegeven worden met de werknemerskengetallen :

- 101 type 0 voor de gewone handarbeiders
- 104 type 0 voor de mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats
- 201 type 0 voor de gewone bedienden
- 204 type 0 voor de mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.

Een specifieke doelgroepvermindering moet aangegeven worden op het niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering
werknemer jonger dan 45 jaar ¹ (12 maanden) of werknemer jonger dan 25 jaar ¹ en laaggeschoold (9 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 4 kwartalen	3220	/	/	optioneel
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen				
werknemer jonger dan 45 jaar¹ (24 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 8 kwartalen	3221	/	/	optioneel
werknemer minstens 45 jaar¹ (12 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 4 kwartalen	3230	/	/	optioneel
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen				
werknemer minstens 45 jaar¹ (24 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 12 kwartalen	3231	/	/	optioneel

¹ leeftijd op de dag van de aanwerving

In de DmfAPPL worden de verminderingen 3220, 3221, 3230 en 3231 automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

Waals Gewest

Voor de werknemers aangeworven vanaf 1 juli 2017 in een vestigingseenheid van het Waals Gewest mag de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in een doorstromingsprogramma niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn.

De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 3/2017.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering
werknemer jonger dan 45 jaar ¹ (12 maanden) of werknemer jonger dan 25 jaar ¹ en laaggeschoold (9 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 4 kwartalen	8009	/	/	optioneel
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen				
werknemer jonger dan 45 jaar ¹ (24 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 8 kwartalen	8010	/	/	optioneel
werknemer mintens 45 jaar ¹ (12 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 4 kwartalen	8011	/	/	optioneel
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen				
werknemer minstens 45 jaar ¹ (24 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 12 kwartalen	8012	/	/	optioneel

¹ leeftijd op de dag van de aanwerving

In de DmfAPPL worden de verminderingen 8009, 8010, 8011 en 8012 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Integratie-uitkering

De integratie-uitkering van de RVA maakt deel uit van het brutoloon van de werknemer in een doorstromingsprogramma en is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. De integratie-uitkering wordt in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 150 en de rest van het brutoloon wordt aangegeven met de looncode 101.

Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie

Dit hoofdstuk betreft de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen.

Betrokken werkgevers

Het betreft de werkgevers bedoeld in artikel 1, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 ter uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen. Tot 31 december 2014 werd aan werkgevers die in aanmerking kwamen een attest afgeleverd door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Vanaf 1 januari 2015 worden deze attesten toegekend door het bevoegde Gewest.

Het gaat o.a. over volgende, als dusdang erkende, werkgevers:

- beschutte en sociale werkplaatsen
- inschakelbedrijven
- sociale huisvesting en sociale verhuurkantoren
- vennootschappen met een sociaal oogmerk
- OCMW's
- plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen
- plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van werkgelegenheid
- werkgevers die nabijheidsdiensten organiseren
- werkgevers die lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten

Betrokken werknemers

Het gaat om uitkeringsgerechtigde volledige werklozen, gerechtigden op maatschappelijke integratie en rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

- 1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 624 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 4° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 5° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - recht gehad heeft gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 6° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
 - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft.

De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van volledig uitkeringsgerechtigd werkloze, gerechtigde op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van tewerkstelling, bij een werkgever bedoeld in artikel 1, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 1999, in de programma's van wedertewerkstelling bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2° van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;
- de periode van tewerkstelling in het kader van een doorstromingsprogramma gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot;
- de periode van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot.

Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid, gerechtigde op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp.

De werknemers van de volgende categorieën komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- voor Vlaanderen: de werknemer die vóór 1 januari 2016 bij de werkgever tewerkgesteld was als gesubsidieerde contractueel;
- voor Vlaanderen: de werknemer die de werkgever opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst waarvoor hij de voordelen gesubsidieerde contractueel genoten heeft.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf 1 januari 2019 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de Duitstalige Gemeenschap, niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - SINE' toegepast worden.

Als overgangsmaatregel kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en ononderbroken verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn specifieke verminderingcodes voor deze overgangsmaatregelen, de vroegere codes blijven behouden. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

Bedrag van de vermindering

Naast een tussenkomst in de loonkost van de werknemer via een herinschakelingsuitkering van de RVA of een financiële tussenkomst van het OCMW, kan de werkgever volgende verminderingen genieten voor de werknemer van

- categorie 1° en 4°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 10 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 10 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 10 kwartalen);
- categorie 2° en 5°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 20 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 20 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 20 kwartalen);
- categorie 3° en 6°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende kwartalen.

Indien een werkgever deze vermindering reeds heeft genoten voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 12 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst, wordt de tewerkstelling geacht ononderbroken te zijn voor wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G₁ en het aantal resterende kwartalen dat hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode waarin de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever moet voorafgaandelijk een attest verkrijgen dat bewijst dat hij onder het toepassingsgebied van deze maatregel valt. Tot 31 december 2014 werd dit attest afgeleverd door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Vanaf 1 januari 2015 worden deze attesten toegekend door het bevoegde Gewest.

Om in aanmerking te komen voor de vermindering moet de werknemer (of de werkgever indien het gaat om een activering van de tussenkomst vanwege een OCMW) een herinschakelingsuitkering genieten in het kader van de sociale inschakelingseconomie. Bij zijn aanvraag voor een herinschakelingsuitkering voegt de werknemer, respectievelijk de werkgever, het hierboven vermelde attest.

De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op deze doelgroepvermindering. Het OCMW, dat een financiële tussenkomst verleent voor een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp, tewerkgesteld in het kader van de sociale inschakelingseconomie, moet het gewestelijk RVA-bureau hiervan verwittigen met een typebrief van de POD Maatschappelijke Integratie.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - aangifte van de verminderingen voor langdurig werkzoekenden SINE

In de DmfAPPL worden de werknemers die tewerkgesteld worden in het kader van de sociale inschakelingseconomie aangegeven met de werknemersgetallen :

- 101 type 0 voor de gewone handarbeiders
- 104 type 0 voor de mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats
- 201 type 0 voor de gewone bedienden
- 204 type 0 voor de mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.

De regionale doelgroepverminderingen voor langdurig werkzoekenden - SINE kunnen variëren volgens de vestigingseenheid waar de werknemer wordt tewerkgesteld of waar hij van afhangt.

Ze worden aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Waals Gewest zonder de Duitstalige Gemeenschap, en Vlaanderen

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering	Werkkaart
aanvang vóór 1.1.2004	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	1142	/	/	optioneel	/
jonger dan 45 jaar 312 dagen (18 maanden) of 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 10 volgende kwartalen ¹	3240	/	/	optioneel	/
jonger dan 45 jaar 624 dagen (36 maanden) of 312 dagen (18 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 20 volgende kwartalen ²	3241	/	/	optioneel	/
minstens 45 jaar 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	3250	/	/	optioneel	/

¹ Verlenging mogelijk met nieuwe periode van maximum 10 kwartalen

² Verlenging mogelijk met nieuwe periode van maximum 20 kwartalen

In de DmfAPPL worden de verminderingen 1142, 3240, 3241 en 3250 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/1/2019** in een vestigingseenheid op het grondgebied van de duitstalige Gemeenschap mag de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - SINE niet meer toegepast worden.
De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn.

! Bepaalde te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 1/2019.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering	Werkkaart
aanvang vóór 1.1.2004	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	1142	/	/	optioneel	/
jonger dan 45 jaar 312 dagen (18 maanden) of 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 10 volgende kwartalen ¹	9000	/	/	optioneel	/
jonger dan 45 jaar 624 dagen (36 maanden) of 312 dagen (18 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 20 volgende kwartalen ²	9001	/	/	optioneel	/
minstens 45 jaar 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	9002	/	/	optioneel	/

In de DmfAPPL worden de verminderingen 1142, 9000, 9001 en 9002 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Herinschakelingsuitkering

De herinschakelingsuitkering van de RVA of het bevoegde Gewest en de financiële tegemoetkoming van het OCMW maken deel uit van het brutoloon van de SINE-werknemer en zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. De herinschakelingsuitkering of de financiële tegemoetkoming wordt in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 150 en de rest van het brutoloon wordt aangegeven met de looncode 101.

Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976 (enkel DmfAPPL)

Dit hoofdstuk betreft een tewerkstelling via het OCMW in toepassing van art. 60, §7 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, om iemand in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. De periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, §7 is beperkt tot de periode die nodig is om de tewerkgestelde persoon recht op de volledige sociale uitkeringen te verlenen.

Betrokken werkgevers

Enkel OCMW's vallen onder de toepassing van deze maatregel. Het centrum kan de persoon in zijn eigen diensten tewerkstellen of ter beschikking stellen van een derde werkgever.

De OCMW's die gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening met een arbeidsovereenkomst in dienst hebben genomen in het kader van artikel 60, §7 kunnen deze ter beschikking stellen van de volgende derden-gebruikers:

- een gemeente (deze waartoe het OCMW behoort of een andere);
- een VZW of een intercommunale met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;
- een ander OCMW;
- een vennootschap met een sociaal oogmerk;
- een OCMW-vereniging;
- een openbaar ziekenhuis;
- een andere partner (bv. privé-onderneming) die met het OCMW een overeenkomst heeft gesloten.

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten schriftelijk worden vastgesteld en ondertekend door het OCMW, de gebruiker en de werknemer. Het document moet opgemaakt zijn vóór het begin van de terbeschikkingstelling en ter kennisgeving worden voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het OCMW blijft altijd de juridische werkgever van de werknemer die ter beschikking van een derde-gebruiker gesteld werd.

De OCMW's ontvangen een subsidie van de (regionale) overheid voor de duur van de tewerkstelling en genieten een volledige

vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid voor deze werknemers. De door deze vrijstelling vrijgekomen financiële middelen dienen door de OCMW's aangewend te worden voor het voeren van een tewerkstellingsbeleid en voor het organiseren van begeleiding en vorming die opstaan voor artikel-60'ers.

Betrokken werknemers

Het OCMW kan de volgende personen in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet aanwerven:

- de personen die gerechtigd zijn op een leefloon in de zin van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie (= personen die de Belgische nationaliteit bezitten evenals vreemdelingen die ingeschreven zijn in het bevolkingsregister);
- de vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp en die in het bezit zijn van een machtiging tot verblijf voor onbepaalde duur;
- de vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp en die niet in het bezit zijn van een machtiging tot verblijf voor onbepaalde duur.

Zijn uitgesloten:

- de gesco's;
- de IBF- werknemers;
- de asielzoekers.

Vlaams Gewest:

Vanaf 1 januari 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Vlaanderen niet langer de 'doelgroepvermindering artikel 60 - OCMW tewerkstelling' toegepast worden.
[De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.](#)

Bedrag van de vermindering

Het OCMW heeft recht op een doelgroepvermindering G₇ gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. Gezien deze vermindering alle patronale basisbijdragen vrijstelt, mag ze ook worden toegepast wanneer er geen bezoldigde dagen zijn tijdens het kwartaal, maar b.v. alleen een eindejaarspremie wordt betaald.

Te vervullen formaliteiten

Om te kunnen genieten van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen moet het OCMW:

- de juiste verminderingscode aanduiden in de DmfAPPL. ;
- het bewijs ter beschikking houden dat deze werknemer in dienst werd genomen onder de voorwaarden vermeld in artikel 33 van de wet van 22 december 1995.

Het OCMW moet tevens een maatschappelijk werker aanduiden die belast is met de begeleiding van de tewerkgestelde personen bij hun arbeidsprestaties in het kader van artikel 60, §7.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van tewerkstelling artikel 60, §7 van de OCMW-wet

In de DmfAPPL worden de werknemers die een OCMW tewerkstelt in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet, aangegeven in het blok 90012 "werknemerslijst" met specifieke werknemersnummers :

- 121 type 0 voor de handarbeiders
- 221 type 0 voor de bedienden

Een specifieke doelgroepvermindering moet aangegeven worden op niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, §7 van de OCMW-wet	G7 (saldo van de basisbijdragen)	volledige duur van de tewerkstelling	4500	/	optioneel

Voor de doelgroepvermindering 'OCMW-werknemers artikel 60, §7' worden er geen minimale prestaties opgelegd.

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast voor de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7 van de OCMW-wet.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 4500 automatisch berekend als ze wordt geactiveerd.

Voor de werknemers aangeworven vanaf 1 januari 2017 in een vestigingseenheid van het Vlaams Gewest mag de doelgroepvermindering 'OCMW-werknemers artikel 60, §7' niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen **bleven** **blijven** van toepassing tot het einde van hun termijn en ten laatste tot 31 december 2018.

De te vermelden code in DmfAPPL werd gewijzigd vanaf de aangifte voor 1/2017.

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, §7 van de OCMW-wet	G7 (saldo van de basisbijdragen)	volledige duur van de tewerkstelling	6050	/	optioneel

Voor de doelgroepvermindering 'OCMW-werknemers artikel 60, §7' worden er geen minimale prestaties opgelegd.

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast voor de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7 van de OCMW-wet.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 6050 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Jonge werknemers

Deze doelgroepvermindering richt zich op de aanwerving van jonge werknemers. Zij bestaat in feite uit 2 afzonderlijke verminderingen:

- de doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen

Betrokken werkgevers

Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector komen voor de doelgroepvermindering in aanmerking, ongeacht het aantal werknemers dat zij tewerkstellen.

Om de doelgroepvermindering 'jonge werknemers' te kunnen genieten moeten de werkgevers voldoen aan de jongerenverplichting.

Betrokken werknemers

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Enkel de jongeren die een refertekwartalaan hebben dat de 9.000,00 EUR niet overschrijdt, komen in aanmerking (zowel voor degenen die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2013 als degene die daarna in dienst zijn getreden).

Tot deze groep behoren de jongeren (tot en met het kwartaal dat ze 26 jaar worden) tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst in dienst getreden met een werkkaart die attesteert dat ze aan de rechtopenende voorwaarden voldoen. Onder startbaanovereenkomst moet worden verstaan elke overeenkomst gesloten met een jongere, zoals hieronder opgedeeld in verschillende types:

- I. een minstens halfzijdse arbeidsovereenkomst;
- II. een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (minstens halftijds) en een door de jongere gevolgde opleiding, met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- III. een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding voor leerlingen alternerend leren en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald.

Een werkkaart attesteert of de jongere aan de voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering (laaggeschoold, gehandicapt, ...). Indien de jongere in de loop van het kalenderjaar nog geen 19 jaar wordt, is een werkkaart overbodig. Hij valt automatisch onder de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen. Om de doelgroepvermindering laaggeschoolde jongere te verkrijgen in het jaar dat hij 19 wordt en de daarop volgende jaren, moet zijn werkgever ten laatste op 31 januari van het jaar waarin hij 19 wordt een werkkaart voor hem aanvragen.

Zolang de werkgever de jongere ononderbroken verder in dienst houdt onder één van de drie vermelde types van overeenkomsten, blijft dit beschouwd als een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst als jongere behorend tot de geattesteerde groep, tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

Onder jongere in het kader van de startbaanovereenkomst moet worden verstaan eenieder die op het ogenblik van zijn indiensttreding minder dan 26 jaar oud is. De voorwaarde dat de jongere op het moment van indienstname ingeschreven moet zijn als werkzoekende, is weggefallen vanaf 1 april 2010.

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Tot deze groep behoren de jongeren in het algemeen die in de loop van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar niet bereiken.

Vlaanderen:

Vanaf 1 juli 2016 kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in Vlaanderen niet langer de 'doelgroepvermindering jonge werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering jonge werknemers - Vlaanderen'. Er zijn overgangsmaatregelen voorzien voor de jongeren die vóór die datum reeds indienst zijn.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf 1 juli 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Wallonië niet langer de 'doelgroepvermindering jonge werknemers' toegepast worden.

Als overgangsmaatregel kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en ononderbroken verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn specifieke verminderingscodes voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 30 juni 2020.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf 1 oktober 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Brussel niet langer de 'doelgroepvermindering jonge werknemers' toegepast worden.

[De vermindering wordt stopgezet op 31 december 2018.](#)

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf 1 januari 2019 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de **Duitstalige Gemeenschap**, niet langer de 'doelgroepvermindering jongeren' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn **geen** specifieke verminderingscodes voor deze overgangsmaatregelen, de vroegere codes blijven behouden. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

Bedrag van de vermindering

De doelgroepvermindering jonge werknemers wordt enkel gekoppeld aan de voorwaarde dat de werkgever moet voldoen aan zijn jongerenverplichting. Dit speelt dus in het voordeel van de werkgevers die inspanningen doen zonder daartoe verplicht te zijn (ondernemingen < 50 werknemers, vrijgestelde ondernemingen, ..).

Bedrag doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Voor de jongeren, in dienst genomen met een startbaanovereenkomst vanaf 1 januari 2013, gelden volgende forfaits voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt):

- Voor elke middengeschoolde jongere:
 - G₁ voor het kwartaal van indienstneming en de 3 daarop volgende kwartalen
 - G₂ gedurende de 8 daarop volgende kwartalen. Voor deze jongeren geldt, behalve als ze gehandicapt zijn, een bijkomend criterium dat ze werkzoekend moeten zijn geweest gedurende minstens 156 dagen gerekend in een 6-dagenstelsel tijdens de maand van indienstneming en de 9 daaraan voorafgaande kalendermaanden.
- Voor elke laaggeschoolde jongere:
 - G₈ voor het kwartaal van indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen
 - G₂ gedurende de 4 daarop volgende kwartalen.
- Voor elke erg laaggeschoolde jongere:
 - G₈ voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen
 - G₂ gedurende de 4 daarop volgende kwartalen.
- Voor elke gehandicapte of van buitenlandse afkomst zijnde, laaggeschoolde jongere
 - G₈ voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen
 - G₂ voor de 4 daarop volgende kwartalen.

In tegenstelling met het systeem vóór 2013, loopt de vermindering niet meer door tot het kwartaal dat de jongere 26 jaar wordt maar hangt het af van het aantal reeds opgebruikte kwartalen. De RVA attesteert tot welke categorie de jongere behoort.

De vermindering voor middengeschoolde jongeren, kan dus enkel worden toegepast voor jongeren die bij de werkgever voor het eerst in dienst genomen worden vanaf het 1^{ste} kwartaal van 2013.

Indien de jongere vóór 1 januari 2013 reeds in dienst genomen werd, blijven de vroegere verminderingsforfaits en periodes van toepassing :

- Voor elke laaggeschoolde jongere die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst:

- G₁ voor het kwartaal van indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen
- G₂ voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).
- Voor elke erg laaggeschoolde jongere die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst
 - G₁ voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen
 - G₂ voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).
- Voor elke gehandicapte of van buitenlandse afkomst zijnde, laaggeschoolde jongere
 - G₁ die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen
 - G₂ voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

De RVA attesteert tot welke categorie de jongere behoort.

Als kwartaal van indienstneming wordt het kwartaal in aanmerking genomen waarin de jongere voor de allereerste keer in dienst komt van de betrokken werkgever. Indien de jongere echter reeds in dienst was vóór het eerste kwartaal van het kalenderjaar waarin hij 19 jaar oud wordt, wordt het eerste kwartaal van het jaar waarin hij 19 jaar wordt beschouwd als het kwartaal van indienstneming. Dat wil zeggen dat een werkgever de vermindering voor erg laaggeschoolden, laaggeschoolde gehandicapten en laaggeschoolde allochtonen ook kan toepassen voor jongeren die reeds vóór 1 april 2006 bij hem tewerkgesteld waren zolang deze jongeren in 2006 nog geen 19 werden.

Bedrag doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Een forfaitair verminderingsbedrag G₁ wordt toegekend aan de werkgever voor elke jongere die hij in dienst neemt tot en met het 4^{de} kwartaal van het kalenderjaar dat zijn werknemer 18 wordt. Het betreft dus zowel jongeren aangeworven met als zonder startbaanovereenkomst en ongeacht of zij verbonden zijn met een leerovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

Te vervullen formaliteiten

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Buiten het aanduiden van de overeenkomstige doelgroepvermindering(en), zijn er geen specifieke administratieve plichtplegingen verbonden aan de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Om de doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden te kunnen genieten, moet de jongere worden tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst.

Indien de jongere in de loop van het kalenderjaar van indiensttreding 19 jaar wordt of ouder, moet hij op het moment van de indienstneming een geldige werkkaart kunnen voorleggen om aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet. Hij kan de werkkaart verkrijgen bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van zijn woonplaats.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf 1 januari 2018 levert de FOREM geen werkkaarten meer af voor jongeren uit het Waals Gewest.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf 1 oktober 2017 levert Actiris geen werkkaarten meer af voor jongeren uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Vlaams Gewest:

Vanaf 1 juli 2016 levert de RVA geen werkkaarten meer af aan jongeren voor een tewerkstelling in Vlaanderen.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf 1 januari 2019 levert de RVA geen werkkaarten meer af aan jongeren voor een tewerkstelling in de gemeenten van de **Duitstalige Gemeenschap**.

Op de werkkaart wordt vermeld of de jongere in kwestie dubbel wordt geteld bij de berekening van de jongerenverplichting (zie de berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal). Daarnaast attesteert de werkkaart ook of het een middengeschoolde, laaggeschoolde of erg laaggeschoolde jongere betreft.

De aanvraag van de werkkaart wordt onontvankelijk verklaard wanneer ze gebeurt op een ogenblik waarop de jongere nog studies met een volledig leerplan volgt in het dagonderwijs.

Indien de werkzoekende op het moment van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kan ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat, zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voor zover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de

jongere vermeld zijn, en ook het domicilie van de jongere, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indienstneming.

De aanvraag tot het verkrijgen van een werkkaart moet ten laatste op de 30^{ste} dag volgend op de dag van de indienstneming gebeuren bij het bevoegde werkloosheidsbureau. Elke aanvraag die later toekomt heeft tot gevolg dat de periode waarin de vermindering kan worden toegekend, ingekort wordt met een periode die aanvangt op de dag van indienstneming en eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag voor een werkkaart gebeurd is.

De werkkaart draagt als geldigheidsdatum 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt indien hij reeds vóór deze datum in dienst genomen is, anders de datum van indienstneming en indien hij nog niet in dienst genomen is de datum waarop de aanvraag wordt ingediend.

De werkkaart heeft een maximale geldigheidsduur van 6 maanden (alleszins beperkt tot de dag vóór zijn 26ste verjaardag) en mag gebruikt worden voor elke indienstneming die tijdens de geldigheidsperiode wordt verricht. De geldigheidsduur kan met een zelfde periode verlengd worden als de jongere nog aan de vereiste voorwaarden voldoet.

De werkgever van de jongere, die in de loop van het kalenderjaar van indiensttreding de leeftijd van 19 jaar niet bereikt en dus geen werkkaart moet voorleggen, moet ten laatste op 31 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt, een werkkaart aanvragen bij het bevoegde werkloosheidsbureau als hij recht wil doen gelden op de doelgroepvermindering laaggeschoolde jongere. Bij zijn aanvraag vermeldt hij:

- de identiteit van de werkgever
- de identiteit van de werknemer
- de woonplaats van de werknemer
- het INSZ-nummer van de werknemer
- de datum van indienstneming.

Elke aanvraag die later toekomt heeft tot gevolg dat de periode waarin een vermindering kan worden toegekend, ingekort wordt met een periode die aanvangt op 1 januari van het jaar dat de jongere 19 en eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag voor een werkkaart gebeurd is.

Het recht op de doelgroepvermindering wordt automatisch verlengd wanneer de jongere na afloop van zijn overeenkomst bij dezelfde werkgever aansluitend in dienst treedt. Een nieuwe aanvraag voor een werkkaart is in dat geval niet nodig. Om echter bij een onderbroken tewerkstelling bij dezelfde werkgever recht te geven op de doelgroepvermindering jonge laaggeschoolde werknemer, moet de jongere opnieuw een werkkaart aanvragen die attesteert dat hij nog aan de voorwaarden voldoet.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening maakt via elektronische weg de gegevens betreffende de werkkaarten over aan de RSZ.

De startbaanovereenkomst moet niet meer gebeuren volgens een vastgelegd model. Elke arbeidsovereenkomst gesloten volgens de bepalingen van een startbaanovereenkomst (minstens halftijds, ...), wordt geacht een startbaanovereenkomst te zijn.

Via de multifunctionele aangifte deelt de werkgever, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt aangeworven en tot welke categorie hij behoort. In het geval van een overeenkomst specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens bij de parameters van de tewerkstellingslijn aanduiden over welk 'type van leerling' het gaat. In het veld 'begindatum doelgroepvermindering' moet de werkgever de datum van de allereerste indiensttreding invullen (er wordt voor de berekening van het aantal kwartalen G_x automatisch GEEN rekening gehouden met de kwartalen vóór 1 januari van het jaar dat de werknemer 19 wordt). Deze aanduidingen zijn verplicht en kunnen een impact hebben op de berekening van de jongerenverplichting, het recht op de doelgroepvermindering en/of de berekening van de verschuldigde bijdragen.

Daarnaast duidt de werkgever de overeenkomstige doelgroepvermindering aan.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van verminderingen voor jonge werknemers

De regionale doelgroepverminderingen voor jonge werknemers kunnen variëren volgens de vestigingseenheid waar de werknemer wordt tewerkgesteld of waar hij van afhangt.

Ze worden aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Voor de werknemers aangeworven vanaf 1/10/2017 in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest mag de doelgroepvermindering voor jonge werknemers niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen blijven **bleven** van toepassing tot het einde van hun termijn en ten laatste tot 31/12/2018.

† De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 4/2017.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	-G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen ²	- 7033	+	+	optioneel	neen	+
Indiensttreding vanaf 1/1/2013 en voor 1/7/2017								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold -	-G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	- 7030	+	ja	optioneel	ja	-RVA / FOREM/ ACTIRIS
	-G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst -	-G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 11 volgende kwartalen ²	- 7031	+ -	ja	optioneel	ja	-RVA / FOREM/ ACTIRIS
	-G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongere met startbaanovereenkomst en middengeschoold -	-G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 3 volgende kwartalen ²	- 7032	+	ja	optioneel	ja	-RVA / FOREM/ ACTIRIS
	-G2 (400€)	8 volgende kwartalen ²						
Indiensttreding voor 1/1/2013								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	-G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	- 7030	+	ja	optioneel	ja	RVA
	-G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	-G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 15 volgende kwartalen ²	- 7031	+	ja	optioneel	ja	-RVA
	-G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar ²						

¹ De datum begin recht is de allereerste datum van aanwerving bij de werkgever, zelfs voor 18 jaar.

² Altijd beperkt tot het kwartaal van 26 jaar inbegrepen ten laatste tot 4/2018

In de DmfAPPL worden de verminderingen 7030, 7031, 7032 en 7033 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Waals Gewest zonder de Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven vanaf 1/7/2017 in een vestigingseenheid in het Waals Gewest (buiten Duitstalige Gemeenschap) mag de doelgroepvermindering voor jonge werknemers niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn en ten laatste tot 30/06/2020.

! De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 3/2017.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen ²	8033	/	/	optioneel	neen	/
Indiensttreding vanaf 1/1/2013 en voor 1/7/2017								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	8030	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 11 volgende kwartalen ²	8031	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongere met startbaanovereenkomst en middengeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 3 volgende kwartalen ²	8032	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen ²						
Indiensttreding voor 1/1/2013								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	8030	/	ja	optioneel	ja	RVA
	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 15 volgende kwartalen ²	8031	/	ja	optioneel	ja	RVA
	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar ²						

¹ De datum begin recht is de allereerste datum van aanwerving bij de werkgever, zelfs voor 18 jaar.

² Altijd beperkt tot het kwartaal van 26 jaar inbegrepen ten laaste tot 2/2020

In de DmfAPPL worden de verminderingen 8030, 8031, 8032 en 8033 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/1/2019** in een vestigingseenheid op het grondgebied van de duitstalige Gemeenschap mag de doelgroepvermindering voor jonge werknemers niet meer toegepast worden.
De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn.

! De te vermelden codes in DmfAPPI werden niet gewijzigd.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	3430	/	ja vanaf 1/2019	optioneel	neen	/
In dienst vanaf 1/1/2013 en voor 1/1/2019								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	3410	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 11 volgende kwartalen ²	3411	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongere met startbaanovereenkomst en middengeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 3 volgende kwartalen ²	3412	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen ²						
In dienst voor 1/1/2013								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving+ 7 volgende kwartalen ²	3410	/	ja	optioneel	ja	RVA
	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 15 volgende kwartalen ²	3411	/	ja	optioneel	ja	RVA
	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar						

¹ De datum begin recht is de allereerste datum van aanwerving bij de werkgever, zelfs voor 18 jaar.

² Altijd beperkt tot het kwartaal van 26 jaar inbegrepen

In de DmfAPPL worden de verminderingen 3410, 3411, 3412 en 3430 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Vanaf 1 juli 2016 werden specifieke verminderingen ingevoerd voor jonge werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in Vlaanderen of die er van afhangen. (zie Vermindering jonge werknemers - Vlaanderen).

Loon voor opleiding

De startbaanovereenkomst 'type één' kan bepalen dat de werkgever gedurende de eerste twaalf maanden van de overeenkomst een deel van het loon (maximum 10%) besteedt aan de opleiding van de nieuwe werknemer. Het deel van het loon besteed aan de opleiding wordt in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 160.

Jonge werknemers - Vlaanderen

Vanaf 1 juli 2016 introduceert Vlaanderen een nieuwe doelgroepvermindering voor jonge werknemers ter vervanging van de doelgroepvermindering erg laaggeschoolde, laaggeschoolde en middenschoolde jongeren en jonge werknemers - min 19 jaar. Dit geldt enkel voor de werknemers die werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in Vlaanderen.

Zij bestaat in feite uit 2 afzonderlijke verminderingen:

- de doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden en laaggeschoolden
- de doelgroepvermindering jonge werknemers – leerlingen alternerend leren en DBSO-jongeren (deeltijds beroepssecundair onderwijs) met een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Betrokken werkgevers

Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector komen voor de doelgroepvermindering in aanmerking, ongeacht het aantal werknemers dat zij tewerkstellen.

Het is niet langer een verplichting om voor het verkrijgen van de doelgroepvermindering 'jonge werknemers - Vlaanderen' te voldoen aan de jongerenverplichting. De verplichting op zich blijft wel bestaan en de jongeren die in Vlaanderen werken, komen in aanmerking als dusdanig. In de andere regio's kan er nog wel een koppeling zijn tussen het verkrijgen van de doelgroepvermindering jongeren en het voldoen aan de jongerenverplichting.

Betrokken werknemers

Doelgroepvermindering leerlingen - alternerende opleidingen

- Voor indienstnames vanaf 1 juli 2016.
- Het gaat om
 - leerlingen alternerend leren zoals bedoeld in art. 1bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969
 - jongeren in het deeltijds beroepssecundair onderwijs die in uitvoering van bepaalde alternerende opleidingen verbonden zijn met een deeltijdse arbeidsovereenkomst (DBSO-jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst (<https://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/jongeren-een-alternerende-opleiding/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst>)). Jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van de sociale maribel, komen niet in aanmerking. Om in aanmerking te komen moet de jongere beschikken over een elektronisch dossier (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) bij de VDAB op de laatste dag van het kwartaal van indienstname.

Doelgroepvermindering laag- en middengeschoold

- Voor indienstnames onder arbeidsovereenkomst vanaf 1 juli 2016.
- Voor jongeren die op het einde van het kwartaal van indienstname jonger zijn dan 25 jaar.
- Laaggeschoolde jongeren mogen geen diploma of getuigschrift secundair onderwijs, 2^{de} leerjaar 3^{de} graad, of gelijkwaardig hebben. Een vollediger overzicht (<https://www.werk.be/fag-categorie/doelgroepverminderingen>) bevindt zich op de website van WSE Vlaanderen. De VDAB attesteert en bepaalt wie in aanmerking komt. Via een elektronische flux geeft de VDAB het studieniveau door aan de RSZ.
- Middengeschoolde jongeren mogen hoogstens een diploma of getuigschrift secundair onderwijs, 2^{de} leerjaar 3^{de} graad, of gelijkwaardig hebben. Wanneer voorzien is dat de jongere binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van zijn indiensttreding een diploma Hoger Onderwijs behaalt, komt hij niet in aanmerking. De VDAB attesteert en bepaalt wie in aanmerking komt. Via een elektronische flux geeft de VDAB het studieniveau door aan de RSZ.
- Om in aanmerking te komen moet de jongere beschikken over een elektronisch dossier (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) bij de VDAB op de laatste dag van het kwartaal van indienstname; indien de jongere hierover niet beschikt voor het kwartaal van indienstname en de daarop volgende kwartalen, wordt het overeenkomstig aantal kwartalen in mindering gebracht (flux VDAB).
- Het refertekwartalloon moet lager zijn dan 7.500,00 EUR voor de eerste 4 kwartalen en lager dan 8.100,00 EUR voor de volgende 4 kwartalen.

Bedrag van de vermindering

Doelgroepvermindering leerlingen - alternerende opleidingen en DBSO-jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst

- De jongere opent gedurende zijn tewerkstelling in het systeem alternerend leren en alternerende opleiding het recht op een vermindering G₁ (1.000,00 EUR).
- De kwartalen dat deze vermindering genoten wordt, tellen niet mee voor de verminderingsperiode laag- en middengespoold.

Doelgroepvermindering laag- en middengespoold

- De laaggeschoolde jongere opent een vermindering G₇ (saldo) voor het kwartaal van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen. Het forfait G₇ geldt vanaf het 1^{ste} kwartaal 2019 voor nieuwe indiensttredingen en voor de resterende kwartalen van degenen die het recht reeds geopend hadden.
- De middengespooldde jongere opent een vermindering G₁ (1.000,00 EUR) voor het kwartaal van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen.
- Bij een hertewerkstelling binnen de 4 kwartalen na de beëindiging van een vorige tewerkstelling wordt de oorspronkelijke tewerkstelling en de hertewerkstelling beschouwd als één tewerkstelling waarbij de telling van het aantal kwartalen doorloopt.

Overgangsmatregelen

- Verminderings voor indienstnames vóór 1 juli 2016 in het systeem erg laag-, laag- en middengespoold en min 19 jaar blijven doorlopen tot uiterlijk 31 december 2018 bij een ononderbroken tewerkstelling.
- Vanaf 1 juli 2016 gelden ook voor de overgangsmatregelen de nieuwe Vlaamse verminderingcodes en mogen de oude codes niet meer gebruikt worden voor een tewerkstelling in Vlaanderen.
- De overgang van het oude systeem van min 19-jarige jongere naar het systeem van laag- en middengespooldde, wordt als een nieuwe indienstname beschouwd voor de toepassing van de doelgroepvermindering jongere. De nieuwe Vlaamse regels zijn van toepassing (vermindering alternerend leren of opleiding, laag of middengespoold met samenstellen van een portfolio bij de VDAB).
- De aansluitende tewerkstelling bij dezelfde werkgever na een tewerkstelling 1bis alternerend leren vanaf 1 juli 2016 wordt ook beschouwd als een nieuwe indienstname.
- Een hertewerkstelling na 1 juli 2016 bij dezelfde werkgever na een onderbreking is een nieuwe indienstname voor de toepassing van de nieuwe Vlaamse vermindering, ook als dit gebeurt zonder 4 tussenliggende kwartalen.
- Voor de overgangsmatregelen wordt niet meer gekeken naar de jongerenverplichting.

Te vervullen formaliteiten

- De laag- en middengespooldde jongere, evenals de DBSO-jongere, moet een elektronisch dossier (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) bij de VDAB samenstellen.
- Het aanmaken van een elektronisch dossier bij de VDAB is verplicht ongeacht de domicilie van de jongere.
- De jongerenverplichting blijft federaal, dus de gegevens moeten verder in de Dmfa ingevuld worden (zoals 'gehandicapt' of van 'buitenlandse afkomst' zoals gedefinieerd in de desbetreffende wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, art. 23).
- Het voldoen aan de jongerenverplichting is geen vereiste meer voor de Vlaamse doelgroepvermindering, maar kan wel leiden tot een eventuele sanctienering FOD WASO.
- Wanneer de werkgever de doelgroepvermindering jongeren vraagt voor de tewerkstelling in een andere regio, moet nog wel voldaan worden aan de jongerenverplichting over heel België (federaal).
- Voor Vlaanderen zal de RVA niets meer attesteren, wel voor een eventuele tewerkstelling in een andere regio.

Meer info

Bijkomende informatie vindt u op de website van Vlaanderen (departement Werk en Sociale Economie): <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren>. 

 Bijkomende informatie DmfaPPL - Aangifte van verminderingen voor jonge werknemers - Vlaanderen

Vlaanderen

Vanaf 3/2016 worden de regionale doelgroepverminderingen voor jonge werknemers tewergersteld in een vestigingseenheid in Vlaanderen of die er van afhangen aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht 1	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Attestatie afgeleverd door
Vanaf 1/1/2017								
Jongeren met alternerende opleiding die niet binnen het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen	G1 (1000€)	Kwartalen betrokken bij de opleiding	6311	/	/	optioneel	neen	VDAB
In dienst vanaf 1/7/2016								
Jongeren laaggeschoold	G6 (1150€) G7 (saldo)	Kwartaal van aanwerving 2 + 7 volgende kwartalen	6300	/	ja	optioneel	ja	VDAB
Jongeren middengeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving 2 + 7 volgende kwartalen	6301	/	ja	optioneel	ja	VDAB
Jongeren leerlingen / alternerende opleiding	G1 (1000€)	Kwartalen betrokken bij de opleiding	6310	/	/	optioneel	ja	/
In dienst voor 1/7/2016 –								
Jongeren met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving+ 7 volgende kwartalen ³	+	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM	
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ³						
Jongeren met startbaanovereenkomst of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst –	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving+ 11 volgende kwartalen ³	6031	+	ja	optioneel	ja	RVA/FOREM
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ³						
Jongeren met startbaanovereenkomst en middengeschoold –	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving+ 3 volgende kwartalen ³	6032	+	ja	optioneel	ja	RVA/FOREM
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen ³						
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	6033	+	/	optioneel	neen	+

¹ De datum begin recht is de datum van de eerste aanwerving van de jongere bij de werkgever behalve
- voor de verminderingen 6300 of 6301 : datum van aanwerving als gewone werknemer als er een tewerkstelling geweest is als

jongere in opleiding of alternerend leren

- voor de verminderingen 6300 of 6301 : datum van de nieuwe aanwerving als er een onderbreking geweest is van het contract gedurende minstens 4 kwartalen vanaf 1/7/2016

~~- voor de verminderingen 6030, 6031 of 6032 : datum van de allereerste tewerkstelling bij de werkgever, zelfs voor 18 jaar.~~

De tewerkstellingen geleverd bij dezelfde werkgever na de aanwerving in een vestigingseenheid buiten Vlaanderen geven geen recht op de bovenvermelde verminderingen, maar de betrokken kwartalen tellen mee voor de duur van de vermindering.

² Minder dan 25 jaar op de laatste dag van het kwartaal van aanwerving

³ ~~Beperkt tot en met het kwartaal dat ze 26 jaar worden en maximum tot 31/12/2018~~

In de DmfAPPL worden de verminderingen ~~6030, 6031, 6032, 6033~~, 6300, 6301, 6310 en 6311 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Mentors

Een werkgever kan voor een aantal werknemers die stages opvolgen of opleiding geven in het kader van een beroepsopleiding, een doelgroepvermindering mentors genieten. Onder 'de opvolging verzekeren van stages' en 'het instaan voor opleiding' wordt verstaan 'de begeleiding van personen behorende tot bepaalde doelgroepen'.

Betrokken werkgevers

Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector kunnen deze doelgroepvermindering genieten als zij zich ertoe verbinden stages op te volgen of opleidingen te organiseren via daartoe opgeleide 'mentors', voor volgende doelgroepen:

- leerlingen of leraren uit het voltijds secundair technisch en beroepsonderwijs of deeltijds onderwijs,
- werkzoekenden jonger dan 26 jaar die een beroepsopleiding volgen, zoals bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (o.a. IBO'ers),
- werkzoekenden in een instapstage,
- cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenenonderwijs
- cursisten jonger dan 26 jaar die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen, in het kader van de overeenkomsten die worden gesloten met respectievelijk ofwel de onderwijs- of vormingsinstellingen, ofwel de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling of de beroepsopleiding.

Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers/mentors van een vestigingseenheid in de Duitstalige Gemeenschap, houdt men rekening met leerlingen en stagiairs verbonden met één van de volgende overeenkomsten:

- de leerovereenkomst industrieel leerlingwezen
- de leerovereenkomst voortdurende vorming in de Middenstand
- de leerovereenkomst die wordt gesloten met toepassing van de regelgeving tot oprichting van een stelsel voor opleiding in een bedrijf met het oog op de voorbereiding van de inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces en
- de beroepsinlevingsovereenkomst.

Betrokken werknemers

Om als mentor te kunnen worden beschouwd, moet de werknemer

- een beroepservaring van minstens 5 jaar in het beroep kunnen voorleggen dat geheel of gedeeltelijk aangeleerd wordt in het kader van de stage of opleiding, en
- in het bezit zijn van een getuigschrift 'mentor' uitgereikt door de bevoegde Gemeenschap, door een door de bevoegde Gemeenschap erkende instantie of door een door de Gemeenschap of door het bevoegd sectorfonds ingerichte of erkende opleidings- of onderwijsverstrekker.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap)

Het decreet van 20 juli 2016 houdende wijziging van verschillende wetgevingen in verband met de alternerende opleiding, schaft met ingang van 1 september 2016 deze bijdragevermindering af voor werknemers tewerkgesteld in Wallonië (met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap). Gezien de DmfA-aangifte op kwartaalbasis gebeurt, wordt aanvaard dat deze vermindering berekend wordt op basis van de voor het ganse 3^{de} kwartaal 2016 aangegeven loon- en prestatiegegevens (dus met inbegrip van de maand september). Vanaf het 4^{de} kwartaal van 2016 mag deze vermindering niet meer toegepast worden.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Vanaf 1 juli 2018 kan voor werknemers die in dienst zijn bij een werkgever voor een tewerkstelling in Brussel niet langer de 'doelgroepvermindering mentors' toegepast worden.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan een vermindering G₉ genieten voor een aantal 'mentors' die hij in dienst heeft voor de begeleiding van personen behorende tot de doelgroepen. Het aantal mentors waarvoor hij een vermindering kan krijgen is beperkt en hangt af van het 'aantal begeleide personen' behorende tot de doelgroepen. De wijze waarop het 'aantal begeleide personen' in rekening wordt gebracht is op zijn beurt verschillend voor personen die moeten worden aangegeven in Dimona of Dmfa of niet:

1. Voor de personen voor wie voor hun stageactiviteiten een Dimona- of Dmfa-aangifte vereist is (erkende leerlingen, IBO'ers, onderworpen beroepsinlevingsovereenkomsten...):
 - de verbintenis wordt (automatisch) vastgesteld aan de hand van de meegedeelde datum van 'in- en uitdiensttreding';
 - een kwartaal waarbij een dergelijke persoon 'in dienst' komt, 'in dienst' is of 'uit dienst' treedt, wordt in aanmerking genomen;
 - het aantal mentors waarvoor het recht kan worden geopend, is 1/5de van de som van het aantal in aanmerking te nemen kwartalen, naar de hogere eenheid afgerond.
2. Voor personen voor wie de stageactiviteiten geen Dimona- of Dmfa-aangifte vereisen (leerkrachten TSO, cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenonderwijs, ...):
 - de verbintenis wordt vastgesteld aan de hand van een overeenkomst tussen de participanten;
 - Het aantal mentors waarvoor het recht kan worden geopend, is beperkt tot het laagste resultaat van volgende breuken:
 - (aantal jongeren of leerkrachten)/5, afgerond naar de hogere eenheid
 - (aantal uren opvolging of opleiding)/400, afgerond naar de lagere eenheid. Indien de overeenkomst geen volledig jaar beslaat, wordt het (aantal kwartalen) x 100 als deler beschouwd.

Het uiteindelijk aantal mentors voor wie de werkgever een vermindering kan aanvragen, is de som van de onder punt 1 en punt 2 bekomen totalen.

Te vervullen formaliteiten

In de (eventuele) verbintenis geeft de werkgever het aantal jongeren of leerkrachten op die hij de mogelijkheid geeft stage of opleiding te volgen, het aantal uren en eventueel nadere details over de pedagogische omkadering en de spreiding in de tijd van de stages en opleidingen.

De werkgever maakt tot 31 december 2014 aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt FOD WASO volgende gegevens over:

- een kopie van overeenkomst (indien nodig)
- een lijst van de mentors die hij tewerkstelt
- voor elke mentor het bewijs van minimale praktijkervaring
- voor elke mentor een kopie van het getuigschrift mentor

De FOD stuurt de gegevens door naar de RSZ via elektronische weg. Vanaf 1 januari 2015 zijn de regio's bevoegd. Op volgende adressen kan u terecht voor meer informatie en/of om de nodige documenten naar toe te sturen:

Vlaanderen:

Departement Werk en Sociale Economie
Mentorkorting
Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brussel
02 553 10 75
mentorkorting@vlaanderen.be
<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors> 

Brussel:

Actiris – Siège central
Réduction Groupe-Cible pour Tuteurs
Bd Anspach, 65, 1000 Bruxelles
tuteur@actiris.be (Fr)
mentor@actiris.be (NI)
<http://www.actiris.be/emp/tabid/923/language/fr-BE/Reduction-groupe-cible-pour-tuteurs.aspx> 

Wallonië

Forem
Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
071 23 95 80
tuteurs@forem.be
<https://www.leforem.be/contact/conseil-entreprises/conseillers-reduction-tuteurs.html> 

Duitstalig landsgedeelte

IAWM
Eric Schiffers
Vervierser StraÙe 4a, 4700 Eupen
087 30.68.80
http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/ 

 Bijkomende informatie DmfaAPPL - Aangifte van verminderingen voor mentors

In DmfaAPPL kunnen de mentors in het blok 90012 'werknemerslijst' aangegeven worden met onder andere de volgende

werknemerskengetallen :

- 101 type 0 voor de gewone handarbeiders
- 201 type 0 voor de gewone bedienden
- 601 type 0 voor de vastbenoemden.

Een specifieke doelgroepvermindering moet aangegeven worden op niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep mentors	G9 (800€)	Alle betrokken kwartalen	3800	/	optioneel

De vermindering Sociale Maribel kan gecombineerd worden met de doelgroepvermindering voor mentors.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 3800 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Herstructurering

In het kader van de maatregelen ter ondersteuning van werknemers ontslagen ingevolge een herstructurering, wordt vanaf het 3^{de} kwartaal 2004 een nieuwe doelgroepvermindering gecreëerd, waarbij een financieel voordeel wordt toegekend aan de werkgever die een werknemer aanwerft die ontslagen werd door een onderneming in herstructurering. Dit systeem werd in het kader van de harmonisering activa-maatregelen met herstructureringsmaatregelen herzien vanaf het 1^{ste} kwartaal 2007. Daarnaast wordt er eveneens een forfaitaire vermindering van de werknemersbijdrage voorzien.

De economische herstellwet van 27 maart 2009 die een bijwerking van de wettelijke bepalingen omtrent herstructureringen voor ogen heeft om tegemoet te komen aan de recente evoluties, omschrijft "werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering" als een werknemer die

- op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag werkzaam is bij de werkgever in herstructurering in de onderneming waarvoor een collectief ontslag werd aangekondigd
- en ontslagen is gedurende de periode van herstructurering

Hierbij wordt met "ontslag" gelijkgesteld (indien de werknemer minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft bij de werkgever/gebruiker in herstructurering):

- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingevolge de herstructurering
- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor interim-arbeid ingevolge de herstructurering

Dit heeft als gevolg dat de ondersteunende maatregelen niet beperkt blijven tot de werknemers die in dit kader ontslagen worden, maar uitgebreid worden tot de werknemers die geen nieuw contract krijgen, in extremis ook tot uitzendkrachten die bij de onderneming in herstructurering actief waren als uitzendkracht.

In wat hierna volgt, wordt alleen de bijdragevermindering besproken die toegepast kan worden door de werkgever die de ontslagen werknemer aanwerft. Wie meer uitleg wenst over de formaliteiten die nageleefd moeten worden opdat er sprake kan zijn van het ontslag van een werknemer ingevolge herstructurering (oprichting van een tewerkstellingscel, outplacementbegeleiding,...), neemt best contact op met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Betrokken werkgevers

Iedere werkgever behalve de betrokken onderneming in herstructurering zelf of een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in herstructurering, komt in aanmerking.

Het uitzendkantoor (de wettelijke werkgever) waarmee een uitzendkracht reeds verbonden was voor zijn tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering, komt ook in aanmerking voor deze doelgroepvermindering als:

- het de uitzendkracht terug in dienst neemt voor een tewerkstelling bij een gebruiker die niet de onderneming in herstructurering zelf is of een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in herstructurering,
- de uitzendkracht een geldige herstructureringskaart heeft voor een collectief ontslag dat ten vroegste op 7 april 2009 werd aangekondigd.

Betrokken werknemers

Al wie ontslagen werd in het kader van een herstructurering of, vanaf 1 juli 2011, als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting en tijdens de geldigheidsperiode van een 'verminderingskaart herstructureringen' (zie hierna bij de uitleg van de formaliteiten) in dienst treedt bij een andere werkgever opent het recht als zijn refertekwartalaanloos volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf 1 januari 2018):

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: loongrens niet meer van toepassing. Deze

- loongrens voor de overgangsbepalingen is per regio vastgesteld;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: loongrens niet meer van toepassing. Deze loongrens voor de overgangsbepalingen is per regio vastgesteld.

Vlaams Gewest:

Vanaf 1 januari 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Vlaanderen niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

[De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.](#)

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf 1 juli 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Wallonië niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

Als overgangsmaatregel kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en ononderbroken verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn specifieke verminderingscodes voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 30 juni 2020.

Vanaf 1 juli 2017 moet het refertekwartaalloon lager zijn dan

- 13.942,47 EUR indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is.

Dit plafond wordt aangepast bij de aanpassing van de loonplafonds van de werkbonus, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, met ingang van dat kwartaal:

- de loongrens is gelijk aan 14.221,32 EUR vanaf 1 oktober 2018.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf 1 oktober 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Brussel niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

[De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.](#)

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf 1 januari 2019 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de **Duitstalige Gemeenschap**, niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn **geen** specifieke verminderingscodes voor deze overgangsmaatregelen, de vroegere codes blijven behouden. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

Vanaf 1 januari 2018 zijn de loongrenzen voor de doelgroepvermindering absoluut vastgelegd op:

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 7.178,76 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 13.942,47 EUR.

Het refertekwartaalloon mag **niet groter** zijn dan de loongrenzen.

Bedrag van de vermindering

De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering

- G₁ tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen wanneer de werknemer op de dag van indiensttreding jonger is dan 45 jaar;
- G₁ tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen en vervolgens een vermindering G₂ gedurende 16 kwartalen, wanneer de werknemer op de dag van indiensttreding 45 jaar is of ouder;

Voor de telling van G₁ of G₂ wordt als 'kwartaal van indiensttreding' beschouwd, het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingsskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

Te vervullen formaliteiten

De RVA reikt spontaan een 'verminderingsskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de tewerkstellingscel. De 'verminderingsskaart herstructureringen' heeft een geldigheidsduur die begint op de datum van afkondiging van het collectief ontslag en eindigt na afloop van 12 maanden (gerekend van datum tot datum) die volgen op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Aan werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en hun aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indienen of hun C4 bij de RVA voorleggen, reikt de RVA eveneens spontaan een 'verminderingsskaart herstructureringen' uit met een geldigheidsduur die begint op de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst en eindigt na afloop van 6 maanden (gerekend van datum tot datum).

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingsskaart herstructureren' krijgen. De werknemer kan echter steeds een kopie van de 'verminderingsskaart herstructureren' vragen. De 'verminderingsskaart herstructureren' blijft geldig gedurende de vooropgestelde periode bij verandering van werkgever. De RVA maakt de nodige gegevens aan de RSZ over betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf 1 oktober 2017 levert ACTIRIS geen 'verminderingsskaart herstructurering' meer af.

De 'verminderingsskaart herstructurering' die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de werknemer kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

Vlaams Gewest:

Vanaf 1 januari 2017 levert de RVA geen 'verminderingsskaart herstructurering' meer af voor de herstructurering van een vestigingseenheid in het Vlaams Gewest, behalve in het geval van interregionale tewerkstelling.

De 'verminderingsskaart herstructurering' die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de werknemer kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf 1 juli 2017 levert de FOREM geen 'verminderingsskaart herstructurering' meer af.

De 'verminderingsskaart herstructurering' die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de werknemer kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf 1 januari 2019 levert de RVA geen 'verminderingsskaart herstructurering' meer af.

De 'verminderingsskaart herstructurering' die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de werknemer kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van de doelgroepvermindering herstructurering

De regionale doelgroepvermindering voor de aanwerving van werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering wordt aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen :

1. Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven vanaf 1/1/2019 in een vestigingseenheid in Duitstalige Gemeenschap mag de doelgroepvermindering herstructurering niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht ²	Kaart herstructurering afgeleverd door
Werknemers aangeworven voor 1/1/2019							
Werknemer jonger dan 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	3601	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Werknemer van minstens 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	3611	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 volgende kwartalen					

¹ leeftijd op de dag van aanwerving

² het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingsskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

³ Sedert 1/1/2016 en tot 30/6/2017 levert de FOREM kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Waals Gewest met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap

⁴ Sedert 1/7/2016 levert Actiris kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In de DmfAPPL worden de verminderingen 3601 en 3611 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

2. Vlaams Gewest

Vanaf 1 januari 2017 kan de doelgroepvermindering herstructurering niet meer toegepast worden voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Vlaanderen.

Tot 31/12/2018 zijn er echter overgangsmaatregelen voor deze verminderingen van toepassing.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht ²	Kaart herstructurering afgeleverd door
Werknemers aangeworven voor 1/1/2017							
Werknemer van minstens 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	6041	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 volgende kwartalen en ten laatste tot 4/2018					

¹ leeftijd op dag van aanwerving

² het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld

³ Sedert 1/1/2016 levert de FOREM kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Waals Gewest met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap

⁴ Sedert 1/1/2016 levert Actiris kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In de DmfAPPL worden de verminderingen 6041 automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

3. Waals Gewest zonder de Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven vanaf 1/7/2017 in een vestigingseenheid in het Waals Gewest (buiten Duitstalige Gemeenschap) mag de doelgroepvermindering herstructurering niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn en ten laatste tot 30/06/2020.

! De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 3/2017.

Overgangsvermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht ²	Herstructureringskaart afgeleverd door
Werknemers aangeworven voor 1/7/2017							
Werknemer van minstens 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	8041	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 volgende kwartalen					

¹ leeftijd op de dag van aanwerving

² het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld

³ Sedert 1/1/2016 en tot 30/06/2017 levert de FOREM kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Waals Gewest met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap

⁴ Sedert 1/1/2016 levert Actiris kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In de DmfAPPL worden de verminderingen 8041 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

4. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Voor de werknemers aangeworven vanaf 1/10/2017 in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest mag de doelgroepvermindering herstructurering niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen blijven **bleven** van toepassing tot het einde van hun termijn en ten laatste tot 31/12/2018.

! De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 4/2017.

Overgangsvermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht ²	Herstructureringskaart afgeleverd door
Werknemers aangeworven voor 1/10/2017							
Werknemer van minder dan 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen en ten laatste tot 3/2018	7040	f	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Werknemer van minstens 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	7041	f	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 volgende kwartalen en ten laatste tot 4/2018					

¹ leeftijd op de dag van aanwerving

² het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld

³ Sedert 1/1/2016 en tot 30/06/2017 levert de FOREM kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Waals Gewest met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap

⁴ Sedert 1/1/2016 levert Actiris kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In de DmfAPPL worden de verminderingen 7040 en 7041 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)

Gesubsidieerde contractuelen (gesco's) zijn werknemers met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij bepaalde werkgevers, waarvan de loonkost gedekt wordt door een premie van de gewestelijke overheid.

Werkgevers kunnen een gesubsidieerde contractueel in dienst nemen op basis van:

- het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen dat werd ingevoerd door de programmawet van 30 december 1988;
- het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen dat werd ingevoerd door het Koninklijk Besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen (enkel DmfAPPL).

Aan de werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen werd onder welbepaalde voorwaarden, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toegekend in hoofde van deze werknemers. Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van gesco's geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Het zijn:

- de administraties en diensten van de federale overheid of deze die onder haar voogdij vallen;
- de administraties van de Gemeenschappen en van de Gewesten, en de openbare instellingen die ervan afhangen;
- de door de Gemeenschappen ingerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstellingen;
- de instellingen van openbaar nut en de verenigingen zonder winstoogmerk, en die een sociaal, humanitair of cultureel doel nastreven;
- de plaatselijke maatschappijen voor sociale woningen;
- de gemeenten (DmfAPPL);
- de autonome gemeentebedrijven in het Waals en Vlaams Gewest (DmfAPPL) ;
- de verenigingen van gemeenten die geen economische finaliteit hebben (DmfAPPL);

- de provincies (DmfAPPL);
- de autonome provinciebedrijven en provinciale ontwikkelingsmaatschappijen in het Vlaamse Gewest (DmfAPPL);
- de OCMW's (DmfAPPL);
- de verenigingen van OCMW's en de intercommunale centra voor maatschappelijk welzijn (DmfAPPL);
- de lokale politiezones (DmfAPPL);
- de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en de gewestelijke economische raden (DmfAPPL);
- de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (DmfAPPL);
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC) (DmfAPPL); .

Zijn uitgesloten van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen en dus van de bovenvernoemde vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid:

- de verenigingen zonder winstoogmerk waarin de plaatselijke overheid een overwegende rol speelt in de oprichting of de leiding ervan;
- de ziekenhuizen;
- de openbare kredietinstellingen.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf 1 januari 2018 kan voor werknemers tewerkgesteld in het Duitstalige landsgedeelte niet langer de 'doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen' toegepast worden.

Er zijn geen overgangsmaatregelen.

~~De aangifte van 'gesubsidieerde contractuelen' blijft ongewijzigd. Het niet langer kunnen toekennen van de 'doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen' heeft hierop geen invloed.~~

Vlaams Gewest:

Er worden geen gesubsidieerde contractuelen meer tewerkgesteld in het Vlaams Gewest bij de plaatselijke en provinciale besturen. De doelgroepvermindering kan in de DmfAPPL aangifte niet meer toegepast worden vanaf het 1^{ste} kwartaal 2017.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering G₇ wordt toegekend voor gesco's gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. Gezien deze vermindering alle patronale basisbijdragen vrijstelt, mag ze ook worden toegepast wanneer er geen bezoldigde dagen zijn tijdens het kwartaal, maar bijvoorbeeld alleen een eindejaarspremie wordt betaald.

Voor de werkgevers die hun aangifte via de DmfAPPL indienen, wordt een doelgroepvermindering G₁₃ toegekend voor gesco's gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. Ze mag ook worden toegepast wanneer er geen bezoldigde dagen zijn tijdens het kwartaal, maar bijvoorbeeld alleen een eindejaarspremie wordt betaald.

Indienen van de aanvraag om tewerkstelling van gesco's

Voor preciezere gegevens over de wijze waarop u de aanvraag om tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen moet indienen bij de bevoegde administratie en inzake de modaliteiten betreffende de betaling en de toekenning van de premie, dient u, naargelang de openbare administratie, contact op te nemen met de bevoegde instanties.

1) Openbare besturen van de federale overheid

Voor de premieaanvraag

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst Gesubsidieerde Contractuelen
Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel.

Voor de betaling van de premie

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur
Keizerslaan 7 te 1000 Brussel.

2) Openbare besturen van de Vlaamse Gemeenschap

Voor de premieaanvraag

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Voor de betaling van de premie

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3) Openbare besturen van het Waalse Gewest

Voor de premieaanvraag

Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 te 5100 Jambes;

Voor de betaling van de premie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Openbare besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Voor de aanvraag en de betaling van de premie
Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
Anspachlaan 65 te 1000 Brussel.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van gesubsidieerde contractuelen

In de DmfAPPL worden de gesubsidieerde contractuele werknemers aangegeven in het blok 90012 'werknemerslijn' met specifieke codes:

- 114 type 0 voor handarbeiders
- 214 type 0 voor hoofdarbeiders.

Vanaf 1/2019, mogen deze codes niet meer gebruikt worden voor de werknemers tewerkgesteld op het grondgebied van de duistalige Gemeenschap.

Een specifieke doelgroepvermindering moet worden aangegeven in blok 90109 'vermindering tewerkstelling' met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait /Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep Gesco's ¹	G13 (saldo van de basisbijdragen vermindert met loonmatigingsbijdrage)	Volledige duur van de tewerkstelling	4001	/	optioneel

¹ niet meer toegelaten voor werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid gelegen in het Vlaams Gewest en in de Duitstalige regio

Voor de doelgroepvermindering Gesco's worden geen minimale prestaties opgelegd.

De vermindering Sociale Maribel kan gecumuleerd worden met de doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen, maar het bedrag van de vermindering Sociale Maribel wordt beperkt tot het bedrag van de loonmatigingsbijdrage.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 4001 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Contractuele vervangers openbare sector

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling contractuele vervangers in de openbare sector geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen. Het betreft de contractuele werknemers ter vervanging van bepaalde ambtenaren in loopbaanonderbreking of in prestatievermindering.

Betrokken werkgevers

- De werkgevers uit de openbare sector waarvan het personeel gebruik kan maken van het systeem van loopbaanonderbreking (ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen). De zelfde modaliteiten gelden voor vervangers van ambtenaren in het systeem van loopbaanonderbreking in de openbare sector Vlaanderen (het zogenaamde 'zorgkrediet').
- De werkgevers die contractuelen in dienst hebben genomen ter vervanging van werknemers bedoeld in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector. Het betreft dan ook enkel de openbare sector.
- De werkgevers die nog contractuelen in dienst hebben bedoeld in artikel 9, §1, artikel 10quater §1, en artikel 12, §1 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector. Het betreft eveneens enkel de openbare sector.

Betrokken werknemers

- De contractuele vervangers van (contractuele en statutaire) ambtenaren die een loopbaanonderbreking (ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen) genieten
- De contractuele vervangers van ambtenaren bedoeld in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector; het zijn de vervangers van werknemers die hun prestaties met 1/5^{de} verminderd hebben in combinatie met de 4-dagenweek en compenserende premie.
- De contractuele vervangers bedoeld in artikel 9, §1, artikel 10quater §1, en artikel 12, §1 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector; het zijn eveneens vervangers van werknemers die hun prestaties met 1/5^{de} verminderd hebben in combinatie met de 4-dagenweek en compenserende premie.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering G₇ wordt toegekend voor de contractuele vervangers gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

De RSZ is niet bevoegd om uit te maken of een personeelslid ingevolge de Wet van 19 juli 2012 voor de 4-dagenweek kan opteren. De betrokken openbare dienst moet die beslissing nemen, eventueel na raadpleging van de FOD Beleid en Organisatie.

Voor provinciale en plaatselijke besturen moet de bevoegde overheid van het betrokken Gewest aan de federale minister of de federale staatssecretaris, bevoegd voor Ambtenarenzaken, een verzoek richten opdat de Koning de bijzondere bepalingen inzake de sociale zekerheid toepasselijk zou maken op de personeelsleden van het betrokken bestuur. Als de (federale) Ministerraad het verzoek van het bestuur tot toetreding tot het stelsel goedkeurt en dit concretiseert in een Koninklijk Besluit, zijn de bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid van toepassing op de personeelsleden die bij het bestuur genieten van het recht op de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek

In DmfAPPL worden de 'vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek' aangegeven in blok 90012 'werknemerslijn' met specifieke werknemerskengetallen :

- 102 type 0 voor handarbeiders
- 202 type 0 voor bedienden.

Een specifieke doelgroepvermindering moet aangegeven worden op niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroepvermindering vervanger in de openbare sector	G7 (saldo van de basisbijdragen)	volledige duur van de tewerkstelling	4100	/	optioneel

Voor de doelgroepvermindering 'vervangers in de openbare sector' worden geen minimale prestaties opgelegd.

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast met de doelgroepvermindering 'vervangers in de openbare sector'.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 4100 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Doelgroepvermindering voor onthaalouders

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van onthaalouders die sinds 2003 bestond, geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderings.

Betrokken werkgevers

Het zijn de erkende opvangdiensten waarbij de onthaalouders aangesloten zijn.

Betrokken werknemers

Het gaat om onthaalouders 'sui generis'. Deze natuurlijke personen staan in voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en zijn aangesloten bij een dienst waarmee ze niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bedrag van de vermindering

De doelgroepvermindering G₁₁ wordt toegekend voor onthaalouders gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte voor de vermindering voor onthaalouders

De specifieke vermindering voor de onthaalouders wordt aangegeven in het blok 90109 'vermindering tewerkstelling' met de volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep onthaalouders	G11 (770 €)	Volledige duur van de tewerkstelling	4400	/	optioneel

De doelgroepvermindering voor onthaalouders is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.
In de DmfAPPL wordt de vermindering 4400 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Doelgroepvermindering voor kunstenaars

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van kunstenaars die sinds 2003 bestond, geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers, zowel van de privésector als van de openbare sector komen in aanmerking voor de vermindering.

Betrokken werknemers

Zowel de kunstenaars die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, als de kunstenaars die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of in opdracht artistieke werken produceren, komen voor de vermindering in aanmerking. Voor statutaire kunstenaars tewerkgesteld in de openbare sector, is de vermindering dus niet van toepassing.

Onder artistieke prestaties wordt verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele sector, in de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

Het refertekwartaalloon van de kunstenaar bedraagt minstens 3 maal het GGMMI geldig voor de 1^{ste} maand van het kwartaal. Vanaf het 4^{de} kwartaal van 2018 bedraagt deze ondergrens dus 4.781,43 EUR.

Bedrag van de vermindering

Een vermindering G₁₂ wordt toegekend gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. De doelgroepvermindering P_g mag voor een kunstenaar nooit meer bedragen dan 517,00 EUR per kwartaal per tewerkstellingslijn. Het betreft een aftopping van het absolute verminderingsbedrag, na het in rekening brengen van de prestatiebreuk en de multiplicatiefactor. Via deze techniek zal bij onvolledige prestaties de vermindering sneller stijgen bij toename van de prestaties, maar slechts tot een absoluut verminderingsbedrag.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van de vermindering voor kunstenaars

De specifieke doelgroepvermindering voor kunstenaars wordt aangegeven in het blok 90109 'vermindering tewerkstelling' met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep Kunstenaars	G12 (726,50€) geplafonneerd op 517€	Volledige duur van de tewerkstelling	4300	/	optioneel

De doelgroepvermindering kunstenaars kan gecumuleerd worden met de Sociale Maribel

In de DmfAPPL wordt de vermindering 4300 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Verminderings van de werknemersbijdragen

Werkbonus

Vanaf 1 januari 2000 is een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers met een laag loon een hoger nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. Vanaf 1 januari 2005 loopt deze werknemersbijdragevermindering voort onder de benaming 'Werkbonus'.

Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn. De werknemersbijdragevermindering is onafhankelijk van eventuele werkgeversbijdrageverminderingen.

Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de leerlingen, stagiairs en de andere jongeren tijdens de periode van gedeeltelijke onderwerping aan de sociale zekerheid (periode die eindigt op 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden).

Komen eveneens niet in aanmerking, de sportbeoefenaars waarvan de berekeningsbasis van de socialezekerheidsbijdragen beperkt is tot het forfait voor betaalde sportbeoefenaars.

Voor de openbare sector komen de meeste statutaire personeelsleden evenmin voor de vermindering in aanmerking. Contractuele werknemers daarentegen komen wél in aanmerking (dus ook gesubsidieerde contractuelen, artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-wet, ...).

Praktische toepassing van de vermindering

De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat geleidelijk vermindert naarmate het loon hoger wordt. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon. De werkbonus compenseert de volledige werknemersbijdrage voor een referteloon tot ongeveer 1.500,00 EUR bruto per maand.

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijks (per week, per twee weken, per vier weken,...) berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling die op de kalendermaand betrekking heeft. In dat geval is de berekening gebaseerd op de dagen en de lonen die op die kalendermaand betrekking hebben en moet het uitbetaalde bedrag en de ermee samenhangende periode opgesplitst worden per kalendermaand.

Voor werknemers die binnen de maand met opeenvolgende overeenkomsten werken, wordt het verminderingsbedrag verrekend aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op die overeenkomsten.

Berekening van de vermindering

Men berekent de vermindering voor iedere werknemer apart. Deze berekening omvat drie stappen.

1. - Eerst bepaalt men het referentemaandloon van de werknemer.
2. - Op basis van dat referentemaandloon bepaalt men het basisbedrag van de vermindering.
3. - Ten slotte stelt men het verminderingsbedrag vast door het basisbedrag te corrigeren bij onvolledige prestaties en bij deeltijdse werknemers.

1. - Vaststelling van het referentemaandloon (S)

Het referentemaandloon (S) kunt u rechtstreeks afleiden uit het brutoloon (W) van de werknemer dat op de kalendermaand betrekking heeft. Hierbij houdt u geen rekening met:

- vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten (looncode 3 DmfA / looncode 130 DmfAPPL) en de erdoor gedekte dagen;
- flexi-loon (looncode 22 en 23 DmfA) en overuren horeca (looncode 13 DmfA) en de erdoor gedekte dagen/uren;
- vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6 DmfA);
- de eindejaarspremies (13^{de} maand, attractiviteitspremie ziekenhuizen, ...) tot beloop van het bedrag van het referentemaandloon (S) dat in aanmerking wordt genomen om de vermindering te berekenen voor de maand waarin die eindejaarspremie normaal wordt uitbetaald
- het enkel vertrekvakantiegeld (in de vakantieregeling privésector) uitbetaald door de werkgever aan zijn (ex-)werknemer.

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

Zowel voor arbeiders als voor bedienden berekent men het referentemaandloon op basis van de aangegeven brutolonen aan 100%.

a) Definities en formules

Voltijdse werknemers

met volledige prestaties:

$$S = W$$

Onder een voltijdse werknemer met volledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie $J = D$, waarbij:

- J = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20.
- D = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel.

met onvolledige prestaties:

$$S = (W/J) \times D$$

Onder een voltijdse werknemer met onvolledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie $J < D$

De breuk W/J wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

$$S = (W/H) \times U$$

Waarbij:

- H = het aantal aangegeven uren met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
- U = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met D .

Deze berekening geldt zowel voor:

- werknemers die uitsluitend deeltijdse prestaties leveren;
- werknemers die in de loop van de maand bij de werkgever voltijds en deeltijds werken;
- voltijdse werknemers die met uren moeten worden aangegeven. Het betreft werknemers:
 - aangegeven in de DmfAPPL,
 - in de horeca,
 - met gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval,
 - met al dan niet gedeeltelijke (gereguleerde) onderbreking van de loopbaan,
 - met halftijds brugpensioen,
 - werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid),
 - met gelimiteerde prestaties (met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt),
 - seizoenarbeiders en
 - werknemers bezoldigd met dienstencheques.

De breuk W/H wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

De prestaties van de flexi-jobs en de overuren horeca blijven volledig buiten de berekening.

b) Opmerkingen

- Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en van wie de werknemers een tussenkomst krijgen om het loonverlies

gedeeltelijk te compenseren (looncode 5), wordt S forfaitair verminderd met 80,57 EUR per maand. Het handelt hier om werknemers die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002.

- Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

2. - Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R)

Het basisbedrag van de vermindering (R) wordt vastgesteld in functie van de hoogte van het refertemaandloon (S).

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 september 2018.

Bedienden (*)

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.641,62$ $> 1.641,62 \text{ en } \leq 2.560,57$ $> 2.560,57$	$201,62$ $201,62 - (0,2194 \times (S - 1.641,62))$ $0,00$

Arbeiders (**)

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.641,62$ $> 1.641,62 \text{ en } \leq 2.560,57$ $> 2.560,57$	$217,75$ $217,75 - (0,2370 \times (S - 1.641,62))$ $0,00$

(*) Onder 'Bedienden' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 100 %, dus ook bijvoorbeeld arbeiders in de openbare sector.

(**) Onder 'Arbeiders' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 108 %, dus ook bijvoorbeeld kunstenaars.

R wordt rekenkundig afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid (Eurocent).

3. - Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

Voltijdse werknemers

met volledige prestaties:

$$P = R$$

met onvolledige prestaties:

$$P = (J/D) \times R$$

De breuk J/D wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

$$P = (H/U) \times R$$

De breuk H/U wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Per werknemer mag het totaal van de vermindering niet meer bedragen dan 2.419,44 EUR per kalenderjaar vanaf 1 september 2018.

Voorgaande jaren

- 2.100,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2009;
- 2.181,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2013;
- 2.207,64 EUR per kalenderjaar vanaf 2014;
- 2.279,76 EUR per kalenderjaar vanaf 2015;
- 2.325,48 EUR per kalenderjaar vanaf 2016.

Wanneer een werknemer vakantie neemt die gedekt wordt door enkel vertrekvakantiegeld, is het mogelijk dat de werknemersbijdrage niet volstaat om de werkbonus volledig in rekening te brengen. De werkgever mag dan het resterende deel van de werkbonus

afrekken van de werknemersbijdrage van de volgende maand. Dit kan echter enkel binnen hetzelfde kwartaal.

Voorbeelden

De onderstaande voorbeelden zijn gebaseerd op de cijfers die gelden vanaf 1 juni 2001.

Voorbeeld 1:

Voor een bepaalde maand heeft een bediende een brutoloon van 1.050,00 EUR. Die maand telt normaal 22 prestatiedagen. Hij wordt aangegeven met 19 dagen gewaarborgd maandloon (code 1), en drie niet door de werkgever betaalde ziekte dagen (code 50).

Zijn refertemaandloon (S) is 1.215,72 EUR, nl. 55,26 EUR (=1.050,00/19 afgerond op twee decimalen) vermenigvuldigd met 22.

Het basisbedrag van de vermindering (R) is 56,41 EUR, nl. 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Het verminderingsbedrag (P) is 48,51 EUR, nl. 0,86 (=19/22 afgerond op twee decimalen) x 56,41. Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 137,24 EUR (=13,07% van 1.050) werknemersbijdrage inhoudt, maar 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Voorbeeld 2:

Voor een bepaalde maand heeft een arbeider een brutoloon van 745,00 EUR (aan 100%). Tijdens die maand, die normaal 22 prestatiedagen telt, heeft hij 15 dagen normale werkelijke arbeid (code 1) en 7 wettelijke vakantiedagen (code 2).

Zijn refertemaandloon (S) is 1.092,74 EUR, nl. 49,67 (=745,00/15) vermenigvuldigd met 22.

Het basisbedrag van de vermindering (R) is 88,35 EUR (zijn referteloon is kleiner dan 1.147,70 EUR).

Het verminderingsbedrag (P) is 60,08 EUR, nl. 0,68 (=15/22 afgerond op twee decimalen) x 88,35. Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 105,16 EUR, nl. 13,07% van 804,60 (= 745 + 8%) werknemersbijdrage inhoudt, maar 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Te vervullen formaliteiten

In de technische bibliotheek (techlib) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#dmfa) vindt u tevens een downloadbaar programma (macro) waarmee u deze vermindering kunt berekenen.

Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering

Van 1 juli 2004 is een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers die ontslagen zijn als gevolg van een herstructurering, een financiële stimulans te geven wanneer ze terug werk vinden, door hen voor een bepaalde periode een groter nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. Deze maatregel kadert, samen met de doelgroepvermindering herstructurering, in de bevordering van de wedertewerkstelling van ingevolge herstructurering ontslagen werknemers.

De economische herstellwet van 27 maart 2009 die een bijwerking van de wettelijke bepalingen omtrent herstructureringen voor ogen heeft om tegemoet te komen aan de recente evoluties, omschrijft "werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering" als:

- op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag werkzaam bij de werkgever in herstructurering in de onderneming waarvoor een collectief ontslag werd aangekondigd
- en ontslagen gedurende de periode van herstructurering

Hierbij wordt met ontslag gelijkgesteld (indien de werknemer minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft bij de werkgever/gebruiker in herstructurering):

- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingevolge de herstructurering
- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor interim-arbeid ingevolge de herstructurering

Dit heeft als gevolg dat de ondersteunende maatregelen niet beperkt blijven tot de werknemers die in dit kader ontslagen worden, maar uitgebreid worden tot de werknemers die geen nieuw contract krijgen, in extremis ook tot uitzendkrachten die bij de onderneming in herstructurering actief waren als uitzendkracht. Dit wordt verder uitgewerkt in het koninklijk besluit van 22 april 2009.

Als onderdeel van de maatregelen om de impact van de crisis op de tewerkstelling tegen te gaan, werd de toepassing van deze werknemersbijdragevermindering tijdelijk uitgebreid naar de werknemers die als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming ontslagen worden gedurende de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011.

Deze uitbreiding wordt voor onbepaalde duur opnieuw ingevoerd voor de werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen worden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting.

Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn (zie "Werkbonus").

Enkel de nieuwe werknemers die een geldige 'verminderingskaart herstructureringen' kunnen voorleggen komen in aanmerking. Een nieuwe tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering zelf of bij een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid, geeft geen recht op de toepassing van deze vermindering.

Uitzendkrachten die opnieuw tewerkgesteld worden door hetzelfde uitzendkantoor (dat hun feitelijke werkgever is) waarmee ze verbonden waren voor hun tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering, komen ook in aanmerking als

- ze terug in dienst worden genomen voor een tewerkstelling bij een andere gebruiker dan de onderneming in herstructurering zelf of een onderneming die behoort tot dezelfde technische eenheid als de onderneming in herstructurering,
- ze een geldige herstructureringskaart hebben.

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn referentemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf **1 januari 2019**):

- indien de werknemer op het moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 3.011,67 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 4.416,60 EUR.

Bedrag van de vermindering

De vermindering (R) bestaat uit een forfaitair bedrag van 133,33 EUR per maand (133,33 EUR x 1,08 voor de arbeiders aangegeven aan 108 %) en geldt enkel vanaf de 1^{ste} tewerkstelling tijdens de geldigheid van de 'verminderingsskaart herstructureringen' tot op het einde van het 2^{de} kwartaal volgend op het kwartaal van de allereerste tewerkstelling, wat dus maximaal 3 kwartalen is. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon.

De som van de werknemersbijdragevermindering lage lonen en herstructurering samen, mag de verschuldigde persoonlijke sociaalezekerheidsbijdragen niet overschrijden. Indien de som van de verminderingen groter is dan de verschuldigde persoonlijke bijdragen, wordt eerst de vermindering herstructurering beperkt.

Het verminderingsbedrag wordt geproratiseerd in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand:

Voltijdse werknemers

met volledige prestaties: $P = 133,33 \text{ EUR}$

met onvolledige prestaties: $P = (J/D) \times 133,33 \text{ EUR}$

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

$P = (H/U) \times 133,33 \text{ EUR}$

Dezelfde afkortingen, definities en modaliteiten zijn geldig als bij de werkbonus.

Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

Te vervullen formaliteiten

De RVA reikt spontaan een 'verminderingsskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de tewerkstellingscel. De 'verminderingsskaart herstructureringen' heeft een geldigheidsduur die begint op de datum van afkondiging van het collectief ontslag en eindigt na afloop van 12 maanden (gerekend van datum tot datum) die volgen op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Aan werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en hun aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indienen of hun C4 bij de RVA voorleggen, reikt de RVA eveneens spontaan een 'verminderingsskaart herstructureringen' uit met een geldigheidsduur die begint op de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst en eindigt na afloop van 6 maanden (gerekend van datum tot datum).

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingsskaart herstructureringen' krijgen. De werknemer kan echter steeds een kopie van deze 'verminderingsskaart herstructureringen' vragen als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen. De RVA bezorgt de RSZ de nodige gegevens betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen

Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)

Een koninklijk besluit van 18 juli 2002 regelt een systeem van bijdragevermindering, hoofdzakelijk voor de non-profitsector. De betrokken sector heeft recht op een forfaitaire vermindering voor iedere werknemer die tijdens het kwartaal ten minste 50 % presteert (33 % voor de sector van de beschutte werkplaatsen) van het aantal werkdagen of arbeidsuren van een voltijdse betrekking. Het is dus geen bijdragevermindering op het niveau van de werkgever, maar wel op het niveau van de sector waarin de werkgever actief is. De bedragen die door deze maatregel vrijgemaakt worden binnen een bepaalde sector, worden aangewend om bijkomende

tewerkstelling in de sector te subsidiëren.

Het bedrag van de vermindering wordt door de RSZ zelf berekend en ingehouden bij de betrokken werkgevers en vervolgens doorgestort aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. De werkgever moet evenwel rekening houden met deze inhouding sociale maribel om het maximumbedrag aan bijdragen te bepalen dat nog in aanmerking komt voor eventuele andere verminderingen die hij kan toepassen.

De onderstaande tekst is algemeen opgevat en behandelt alleen de invloed van de vermindering op de RSZ-aangifte. Precieze inlichtingen over het systeem van de sociale maribel, krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>), Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11).

Informatie over het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/workpromotion_nonprofitsector/general.html) kan u terugvinden in de Instructies DmfAPPL.

Betrokken werkgevers

De maatregel betreft werkgevers die voor hun aangegeven werknemers ressorteren onder de volgende paritaire comités:

- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (318.01);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02);
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (319);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (319.02);
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap (327.01), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (327.02);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03);
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector (329);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01);
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties (329.03);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest (329.02);
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritair subcomité voor de tandprothese vallen;
- Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (331);
- Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (332).

Het toepassingsgebied van de maatregel omvat ook enkele werkgevers die behoren tot de openbare sector.

Voor de DmfAPPL betreft het personeel aangegeven onder de volgende NACE-codes (bijlage 31 van de gestructureerde bijlagen glossarium) (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI) : 55202, 79901, 84115, 85207, 85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 en 94999.

Betrokken werknemers

Voor de privésector komen enkel de werknemers die onder alle regelingen vallen, in aanmerking voor de inhouding sociale maribel.

Voor de privésector en voor de openbare sector DmfA, moet rekening houden met een inhouding voor iedere werknemer die in het kwartaal ten minste 50 % van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren presteert, voorzien in de betreffende sector voor een voltijdse betrekking. Aan deze voorwaarde is geacht voldaan te zijn indien de prestatiebreuk μ (glob) van de werknemer ten minste 0,49 bedraagt. Het bepalen van μ (glob) gebeurt op dezelfde manier als bij de berekening van de geharmoniseerde vermindering 2004.

In afwijking hierop is voor de beschutte werkplaatsen een minimum van 33 % vereist.

Voor de openbare sector aangegeven in de DmfAPPL, betreft het de werknemers van wie het arbeidsregime minstens 50 % bedraagt van een voltijdse betrekking in de betreffende sector.

Bedrag van de vermindering

Vanaf 1 januari 2019 bedraagt het forfait:

- 409,37 EUR voor de werkgevers van het paritair comité voor de diensten van gezins- en bejaardenhulp (318.xx)
- 486,05 EUR voor de werkgevers van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03)
- 478,57 EUR voor de werkgevers die vallen onder het fonds sociale maribel van de overheidssector
- 482,67 EUR voor alle andere werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt.

Vroegere forfaits

- Vanaf 1 januari 2011 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 387,83 EUR per rechtgevende werknemer.
- Vanaf 1 januari 2014 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 395,45 EUR per rechtgevende werknemer (398,83 EUR voor PC 330.0. en 397,13 EUR voor overheidssector).
- Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409,37 EUR per rechtgevende werknemer (412,75 EUR voor PC 330.0. en 411,05 EUR voor overheidssector).
- Vanaf 1 april 2016 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409,37 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers van PC 318.xx, 447,24 EUR voor PC 330.xx, 442,83 EUR voor de overheidssector en 443,86 EUR voor alle andere werkgevers voor hun werknemers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.
- Vanaf 1 januari 2018 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409,37 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers van PC 318.xx, 468,67 EUR voor PC 330.xx, 462,57 EUR voor de overheidssector en 465,29 EUR voor alle andere werkgevers voor hun werknemers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.

Nazicht van het effect op de bijkomende tewerkstelling

De opbrengst van de sociale maribel moet worden omgezet in bijkomende tewerkstelling en verhoging van het arbeidsvolume, of in een vrijwaring van bedreigde banen. Daarnaast wordt een beperkt deel ook aangewend voor de financiering van verpleegkundigen in de spoeddiensten en diensten intensieve zorg. Voor precieze inlichtingen over de manier waarop zal worden nagezien of aan deze voorwaarde is voldaan, kunt u zich wenden tot de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>).

Te vervullen formaliteiten

De werkgevers moeten niets in hun aangifte vermelden. De RSZ berekent zelf het bedrag van de vermindering.

De werkgevers die behoren tot het paritair comité 330 (gezondheidsinrichtingen en diensten), 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector) en 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector) moeten bij het invullen van hun aangifte verplicht een verdere onderverdeling gebruiken (desgevallend tot op het niveau onder het Paritair Subcomité).

Toegelaten cumulaties

Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het integrale forfaitaire bedrag van de sociale maribel. In afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats bij de berekening van de werkgeversbijdragen die in aanmerking komen voor de andere verminderingen GEEN rekening gehouden worden met dit forfaitaire bedrag.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen, wordt het bedrag van de sociale maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellinglijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (μ / μ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de sociale maribel vallen.

De vermindering van de sociale maribel is niet cumuleerbaar met:

- de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden';
- de overgangsmaatregelen 'langdurig werkzoekenden' (overgangsmaatregelen banenplan voor werkzoekenden, activaplan, herinschakeling van moeilijk te plaatsen werklozen, inschakelingsprojecten);
- de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen';
- de doelgroepvermindering 'art. 60 §7 van de OCMW-wet' (enkel DmfAPPL);
- de doelgroepvermindering vervangers openbare sector.

De opgesomde verminderingen kunnen dus integraal worden toegepast, zonder voorafgaandelijk het bedrag van de sociale maribel in mindering te brengen. Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en voor een tewerkstellinglijn één van de opgesomde verminderingen wordt toegepast, moet er voor geen van de tewerkstellingslijnen voor deze werknemer rekening gehouden worden met de inhouding sociale maribel.

Andere maatregelen

Arbeitsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

Algemeenheden

Het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (FEDRIS) is bevoegd om aan de slachtoffers van beroepsziekten uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten de voordelen toe te kennen voorzien in de wet van 3-7-1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector (= beroepsziektenregeling van de overheidssector).

Het FEDRIS verleent niet enkel tussenkomsten in de vergoedingen aan personeelsleden die effectief aangetast zijn door een beroepsziekte, die tot gevolg heeft dat het personeelslid zich in een toestand van tijdelijke arbeidsongeschiktheid of van blijvende arbeidsongeschiktheid bevindt. In beide gevallen kan de arbeidsongeschiktheid hetzij gedeeltelijk, hetzij volledig zijn. Ook voor de personeelsleden, die wegens bedreiging door een beroepsziekte preventief verwijderd worden uit een schadelijk arbeidsmilieu, kent het Fonds tussenkomsten toe

Betrokken werkgevers

Alle provinciale en plaatselijke overheidsdiensten vallen onder de toepassing van de beroepsziektenregeling van de overheidssector.

Betrokken werknemers

De beroepsziektenregeling van de overheidssector is van toepassing op

- de vastbenoemden;
- de stagedoende, tijdelijke en contractuele personeelsleden;
- de gesubsidieerde contractuelen.

De beroepsziektenregeling van de overheidssector vindt daarentegen geen toepassing op de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers, de niet beschermde lokale mandatarissen, de onthaalouders en de kunstenaars die van het sociaal statuut genieten.

Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en bij een preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

Bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid heeft

- een vastbenoemd personeelslid in de regel recht op de doorbetaling van zijn wedde gedurende de volledige duur van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte;
- een contractueel personeelslid gedurende een periode recht op gewaarborgd loon ten laste van het bestuur en ontvangt het nadien een dagelijkse vergoeding van minstens 90% van het gemiddeld dagloon.
Het bestuur betaalt de wedde, het gewaarborgd loon of de dagelijkse vergoeding aan het personeelslid en kan nadien de uitbetaalde bedragen terugvorderen van het FEDRIS ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon.

Bij een blijvende arbeidsongeschiktheid wordt een rente vastgesteld op grond van de jaarlijkse bezoldiging waarop het slachtoffer recht heeft op het tijdstip dat de beroepsziekte vastgesteld is.

Het bestuur kan de aan het personeelslid uitbetaalde rente jaarlijks terugvorderen van het FEDRIS.

Het personeelslid, dat wegens bedreiging door een beroepsziekte zijn activiteiten tijdelijk moet stopzetten in het schadelijk arbeidsmilieu en niet kan worden ingezet voor andere opdrachten, geniet tijdens de duur van de preventieve verwijdering dezelfde vergoeding als deze die wordt toegekend aan werknemers die tijdelijk arbeidsongeschikt ingevolge een beroepsziekte.

Het bestuur kan ook deze vergoedingen terugvorderen van het FEDRIS ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon van het personeelslid.

Wanneer het personeelslid tijdelijk van zijn werkpost verwijderd wordt en ingezet wordt voor andere opdrachten (postenmutatie), behoudt het integraal zijn bezoldiging. Er is geen tussenkomst vanwege het FEDRIS.

Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

Het personeelslid, dat in toepassing van de reglementering betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten gerechtigd is op een vergoeding wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid, is verplicht de socialezekerheidsbijdragen, te betalen voor de periode waarvoor deze vergoeding verschuldigd is.

De vergoedingen wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid toegekend aan een door een beroepsziekte getroffen personeelslid of aan een door een beroepsziekte bedreigd personeelslid zijn enkel onderworpen aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen. Er zijn geen patronale socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd.

Voor de vastbenoemden dienen op deze vergoedingen wel persoonlijke en patronale pensioenbijdragen te worden betaald.

De rente, die in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid uitbetaald wordt, is volledig vrijgesteld van persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen.

De verwijdering van een zwangere werkneemster

Aan de contractuele personeelsleden die volledig verwijderd worden uit het werkmilieu, betaalt het RIZIV via het ziekenfonds een daguitkering die gelijk is aan 78,237% van het gemiddeld dagloon. Deze daguitkering wordt toegekend voor de periode die valt tussen het begin van de zwangerschap en het begin van de zes weken die voorafgaan aan de vermoedelijke datum van de bevalling, of het begin van de acht voorafgaande weken wanneer de geboorte van een meerling is voorzien. De daguitkering is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Voor de vastbenoemde personeelsleden die verwijderd worden van het werkmilieu, wordt de wedde doorbetaald door de werkgever. De wedde is onderworpen aan persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen.

Richtlijnen voor het invullen van de multifunctione aangifte voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (DmfAPPL)

Algemene principes van de DmfAPPL

Inleiding

Het begrip kwartaal

De aangifte bij de RSZ heeft altijd betrekking op een kwartaal. Voor de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen valt het RSZ-kwartaal altijd samen met het kalenderkwartaal.

Het begrip arbeidsdag

Op de kwartaalaangifte moet per werknemer het aantal arbeidsdagen vermeld worden. Dat is belangrijk om allerlei redenen: het berekenen van de doelgroepvermindering, het toekennen van sociale rechten aan de werknemer...

De volgende dagen mogen op de kwartaalaangifte als arbeidsdagen voorkomen:

- de dagen waarop normale werkelijke arbeid wordt verricht;
- de dagen waarop geen arbeid wordt verricht, maar waarvoor de werkgever een loon betaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (bijvoorbeeld feestdagen, wettelijke vakantiedagen...);
- de dagen inhaalrust;
- de dagen wettelijke vakantie voor de arbeiders (= enkel van toepassing voor de kunstenaars).

Voor een minderjarige die in de periode van deeltijze leerplicht tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst of met een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling, worden de dagen waarop de leerling lessen volgt, beschouwd als arbeidsdagen.

Meer uitleg over de manier waarop arbeidsdagen (de prestatiecodes 1 en 2) en de andere dagen moeten worden aangegeven, vindt u bij 'codering van de arbeidstijdgegevens'.

Concept van de DmfAPPL

Het concept van de driemaandelijke DmfAPPL vertrekt van het principe dat alle gegevens vermeld worden op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijdrageverminderingen) op dat niveau gebeurt.

De aangifte moet steeds elektronisch gebeuren.

De DmfAPPL is als volgt gestructureerd

- Eén aangifte per bestuur (= RSZ-aansluitingsnummer/ondernemingsnummer) waarop alle werknemers worden vermeld.
- Een groepering van alle gegevens per werknemer, die slechts éénmaal geïdentificeerd wordt.
- Per werknemer is er tenminste één werknemerslijn. Dit is het niveau waarop de bijdragen voor die werknemer worden berekend en waarop een aantal gegevens moeten worden vermeld die voor het ganse kwartaal gelden. Slechts in de vrij uitzonderlijke gevallen dat er tijdens het kwartaal voor de werknemer verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moet u meerdere werknemerslijnen gebruiken (bv. een contractueel personeelslid wordt in de loop van het kwartaal vastbenoemd, een gesubsidieerde contractueel is bij hetzelfde bestuur ook nog als vrijwillig brandweerman werkzaam).
- Per werknemerslijn zijn er eventueel meerdere tewerkstellingslijnen. Dit is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens opgevraagd worden (bv. een werknemer stapt over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, een deeltijdse werknemer die 80% werkt stapt over naar een 50%-regeling).

VOORBEELD:

Een werknemer werkt bij een bestuur als gesubsidieerde contractueel tot 30 april. Vanaf 1 mei neemt hetzelfde bestuur hem deeltijds in dienst als contractuele bediende. Op 1 juni wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor voltijdse prestaties.

In de DmfAPPL wordt deze werknemer als volgt aangegeven:

Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon.

Er worden twee werknemerslijnen aangemaakt: één voor zijn prestaties als gesubsidieerde contractueel en één voor de prestaties als contractuele bediende (de bijdragen zijn immers verschillend).

De loon- en prestatiegegevens voor de periode als gesubsidieerde contractueel (april) worden aangegeven op één tewerkstellingslijn. De voor deze periode verschuldigde bijdragen (tegen verminderd bijdragepercentage) worden berekend voor deze lonen.

De loon- en prestatiegegevens voor de periode als bediende (mei-juni) worden opgesplitst in twee tewerkstellingslijnen. De voor deze periode verschuldigde bijdragen worden berekend voor het totaal van de periode (de bijdragen zijn immers hetzelfde voor de voltijdse en de deeltijdse prestaties als contractueel bediende).

Zoals uit het voorbeeld blijkt, is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van werknemerslijnen en binnen die werknemerslijnen van tewerkstellingslijnen.

De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd.

Aangifte met een internetapplicatie of via gestructureerde berichten

Er zijn twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen.

Kleinere besturen kunnen de aangifte doen met een interactieve webtoepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm). Deze toepassing heeft een on-line help die de werkgever kan raadplegen bij het invullen van de aangifte.

Besturen die veel personeel tewerkstellen of rekencentra die een groot aantal aangiften moeten doen, kunnen de aangifte doen via gestructureerde berichten (batch of file transfer met FTP en SFTP).

Voor deze aangiftedatum moet U een Verantwoordelijke Toegang Entiteit aanstellen die vervolgens een gebruikersnaam en een wachtwoord ontvangt. Meer uitleg over deze aangiftedatum vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/batch/home.htm).

De verzenders zijn verplicht om de gestructureerde berichten, ongeacht hun vorm, te voorzien van een digitale handtekening. Deze handtekening neemt de vorm aan van een digitaal certificaat dat kan worden aangevraagd bij zowel Belgacom als GlobalSign.

De werkgever

In het werkgeversrepertorium zijn de identificatiegegevens van de Kruispuntbank van de Ondernemingen opgenomen. Een uniek identificatienummer wordt aan elk lokaal en provinciaal bestuur toegekend ingevolge de wet van 16-1-2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van de Ondernemingen (KBO), tot modernisering van het handelsregister en tot oprichting van erkende ondernemingsloketten.

Het werkgeversrepertorium van uw bestuur kan geraadpleegd worden op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/emmdir/index.htm). De consultatie is beschikbaar in twee vormen: een beperkte consultatie die voor iedereen toegankelijk is, en een volledige consultatie die enkel toegankelijk is voor de gebruikers die een beveiligde toegang tot de portaalsite hebben.

Het uniek ondernemingsnummer wordt gebruikt voor de identificatie van de driemaandelijke socialezekerheidsaangifte.

8.3. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen

Inleiding

Iedere werknemer wordt op de driemaandelijke aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd (in principe bevinden alle personen die u via Dimona gemeld hebt als werknemers die bij u in dienst zijn, zich in uw elektronisch personeelsregister). Ook de personeelsleden die tijdens een kwartaal geen prestaties leverden en geen bezoldigingen ontvingen (bijvoorbeeld vrijwillige brandweerlieden die geen oproep kregen), moeten op de DmfAPPL vermeld worden. Indien u de aangifte indient via de interactieve toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid, worden al deze personen geafficheerd, u moet hen dus niet telkens opnieuw identificeren.

De identificatie van een werknemer gebeurt uitsluitend op basis van zijn Identificatienummer voor de sociale zekerheid (INSZ). Het laatst gekende INSZ wordt beschouwd als het unieke, centrale gegeven voor de identificatie van de werknemer.

Per werknemer moet minstens één "werknemerslijn" worden gebruikt.
Dit is het niveau waarop de bijdragen berekend worden.

Slechts indien er voor de werknemer tijdens het kwartaal verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moeten meerdere werknemerslijnen worden gebruikt.

Per werknemerslijn moeten steeds één of meerdere "tewerkstellingslijnen" worden gebruikt.
De tewerkstellingslijn is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens worden opgevraagd.

De werknemerslijn

De werkgeverscategorie

De werkgeverscategorie duidt aan welke vakantieregeling de werkgever toepast op zijn contractuele werknemers en bij welk pensioenstelsel hij aangesloten is voor zijn vastbenoemde personeelsleden.

De werkgeverscategorie bepaalt mede aan welke bijdragepercentages de loonelementen onderworpen zijn. Er gelden hogere socialezekerheidsbijdragen voor de contractuele werknemers die de vakantieregeling van de privésector genieten. Aan de RSZ zijn pensioenbijdragen verschuldigd voor de vastbenoemden die aangesloten zijn bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

De lijst met de werkgeverscategoriecodes van de RSZ vindt u in bijlage 29 van het glossarium. In de DmfAPPL kunnen de volgende 14 werkgeverscategorieën worden opgegeven:

Werkgeverscategorie	Omschrijving
951	Contractanten – vakantieregeling privésector en arbeidsongevallenregeling openbare sector
952	Contractanten – vakantieregeling openbare sector en arbeidsongevallenregeling openbare sector
958	Bijzondere categorieën
959	Werknemers die niet meer in dienst zijn
971	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – ex gemeenschappelijk pensioenfonds
972	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-stelsel van de Nieuwe aangeslotenen + aangeslotenen na 31-12-2011 met hoog percentage
973	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – lokale politie
974	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – aangeslotenen na 31-12-2011 met laag percentage
975	Vastbenoemden – eigen pensioenstelsel – eigen pensioenstelsel en voorzorgsinstelling
976	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-voorzorgsinstelling met specifieke bijdragevoet
977	Vastbenoemden – pool der parastatalen
978	Vastbenoemden – pensioen ten laste van de Schatkist
981	Contractanten – vakantieregeling privésector en arbeidsongevallenregeling privésector
982	Contractanten – vakantieregeling openbare sector en arbeidsongevallenregeling privésector

Voor de contractuele werknemers moeten de waarden 951, 952, 981 en 982 gebruikt worden.

Voor de vastbenoemden moeten de waarden 971 tot 978 gebruikt worden.

De waarde 958 ("bijzondere categorieën") moet worden opgegeven voor de studenten, de monitoren, de bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad, de lokale mandatarissen, de artiesten en de onthaalouders.

De waarde 959 mag enkel gebruikt worden voor de "werknemers die niet meer in dienst zijn" en voor de solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig. Voor deze werknemers kunnen enkel nog bepaalde bijzondere bijdragen verschuldigd zijn.

Het werknemerskengetal

Het werknemerskengetal identificeert het type werknemer en bepaalt – samen met de werkgeverscategorie – de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. Er zijn verschillende werknemerskengetallen voor contractuele bedienden, contractuele arbeiders, gesubsidieerde contractuelen, vastbenoemden, vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers.

De volledige lijst van de werknemerskengetallen van de DmfAPPL vindt u in de hierna volgende tabel. Er is geen werknemerskengetal voor de stagiairs met een individuele beroepsopleiding in de onderneming en voor de vrijwilligers. De eerste groep moet wel een Dimona-aangifte verrichten, maar niet vermeld worden op de DmfAPPL. Voor de vrijwilligers moet u geen Dimona-aangifte en evenmin een DmfAPPL verrichten.

Gewone bijdragen

Omschrijving codes voor provinciale en plaatselijke besturen	Werknemerskengetal voor provinciale en plaatselijke besturen
Contractuele handarbeiders	101
Contractuele handarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de (vrijwillige) vierdagenweek	102
Contractuele handarbeiders – mindervaliden in een beschutte werkplaats	104
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming - socialezekerheidsregeling contractanten - handarbeiders	109
Handarbeiders-geco's	114
Handarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8-7-1976 betreffende de OCMW's	121
Handarbeiders – jongeren tot vierde kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28-11-1969	131
Handarbeiders - leerlingen tot het 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden - art. 4 van het KB van 28-11-1969	133
Contractuele hoofdarbeiders	201
Contractuele hoofdarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de (vrijwillige) vierdagenweek	202
Contractuele hoofdarbeiders – mindervaliden in een beschutte werkplaats	204
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming – socialezekerheidsregeling contractanten – hoofdarbeiders	209
Hoofdarbeiders-geco's	214
Hoofdarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8-7-1976 betreffende de OCMW's	221
Hoofdarbeiders - jongeren tot en met 4e kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28-11-1969	231
Hoofdarbeiders – leerlingen tot het 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden - art. 4 van het KB van 28-11-1969	233
Contractuele geneesheren in opleiding - art. 15bis van het KB van 28-11-1969	251
Contractuele geneesheren vrijgesteld van bijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969	252
Vastbenoemden (inclusief de geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en recht op een overheidspensioen)	601
Vastbenoemden – mindervaliden in een beschutte werkplaats	604
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming – vakantieregeling privésector	608
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming - vakantieregeling openbare sector	609
Vastbenoemde geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en geen recht op een overheidspensioen	642
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969 en recht op een overheidspensioen	651
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969 en geen recht op een overheidspensioen	652

Bijzondere bijdrage voor studenten

Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Studenten tewerkgesteld met overeenkomst voor studenten - solidariteitsbijdrage	701

Bijzondere bijdrage voor werklozen met bedrijfstoelag

Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Werklozen met bedrijfstoelag	771

Bijzondere bijdrage ontslagen statutaire werknemers

Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Stelsel van de ZIV-uitkering	671
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Werkloosheidsstelsel	672

Het werknemerskengetal bijdragen

In de DmfAPPL wordt er een onderscheid gemaakt tussen een werknemerskengetal en een werknemerskengetal bijdragen. Terwijl een werknemerskengetal verwijst naar een categorie van werknemers, dient een werknemerskengetal bijdragen om de categorie van bijdragen van een werknemer te berekenen.

De verschuldigde bijdragen van een werknemer worden berekend op basis van:

- de werkgeverscategorie;
- het werknemerskengetal;
- de toegekende bijdrageverminderingen.

De combinatie van een werkgeverscategorie en een werknemerskengetal genereert één of meerdere werknemerskengetal bijdragen. Aan elk van deze werknemerskengetal bijdragen is een vast bijdragepercentage verbonden.

Alle bezoldigingen waarop een zelfde bijdrage verschuldigd is met hetzelfde bijdragepercentage, worden aan hetzelfde werknemerskengetal bijdragen toegewezen. Op basis van alle werknemerskengetal bijdragen waaraan de bezoldigingen gekoppeld zijn, worden de verschuldigde bijdragen van een werknemer in een kwartaal berekend.

Alle werknemerskengetal bijdragen voor de provinciale en plaatselijke besturen zijn in de gestructureerde bijlage 28 vermeld. Ze worden in zeven categorieën onderscheiden:

- Gewone socialezekerheidsbijdragen (gekoppeld aan een werknemerskengetal)
 - 101, 102, 104, 114, 121, 131 en 133 = de contractuele handarbeiders;
 - 201, 202, 204, 214, 221, 231, 233, 251 en 252 = de contractuele hoofdarbeiders;
 - 608, 609 = de stagiairs met het oog op een vaste benoeming;
 - 601, 604, 642, 651 en 652 = de vastbenoemden;
 - 702, 711, 721, 722, 731, 732, 741 en 761 = de bijzondere categorieën;
 - 701 = de studenten;
 - 771 = de werklozen in het stelsel van werklozen met bedrijfstoelag (SWT);
 - 671 en 672 = de ontslagen statutaire werknemers.
- Pensioenbijdragen voor vastbenoemden
 - 301 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-gemeenschappelijk pensioenstelsel;
 - 302 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-stelsel van de Nieuwe aangeslotenen + aangeslotenen na 31-12-2011 met hoog percentage;
 - 303 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – lokale politie;
 - 304 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – aangeslotenen na 31-12-2011 met laag percentage;
 - 306 – basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-voorzorgsinstelling met specifieke bijdragevoet;
 - 307 = pensioenbijdrage – pool der parastatalen;
 - 308 = pensioenbijdrage – pensioen ten laste van de Schatkist.
- Supplettaire en bijzondere bijdragen op het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon
 - 842 = bijdrage aanvullend pensioenstelsel contractanten;
 - 843 = bijdrage aanvullend pensioenstelsel contractanten – bijzondere stelsels;
 - 844 = bonusbijdrage aanvullend pensioenstelsel contractanten;
 - 845 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de provinciale en plaatselijke besturen;
 - 846 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de politie;
 - 847 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen;
 - 855 = werkloosheidsbijdrage van 1,69%;
 - 856 = bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid;
 - 857 = werkloosheidsbijdrage van 1,60%

- **Supplementaire en bijzondere bijdragen op bepaalde vergoedingen**
 - 860 = solidariteitsbijdrage op het bedrag van de mobiliteitsvergoeding
 - 861 = solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties;
 - 862 = solidariteitsbijdrage op de voordelen wegens terbeschikkingstelling van bedrijfsvoertuig;
 - 863 = solidariteitsbijdrage wegens ontbrekende Dimona;
 - 864 = bijzondere bijdrage op de rechtstreekse stortingen van een buitenwettelijk pensioen aan ex-werknemers;
 - 865 = bijzondere bijdrage op de stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen in het kader van een ondernemingsplan;
 - 867 = bijzondere aanvullende bijdrage van 1,50% op stortingen voor een buitenwettelijk pensioen die 30.000 EUR (niet geïndexeerd) overschrijden;
 - 868 = solidariteitsbijdrage op de milieuvriendelijke bedrijfswagen ter beschikking gesteld in het kader van het mobiliteitsbudget;
 - 869 = bijzondere bijdrage op het saldo van het mobiliteitsbudget uitbetaald in geld en dat overeenstemt met de 3^{de} pijler;
 - 870 = bijdrage op het (dubbel) vakantiegeld met uitzondering van de lokale mandatarissen, het contractueel politiepersoneel en de stagiairs met het oog op een vaste benoeming – vakantie-regeling privésector;
 - 871 = bijdrage op het (dubbel) vakantiegeld van de lokale mandatarissen, het contractueel politiepersoneel en de stagiairs met het oog op een vaste benoeming – vakantie-regeling privésector;
 - 889 = solidariteitsbijdrage op door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes.
- **Bijdragen voor beroepsziekten**
 - 898 = bijdragen op de vergoedingen voor periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een erkende beroepsziekte.
- **Bijdragen voor een werkloze in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)**
 - 872 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT van de non-profit sector – aanvang vanaf 1-4-2012;
 - 873 = bijzondere werkgeversbijdrage SWT – aanvang vanaf 1-4-2012;
 - 874 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering – aanvang vanaf 1-4-2012;
 - 879 = bijzondere werkgeversbijdrage SWT – aanvang vóór 1-4-2010;
 - 880 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT van de non-profitsector – aanvang vóór 1-4-2012;
 - 881 = bijzondere werkgeversbijdrage SWT – aanvang tussen 1-4-2010 en 31-3-2012 of gelijkgesteld;
 - 882 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of gelijkgesteld;
 - 884 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering – aanvang tussen 1-4-2010 en 31-3-2012 of gelijkgesteld;
 - 886 = persoonlijke inhouding SWT.
- **Vrijstelling van bijdragen**
 - 899 = vergoedingen die volledig vrijgesteld zijn van bijdragen.

Voorbeelden

De baremieke wedde van een vastbenoemde werknemer (werknemerskengetal 601), tewerkgesteld bij een werkgever, aangesloten bij het gesolidariseerd pensioenfonds (ex-pool één), is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 601 (socialezekerheidsbijdragen = 19,02%) en het werknemerskengetal bijdragen 301 (pensioenbijdragen = 32,50%).

De wedde van een contractuele hoofdarbeider (werknemerskengetal 201), tewerkgesteld bij een werkgever, aangesloten bij het vakantie-regime van de private sector en met meer dan 10 werknemers, is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 201 (socialezekerheidsbijdragen = 42,33%) en het werknemerskengetal bijdragen 855 (werkloosheidsbijdrage van 1,69%).

Begin- en einddatum van het kwartaal

De begindatum en de einddatum van het kwartaal hebben steeds betrekking op het volledige kwartaal, en mogen niet verward worden met de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn.

Dit betekent dat, ook als de werknemer in de loop van het kwartaal in dienst treedt, als begindatum de eerste dag van het kwartaal wordt opgegeven, en niet de datum waarop de werknemer in dienst trad.

De begin- en einddatum valt steeds samen met de eerste dag (01/01, 01/04, 01/07, 01/10) of de laatste dag (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) van het burgerlijk kwartaal.

De notie grensarbeider

Deze zone alleen invullen indien de werknemer het fiscale statuut heeft van grensarbeider.

Enkel de arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, kunnen de hoedanigheid hebben van "grensarbeider". Alleen zij kunnen nog vrijgesteld worden van de bedrijfsvoorheffing op hun vakantiegeld in België en hun belastingen betalen in het land waar zij wonen. Voor arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, moet bijgevolg de zone "grensarbeider" van de werknemerslijn worden ingevuld, voor zover zij beantwoorden aan de voorwaarden vereist door de FOD Financiën. De vermelding moet niet meer vermeld worden indien de werknemer niet langer het statuut van grensarbeider heeft (bijvoorbeeld indien de werknemer verhuist uit de grensstreek).

De tewerkstellingslijn

Begindatum en einddatum van de tewerkstellingslijn

De begindatum van de tewerkstellingslijn is de begindatum van de periode waarop de gegevens die op dit niveau worden meegedeeld, betrekking hebben. Wanneer er geen verandering in de tewerkstelling was, is dit een datum die vóór het begin van het lopende kwartaal gesitueerd is. Indien er geen nieuwe tewerkstelling begonnen is sedert de indiensttreding van de werknemer, is de begindatum van de tewerkstellingslijn gelijk aan de datum van indiensttreding.

Deze datums mag u niet verwarren met de begin- en einddatum die gevraagd worden op het niveau van de werknemerslijn, en die steeds op het lopende kwartaal betrekking hebben.

Voor iedere tewerkstellingslijn moet u elk kwartaal uitdrukkelijk de begindatum vermelden. Indien tijdens of op de laatste dag van het kwartaal een tewerkstelling eindigt (bv. een voltijdse werknemer wordt deeltijds), moet u tevens de einddatum van die tewerkstellingslijn meedelen.

Voor de stadsgidsen, hostesses, modellen... tewerkgesteld met korte contracten, moet er in de kwartaalaangifte voor elk contract een nieuwe tewerkstellingslijn aangemaakt worden. Als begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn worden de reële datum van dienst- en uitdiensttreding vermeld.

Vier belangrijke opmerkingen

Verbrekingsvergoeding

De loon- en prestatiegegevens die betrekking hebben op een vergoeding die wordt betaald wegens de onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst of wegens de eenzijdige beëindiging van de statutaire aanstelling moeten steeds vermeld worden op aparte tewerkstellingslijnen (dus gescheiden van de gegevens die betrekking hebben op de periode waarin de overeenkomst werd uitgevoerd).

De aangifte van de verbrekingsvergoedingen (= looncode 130 of 132) dient in voorkomend geval opgesplitst te worden: het gedeelte dat betrekking heeft op het kwartaal waarin de overeenkomst verbroken wordt, het gedeelte dat betrekking heeft op de resterende kwartalen van het lopende kalenderjaar en het gedeelte dat betrekking heeft op elk van de volgende kalenderjaren, dienen elk op onderscheiden tewerkstellingslijnen vermeld te worden.

De begin- en einddatum van die tewerkstellingslijnen zijn de begin- en einddatum van de door de verbrekingsvergoeding gedekte periodes.

Een voorbeeld:

Een bediende wordt ontslagen op 31-8-2005 en heeft recht op een verbrekingsvergoeding van 18 maanden. In dat geval vermeldt u de loon- en prestatiegegevens voor hem op de aangifte van het derde kwartaal van 2005 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- Lijn 1: de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1-7-2005 tot 31-8-2005 (aangenomen dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- Lijn 2: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-9-2005 tot 30-9-2005.
- Lijn 3: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-10-2005 tot 31-12-2005.
- Lijn 4: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-1-2006 tot 31-12-2006.
- Lijn 5: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-1-2007 tot 28-2-2007 (einddatum van de door de vergoeding gedekte periode).
- Voor een werknemer die wordt ontslagen tijdens een periode van deeltijdse loopbaanonderbreking en voor wie de werkgever de verbrekingsvergoeding moet berekenen op basis van het loon waarop die werknemer effectief recht heeft op het tijdstip van de kennisgeving van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, moet een nieuwe tewerkstellingslijn gestart worden met dezelfde karakteristieken als net vóór het ontslag, dus met vermelding van de code maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd.

Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

Indien een arbeidsovereenkomst eindigt, en de werkgever moet ingevolge de wetgeving op de feestdagen¹ het loon betalen voor een feestdag die na de einddatum van de arbeidsovereenkomst valt, wordt die dag aangegeven met prestatiecode 1 op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, en dit ongeacht of die feestdag in hetzelfde, dan wel in het daaropvolgende kwartaal valt.

(¹ Enkel de provinciale en lokale besturen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, vallen onder toepassing van de wet van 4-1-1974.)

De feestdag wordt met andere woorden aangegeven alsof hij binnen de normale periode van tewerkstelling viel, zonder dat de einddatum van de tewerkstellingslijn verandert.

Opeenvolgende contracten

Indien een werknemer achter elkaar met verschillende arbeidsovereenkomsten wordt tewerkgesteld, moet er steeds een nieuwe tewerkstellingslijn gebruikt worden, en moeten de loon- en prestatiegegevens per lijn opgesplitst worden.

Indien de verschillende overeenkomsten elkaar opvolgen zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden, dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag uitsluitend indien de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat voor de verschillende contracten het aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.

Voorbeeld:

Een werknemer werkt met drie opeenvolgende contracten van één maand. De eerste maand is hij aan de slag in een regeling 19/38 uur per week, nadien in een regeling 18,5/37 uur en tot slot opnieuw in een regeling 19/38 per week.

In dat geval moet u drie tewerkstellingslijnen gebruiken, één voor de loon- en prestatiegegevens van de eerste maand, één voor de gegevens van de tweede maand en één voor de gegevens van de laatste maand.

De afwezigheden van de statutaire personeelsleden

De instelling die het pensioen voor de overheidssector moet berekenen, moet in staat zijn om alle afwezigheden tijdens de loopbaan van een vastbenoemd personeelslid te identificeren.

Voor de statutaire personeelsleden zijn wettelijk verschillende vormen van afwezigheid mogelijk die niet van toepassing zijn voor de contractuele werknemers, maar die alle een weerslag kunnen hebben op de berekening van het pensioen van de vastbenoemde personeelsleden.

Een aantal codes in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" kunnen enkel gebruikt worden voor de aanduiding van de afwezigheid van de statutaire personeelsleden, en laten – gecombineerd met de begin- en einddatum van de tewerkstelling waarop zij betrekking hebben en met de verhouding tussen het gemiddeld aantal uren per week van het personeelslid – toe om nauwkeurig de aard van de afwezigheid, de periode waarop die een weerslag heeft en het belang ervan (het volume van de afwezigheid in het werkrooster) te bepalen.

Voor een beperkt aantal volledige afwezigheden komt het echter ook voor dat een afwezigheid geen welomlijnde periode is, maar wordt opgenomen in dagen of delen van dagen gespreid over een bepaalde tijdspanne. Om dergelijke situaties te kunnen identificeren zonder dat het aantal tewerkstellingslijnen moet worden vermeerderd, mogen voor die specifieke afwezigheden de gespreide dagen ook worden bijeengebracht onder één enkele prestatiecode op de prestatielijn.

¹Enkel de provinciale en lokale besturen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, vallen onder toepassing van de wet van 4-1-1974.

Aantal dagen per week van de arbeidsregeling (arbeidsstelsel)

Hier vermeldt u een cijfer dat overeenstemt met het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (ongeacht het aantal uren per dag).

Er is een essentieel verschil tussen de manier waarop dit cijfer bepaald wordt voor vaste en voor variabele arbeidsregelingen. Een vaste arbeidsregeling is een regime dat iedere week hetzelfde aantal te werken dagen telt. Bij een variabele arbeidsregeling wordt gebruik gemaakt van een gemiddelde, gezien over verschillende weken.

Voorbeeld 1:

Uw werknemer wordt geacht elke week vijf dagen te werken, van maandag tot en met vrijdag.

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

Voorbeeld 2:

Uw werknemer komt elke week vier dagen werken (het maakt daarbij niet uit of dit al dan niet elke week dezelfde dagen zijn).

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

Maar:

Voorbeeld 3:

Uw werknemer werkt in een stelsel dat gezien wordt over een periode van twee weken. De ene week werkt hij zes dagen, terwijl hij de volgende week slechts vier dagen moet werken.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Voorbeeld 4:

Uw werknemer werkt in een shift-stelsel dat loopt over een periode van vier weken - de eerste drie weken werkt hij zes dagen, de vierde week werkt hij slechts op twee dagen.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Voorbeeld 5:

Uw deeltijdse werknemer werkt de ene week twee en de andere week drie volledige dagen.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Eens vastgesteld is volgens welke arbeidsregeling uw werknemer tewerkgesteld is, moet het reële aantal dagen van de arbeidsregeling worden aangegeven. De volgende regels moeten worden toegepast om het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel te bepalen.

Uw werknemer werkt volgens een vaste arbeidsregeling (een vast aantal dagen per week):

In dat geval geeft u het aantal dagen aan waarop de werknemer per week geacht wordt te werken. Het heeft daarbij geen belang hoeveel uren uw werknemer op een bepaalde dag werkt, als het maar elke week gaat om een gelijk aantal dagen.

Het aantal dagen per week is derhalve steeds een geheel getal (1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7).

Uw werknemer werkt volgens een variabele arbeidsregeling (een niet vast aantal dagen per week):

In dat geval vermeldt u het gemiddeld aantal dagen per week dat hij geacht wordt te werken.

Gaat het om een werknemer die in een variabele regeling met een cyclus werkt, wordt het gemiddeld aantal dagen vastgesteld door rekening te houden met de te werken dagen tijdens het geheel van de arbeidscyclus. In de regel geeft dit een getal met twee decimalen als resultaat.

Voorbeeld:

Een werknemer is tewerkgesteld in een cyclus waarin hij drie achtereenvolgende weken vijf dagen werkt en de vierde week slechts vier dagen. Het gemiddeld aantal dagen per week in deze arbeidscyclus bedraagt 4,75, nl. $(5+5+5+4)$ gedeeld door 4.

Indien het gaat om werknemers die in een variabele regeling zonder cyclus werken (=geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal dagen waarmee de werknemer aangegeven wordt, te delen door het aantal weken van het kwartaal. In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer ieder kwartaal (lichtjes) verschillend zal zijn. Dit betekent dus ook dat er ieder kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn zal beginnen (zie de uitleg over de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn). In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld een brandweerman die gedurende een kwartaal niet opgeroepen wordt en geen andere prestaties levert, is het berekende aantal dagen per week van het arbeidsstelsel gelijk aan '0'.

Opgelet: werknemers die in voltijdse loopbaanonderbreking zijn, geeft u aan met een arbeidsstelsel '0'.
Hoe de arbeidsregeling bepalen bij arbeidsovereenkomsten van korte duur?

De arbeidsregeling die u in de aangifte moet vermelden, stemt steeds overeen met het (gemiddeld) aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken. Ze geeft op die manier een "gewicht" aan het aantal aangegeven dagen. De bovenstaande regels stellen u in staat de arbeidsregeling te bepalen wanneer de werknemer ten minste een week/een cyclus in dienst blijft. Indien het evenwel gaat om een werknemer die minder lang in dienst is (bv. een contract voor twee dagen), moet u als arbeidsregeling vermelden: het aantal dagen per week dat hij had moeten werken indien hij voor een langere periode in dienst zou genomen zijn. Zie praktische voorbeelden.

Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon

Onder "maatpersoon" wordt verstaan de persoon die voltijds is tewerkgesteld in hetzelfde bestuur, of, bij gebrek daaraan, bij een ander lokaal bestuur, in een functie gelijkaardig aan deze van de werknemer. Hij wordt normaal geacht een zelfde aantal dagen arbeid te verrichten als de werknemer.

Onder "gemiddeld aantal uren per week" van de werknemer en van de maatpersoon wordt verstaan de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur.

1. Normaal betekent de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde uren of met eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite gaat het om de arbeidsduur die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst of de aanstellingsakte en de eventuele aanpassingen in het kader van maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd (bijv. loopbaanonderbreking).
2. Gemiddeld betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens een zelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.

Het normale gemiddelde aantal uren per week van een voltijdse werknemer is bij de lokale en provinciale besturen in de regel vastgelegd op 38 uren, maar kan van bestuur tot bestuur, en van werknemer tot werknemer variëren.

Voor een werknemer met onregelmatige of onbepaalde prestaties (bijvoorbeeld vrijwillige brandweerlieden) is het "gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon" gelijk aan het aantal uren dat bij uw bestuur gebruikelijk is voor een voltijdse werknemer. Het "gemiddeld aantal uren per week van de werknemer" is gelijk aan het aantal uren dat in het kwartaal werd gepresteerd gedeeld door dertien.

Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking moet op de aangifte het reële aantal uren vermeld worden. Indien een ambtenaar overgaat naar een vrijwillige vierdag enweek of een halftijdse vervroegde uittreding, verandert het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon niet, maar wordt het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer verminderd. Het aantal dagen per week van de arbeidsregeling blijft "vijf" als de werknemer in halftijdse vervroegde uittreding vijf halve dagen werkt in een vaste regeling, en "twee en een half" als hij zijn prestaties levert in een variabele cyclus van twee weken.

Bij volledige loopbaanonderbreking van een werknemer moet u zowel in de zone "aantal dagen per week van de arbeidsregeling" als in de zone "gemiddeld aantal uren per week van de werknemer" de waarde nul vermelden.

Voor de personeelsleden die binnen het toepassingsgebied van Capelo vallen, is de tewerkstellingsbreuk (= de verhouding tussen het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon) uiterst belangrijk. De duur van de perioden waarin de werknemer van de overheidssector een functie met onvolledige prestaties uitoefende, wordt immers proportioneel herleid tot het werkrooster dat zijn prestaties vormen ten opzichte van een volledig werkrooster.

De onvolledige prestaties kunnen voortvloeien uit een vermindering van het basiswerkrooster omdat de werknemer een vorm van verlof of afwezigheid verkregen heeft. In zo'n geval wordt aan de hand van het verminderde werkrooster van de werknemer de duur bepaald van de prestaties die in aanmerking komen voor zijn pensioen. Zo wordt een periode van 12 maanden waarin men halftijds werkt, bij de berekening van het overheidspensioen slechts voor 6 maanden in aanmerking genomen.

Voor wat betreft het in aanmerking nemen van de duur van zijn afwezigheid hangt alles af van de aard van die afwezigheid.

Dezelfde redenering wordt ook toegepast wanneer de werknemer zijn prestaties onderbreekt met een vorm van volledig verlof of volledige afwezigheid, dit wil zeggen wanneer hij in zijn tewerkstelling geen enkele prestatie meer uitoefent.

Gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week van de werknemer

Hier vermeldt men het gemiddeld aantal uren per week van de tewerkstelling dat door een Fonds Sociale Maribel wordt gefinancierd. De zone wordt enkel ingevuld voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van de Sociale Maribel.

Het gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week wordt bekomen door de tewerkstelling Sociale Maribel in voltijdse equivalenten (VTE) te vermenigvuldigen met het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

Voorbeelden

De arbeidsduur van de maatpersoon is gelijk aan 38 uren per week.

- Voor een voltijdse werknemer is het gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week bij de financiering van 1 VTE gelijk aan 38 (= 38×1). Bij een gedeeltelijke financiering van 0,8 VTE is dit gelijk aan 30,4 (= $38 \times 0,8$).
- Voor een deeltijdse werknemer (80%) is het gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week bij de financiering van 0,8 VTE gelijk aan 30,4 ($38 \times 0,8$). Bij een gedeeltelijke financiering van 0,5 VTE is dit gelijk aan 19 (= $38 \times 0,5$).

De arbeidsduur van de maatpersoon gelijk is aan 40 uren per week.

- Voor een voltijdse werknemer is het gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week bij de financiering van 1 VTE gelijk aan 40 (= 40×1). Bij een gedeeltelijke financiering van 0,8 VTE is dit gelijk aan 32 (= $40 \times 0,8$).

Type arbeidsovereenkomst

Hier moet men aangeven of het gaat om een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling.

Het betreft de arbeidsrechtelijke kwalificatie. Zo zal een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdelijk minder dan de contractueel voorziene duur werkt (gedeeltelijke werkhervatting na ziekte, vrijwillige vierdagenweek of halftijdse vervroegde uitdiensttreding, gedeeltelijke of volledige loopbaanonderbreking) aangeduid worden met de notie voltijds.

Worden beschouwd als voltijds:

1. de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale voltijdse arbeidsduur die in het bestuur geldt krachtens om het even welke arbeidsrechtelijke mogelijkheid om de arbeidsduur vast te stellen (wet, statuut, individuele overeenkomst,...);
2. de werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling in toepassing van het Koninklijk Besluit nr. 179 van 30-12-1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid en die recht heeft op een loon dat overeenstemt met het loon van de maatpersoon (zgn. experimenten Hansenne);
3. de leerkracht tewerkgesteld in een onderwijsinstelling, opgericht of gesubsidieerd door een Gemeenschap of door een orgaan waaraan de Gemeenschap haar bevoegdheden als inrichtende macht heeft opgedragen, krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledig lesrooster.

Wie niet tot één van deze categorieën behoort, wordt beschouwd als een deeltijdse werknemer.

De begrippen voltijds en deeltijds moeten worden beoordeeld per tewerkstellingslijn.

Een werknemer die tegelijkertijd twee deeltijdse arbeidsovereenkomsten heeft (bv. een deeltijdse voor onbepaalde tijd en gedurende een bepaalde periode een deeltijdse als vervanger van een loopbaanonderbreking), ook als die samen een voltijdse betrekking uitmaken, wordt dus op de twee tewerkstellingslijnen als deeltijds aangegeven. Voor dergelijke werknemers moet u dan ook per tewerkstellingslijn de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer en van de maatpersoon opgeven.

Door het samentellen van die normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de (deeltijdse) werknemer in vergelijking met de

Maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

a) Codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor contractuele en vastbenoemde personeelsleden

3 = volledige onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA of WSE* (VL) wordt voorzien, moeten worden aangeduid met deze code;

4 = gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA of van WSE* (VL) wordt voorzien, moeten worden aangeduid met deze code;

WSE* (VL) = departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Gewest

Meer info over het systeem van loopbaanonderbreking in de openbare sector Vlaanderen vindt u op de website van Vlaanderen (<http://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet>).

Onder de code 3 of 4 valt ook de toepassing van een systeem van onderbreking van de loopbaan waarbij in principe een tussenkomst RVA voorzien is, maar de werknemer geen recht heeft op deze tussenkomst voortvloeiend uit de feitelijke omstandigheden (bijvoorbeeld cumulaties). Ook de voortzetting van een systeem van loopbaanonderbreking waarvoor initieel wel een tussenkomst voor voorzien is, maar niet voor de volledige periode van onderbreking, moet met de codes 3 of 4 aangeduid worden.

7 = vermindering van de prestaties ingevolge

- een maatregel tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10-4-1995 door een contractant of een statutair personeelslid;
- de vierdagenweek (met of zonder premie) overeenkomstig de wet van 19-7-2012 door een contractant.

Voor deze twee wettelijke systemen, waarbij individuele werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies, wordt de code 7 gebruikt en niet de code 501 (= afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, bezoldigd met een andere wedde dan de activiteitswedde).

De afwezigheidsdagen van contractanten voor andere vormen van loopbaanonderbreking dan deze waarvoor de RVA een tussenkomst voorziet (code 3 of 4), of deze overeenkomstig de wet van 10-4-1995 of de wet van 19-7-2012 (code 7), worden aangeduid met de prestatiecode 30.

Voor de statutaire personeelsleden worden de afwezigheden aangegeven met de prestatiecode 31, 32, 41 of 42, of met een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd.

b) Code "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor contractuele personeelsleden

De code 5 wordt gebruikt voor aangepaste arbeid met loonverlies, d.w.z. wanneer de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert waarvoor hij een verminderd loon ontvangt ten opzichte van het loon dat hij normaal zou moeten ontvangen (bv. bij werkhervatting na een ziekte met toestemming van de adviserende geneesheer). Dit geldt zowel voor een vermindering van het uurloon als voor een vermindering van het aantal te presteren dagen (uren) of een combinatie van beide.

c) Codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor statutaire personeelsleden

Vijftien codes zijn strikt voorbehouden voor de statutaire personeelsleden die onderworpen zijn aan één van de pensioensstelsels van de overheidssector, dit wil zeggen aan vastbenoemden en zij die daarmee gelijkgesteld zijn.

Zij mogen in geen geval gebruikt worden voor personeelsleden die onderworpen zijn aan het privé-stelsel inzake pensioenen (bijvoorbeeld contractanten en tijdelijke leerkrachten in het onderwijs).

De onderscheiden maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd dekken alle vormen van afwezigheid die zich kunnen voordoen bij een statutair personeelslid en die verschillen van het verlof met behoud van activiteitswedde (zoals het jaarlijks verlof, ziekteverlof...). Het verlof met behoud van activiteitswedde heeft geen enkele weerslag op het pensioen, en moet niet met een specifieke code aangegeven worden in de DmfAPPL.

De afwezigheden zijn niet geclassificeerd op basis van hun officiële benaming, maar er werd allereerst gekeken naar de kenmerken van de verschillende vormen van afwezigheid en hun weerslag op de toekenning en de berekening van het overheidspensioen. Het betreft voornamelijk de wet van 10-1-1974 tot regeling van de in aanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Schatkist en het Koninklijk Besluit nr. 442 van 14-8-1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidssector.

Deze werkwijze laat toe om alle afwezigheden met dezelfde kenmerken en dezelfde weerslag op het pensioen bijeen te brengen onder een gemeenschappelijke maatregel, met een algemene omschrijving, en dat ongeacht het statuut of type van de overheidsinstelling waarbinnen de afwezigheden voorkomen.

De verschillende afwezigheden werden voorzien omdat zij het overheidspensioen mogelijks kunnen beïnvloeden. De invloed laat zich vooral voelen op de bepaling van de duur van de diensten en perioden die in aanmerking genomen worden voor de berekening van het rustpensioen, hoewel ook het tantième en de referentiewedde kunnen worden beïnvloed.

De duur van die diensten en perioden aanneembaar voor de berekening van het pensioen wordt vastgesteld rekening houdend met de verhouding tussen het werkelijk aantal uren dat het personeelslid gepresteerd heeft en een voltijds werkrooster: zo tellen 12 maanden halftijdse arbeidsprestaties slechts voor 6 maanden. Dit noemt men de verminderde duur. Het is dus uiterst belangrijk om op elk ogenblik het effectieve werkrooster van het personeelslid te kennen. In geval van een afwezigheid moet dit werkrooster overeenkomen met de prestaties die het statutair personeelslid blijft leveren.

Dit houdt in dat bij een volledige afwezigheid, het aantal uren per week van de werknemer gelijk zal zijn aan nul, zelfs indien de werknemer gedurende zijn afwezigheid een vorm van wedde ontvangt.

In het geval van een deeltijdse afwezigheid zal het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer gelijk zijn aan het aantal uren per week dat de werknemer aanwezig is.

501 = afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, bezoldigd met een andere wedde dan de activiteitswedde. Het gaat om verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit met toekenning van een deel van de wedde voor de niet-geleverde prestaties en die verschillen van de vrijwillige vierdagenweek (code 7), de halftijdse vervroegde uitdiensttreding (code 7), de vierdagenweek (code 7, 506 of 514), het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar (code 514) of het verlof voorafgaand aan het pensioen (code 503).

Voorbeeld:

In het verleden kon het onderwijzend personeel vanaf de leeftijd van vijftig jaar genieten van een bijzonder verlof voor verminderde prestaties. Dit verlof werd gelijkgesteld met dienstactiviteit. Degene die een dergelijk verlof opnam, ontving naast zijn activiteitswedde, één vierde van zijn wedde voor de niet geleverde prestaties.

502 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het betreft een onbezoldigd verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit, ander dan de loopbaanonderbreking (code 3 of 4), het ouderschapsverlof (code 504) of de afwezigheid met het oog op de uitoefening van een beroepsactiviteit (code 505).

Als een tijdelijk statutair lid van het onderwijzend personeel of een 'statutaire stagiair' die niet onderworpen is aan de pensioenregeling openbare sector, één van deze verloven opneemt, dan moet ook de code 502 gebruikt worden.

Voorbeeld: het verlof voor verminderde prestaties om sociale of familiale redenen of het verlof om dwingende redenen van familiaal belang.

503 = afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit, voorafgaand aan het pensioen en met wachtwedde. Het gaat om elke afwezigheid waarbij een ambtenaar in een administratieve stand, andere dan terbeschikkingstelling werd geplaatst (code 509), die hem in staat stelt om, met behoud van een bezoldiging of wachtgeld, zijn beroepsactiviteiten definitief te verminderen of te beëindigen tijdens de periode die aan zijn opruststelling onmiddellijk voorafgaat.

Het gaat hier niet om de halftijdse vervroegde uittreding (code 7).

Het gaat hier wel om de vrijwillige opschorting van prestaties voor de vastbenoemde personeelsleden van de openbare brandweer en de lokale politie vanaf de leeftijd van 55 jaar.

504 = ouderschapsverlof (volledig of deeltijds). Dit ouderschapsverlof mag niet verward worden met het ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking met een vergoeding van de RVA.

Het hier bedoelde ouderschapsverlof is een onbezoldigd verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een lokaal bestuur kan dit verlof bijvoorbeeld toekennen naar analogie met het verlof voorzien in artikel 34 van het Koninklijk Besluit van 19-11-1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

505 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit met het oog op het uitoefenen van een beroepsactiviteit (stage, interim in het onderwijs, stage, mandaat...). Onder deze algemene maatregel valt elk onbezoldigd verlof en vrijstelling van dienst verleend aan een personeelslid om hem toe te laten een beroepsactiviteit of mandaat uit te oefenen (ander dan de mandaten om een management- of staffunctie uit te oefenen = code 513) en waarin hij in een administratieve stand van dienstactiviteit is.

Tijdens die periode ontvangt de werknemer een bezoldiging uit hoofde van de beroepsactiviteit of het mandaat dat hij elders uitoefent.

Voorbeeld:

het verlof voor opdracht van algemeen belang.

506 = verminderde prestaties (deeltijds) wegens persoonlijke aangelegenheden (= elke vorm van verlof of afwezigheid, al dan niet bezoldigd, ongeacht de administratieve toestand van de werknemer) of wegens de vierdagenweek zonder premie overeenkomstig de wet van 19-7-2012.

507 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met behoud van het recht op weddenverhoging. Het betreft de perioden van terbeschikkingstelling met wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging behoudt (ook al wordt die verhoging hem pas betaald op het openblik dat hij opnieuw in dienstactiviteit is).

Voorbeeld:

disponibiliteit wegens ziekte.

508 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met verlies van het recht op weddenverhoging. Het betreft de perioden van terbeschikkingstelling met toekenning van een wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging verliest.

Voorbeeld:

de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst tot 2002.

509 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde, voorafgaand aan het pensioen. De afwezigheid bestaat meer

bepaald in het onderwijs onder de benaming "terbeschikkingstelling voor persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen".

Niet te verwarren met het gelijkaardig verlof, dat moet aangegeven worden door middel van de code 503.

510 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand van non-activiteit, of terbeschikkingstelling zonder wachtwedde. Het betreft elke onbezoldigde "afwezigheid" die wordt gelijkgesteld met de administratieve stand non-activiteit, of elke andere vorm van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde, andere dan de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde in het onderwijs (code 531).

Deze afwezigheden worden nooit in rekening gebracht voor het overheidspensioen.

Voorbeeld:

afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden.

511 = bezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in de administratieve stand van non-activiteit.

Alhoewel deze afwezigheden betaald zijn, worden zij nooit in rekening gebracht voor het overheidspensioen.

512 = verlof zonder wedde (volledig of deeltijds) in de administratieve stand non-activiteit. Het betreft uitsluitend het "verlof" zonder wedde dat gelijkgesteld wordt met de administratieve toestand non-activiteit.

Op dit ogenblik is dit "verlof" toegelaten voor de pensioenberekening, ten belope van ten hoogste één maand per kalenderjaar.

Voorbeeld:

het verlof voor persoonlijke aangelegenheden, het (onbezoldigd) verlof zonder wedde.

513 = verlof zonder wedde (volledig) in de administratieve stand non-activiteit. Het betreft de werknemers die, in het kader van een mandaat, een management- of staffunctie uitoefenen bij de federale overheidsdiensten, de instellingen van openbaar nut, de wetenschappelijke instellingen van de staat, de FPD of in een gefedereerde entiteit.

Dit verlof mag niet verward worden met de afwezigheid, aangegeven met de code 505.

514 = verminderde prestaties (deeltijds) wegens de vierdagenweek met premie of wegens halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar overeenkomstig de wet van 19-7-2012.

516 = volledige afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit, voorafgaand aan het pensioen en met wachtwedde. Het betreft de afwezigheid van een ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit, die hem in staat stelt om, met behoud van een wachtgeld, zijn beroepsactiviteiten definitief te verminderen of te beëindigen tijdens de periode die onmiddellijk voorafgaat aan zijn opruiming. De afwezigheid is aanneembaar voor de opening van het recht op een overheidspensioen, maar niet voor de berekening van het pensioenbedrag.

Voorbeeld:

Het eindeloopbaanregime van het operationeel personeel van de geïntegreerde politie vanaf de leeftijd van 58 jaar.

599 = gelijktijdige afwezigheden die aanleiding geven tot een combinatie van maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd voor een statutair personeelslid van de overheidssector.

Strikt genomen gaat het niet over een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd, maar is het een indicatie dat twee maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd tegelijkertijd van toepassing zijn.

Deze code zal dus gebruikt worden in het geval de ambtenaar tegelijkertijd gedurende een bepaalde periode van twee maatregelen tot reorganisatie, zoals hierboven vermeld, gebruik maakt.

Voorbeeld:

Loopbaanonderbreking en disponibiliteit wegens ziekte.

Opmerking: In geval van volledige bezoldigde afwezigheid heeft de aanduiding van de afwezigheid met één van de codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" 501, 503, 507, 508, 509 of 516 een weerslag op de aangifte van prestaties en wedden.

Voorbeelden van deze volledige bezoldigde afwezigheid zijn:

- een ambtenaar die in disponibiliteit wegens ziekte gesteld werd en gedurende die periode een wachtwedde, gelijk aan 60 % van zijn wedde, ontvangt en die zijn recht op weddenverhoging behoudt (= code 507);
- een vastbenoemde brandweerman die geen beroepsactiviteiten meer verricht in de periode, onmiddellijk voorafgaand aan het pensioen, en die een wachtwedde ontvangt die gelijk is 80 % van zijn laatste activiteitswedde (= code 503).

Aangezien het personeelslid op dat ogenblik volledig afwezig was, is het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= de teller van de tewerkstellingsbreuk) gelijk aan nul. Op het niveau van de prestatielijn worden er geen uren en dagen meer aangegeven en op het niveau van de bezoldigingslijn mag de wachtwedde niet aangegeven worden met de looncode 101. De wachtwedde, verbonden met deze afwezigheid, moet aangegeven worden met de looncode 120 of 170.

De hierboven vermelde aangifte van prestaties en wedden geldt voor elke maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd die overeenkomt met een volledige afwezigheid van de ambtenaar die van zijn werkgever een andere wedde dan zijn activiteitswedde ontvangt.

d) Gelijktijdige toepassing van twee codes "reorganisatie van de arbeidstijd" voor een contractuele werknemer

Indien voor een werknemer twee afwezigheden, aangeduid met een code reorganisatie van de arbeidstijd, gelijktijdig van toepassing zijn, moet er chronologisch gewerkt worden. Voor iedere wijziging in de situatie wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen. Op die nieuwe lijn wordt alleen de "nieuwe" toestand weergegeven.

Voorbeeld:

Een voltijdse contractuele werknemer werkt in een systeem van de vrijwillige vierdagenweek. Hij wordt ziek en na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, mag hij het werk gedeeltelijk hervatten met toestemming van de adviserende geneesheer. Tot het moment van de werkhervatting worden zijn prestaties (en de periode van volledige arbeidsongeschiktheid) aangegeven op een tewerkstellingslijn met in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 7).

Vanaf het moment dat hij het werk hervat, wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen, waarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" alleen de aanduiding "aangepaste arbeid" (code 5) vermeld wordt. Wanneer hij nadien het werk volledig hervat wordt opnieuw een tewerkstellingslijn begonnen met daarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 7).

e) Gelijktijdige toepassing van twee codes "reorganisatie van de arbeidstijd" voor een vastbenoemd personeelslid

Het kan gebeuren dat een vastbenoemd personeelslid gedurende een bepaalde periode afwezig is op basis van twee afwezigheden tegelijkertijd.

Voorbeeld: Een vastbenoemde, voltijds tewerkgestelde, ambtenaar is in 1/5e loopbaanonderbreking van 1-1-2012 tot 31-12-2012. Van 16-4-2012 tot 5-5-2012 wordt hij in disponibiliteit wegens ziekte geplaatst. De disponibiliteit beëindigt de loopbaanonderbreking niet. De ambtenaar is dus voor 1/5e van zijn tijd in loopbaan onderbreking en voor 4/5e in disponibiliteit. In de praktijk vertaalt zich dat door een combinatie van twee maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd (codes 4 en 507 in het voorbeeld) tussen 16-4-2012 en 5-5-2012. Het is echter niet mogelijk om voor éénzelfde tewerkstellingslijn terzelfdertijd twee maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd te hebben. Op dit niveau is het enkel toegestaan om opeenvolgende maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Om het overheidspensioen te berekenen moet voor een lopende tewerkstellingslijn echter ook de afwezigheidsverhouding per reorganisatiemaatregel gekend zijn.

Hoe dienen gelijktijdig maatregelen tot reorganisatie aangegeven te worden?

Vanaf het tweede kwartaal van 2012 is het voor vastbenoemden mogelijk om voor dezelfde tewerkstellingslijn gelijktijdig twee maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Dit gebeurt in twee stappen:

1. Op de tewerkstellingslijn wordt aangeduid dat er een combinatie van maatregelen tot reorganisatie is met de code 599.
2. Wanneer de code 599 gebruikt wordt, dan is het noodzakelijk meer details weer te geven over deze combinatie van maatregelen tot reorganisatie. Een lijn "gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd - informatie" wordt toegevoegd onder de tewerkstellingslijn waarin meer details over de combinatie van de verschillende maatregelen opgegeven worden:
 - de code van elk van de maatregelen tot reorganisatie;
 - het percentage afwezigheid van elke maatregel ten opzichte van de totale afwezigheid. De som van het totaal van de afwezigheden moet steeds 100% zijn.

Voorbeeld:

1. Tewerkstellingslijn (TWlijn)

nummer TWlijn	begin-datum	eind-datum	type contract	MRA-code	gemiddeld aantal uren werknemer	gemiddeld aantal uren maatman
1	1-1-2012	15-4-2012	0	4	30,40	38,00
2	16-4-2012	5-5-2012	0	599	0	38,00
3	6-5-2012	-	0	4	30,40	38,00

De code 599 op de tewerkstellingslijn twee duidt enkel aan dat er tijdens deze periode voor deze werknemer twee verschillende afwezigheidsmaatregelen van toepassing zijn. Het geeft geen enkele andere informatie. Het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer moet voor deze tewerkstellingslijn steeds nul zijn. Als er twee afwezigheden gelijktijdig van toepassing zijn, dan is de werknemer steeds volledig afwezig voor deze tewerkstelling.

2. Lijn "gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd – informatie"

Via de lijn "gelijktijdige maatregelen..." die gekoppeld is aan de tewerkstellingslijn twee, wordt de code maatregel tot reorganisatie en het percentage van elke afwezigheid opgegeven.

In het hierboven vermeld voorbeeld is het voltijds tewerkgestelde vastbenoemde personeelslid afwezig ten belope van 1/5e van zijn tijd (20%) voor de gedeeltelijke loopbaanonderbreking en ten belope van 4/5e van zijn tijd (80%) voor de disponibiliteit wegens ziekte.

lijnen "gelijktijdige maatregelen..." tweede tewerkstellingslijn	maatregel reorganisatie arbeidstijd	percentage van de afwezigheid
1	4	20,00
2	507	80,00

Indien het vastbenoemd personeelslid slechts deeltijds tewerkgesteld zou zijn en gemiddeld 30,40 uur per week zou werken, en indien hij beslist om twee dagen loopbaanonderbreking te nemen, dan wordt dit aangegeven met de MRA-code 4. Indien hij tijdens de periode van loopbaanonderbreking ziek wordt en in disponibiliteit wegens ziekte geplaatst wordt, dan wordt dit op de tewerkstellingslijn aangegeven met een MRA-code 599 en op de lijn "gelijktijdige maatregelen..." met

- een MRA-code 4 en een afwezigheidspercentage van 50%;
- een MRA-code 507 en een afwezigheidspercentage van 50%.

lijnen "gelijktijdige maatregelen..." tweede tewerkstellingslijn	maatregel reorganisatie arbeidstijd	percentage van de afwezigheid
1	4	50,00
2	507	50,00

Bemerkingen:

- Op de lijn "gelijktijdige maatregelen..." kan de MRA-code 599 niet vermeld worden.
- Er moeten twee lijnen "gelijktijdige maatregelen..." opgegeven worden.
- Het percentage drukt de verhouding uit tussen de verschillende maatregelen tot reorganisatie ten opzichte van de totale afwezigheid.
- Het percentage wordt uitgedrukt tot op twee decimalen.

Het totaal van de percentages moet steeds gelijk zijn aan 100%. Desnoods rondt men de percentages af zodat men op 100% uitkomt.

f) Een bijzondere en een algemene maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

Het is mogelijk dat eenzelfde afwezigheid beantwoordt aan de omschrijving van twee verschillende maatregelen: een algemene maatregel, met kenmerken die gemeenschappelijk zijn voor een reeks afwezigheden van hetzelfde type, en een bijzondere maatregel die de precieze benaming van de afwezigheid in kwestie vermeldt. In een dergelijke situatie heeft de bijzondere maatregel voorrang op de algemene maatregel.

Voorbeeld:

De maatregel "verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid" (code 506) is ook een "onbezoldigde afwezigheid (voltijds of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit..." (code 510). Toch wordt zij niet op dezelfde manier behandeld bij de berekening van de duur van perioden van diensten met onvolledige prestaties. De "verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden" moeten dus worden aangegeven door middel van de bijzondere maatregel beschreven onder code 506.

531 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde (onderwijs). Het betreft alleen de leden van het onderwijzend personeel zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 16-6-1970 betreffende de bonificaties wegens diploma's inzake pensioenen van leden van het onderwijs.

Die personen kunnen maximaal vijf jaren terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking laten meetellen voor hun pensioenberekening.

Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer

In bepaalde gevallen gebeurt het dat een werknemer, na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, in afwachting van een volledig herstel, bij dezelfde werkgever het werk gedeeltelijk herneemt met toestemming van de adviserende geneesheer (progressieve tewerkstelling). Wat betreft het loon, zijn er twee mogelijkheden: ofwel krijgt hij zijn normale (uur)loon, ofwel heeft hij slechts recht op een gedeelte van zijn vroegere (uur)loon als gevolg van een lagere rendabiliteit.

Voor de aangifte van een werknemer tijdens een dergelijke periode van werkhervatting gelden volgende regels:

- De gegevens m.b.t. de periode van werkhervatting geeft men steeds aan op een aparte tewerkstellingslijn.
- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de werkhervatting arbeidsrechtelijk voltijds werd tewerkgesteld.
- In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met

loonverlies" aangebracht.

- Tijdens de periode van werkhervatting moet men voor alle werknemers per prestatiecode de uren en dagen aangeven, alsook het gemiddeld aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon (in het geval van een contractueel voltijdse werknemer zijn beide uiteraard aan elkaar gelijk bv. 38/38).

Voorbeeld:

Een voltijds tewerkgestelde bediende in een vijfdagenweekregeling (38 uur per week) wordt ziek op 10-1-2005. Hij blijft volledig arbeidsongeschikt tot 15-8-2005. Van 16-8-2005 tot 15-9-2005 hervat hij gedeeltelijk het werk, dit drie halve dagen per week. Vanaf 16-9-2005 hervat hij het werk volledig.

Aangifte eerste kwartaal 2005:

Eén tewerkstellingslijn; het loon en de dagen die overeenstemmen met de gewerkte periode en met het gewaarborgd loon, worden aangegeven, plus een aantal dagen en uren met de indicatieve code ziekte.

Aangifte tweede kwartaal 2005:

Eén tewerkstellingslijn; het volledige kwartaal (65 dagen en 494 uren) wordt aangegeven met de indicatieve code voor ziekte.

Aangifte derde kwartaal 2005:

Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:

- TW 1: betreft de periode van 1-7-tot 15-8. Op deze lijn worden de dagen en uren met de indicatieve code ziekte aangegeven (32 dagen en 243,2 uren).
- TW2: is de periode van werkhervatting van 16-8-tot 15-9. In het veld " maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aanduiding " aangepaste arbeid met loonverlies" vermeld. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone " type arbeidsovereenkomst" duidt men nog steeds "voltijds" aan. Ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidstelsel blijft ongewijzigd ("5"). Op de prestatielijn geeft men voor de prestatiecode werkelijke prestaties en voor de indicatieve code ziekte de volgende dagen en uren aan:
 - Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen); gewerkte uren: 45,6.
 - Code ziekte: 11 dagen (= de 5 dagen waarop niet gewerkt is en de omrekening van de 12 dagen waarop steeds een halve dag gewerkt is); ziekte-uren: 83,6.
- TW3: betreft de periode van 16-9 tot 30-9. Hierop worden de 11 gewerkte dagen, 83,6 uren en het loon ervoor aangegeven.

Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid

Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier bedoeld (zie bijlage 36 van het glossarium):

2 = werknemer aangeworven in het kader van de volgende maatregelen ter activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp. De code mag enkel worden gebruikt voor:

- een tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma;
- een tewerkstelling in het kader van de sociale inschakelingseconomie (SINE);

5 = werknemer aangeworven in het kader van een PRIME-project;

10 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

11 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

12 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

13 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

14 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

15 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

16 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

17 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

18 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

21 = werknemer aangeworven in het kader van het Koninklijk Besluit nr. 25 (Interdepartementaal Begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid).

Deze aanduiding moet u steeds vermelden, ongeacht of deze werknemers al dan niet voor één of andere bijdragevermindering in aanmerking komen. Het correct invullen van dit veld heeft onder andere belang voor het berekenen van de jongerenverplichting.

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst en een werknemer aangeworven in het kader van het KB nr. 25), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (10 tot 18).

Statuut

Eén van de onderstaande codes moet enkel worden gebruikt indien de werknemer tot één van de genoemde categorieën (zie bijlage 21 van het glossarium) behoort:

B = vrijwillige brandweerlieden van een hulpverleningszone. De vrijwillige ambulancier van een hulpverleningszone die ook het brevet van vrijwillige brandweerman bezit, wordt beschouwd als vrijwillige brandweerman.

C = conciërges. Het betreft de huisbewaarder of toezichthouder in een gebouw waarin hij/zij inwonend is.

D1 = thuiswerkende onthaalouders Vlaamse Gemeenschap met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld door bepaalde organisatoren met een vergunning voor gezinsopvang en, voor de privésector, die ressorteren onder het PC 331.00.10.

D2 = thuiswerkende onthaalouders Franse Gemeenschap met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld door bepaalde organisatoren met een vergunning voor gezinsopvang en, voor de privésector, die ressorteren onder het paritair comité 332.00.10.

E = personeel van de onderwijsinstellingen (= niet enkel het onderwijzend personeel, maar ook het administratief en technisch personeel) dat door een provinciaal of plaatselijk bestuur aangegeven is in Dimona. Het zijn de personeelsleden die van het lokaal bestuur niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen, met uitzondering van deze die onder de code O en ET vermeld worden.

ET = tijdelijk statutair onderwijzend personeel. Het betreft het onderwijzend personeel dat niet gebonden is door een arbeidsovereenkomst, als tijdelijke aangesteld is in het provinciaal of gemeentelijk onderwijs en van het lokaal bestuur niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangt.

LP = werknemer met gelimiteerde prestaties. Het zijn de werknemers die verbonden zijn met de werkgever met een contract van korte duur (minder dan een week) en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt, zodat zij met uren kunnen worden aangegeven. Het betreft hier bijvoorbeeld extra's in de cafetaria van een zwembad, (niet vrijgestelde) monitoren in de socioculturele sector, ... die voor slechts enkele uren worden aangeworven.

M = geneesheren;

O = personeel van de onderwijsinstellingen (= niet enkel het onderwijzend personeel, maar ook het administratief en technisch personeel) dat niet door een provinciaal of plaatselijk bestuur aangegeven is in Dimona (maar bijvoorbeeld aangegeven is in Dimona door de subsidiërende Gemeenschap). Het zijn de personeelsleden van de onderwijsinstellingen die van het lokaal bestuur:

- uitsluitend niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen zonder bijkomende prestaties te verrichten en/of
- uitsluitend niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen voor middagtoezicht en busbegeleiding die als bijkomende prestatie worden verricht.

P = politiepersoneel;

PC = burgerpersoneel van de politie;

S = seizoenarbeider. Het zijn de werknemers die periodes van arbeid verrichten waarvan de duur beperkt is, hetzij wegens de seizoengebonden aard van het werk, hetzij omdat de besturen die hen in dienst nemen, op bepaalde tijden van het jaar ertoe genoodzaakt zijn hulppersoneel aan te werven.

SA = technisch en administratief beroepspersoneel van de hulpverleningszone.

SP = operationeel beroepspersoneel van de hulpverleningszone. De beroepsambulanciers die geen beroepsbrandweerlieden zijn, worden niet aangeduid met de code SP.

T = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24-7-1987 (=arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld). Deze werknemers zijn aangeworven "met een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid" om te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer of om te beantwoorden aan een tijdelijke toename van het werk, of om de uitvoering van een uitzonderlijk werk te verzekeren. Deze overeenkomst moet onderscheiden worden van een gewoon contract van bepaalde duur dat niet aan de specifieke voorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid moet voldoen. Derhalve moet de code T ook niet ingevuld worden voor een vervangingsovereenkomst afgesloten in toepassing van artikel 11ter van de wet van 3 -7-1978 op de arbeidsovereenkomsten.

VA = vrijwillige ambulancier of vrijwilliger van de Civiele Bescherming. Het zijn de vrijwillige ambulanciers (die geen vrijwillige brandweerman zijn) bij een hulpverleningszone, de gebrevetteerde vrijwillige hulpverleners-ambulanciers bij een erkende ambulancedienst en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming.

V = verzorgend, verplegend en paramedisch personeel dat niet behoort tot de federale gezondheidssectoren. Het gaat om het verplegend en verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, verzorg(st)ers), en het paramedisch personeel.

VF = verzorgend, verplegend en paramedisch personeel dat behoort tot de federale gezondheidssectoren. Het gaat om het verplegend en verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, verzorg(st)ers), en het paramedisch personeel.

WF = personeel dat behoort tot de federale gezondheidssectoren en dat geen verplegend, verzorgend en paramedisch personeel is.

Indien een werknemer beantwoordt aan de omschrijving van S of T, en tevens aan LP, wordt u verzocht de aangifte van S en T te vermelden. De aanduiding LP gebruikt u dus alleen indien het noch om een tijdelijke werknemer in de zin van 24 juli 1987 gaat, noch om een seizoenarbeider. Deze werknemers zijn immers verplicht reeds aangegeven met uren.

Notie gepensioneerd

Uitsluitend te vermelden voor personen die met wettelijk pensioen zijn. Het betreft de personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen of op een wettelijk overlevingspensioen.

Type leerling

Eén van de onderstaande codes moet enkel worden gebruikt indien de werknemer tot één van de categorieën behoort.

3 = leerling in opleiding tot ondernemingshoofd;

4 = leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten;

5 = stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst.

Sinds 1-9-2015 bestaat er een nieuw type opleidingsovereenkomst in Wallonië en Brussel (voor de Franstaligen), namelijk het “contrat de formation en alternance” dat de overeenkomst voor socioprofessionele inpassing vervangt. In afwachting van de herziening van de klassificatie van het type leerling, moet het type leerling ‘4’ gebruikt worden voor een ‘contrat de formation en alternance’.

Sinds 1-9-2016 bestaat er een nieuw type overeenkomst in Vlaanderen en Brussel (voor de Vlaamse Gemeenschap), namelijk de “overeenkomst van alternerende opleiding” dat vanaf deze datum de bestaande opleidingsvormen groepeerst. In afwachting van de herziening van de klassificatie van het type leerling, moet het type leerling “4” gebruikt worden voor een ‘overeenkomst van alternerende opleiding’.

De codes 3, 4 en 5 mogen enkel gebruikt worden bij de werknemerskengetallen 133 en 233 (tot en met het vierde kwartaal van het jaar waarin de jongere achttien jaar wordt) en de werknemerskengetallen 101 en 201 (vanaf het eerste kwartaal van het jaar waarin de jongere negentien jaar wordt).

Wijze van bezoldiging

Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:

- een stukloon ontvangen of die per taak (= prestatie) worden betaald;
- geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald;
- betaald worden via het systeem van dienstencheques.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die per taak of met een stukloon worden betaald.

Dit betekent dat, indien een werknemer overstapt van een betaling per stuk naar een betaling op commissie, er een nieuwe tewerkstellingslijn moet worden gemaakt, maar indien iemand van een betaling per stuk overstapt naar een betaling per taak, er geen nieuwe tewerkstellingslijn begint.

De betaling per prestatie is bij een provinciaal of plaatselijk bestuur eerder uitzonderlijk, bijvoorbeeld artiesten met een overeenkomst voor een bepaald werk met een taakloon -doorgaans 'per cachet' genoemd,...).

Voor de correcte toekenning van uitkeringen in het kader van de werkloosheid of de ziekte- en invaliditeitsverzekering aan deze werknemers is het belangrijk om dit gegeven op de kwartaalaangifte correct te vermelden. Voor de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers moet dit gegeven evenwel niet ingevuld worden.

Al de werknemers tewerkgesteld via dienstencheques moeten met de code ‘dienstencheques’ aangeduid worden. Deze code mag niet worden opgegeven voor volgende werknemers die niet in het systeem van de dienstencheques kunnen worden tewerkgesteld:

- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976.

Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)

In deze zone moet u aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfden betaald wordt. Deze zone wordt enkel ingevuld voor het onderwijzend personeel en wordt niet gebruikt voor het administratief personeel van een onderwijsinstelling.

NACE-code

De NACE-code duidt aan tot welke sector de werknemer behoort voor de prestaties die op de tewerkstellingslijn worden aangegeven. De NACE-code is één van de criteria op basis waarvan de forfaitaire bijdragevermindering voor de Sociale Maribel wordt berekend.

Om de sector met de bijhorende code te kiezen, bepaalt men de hoofdactiviteit van de dienst of afdeling binnen de werkgever waarvoor de prestaties geleverd worden. De gestructureerde bijlage 31 bevat een lijst van alle NACE-codes die kunnen gebruikt worden door een lokaal of provinciaal bestuur. In de lijst wordt ook aangeduid of een welbepaalde NACE-code recht geeft op een bijdragevermindering voor de Sociale Maribel.

Indien de werknemer voor de geleverde prestaties behorende bij de tewerkstellingslijn simultaan actief is binnen verschillende diensten waar er verschillende NACE-codes bij horen, dan dient men de code van de belangrijkste activiteit in te vullen. Dit bepaalt men door de activiteit van die dienst te kiezen waar de werknemer het meeste aantal uren presteert.

Indien de werknemer gedurende het kwartaal van dienst verandert, dan neemt men de activiteit van de dienst op de laatste dag van het kwartaal of de laatste werkdag van de werknemer.

Indien het niet mogelijk is bij de werkgever verschillende diensten te onderscheiden of als de dienst algemene beleidsactiviteiten verricht die typisch zijn voor het lokale bestuur, dan kiest men de sector van de hoofdactiviteit van de werkgever. In een aantal gevallen echter moeten bepaalde diensten een afzonderlijke code krijgen die meer gedetailleerde informatie verschaft over de specifieke activiteit van de dienst waar de prestaties geleverd worden en zodoende afwijkt van de algemene hoofdactiviteit van de werkgever. Hieronder vindt u de diensten die afzonderlijk geplaatst moeten worden. Diensten waarvoor er geen afzonderlijke code en omschrijving beschikbaar zijn, worden onder de algemene code gezet.

Gemeentebesturen/Provinciebesturen

Diensten of onderdelen van de lokale besturen die gericht zijn op welzijn (bv. kinderopvang, straathoekwerk, beschutte werkplaatsen...), gezondheid (ziekenhuizen, ziekenvervoer...), onderwijs (gemeentelijk en provinciaal onderwijs...), cultuur (cultuurfunctionaris, bibliotheken, musea, archieven, culturele centra...), sport (sportfunctionaris, zwembad, sporthal...), milieu (containerpark, boswachter, straatreiniging...), toerisme of recreatie (kampeerterreinen, jeugherbergen, vakantie dorpen, toeristische diensten...), industrie (havenbedrijf, elektriciteitsbedrijf, slachthuis...), openbare veiligheid (brandweer), kredietverstrekking (pandjeshuis) worden onder een meer gedetailleerde code geplaatst die afwijkt van de algemene code voor gemeentebesturen of provinciebesturen.

De overige diensten zoals de administratieve diensten (dienst bevolking, dienst milieu, personeelsdienst...) en de ondersteunende diensten (groendienst, technische dienst...) bij gemeenten of provincies krijgen de algemene code die de hoofdactiviteit van de werkgever weergeeft (84.113 voor provincies en 84.114 voor gemeenten).

OCMW's

De diensten die gericht zijn op gezondheid (OCMW-ziekenhuizen, OCMW-thuisverpleging) en maatschappelijke dienstverlening (OCMW-rusthuizen, OCMW-kinderopvang, thuis en bejaardenzorg, gehandicaptenvoorzieningen...) worden onder een eigen code gezet.

De overige algemene diensten van OCMW's en de algemene 'bijstandsdiensten' worden geplaatst onder de algemene code voor OCMW (84.115).

Intercommunales

Voor intercommunales moet de code genomen worden die aansluit bij de hoofdactiviteit van de intercommunale.

Indien de intercommunale actief is binnen verschillende sectoren waar er meerdere codes bij horen, dan kiest men de code die best aansluit bij de dienst waar de prestaties geleverd worden.

Politiezones

Alle leden van de lokale politie worden onder de code 84.242 ("lokale politie") geplaatst.

Voorbeelden

Een werknemer levert prestaties als zwemredder in een gemeentelijk zwembad. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze van een zwembad (93.110 exploitatie van sportaccommodaties).

Een werknemer levert prestaties in een provinciaal centrum dat zich bezig houdt met natuurwetenschappelijk onderzoek. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor onderzoeksactiviteiten (72.190 overig speur- en ontwikkelingswerk op natuurwetenschappelijk gebied).

Een werknemer werkt als verpleegkundige bij de thuiszorgdienst van een OCMW. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor maatschappelijke dienstverlening (88.999 andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting).

Een werknemer werkt als informaticus bij een intercommunale voor elektriciteitsdistributie. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor elektriciteitsdistributie (35.130 distributie van en handel in elektriciteit).

Een werknemer werkt in een cafetaria van een OCMW-ziekenhuis. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor een algemeen ziekenhuis (86.101 algemene ziekenhuizen m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen).

Identificatienummer van de lokale eenheid

Voor elke tewerkstelling moet in het veld “identificatienummer van de lokale eenheid” moet het nummer van een vestigingseenheid aangeduid worden. Een vestigingseenheid is een functionele entiteit die gesitueerd is op een welbepaalde locatie en die identificeerbaar is met een postadres. Ook indien de werkgever slechts één vestiging heeft, moet het identificatienummer van de lokale eenheid aangeduid worden.

Indien de werknemer tewerkgesteld is op één permanente plaats van tewerkstelling, dan wordt het op de tewerkstellingslijn het nummer van de vestigingseenheid van deze locatie vermeld.

Indien de werknemer in een kwartaal gelijktijdig werkt op twee permanente plaatsen van tewerkstelling op basis van twee arbeidsovereenkomsten of aanstellingen, dan worden twee tewerkstellingslijnen, elk met hun respectieve nummer van de vestigingseenheid, aangemaakt.

De permanente plaats van tewerkstelling wijzigt niet, als een werknemer tijdelijk verandert van vestigingseenheid (bijv. om gedurende een paar maanden een zieke collega in een andere vestiging te vervangen). Als alle andere elementen van zijn tewerkstelling (arbeidsregime, aantal uren per week...) ongewijzigd blijven, dan wordt er geen nieuwe tewerkstellingslijn aangemaakt.

Een vestigingseenheid die verhuist, behoudt in principe zijn vestigingseenheidsnummer, zodat de verhuis geen aanleiding geeft tot het aanmaken van een nieuwe tewerkstellingslijn.

Indien de werknemer in de loop van een kwartaal verandert van permanente plaats van tewerkstelling en deze zich na de overplaatsing in een ander gewest bevindt, dan moet de werkgever die een geregionaliseerde doelgroepvermindering aanvraagt, een nieuwe tewerkstellingslijn aangemaken. Als de werkgever geen geregionaliseerde doelgroepvermindering vraagt of als de overplaatsing zich situeert binnen hetzelfde gewest, mag een nieuwe tewerkstelling begonnen worden, maar is het niet verplicht.

In de vestigingseenheid worden doorgaans de opdrachten en instructies aan het personeelslid gegeven, worden hem alle mededelingen gedaan en wendt hij zich tot de werkgever.

De vestigingseenheid is niet altijd de plaats waar de werknemer fysiek aanwezig is, maar de plaats waar hij doorgaans zijn opdrachten en instructies krijgt en waar hij zich wendt tot de werkgever.

De vestigingseenheid voor een onthaalouder is de dienst voor opvanggezinnen waarvan hij afhangt of van waaruit het werk georganiseerd is. De personen, tewerkgesteld in het stelsel van de dienstencheques, worden toegewezen aan de vestigingseenheid van het kantoor van de dienstenchequeonderneming waarvan zij afhangen. De privé-adressen van thuiswerkende onthaalouders hebben geen vestigingseenheidsnummer.

Voor de personeelsleden die gedetacheerd zijn naar een andere juridische entiteit, wordt een vestigingseenheid van de juridische werkgever vermeld. Bijvoorbeeld: een OCMW dat een gerechtigde op een leefloon in dienst neemt op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet en deze persoon detacheert naar een privé-werkgever, vermeldt het vestigingsnummer van de hoofdzetel van het OCMW op de tewerkstellingslijn.

Indien de andere juridische entiteit een provinciaal of plaatselijk bestuur is en een bijkomend voordeel toekent aan het bij haar gedetacheerd personeelslid, dan vermeldt zij één van haar vestigingseenheden op de DmfAPPL.

De aangifte van de personeelsleden met een verbrekingvergoeding gebeurt met het nummer van de vestigingseenheid waaraan zij voor hun ontslag gekoppeld waren.

Er moet in de DmfAPPL geen vestigingseenheid opgegeven worden voor de studenten die de solidariteitsbijdrage verschuldigd zijn, de ontslagen statutairen en de werklozen met bedrijfstoelag.

De geregionaliseerde doelgroepverminderingen worden toegekend op basis van de vestigingseenheid. Elke vestigingseenheid is gekoppeld aan één adres, en de vermindering wordt toegekend op basis van het adres van de vestigingseenheid waaraan de werknemer verbonden is.

Elk provinciaal en plaatselijk bestuur is verantwoordelijk voor het vervullen van de formaliteiten in verband met het toekennen van een vestigingseenheidsnummer in de KBO en het koppelen van de werknemer aan de juiste vestigingseenheid in de DmfAPPL. Alleen de vestigingseenheden die in de KBO geregistreerd zijn voor het bestuur, worden in de DmfAPPL aanvaard.

Wanneer de werknemer bij eenzelfde werkgever verandert van vestiging, dan wordt dit niet beschouwd als een nieuwe aanwerving die recht kan geven op een nieuwe periode van doelgroepvermindering. Als de vestiging in een ander gewest gelegen is, dan komt de persoon enkel in aanmerking voor een doelgroepvermindering voor zover de doelgroepvermindering conform de in dat Gewest toepasselijke regelgeving toegekend wordt.

Alleen de vestigingseenheden die in de KBO geregistreerd zijn voor het bestuur, worden in de DmfAPPL aanvaard. Als een bestuur in de zone “identificatienummer van de lokale eenheid” een vestigingseenheid vermeldt die niet in het KBO geregistreerd is voor het bestuur, dan kent de RSZ de gevraagde doelgroepvermindering niet toe.

De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst

De wet legt aan de erkende dienst waar de onthaalouder bij aangesloten is, dezelfde verplichtingen op als aan een gewone werkgever. Dit betekent dat de plaatselijke besturen die een erkende opvangdienst organiseren, de onthaalouders moeten vermelden op de aangifte en de verschuldigde bijdragen moeten betalen.

Op het niveau van de werknemerslijn duidt het bestuur de werkgeverscategorie 958 en het werknemerskengetal 761 voor 'onthaalouder' aan evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijn moet het 'gemiddeld aantal uren per week' opgegeven worden. De maatpersoon wordt steeds verondersteld 38 uren per week te presteren. Voor het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel wordt ervan uitgegaan dat de onthaalouder 5 dagen per week presteert.

Om de prestaties aan te kunnen geven wordt gebruik gemaakt van een aantal specifieke prestatiecodes. Voor de berekening van de prestaties en van de vermindering kan gebruik gemaakt worden van een Excel-rekenblad dat ter beschikking gesteld wordt op het tabblad "onthaalouders" op Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#fosterParentsPpo).

Praktische voorbeelden met betrekking tot het arbeidsstelsel, het aantal uren per week van de werknemer en de maatpersoon, het type arbeidsovereenkomst, de herorganisatie van de arbeidstijd en het statuut van de werknemer

In een bestuur wordt normaal gewerkt in een vijfdaagse week (38 uren per week) waarbij elke dag een gelijk aantal uren gepresteerd wordt. (7.36u decimaal uitgedrukt als 7,60).

De aanduiding statuut en maatregelen tot herorganisatie van de arbeidstijd worden in de voorbeelden alleen opgenomen als zij in het besproken geval ingevuld moeten worden.

Voorbeelden van vaste tewerkstellingen

A. Een werknemer wordt er voltijds tewerkgesteld in overeenstemming met de gebruikelijke tewerkstellingssituatie

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds.

B. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 3 dagen/week aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

C. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 5 dagen/week aan 4u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 20 (4 x 5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

D. Een werknemer wordt er tewerkgesteld op basis van 3 dagen in week 1 en 2 dagen in week 2 (met een steeds weerkerende cyclus) aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 2,5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

Voorbeelden van tewerkstellingen van korte duur

E. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds.

F. Een seizoenarbeider wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: S.

G. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen waarvan 1 dag

4 uur en de andere dag 6 uur

Wijze van aangifte:

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij per week 25 uur zou werken verdeeld over vijf dagen:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): $25 \{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij per week 20 uur zou werken verdeeld over vier dagen:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 4
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): $20 \{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

H. Een werknemer wordt er tewerkgesteld (bv. als animator van een sportdag) met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur (4 uur)

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: LP.

Voorbeelden van werknemers in loopbaanonderbreking

I. Een voltijdse werknemer is gedurende een bepaalde periode in voltijdse loopbaanonderbreking

Wijze van aangifte:

Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn gestart met volgende karakteristieken:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregel tot reorganisatie v/d arbeidstijd: 3.

J. Een voltijdse werknemer is gedurende een bepaalde periode in deeltijdse loopbaanonderbreking (3 dagen werken en 2 dagen loopbaanonderbreking per week)

Wijze van aangifte:

Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen met volgende karakteristieken:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): $22,8 (7,60 \times 3)$
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregel tot reorganisatie v/d arbeidstijd: 4.

De aangifte van de loongegevens

Inleiding

Als algemeen principe geldt dat de loongegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per tewerkstellingslijn.

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de lonen per code. Met andere woorden, indien een werknemer verschillende loonelementen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd op kwartaalbasis op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Eenzelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code geplaatst worden.

Lijnnummer bezoldiging

Het lijnnummer bezoldiging is het volgnummer van de bezoldigingen binnen een tewerkstellingslijn. Dit nummer begint op 1 en wordt met één eenheid verhoogd bij elke nieuwe bezoldiging.

Het volgnummer wordt opnieuw op 1 gezet voor elke nieuwe tewerkstellingslijn.

Het basisloon

Het normaal loon wordt aangegeven met de bezoldigingscode 101. Op het normaal loon of het basisloon zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Het omvat:

- het loon voor normale, werkelijke arbeid voor de contractuele werknemers;
- de baremieke wedde voor de vastbenoemden;
- de fooien en bedieningsgelden voor de werknemers die met fooien en bedieningsgelden worden bezoldigd;
- het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week voor arbeiders, gewaarborgd maandloon voor bedienden en de verdere uitbetaling van de wedde voor de vastbenoemden). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een erkende beroepsziekte in de openbare regeling;
- de vergoeding ten belope van 90% ten gevolge van een arbeidsongeval;
- het enkelvoudig vakantiegeld;
- het loon voor afwezigheden met behoud van loon;
- de vergoeding ingevolge disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid;
- de voordelen in natura toegekend aan conciërges die uitsluitend betaald worden met voordelen in natura;
- de vergoeding voor bijkomende prestaties, andere dan het KB nr. 418, toegekend aan het vastbenoemd onderwijzend personeel van het lager- en kleuteronderwijs; 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 klas);
- het barema, de gewaarborgde wedde, het gewaarborgd aandeel in de pool of de horararia die toegekend worden aan de geneesheren.

Wat betreft het gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat, bij herval na een werkhervatting in geval van een ziekte of ongeval van gemeen recht, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de tewerkstelling na de werkhervatting ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij herval na een werkhervatting steeds opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

De baremieke wedde van een vastbenoemd personeelslid dat voor een langere periode gedetacheerd is naar een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, wordt aangegeven met de looncode 110. Als de tewerkstellingsduur niet van korte duur is, valt hij niet meer onder de Belgische wetgeving en is de RSZ niet meer bevoegd om socialezekerheidsbijdragen te innen. Indien het bestuur aangesloten is bij het gesolidariseerd pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen, dan is de baremieke wedde van deze vastbenoemde enkel onderworpen aan pensioenbijdragen, niet aan socialezekerheidsbijdragen.

Het loon van een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd", en dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen, maar niet aan pensioenbijdragen, wordt aangegeven met de looncode 120. Met deze code wordt bijvoorbeeld het loon aangegeven dat uitbetaald wordt aan een vastbenoemd personeelslid dat in het kader van een tuchtprocedure in de stand van non-activiteit geplaatst wordt en waarvan de afwezigheid met de MRA-code 511 aangeduid wordt. Ook het wachtgeld van het operationeel politiepersoneel in de periode van non-activiteit voorafgaand aan het pensioen die aangeduid wordt met de MRA-code 516, wordt met de looncode 120 aangegeven.

Het loon van een vastbenoemd personeelslid, dat afwezig is in het kader van een "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" en dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen en aan pensioenbijdragen, wordt aangegeven met de looncode 170. Deze code moet verplicht gebruikt worden bij een bezoldigde volledige afwezigheid met de MRA-codes 501, 503, 507, 508 of 509.

De geactiveerde uitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een contractuele werknemer in het kader van een tewerkstellingsmaatregel wordt aangegeven met de looncode 150. Met deze code moeten worden aangegeven:

- de werkuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van het activaplan (inclusief activa-start en activa preventie- en veiligheidsbeleid);
- de integratieuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van een doorstromingsprogramma;
- de herinschakelingsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- de ervaringsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW voor de opleiders van een onderwijsinstelling die in dienst genomen werden na een ontslag ingevolge herstructurering in de privésector.

De geactiveerde uitkering is loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

Voor de werknemers, tewerkgesteld in het kader van de sociale Maribel, wordt met de code 26 het bedrag van bepaalde 'ontvangen premies en/of subsidies andere dan sociale Maribel' aangegeven:

- de premies en subsidies Activa;
- de premies en subsidies plan impulsie (met uitzondering van impulsie 55+).

De overige ontvangen premies en subsidies (bijv. tussenkomst in de arbeidsongevallenverzekering, tegemoetkoming Vlaams Agentschap Personen met een Handicap,...) en de bijdrageverminderingen worden niet met deze code aangegeven.

De code 26 heeft geen impact op de bijdrageberekening.

Het aangepast loon bij ziekte of ongeval

Het aangepast loon bij ziekte en ongeval is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Met de bezoldigingscode 212 wordt de vergoeding voor ziekte en ongeval aangegeven voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon. Het betreft de vergoeding overeenstemmend 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 invaliditeitsberekening, niet overschrijdt. De bezoldigingscode 212 wordt gebruikt voor alle contractuele handarbeiders en voor de contractuele hoofdarbeiders die aangeworven zijn op proef of voor een periode van minder dan 3 maanden.

Met de bezoldigingscode 213 wordt de aanvulling voor de tweede, derde of vierde week arbeidsongeschiktheid aangegeven.

Met de looncode 215 worden alle andere aanvullingen voor ziekte of ongeval aangegeven. Het betreft onder andere:

- het voorschot op de uitkeringen van de arbeidsongevallenverzekeraar dat een werkgever in de arbeidsongevallenregeling van de privésector uitkeert aan een werknemer die getroffen wordt door een arbeidsongeval;
- de aanvullende vergoeding bovenop de dagelijkse vergoeding van 90% van het gemiddeld dagbedrag dat een werkgever in het kader van de arbeidsongevallenregeling (van de privé-sector of van de publieke sector) uitbetaalt
- de aanvullende vergoeding bovenop de dagelijkse vergoeding van 90% van het gemiddeld dagbedrag dat een werkgever in het kader van de beroepsziektenregeling van de publieke sector uitbetaalt.

De vergoedingen voor beroepsziekten van de publieke sector

De looncode 140 wordt – zowel voor de contractanten als voor de statutairen - gebruikt voor de vergoeding tijdens de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens een erkende beroepsziekte. De volledige vergoeding (90% van het loon) moet met deze code aangegeven worden, en is alleen onderworpen aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen, en voor de statutairen aan persoonlijke en patronale pensioenbijdragen.

De vergoedingen bij beëindiging van de dienstbetrekking

De vergoedingen die aan de werknemer betaald worden in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de aanstelling, worden aangegeven met de codes 130 en 131 voor een contractueel personeelslid en met de code 132 voor een vastbenoemd personeelslid.

Met de bezoldigingscode 130 worden de vergoedingen aangeduid die uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat uitsluitend om de vergoedingen, die toegekend worden aan contractuele personeelsleden en waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn ingevolge artikel 19, § 2 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969. Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst met inbegrip van de vergoedingen voor ontslag in gemeenschappelijk akkoord. Wettelijk gezien gaat het om loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Met de bezoldigingscode 132 worden de vergoedingen aangegeven die uitgedrukt worden in arbeidstijd en die toegekend worden aan een vastbenoemd personeelslid. Het betreft eveneens de verbrekingsvergoeding, uitbetaald naar aanleiding van een amts halve beëindiging van de betrekking als vastbenoemd ambtenaar door de werkgever.

Het is uitsluitend voor de met de looncodes 130 en 132 te vermelden loon gegevens dat de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode moeten worden vermeld. Voor de toepassing van de sociale zekerheid worden deze vergoedingen immers geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Met de bezoldigingscode 131 worden de vergoedingen aangegeven die toegekend worden aan de contractuele personeelsleden en die NIET uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat hier om bedragen:

- betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bij-voorbeeld afscheidspremies);
- waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn;
- die niet door de bezoldigingscode 130 beoogd worden.

De berekeningswijze speelt daarbij geen rol. Dit betekent dat ook afscheidspremies berekend in de vorm van een loon voor een aantal maanden onder deze code vallen.

De bijkomende vergoedingen

Voor elke bijkomende vergoeding bestaat er in principe één looncode. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bijkomende vergoedingen van algemene aard en bijkomende vergoedingen die specifiek zijn voor bepaalde personeelscategorieën.

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen van algemene aard kunnen worden toegekend aan alle personeelsleden. Zij worden aangegeven met de looncodes 401 tot 499 en met de looncodes 801 tot 899.

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen specifiek voor bepaalde personeelscategorieën worden aangegeven met de looncodes 501 tot 599 en met de bezoldigingscodes 901 tot 999. Deze looncodes dienen gebruikt te worden voor premies, toelagen en vergoedingen die enkel toegekend worden aan specifieke personeelscategorieën (brandweerpersoneel, politiepersoneel, personeel van de onderwijsinstellingen, verplegend personeel...). Voor deze specifieke personeelscategorieën moet ook de zone “statuut”

vermeld worden.

De bijkomende vergoedingen die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, moeten steeds aangegeven worden met de bezoldigingscodes 801 tot 999.

De bijkomende vergoedingen die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, dienen steeds aangegeven te worden met de bezoldigingscodes 401 tot 599.

Voor de vastbenoemde personeelsleden blijft het onderscheid tussen de codes voor bijkomende vergoedingen naargelang ze wel of niet voldoen aan artikel 30, § 2, 4° van het KB van 28-11-1969, behouden. De bijkomende vergoedingen die niet voldoen aan artikel 30 en derhalve onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, moeten zoals de vergoedingen van de contractuele personeelsleden met de looncodes 801 tot 999 aangegeven worden.

Elke looncode heeft een éénduidige betekenis in functie van de al of niet onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen. Het nummer van de looncode bevat geen aanduiding over het al of niet verschuldigd zijn van pensioenbijdragen op de vergoeding.

De bijkomende vergoedingen van algemene aard

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen van algemene aard worden aangegeven met de looncodes 401 tot 499 en de looncodes 801 tot 899.

De voordelen in natura of in de vorm van cheques moeten in de DmfAPPL aangegeven worden met de looncodes 804 of 806 indien de voordelen onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen. Indien zij vrijgesteld zijn van bijdragen, dient de looncode 404 of 406 gebruikt te worden.

De looncodes 404 en 804 worden gebruikt indien de voordelen toegekend worden in functie van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal. De looncodes 406 en 806 worden gebruikt indien de voordelen worden toegekend onafhankelijk van het aantal gewerkte dagen in het kwartaal (sport- en cultuurcheques, ecocheques...).

De voordelen in natura (woonst, verlichting, verwarming...) van conciërges die naast hun voordeel in natura ook een wedde ontvangen, worden met de looncode 404 of 804 aangegeven.

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar, bij een eervolle onderscheiding... worden aangegeven met de looncode 403.

De andere toelagen, premies of vergoedingen worden met de looncodes 433, 434, 833 en 834 aangegeven.

Indien zij toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal, moeten de looncodes 433 (vrijgesteld) en 833 (onderworpen) gebruikt worden.

Indien zij rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties, moeten de looncode 434 (vrijgesteld) en de looncode 834 (onderworpen) gebruikt worden.

Met de codes 433, 434, 833 en 834 worden de volgende toelagen, premies of vergoedingen aangegeven:

- vergoedingen voor lasten die niet kunnen beschouwd worden als normaal en onafschiedelijk met het ambt verbonden;
- weddensupplementen voor de vastbenoemde conciërges die geen baremische wedde ontvangen en betaald worden met voordelen in natura;
- aanvullingen op het wettelijk vakantiegeld;
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten;
- werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen;
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen;
- gratificaties, vergoedingen en premies van alle aard;
- voordelen van alle aard;
- inhaalbonificatie, sectorieel supplement of gelijkaardige jaarlijkse premie;
- vergoeding voor de voorbereiding van de organisatie van en het toezicht op de verkiezingen;
- vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk;
- vergoeding voor onregelmatig of onverwacht werk;
- productiviteitspremie;
- gegarandeerde minimale salarisverhoging voor een personeelslid dat bevordert wordt naar een graad van een hoger niveau;
- 74,37 EUR per jaar toegekend aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp;
- herstructureringspremie voor het verzorgend en verplegend en paramedisch personeel (29,35 EUR/maand);
- vergoeding voor de avondprestaties van het verplegend en verzorgend personeel (attractiviteitsplan);
- vergoeding aan de verpleegkundigen die houder zijn van een bijzondere beroepsbekwaamheid of een bijzondere beroepstitel (attractiviteitsplan);
- andere specifieke vergoedingen voor verplegend en verzorgend personeel;
- andere specifieke vergoedingen voor geneesheren.

Aan bepaalde categorieën van werknemers die een bijzondere ontslagbescherming genieten, zoals een zwangere werkneemster of een werknemer in loopbaanonderbreking, is de werkgever die zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt, een wettelijke vergoeding verschuldigd bovenop de verbrekingsvergoeding. Deze vergoeding is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 440.

De kosten eigen aan de werkgever worden aangegeven met de looncode 441. De kosten hebben betrekking op zowel de terugbetaling door de werkgever van werkkledij, uitrusting en vervoer (voor dienstverplaatsingen) of als het ter beschikking stellen van werkkledij, uitrusting of vervoer, en zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Met de bezoldigingscode 441 worden alle vergoedingen voor kledij, reis- en verblijfskosten aangegeven.

De haard- en standplaatstoelage van de contractuele werknemers is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 821. Voor de vastbenoemde werknemers is de toelage vrijgesteld van bijdragen en dient de looncode 421 gebruikt te worden.

De vergoedingen voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties die, naargelang het geval, vrijgesteld zijn van of onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen en die niet onderworpen zijn aan de pensioenbijdragen voor vastbenoemden, worden aangegeven met de looncodes 435 en 436 (vrijgesteld) en de looncodes 835 en 836 (onderworpen). Met deze codes worden onder andere aangegeven:

- de vrijgestelde of onderworpen nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen toegekend aan andere personeelsleden dan deze van het personeel van de lokale politie (oud statuut) en de openbare brandweerdiensten;
- de vrijgestelde nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van de lokale politie (oud statuut) en de openbare brandweerdiensten (KB van 20-6-1994);
- de onderworpen toeslag voor nachtprestaties die in het kader van het attractiviteitsplan toegekend wordt aan
 - het verplegend en verzorgend personeel voor de prestaties vóór 20 uur of na 6 uur;
 - het ander personeel dan het verplegend en verzorgend personeel.

Het bedrag van maximum 135 EUR per jaar dat aan een werknemer toegekend wordt wegens de aansluiting bij een vakorganisatie, is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 443.

Het weddensupplement in het kader van de vrijwillige vierdagenweek (wet van 10 april 1995) wordt aangegeven met de looncode 851 (onderworpen aan SZbijdragen en pensioenbijdragen statutairen). De premie in het kader van de vierdagenweek (wet van 19 juli 2012) wordt aangegeven met de looncode 852 (onderworpen aan SZbijdragen). De premie in het kader van de halftijdse vervroegde uitdiensttreding (wet van 10 april 1995), het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar (wet van 19 juli 2012) of een zachte landingsbaan wordt aangegeven met de looncode 452 (vrijgesteld).

De rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte of een arbeidsongeval is volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Voor de in dienst zijnde personeelsleden wordt de rente aangegeven met de looncode 490. De personeelsleden die na hun uitdiensttreding de rente blijven ontvangen van hun vroegere werkgever, moeten niet vermeld worden in de DmfAPPL.

De bijkomende vergoedingen specifiek voor bepaalde personeelscategorieën

De bijkomende vergoedingen worden aangegeven met de looncodes 501 tot 599 indien ze vrijgesteld zijn, en met de looncodes 901 tot 999 indien ze onderworpen zijn.

Voor het personeel van de onderwijsinstellingen worden de vergoedingen voor het toezicht in het kleuter- en lager onderwijs of voor de begeleiding van leerlingenvervoer die bij wijze van bijkomende prestaties verricht worden en die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, aangegeven met de looncode 501.

De vergoedingen voor met de functie verbonden aanvullende of bijkomende werkzaamheden die een vastbenoemd personeelslid van het kleuter- en lager onderwijs dat zijn wedde ontvangt van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, verricht, worden uitgesloten voor de berekening van het overheidspensioen. Zij moeten apart aangegeven worden met de looncodes 502 (vrijgesteld) en 902 (onderworpen). Het betreft de vergoedingen voor:

- het toezicht en bewaking buiten de lesuren, uitgeoefend binnen of buiten de schoolinstelling;
- het bijhouden van de schoolbibliotheek;
- de bijkomende of aanvullende lessen, gegeven door een lid van het onderwijzend personeel aan leerlingen van zijn klas;
- de leiding over bovenvermelde activiteiten en over alle bijkomende en aanvullende lessen.

De aanvullingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (anciënnite itsvergoeding, diplomavergoeding...) worden vermeld met de looncodes 506 (vrijgesteld) en 906 (onderworpen).

Voor het verplegend en verzorgend personeel en paramedisch personeel moeten de weddensupplementen voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin van 3-11-1972 aangegeven worden met de looncode 510 (vrijgesteld) of de looncode 910 (onderworpen). Onder buitengewone prestaties wordt verstaan: 1) nachtdienst; 2) werk op zon- en feestdagen; 3) wisselende uren of onderbroken diensten.

De vergoedingen voor de nachtdienst worden aangegeven met de looncodes 512 en 912. Met deze codes worden ook aangegeven:

- de uurvergoeding van 2,05 EUR, zoals bepaald in de Omzendbrief van 17-4-1989 van de Minister van Volksgezondheid en Leefmilieu
- de toeslag voor nachtprestaties die in het kader van het attractiviteitsplan toegekend wordt voor de prestaties tussen 20 uur en 6 uur.

De weddensupplementen voor prestaties tijdens het weekend of de feestdagen worden aangegeven met de looncode 916. Het betreft onder andere het supplement van 1,021 EUR/uur dat toegekend wordt op basis van de omzendbrief van het RIZIV van 17-7-1992.

Voor de attractiviteitspremie, toegekend door de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren, wordt de looncode 917 gebruikt. Voor zowel het verplegend en verzorgend personeel, het gelijkgesteld personeel als voor het administratief personeel moet deze code vermeld worden.

Voor de geneesheren moet het variabel aandeel in de pool aangegeven worden met de looncodes 524 en 924.

Voor de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers worden de vergoedingen voor (regelmatige) prestaties die in aanmerking komen om te bepalen of de grens van 785,95 EUR bereikt werd, in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 542 indien het grensbedrag niet overschreden is. Indien de vergoedingen het grensbedrag overschrijden, moet de looncode 942 gebruikt worden. Uw bestuur moet dus zelf bepalen of het grensbedrag inzake regelmatige prestaties overschreden is.

Het (dubbel) vakantiegeld voor de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers moet aangegeven worden met de looncodes 312, 314, 349 en 350.

Voor het brandweerpersoneel worden de looncodes 553, 557, 951, 954, 957, 974 en 975 gebruikt.

De premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties is vrijgesteld van sociale-zekerheidsbijdragen op basis van artikel 30 van het KB van 28-11-1969 en wordt aangegeven met de looncode 553.

Het jaarlijks weddensupplement voor de chef van de brandweerdienst en het weddensupplement POL 44 zijn onderworpen aan pensioenbijdragen voor de vastbenoemden en worden aangegeven met de looncode 557 of 957, naargelang het supplement niet of wel onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

Het jaarlijks weddensupplement dat aan officieren van het brandweerkorps toegekend wordt voor permanantie, neemt de FPD niet in aanmerking voor de berekening van het overheidspensioen, wordt door de RSZ niet onderworpen aan pensioenbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 951.

De aanvullende vergoeding voor de uren opt-out, gepresteerd bovenop de gewone en uurregeling, is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 954.

De toelage voor de bijzondere rekenplichtige van de hulpverleningszone wordt aangegeven met de looncode 974.

De mandaattoelage van de zonecommandant van een hulpverleningszone wordt aangegeven met de looncode 975.

Voor het politiepersoneel dat koos voor het oud statuut, worden de looncodes 556, 591 en 991 gebruikt. Met de looncode 556 wordt de vergoeding voor kosten gemaakt bij de uitoefening van opdrachten van de gerechtelijke politie aangegeven. De looncodes 591 en 991 kunnen enkel gebruikt worden door ex-rijkswachters, ex-leden van de gerechtelijke politie en ex-militairen die kozen voor het oud statuut.

Voor het politiepersoneel dat koos voor het nieuw statuut, moeten de looncodes 570, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 992 en 993 gebruikt worden.

Met de looncodes 961 en 962 worden respectievelijk de weddenbijslag voor de uitoefening van een mandaat en de toelage voor dienstprestaties, uitgevoerd op een zaterdag, een zondag, een feestdag of tijdens de nacht aangegeven.

De “diverse toelagen en vergoedingen zoals bepaald in het KB van 30-3-2001” die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, worden aangegeven met de looncode 970, en omvatten onder andere:

- de toelage voor bereikbaar en terugroepbaar personeel;
- de toelage voor een ononderbroken dienst van meer dan 24 uur;
- de functietoelage;
- de toelage voor de opleider;
- de forfaitaire toelage voor bepaalde personeelsleden, die belast zijn met de uitvoering van bepaalde opdrachten in het raam van de uitvoering van het federale integratiebeleid;
- de toelage voor de mentor;
- de toelage “Brussels Hoofdstedelijk Gewest”;
- de toelage voor gelegenheidsluchtvaartprestaties;
- de toelage voor onderwijsopdrachten;
- de selectietoelage;
- de toelage aan de personeelsleden van het operationeel kader, en van het administratief en logistiek kader van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie, belast met informaticataken in 2001.

De “diverse toelagen en vergoedingen die NIET onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen”, worden aangegeven met de looncode 570, en omvatten onder andere de volgende kostenvergoedingen:

- de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten;
- de vergoeding voor telefoon;
- de vergoeding voor onderhoud van politiehond;
- de vergoeding voor verplaatsing in het raam van de binnenvaart;
- de vergoeding voor begrafenis kosten bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een kind.

Met de looncode 570 worden ook de vergoeding voor vaste dienst bij de Shape en het vrijgestelde gedeelte van de toelage voor geselecteerden voor de ex-militairen die overgeplaatst zijn naar de lokale politie, aangegeven. Deze vergoedingen zijn voor de vastbenoemden vrijgesteld op basis van artikel 30, § 2, 4° van het KB van 28-11-1969.

De “diverse toelagen en vergoedingen andere dan deze bepaald in het KB van 30-3-2001” die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, worden aangegeven met de looncode 971. Met deze code wordt ook het onderworpen gedeelte van de toelage voor geselecteerden voor de ex-militairen die overgeplaatst zijn naar de lokale politie, aangegeven.

Met de looncode 974 wordt de toelage aan de bijzondere rekenplichtige van de lokale politiezone aangegeven. Ook voor de toelage, toegekend aan een gewestelijk ontvanger die als bijzondere rekenplichtige overgaat naar het administratief en logistiek kader van de lokale politie, moet deze code gebruikt worden.

Met de looncode 975 wordt de toelage voor de secretaris van de lokale politiezone aangegeven.

Met de looncode 976 wordt de competentieontwikkelingstoelage aangegeven die jaarlijks in één maal uitbetaald wordt in de maand september aan het personeelslid dat met vrucht een gecertificeerde opleiding gevolgd heeft.

Met de looncode 992 worden een aantal overgangstoelagen toepasselijk op de personeelsleden van het operationeel kader aangegeven.

Met de looncode 993 worden de jaarlijkse vormingstoelage en de jaarlijkse meester-schapstoelage van de overgeplaatste ex-militairen aangegeven.

Bijkomende vergoedingen toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal

Voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectieve gewerkte dagen tijdens het aangiftekwaartal, en die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, dienen speciale regels in acht genomen te worden. Het betreft de volgende vergoedingen:

- eindejaarspremie (looncode 817);
- voordelen in natura of in de vorm van cheques (looncode 806);
- andere toelagen en premies zoals anciënniteits- of getrouwheidspremie (looncode 833);
- aanvullingen van het personeel van de onderwijsinstellingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (looncode 906);
- attractiviteitspremie (looncode 917);
- weddensupplementen toegekend aan officieren die deelnemen aan de permanentie van politie- en brandweerkorps (looncode 951);
- jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst (looncode 957).

Het betreft premies, vergoedingen en toelagen waarvan de berekeningsbasis meer dan één kwartaal bedraagt, of éénmalige premies en vergoedingen die aan een werknemer toegekend worden. Ze worden in het algemeen aangegeven in het kwartaal waarin zij worden uitbetaald.

Indien het gaat om premies betaald met een periodiciteit van zes maanden of meer, én die meer bedragen dan 20% van de andere lonen van de referentieperiode, worden ze gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referentieperiode.

Indien zij worden uitbetaald in een kwartaal dat de werknemer reeds uit dienst was, moeten ze vermeld worden op de aangifte van het laatste kwartaal waarin de werknemer in dienst was.

Voor al de onder deze codes vermelde voordelen moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld.

In afwijking van de algemene regel worden deze bedragen slechts getotaliseerd voor zover het gaat om voordelen die met dezelfde periodiciteit worden betaald. Indien in de loop van het kwartaal verschillende premies met een verschillende periodiciteit worden betaald, moet men de bedragen opsplitsen.

Geen enkele instelling die van de in de DmfAPPL vermelde gegevens gebruik maakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Er is dan ook geen bezwaar tegen om, indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

De vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is

Het saldo van het mobiliteitsbudget uitbetaald in geld wordt aangegeven met de looncode 29. Het betreft het saldo dat - na aftrek van de waarde van de milieuvriendelijke wagen en de duurzame transportmiddelen - overeenstemt met de 3^{de} pijler.

De looncode 770 betreft een voordeel waarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn: persoonlijk gebruik van een bedrijfswagen voor woon-werkverkeer en privaat gebruik of het ontvangen van een mobiliteitsvergoeding of een milieuvriendelijke wagen in het kader van het mobiliteitsbudget.

Werknemers die hun bedrijfswagen hebben ingeruild tegen een mobiliteitsvergoeding, moeten het fiscaal voordeel ervan aangeven. Het voordeel wordt forfaitair vastgelegd op 4% van 6/7 van de cataloguswaarde van de ingeleverde bedrijfswagen. Een eventuele tussenkomst van de werknemer wanneer de bedrijfswagen niet kosteloos ter beschikking werd gesteld, kan in mindering worden gebracht. Voor meer informatie verwijzen we naar de FOD Financiën (<https://financien.belgium.be/nl/particulieren>).

De berekening van het voordeel voortvloeiend uit het gebruik van een bedrijfswagen bestaat uit het toepassen van een CO₂-percentage op 6/7^{de} van de cataloguswaarde van het kosteloos ter beschikking gestelde voertuig.

Om het CO₂-percentage te bepalen vertrekt men van een basispercentage van 5,5%, dat verhoogd wordt met 0,1% per CO₂-gram meer dan de referentie-CO₂-uitstoot, tot een maximum van 18%. Per CO₂-gram minder dan de referentie-CO₂-uitstoot vermindert het basispercentage met 0,1% , tot minimaal 4%. De Koning bepaalt jaarlijks de referentie-CO₂-uitstoot. Voor 2019 is dit:

- Benzine-, LPG- of aardgasmotor: 107 g/km
- Dieselmotor: 88 g/km

Hybride wagens gebruiken de formule overeenkomstig het gebruikte fossiele brandstoftype. Voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot de CO₂-uitstoot voorhanden zijn bij de dienst voor inschrijving van de voertuigen, worden gelijkgesteld met een voertuig met een CO₂-uitstoot van 205 g/km (benzine-, LPG- of aardgasmotor) of 195 g/km (diesel).

Het voordeel mag nooit minder bedragen dan 820,00 EUR (niet-geïndexeerd) per jaar. Voor 2019 bedraagt dit 1.340,00 EUR. Wanneer een tussenkomst aan de werknemer wordt gevraagd moet dit in mindering worden gebracht van het berekende voordeel.

In een overgangsperiode tot eind 2020 is het de NEDC-waarde vermeld in de tabel (code 49.1) van het gelijkvormigheidsattest van het voertuig (gecombineerde CO₂-waarde) en niet de WLTP-waarde (code 49.4), die gebruikt moet worden. Bij het CO₂-uitstootgehalte op het inschrijvingsbewijs staat niet vermeld of het de WLTP-waarde of de NEDC-waarde betreft. Deze waarde kan voorlopig dan ook niet worden gebruikt. Voor de praktische toepassing verwijzen we naar de fiscale reglementering terzake (via de website (https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/vennootschapsbelasting/voordelen_van_alle_aard/bedrijfswagens) van de fiscale administratie, en de aangepaste FAQ nr. 41 over het CO₂-uitstootgehalte waarmee rekening moet worden gehouden).

Ook wanneer er geen bijzondere bijdrage CO₂ zou verschuldigd zijn (utilitaire voertuigen) en de fiscaliteit het voertuig in de behandeling als 'lichte vracht' kwalificeert, moet wanneer er (naar fiscaal begrip) een voordeel in natura zou zijn, dit voordeel aangegeven worden onder looncode 770.

Geen enkele instelling die van de gegevens in de DmfA gebruikmaakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, is er dan ook geen bezwaar tegen om het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

De winstparticipaties die een intercommunale uitbetaalt aan haar personeelsleden, moet aangegeven worden met de bezoldigingscode 780.

De door de werkgevers betaalde verkeersboetes worden aangegeven met de bezoldigingscode 791.

De stortingen van de werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen ten bate van hun personeelsleden of hun rechthebbenden worden aangegeven met

- de bezoldigingscode 792 als het buitenwettelijk pensioen rechtstreeks aan de werknemer betaald wordt bij de oppensioenstelling;
- de bezoldigingscode 793 als het voordeel gestort wordt aan een verzekeringsmaatschappij of aan een pensioeninstelling.

De rechtstreekse storting van een extralegaal pensioen in het kader van een groepsverzekering die niet per werknemer geïndividualiseerd kan worden of aan een ex-personeelslid dat niet meer in dienst is (of aan zijn nabestaande), mag aangegeven worden in het blok “bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon”.

Voor de personeelsleden van een aantal Antwerpse besturen wordt het loon waarop de bijdrage in het kader van de tweede pensioenpijl contractanten berekend wordt, aangegeven met de bezoldigingscodes 794 (loonschijf onder of gelijk aan het drempelbedrag) en 795 (loonschijf boven het drempelbedrag).

Voor de personeelsleden van een aantal Brugse besturen wordt het loon waarop de bijdrage in het kader van de tweede pensioenpijl contractanten berekend wordt, aangegeven met de bezoldigingscodes 796 (0 tot en met 9 jaar anciënniteit), 797 (10 tot en met 19 jaar anciënniteit), 798 (20 tot en met 29 jaar anciënniteit) en 799 (30 of meer jaar anciënniteit).

Vakantiegeld

Voor het vakantiegeld worden de bezoldigingscodes 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 348, 349 en 350 gebruikt.

De code 311 (enkelvoudig vakantiegeld voor de vakantiedagen die op het einde van het vakantiejaar onmogelijk konden opgenomen worden), de codes 313 en 317 (enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding) en de codes 315 en 318 (enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling) kunnen enkel gebruikt worden voor:

- de contractuele werknemers waarvan de werkgever de vakantieregeling van de privésector toepast;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet.
- de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek.

De onderstaande tabel verduidelijkt het gebruik van de looncodes 313, 315, 317 en 318 en de onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen.

enkelvoudig vertrekvakantiegeld – codificatie en onderwerping

statuut werknemer	werkgever uitdiensttreding		nieuwe werkgever	
	looncode	bijdragen	looncode	bijdragen
contractueel, stagiair met oog op vaste benoeming	317	ja	318	neen
tijdelijke, geco, artikel 60-er ⁴ , vervanger 4dagenweek	313	neen	315	ja

⁴De specifieke 'vakantieregeling artikel 60-er' is met ingang van 1 januari 2017 niet meer van toepassing op de arikel 60-ers in het Vlaams Gewest. Hun enkelvoudig vertrekvakantiegeld wordt aangegeven met looncode 317.

De code 316 (vakantiegeld – politiepersoneel) wordt gebruikt voor het vakantiegeld en het vakantiegeld uitdiensttreding van het contractueel en vastbenoemd politiepersoneel.

De code 319 (aanvullend vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting) wordt gebruikt voor het normale loon dat op de aanvullende vakantiedagen uitbetaald wordt aan een werknemer die het werk aanvangt of hervat.

De code 348 (vakantiegeld – vrijgesteld) wordt gebruikt voor het vakantiegeld dat in de vakantieregeling openbare sector volledig vrijgesteld is van de bijzondere inhouding van 13,07%. Het betreft enkel de personeelsleden van de besturen die voor hun statutairen aangesloten zijn bij de pensioenpool van de parastatalen of bij de pensioenregeling van de Schatkist.

De codes 349 (dubbel vakantiegeld uitdiensttreding – 3e tot de 5e dag van de vierde vakantieweek - vrijgesteld) en 350 (dubbel

vakantiegeld – 3e tot de 5e dag van de vierde vakantieweek - vrijgesteld) kunnen enkel gebruikt worden voor de contractuele werknemers van een bestuur dat gekozen heeft voor de vakantieregeling van de privésector.

Overzichtstabel

In de overzichtstabel zijn de omschrijvingen van de vergoedingen in verkorte vorm opgenomen. Een lijst van alle looncodes en hun volledige omschrijving vindt u terug in bijlage 32 van het “glossarium” van de DmfAPPL.

Omschrijving	Looncode
Basisloon	
geïndexeerd basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101
loon dat toegekend wordt aan een vastbenoemd en naar het buitenland gedetacheerd personeelslid en dat in aanmerking komt voor een overheidspensioen	110
loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	120
geactiveerde uitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een werknemer in het kader van een tewerkstellingsmaatregel	150
10% van het loon van de in startbaan tewerkgestelde werknemer dat besteed wordt aan opleiding	160
loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd – onderworpen aan socia lezekerheidsbijdragen - pensioenbijdragen	170
ontvangen premies of subsidies andere dan de Sociale Maribel	26
Beroepsziekten – publieke sector	
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140
Vergoedingen wegens éézijdige beëindiging van de dienstbetrekking	
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor contractanten)	130
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – niet uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor contractanten)	131
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor vastbenoemden)	132
Aangepast loon bij ziekte of ongeval	
ziekte of ongeval: 60% van normale loon – 2e week ziekte – contractanten	212
ziekte of ongeval: aanvulling – 2e, 3e en 4e week ziekte – contractanten	213
ziekte of ongeval: andere aanvulling of tijdelijke arbeidsongeschiktheid	215
Vakantiegeld	
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid voor de vakantiedagen die op het einde van het jaar onmogelijk konden opgenomen worden	311
(dubbel) vakantiegeld andere dan politiepersoneel	312
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding (tijdelijken, geco's en artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek)	313
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	314
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling (tijdelijken, geco's en artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek)	315
vakantiegeld – politiepersoneel	316
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding (andere dan tijdelijken, geco's en artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek)	317
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling (andere dan tijdelijken, geco's en artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek)	318
aanvullend vakantiegeld bij activiteitsaanvraag of –hervatting	319
vakantiegeld - vrijgesteld	348
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding - 3e tot 5e dag van de 4e week - vrijgesteld	349

(dubbel) vakantiegeld - 3e tot 5e dag van de 4e week - vrijgesteld	350
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	
loon overuren – vrijgesteld	401
geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques - art. 19, § 2, 14° en 19° van KB 28-11-1969	403
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties – vrijgesteld	404
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties - vrijgesteld	406
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408
werknemersaandeel – maaltijdcheques	409
eindejaarspremie – vrijgesteld	417
haard- en standplaatstoelage – vrijgesteld	421
diplomavergoeding – vrijgesteld	422
vergoeding kennis 2e taal – vrijgesteld	423
toelage hogere functie – vrijgesteld	424
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – vrijgesteld	433
andere toelagen en premies – verband met prestaties – vrijgesteld	434
vergoeding voor nachtprestaties – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	435
vergoeding voor prestaties tijdens weekend en feestdagen – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	436
wachtvergoeding – vrijgesteld	437
vergoedingen aan de werknemer als de werkgever zijn wettelijke verplichtingen niet nakomt	440
vergoeding voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfkosten	441
verplaatsingskosten van en naar het werk	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443
supplement socialezekerheidsvoordeel (bv. aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking, premie hospitalisatieverzekering)	444
premie – halftijds werken vanaf 55 of 50 jaar, halftijdse vervroegde uittreding of zachte landingsbaan	452
vergoeding voor ceremoniemeesters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst – vrijgesteld	454
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490
loon overuren – onderworpen	801
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties - onderworpen	804
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties – onderworpen	806
eindejaarspremie – onderworpen	817
haard- en standplaatstoelage – onderworpen	821
diplomavergoeding – onderworpen	822

vergoeding kennis 2e taal – onderworpen	823
toelage hogere functie – onderworpen	824
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – onderworpen	833
andere toelagen en premies – verband met prestaties – onderworpen	834
vergoeding voor nachtprestaties – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	835
vergoeding voor prestaties weekend en feestdagen – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	836
wachtvergoeding – onderworpen	837
weddensupplement - vrijwillige 4dagenweek (wet van 10 april 1995)	851
weddensupplement - 4dagenweek (wet van 19 juli 2012)	852
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – eindeloopbaan	853
vergoeding voor ceremoniemeesters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst – onderworpen	854
weddensupplement 6.2. en 6.3. van het Sociaal Handvest in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – onderworpen	855
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën	
personeel van de onderwijsinstellingen	
vergoeding bijkomende prestaties vrijgesteld – artikel 19, § 2, 9° van KB van 28.11.1969 (bijv. toezicht in het kleuter- en lager onderwijs)	501
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – vrijgesteld (bijv. toezicht, ander dan kleuter en lager onderwijs...)	502
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – vrijgesteld (bijv. anciënniteits toeslag, directievergoeding)	506
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 – onderworpen (bijv. toezicht, ander dan in kleuter en lager onderwijs...)	902
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – onderworpen (bijv. anciënniteits toeslag, directievergoeding)	906
verplegend en verzorgend personeel	
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3-11-1972 – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	510
weddensupplement voor nachtprestaties – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	512
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3-11-1972 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	910
weddensupplement voor nachtprestaties – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	912
4%, 8% of 12% hoofdverplegers	914
weddensupplement voor prestaties tijdens weekend of feestdagen	916
attractiviteitspremie (KB van 12-5-2006)	917
geneesheren	
variabel deel in de verdeling van de pool – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	524
variabel deel in de verdeling van de pool - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	924
vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers	
vergoedingen voor uitzonderlijke prestaties die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541
vergoedingen voor niet-uitzonderlijke prestaties die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – geen overschrijding	542

vergoedingen voor niet-uitzonderlijke prestaties die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – overschrijding	942
beroepspersoneel van de hulpverleningszones	
premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties	553
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	557
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44 en omzendbrief van 3-3-1995)	951
aanvullende vergoeding voor uren opt out	954
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	957
politiepersoneel (nieuw statuut) en beroepspersoneel van de hulpverleningszones	
toelage voor de bijzondere rekenplichtige	974
toelage voor de secretaris van de politiezone en mandaattoelage voor de commandant van de hulpverleningszone	975
politiepersoneel (oud statuut)	
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556
specifieke toelagen en vergoedingen – vrijgesteld – ex-rijkswachters...	591
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters...	991
politiepersoneel (nieuw statuut)	
diverse toelagen en vergoedingen – vrijgesteld	570
weddenbijslag uitoefening van mandaat	961
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	962
diverse toelagen en vergoedingen zoals bepaald in het KB van 30-3-2001 – onderworpen	970
diverse toelagen en vergoedingen, andere dan deze bepaald in het KB van 30-3-2001 – onderworpen	971
competentieontwikkelingstoelage	976
overgangstoelagen	992
vormings- en meesterschapstoelage	993
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	
saldo van het mobiliteitsbudget uitbetaald in geld en dat overeenstemt met de 3 ^{de} pijler	29
voordeel individueel en persoonlijk gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld van werkgever	770
winstparticipaties	780
door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes	791
rechtstreekse stortingen buitenwettelijk pensioen aan een personeelslid dat uit dienst treedt (ingevolge oppensioenstelling)	792
stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen in het kader van een ondernemingsplan	793
loonschijf onder of gelijk aan het drempelbedrag voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen contractanten – Antwerpen	794
loonschijf boven het drempelbedrag voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – Antwerpen	795
loon voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – 0 tot en met 9 jaar anciënniteit – Brugge	796

loon voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – 10 tot en met 19 jaar anciënniteit – Brugge	797
loon voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – 20 tot en met 29 jaar anciënniteit – Brugge	798
loon voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – 30 of meer jaar anciënniteit – Brugge	799

Betalingsfrequentie van de premie

Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal. Deze loonelementen moet u dus eventueel opsplitsen indien zij een verschillende betalingsfrequentie hebben. De periodiciteit drukt u uit met een cijfer dat de maandelijkse betalingsfrequentie weergeeft.

Voorbeelden:

Iedere maand = "1"
Driemaandelijks = "3"
Halfjaarlijks = "6"
Jaarlijks = "12"
Om de twee jaar = "24".

Indien het gaat om eenmalige premies of om premies die met een onregelmatige periodiciteit worden uitbetaald, vermeldt men "0".

Het gaat hier om de effectieve uitbetaling van het voordeel. Zo moet een eindejaarspremie die in twaalf maandelijkse betalingen wordt uitbetaald, aangegeven worden met betalingsfrequentie "1". Indien ze in één keer aan het eind van het jaar wordt betaald, is de betalingsfrequentie "12".

Dit gegeven moet enkel ingevuld worden bij de bezoldigingscodes 806, 817, 833, 906, 917, 951, 957 en 976.

Bezoldiging

Zoals gezegd gebeurt er op het niveau van de tewerkstellingslijn een globalisatie van de lonen per code. M.a.w. indien een werknemer verschillende vergoedingen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd (zie evenwel de uitzondering bij verschillende periodiciteit besproken bij de codes voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal).

8.5. De aangifte van de prestatiegegevens

Inleiding

Als algemeen principe geldt dat de prestatiegegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per tewerkstellingslijn.

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de prestaties per code. M.a.w., indien een werknemer verschillende soorten aan- of afwezigheden heeft die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd.

Eerst wordt de manier van aangeven van de prestaties besproken, vervolgens vindt u een bespreking van de verschillende prestatiecodes.

Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers

De aangifte van prestaties in uren en dagen

De arbeidstijd wordt in dagen en in uren aangegeven.

De arbeidstijd van werknemers wordt in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond naar de dichtstbijzijnde halve eenheid. Evenwel gebeurt voor een prestatie van minder dan twee uur op kwartaalbasis de afronding van het aantal halve dagen steeds naar boven.

Voorbeeld 1: een voltijdse werknemer werkt in een kwartaal van 65 dagen gedurende 62 dagen, en neemt drie dagen "verlof zonder wedde".

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 2: een voltijdse werknemer heeft in de loop van een kwartaal van 65 dagen twee keer een hele en drie keer een halve dag verlof zonder wedde genomen.

In dat geval geeft u op het einde van het kwartaal 61,5 dagen normale werkelijke arbeid en 3,5 dagen verlof zonder wedde aan. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 3: een deeltijdse werknemer die elke dag 4 uur werkt, heeft tijdens een kwartaal van 65 dagen 3 dagen (3 keer 4 uur) verlof zonder wedde genomen.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 4: een deeltijdse werknemer die de ene week twee en de andere week drie volledige dagen werkt, heeft tijdens het kwartaal 1 hele en 3 halve dagen verlof zonder wedde genomen en de rest (28 volledige dagen en 3 halve dagen) gewoon gewerkt.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 29,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

De berekening van het aantal dagen

Als een werknemer zich op eenzelfde dag in twee toestanden bevindt die onder een verschillende prestatiecode (zie verder voor de volledige lijst) moeten worden vermeld, dan geldt als regel dat u een zo juist mogelijk evenwicht tussen de verschillende codes moet vinden. Het niet naleven van deze handelwijze kan in bepaalde gevallen immers erge vertekeningen van de realiteit tot gevolg hebben, en dus rechtstreeks invloed hebben op de sociale rechten van de werknemers. Het nauwkeurigste resultaat verkrijgt u als u dit evenwicht op kwartaalbasis berekent.

Voor elke prestatiecode wordt het aantal gepresteerde dagen berekend op basis van halve dagen, en dit geschiedt in twee stappen.

In een eerste stap berekent u het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren) te delen door het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel en dat resultaat door twee te delen.

Voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vijf dagen is een halve dag dus 3 uur en 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5), voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vier dagen is een halve dag 4 uur en 45 minuten.

Als een werknemer zich op eenzelfde dag in twee toestanden bevindt die onder een verschillende prestatiecode (zie verder voor de volledige lijst) moeten worden vermeld, dan geldt als regel dat u een zo juist mogelijk evenwicht tussen de verschillende codes moet vinden. Het niet naleven van deze handelwijze kan in bepaalde gevallen immers erge vertekeningen van de realiteit tot gevolg hebben, en dus rechtstreeks invloed hebben op de sociale rechten van de werknemers. Het nauwkeurigste resultaat verkrijgt u als u dit evenwicht op kwartaalbasis berekent.

Voor elke prestatiecode wordt het aantal gepresteerde dagen berekend op basis van halve dagen, en dit geschiedt in twee stappen.

In een eerste stap berekent u het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren) te delen door het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel en dat resultaat door twee te delen.

Voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vijf dagen is een halve dag dus 3 uur en 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5), voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vier dagen is een halve dag 4 uur en 45 minuten.

Voor een deeltijdse werknemer die 19 uur per week werkt verdeeld over 5 dagen is een halve dag 1 uur en 54 minuten. Indien deze deeltijdse werknemer zijn 19 uur presteert door de ene week twee en de andere week drie dagen van 7 uur 36 te werken, dan is voor hem een halve dag 3 uur en 48 minuten (de helft van 19 gedeeld door 2,5).

In een tweede stap berekent u het aantal halve dagen per prestatiecode door het totaal aantal uren per prestatiecode te delen door het normaal aantal uren dat met een halve dag overeenstemt.

De rest (= de onvolledige halve dagen) groepeerst u onder de code die tijdens het kwartaal het meest voorkomt. Het aantal onder die code vermelde dagen stemt dus overeen met het maximum aantal werkbare dagen van het kwartaal, verminderd met het totaal van de dagen die onder een andere prestatiecode worden vermeld.

Voorbeeld 1

Een voltijdse werknemer die werkt in een vijfdagenweekregeling (5 dagen van 7 uur 36 per week), komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende twee weken elke dag twee uren verlof zonder wedde neemt. Al de andere dagen werkt hij volledig.

Een halve dag stemt voor hem overeen met 3 uur 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5).

Die twintig uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5,26 halve dagen (20 gedeeld door 3,8).

Hij wordt aangegeven met 62,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsstelsel "5".

Voorbeeld 2

Een deeltijdse werknemer (16 uur per week) werkt in een vierdagenweekregeling (3 dagen van 3 uur 30 en één dag van 5 uur 30). Hij komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende vijf weken telkens twee uur verlof zonder wedde neemt op de dag dat hij 5 uur 30 moet presteren.

Een halve dag stemt voor hem overeen met 2 uren (de helft van 16 gedeeld door 4)

Die tien uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5 halve dagen.

Hij wordt aangegeven met 49,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidssysteem "4".

Voor een werknemer die werkt in een regeling waarin lange en korte dagen elkaar afwisselen mag u vertrekken van het uitgangspunt dat voor zover alle op een dag geleverde "prestaties" onder dezelfde code vallen, iedere dag voor één dag telt.

Slechts in de zeer uitzonderlijke gevallen waarin deze manier van tellen een belangrijk verschil zou opleveren met een telling op basis van de normale duur van een dag, moet u op dezelfde manier als hierboven uitgelegd, een juist evenwicht zoeken tussen de codes.

Voorbeeld 3

Een voltijdse arbeider die werkt in een vijfdaagsweekregeling in een regime van 38 uur per week waarbij vier dagen 8 uur 30 en één dag (de vrijdag) 4 uur wordt gewerkt, neemt tijdens het kwartaal vijf vrijdagen verlof zonder wedde en werkt de andere dagen.

Alhoewel de werknemer vijf "volledige" dagen niet komt werken, heeft hij slechts 20 uren niet geleverd. Aangezien de gemiddelde dagelijkse arbeidstijd 7 uur 36 minuten is, stemt twintig uren overeen met 5,26 halve dagen (zie hierboven). In dat geval geeft u 62,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde.

Vasthouden aan het principe dat iedere dag voor één dag telt zou in dergelijke gevallen immers een te groot verschil opleveren tussen de werknemer in het voorbeeld, en een werknemer die vijf keer een namiddag verlof zonder wedde neemt op een dag dat hij de andere halve dag werkt.

Voor een deeltijdse werknemer die 19 uur per week werkt verdeeld over 5 dagen, is een halve dag 1 uur en 54 minuten. Indien deze deeltijdse werknemer zijn 19 uur presteert door de ene week twee en de andere week drie dagen van 7 uur 36 te werken, dan is voor hem een halve dag 3 uur en 48 minuten (de helft van 19 gedeeld door 2,5).

De aangifte van inhaalrust

Inhaalrust wordt aangegeven met dezelfde prestatiecode waarmee normale werkelijke arbeid wordt aangegeven (= code 1). Er is in de DmfAPPL geen specifieke code voor meerprestaties die niet betaald worden op het moment dat de inhaalrust ervoor wordt opgenomen, maar die indirect betaald worden door de techniek van het verhoogde uurloon.

Als algemeen principe voor de aangifte van meerprestaties en inhaalrust geldt het volgende.

Meerprestaties die gecompenseerd worden

Inhaalrust en het loon ervoor moet u aangeven op het moment dat de inhaalrust opgenomen wordt en niet op het moment dat de meerprestaties geleverd worden (als beide binnen één kwartaal vallen maakt dat voor de kwartaalaangifte uiteraard geen verschil uit).

Inhaalrust wordt aangegeven met code 1. Een dag waarop naast gewone prestaties, een aantal uren inhaalrust vallen, stelt geen bijzondere problemen, omdat beide "prestaties" onder code 1 vermeld worden.

Voorbeeld

Een voltijdse werknemer werkt normaal 38 uren per week in de vijfdaagsweek. Elke werkdag presteert hij ongeveer 8 uur in plaats van 7 uur 36 minuten, en neemt elke maand een inhaalrustdag. De maandelijkse compensatiedag wordt aangegeven met de code 1.

Voorbeeld

Een deeltijdse werknemer werkt normaal 19 uren per week. In de maand juni is er echter abnormaal veel werk en komt hij met zijn werkgever overeen dat hij vier weken van 25 uren zal werken (totaal 24 uren meerprestaties) en als compensatie in de maand juli gedurende twee weken slechts 7 uren zal werken. Hij wordt zowel voor juni (tweede kwartaal) als voor juli (derde kwartaal) aangegeven met 19 uren per week code 1. Het loon voor die 24 uren meerprestaties in juni wordt steeds vermeld op de aangifte van het derde kwartaal ongeacht wanneer het uitbetaald werd. Het spreekt voor zich dat de wetgeving deeltijdse arbeid gerespecteerd moet worden (o.a. bijhouden van het afwijdingsregister).

De dagen inhaalrust van een werknemer met een variabele arbeidsregeling en een vaste bezoldiging moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin de dagen worden opgenomen. Het betreft bijvoorbeeld een werknemer met een vastgestelde contractuele arbeidstijd van 13 uren per week die zijn prestaties levert op variabele basis en die drukke werkweken van 26 uren afwisselt met werkweken waarin geen prestaties geleverd worden. Op halfjaarlijkse basis of jaarbasis wordt het contractueel vastgesteld aantal uren (13) gerespecteerd. Deze werknemer wordt niet aangeduid in de zone verantwoording dagen en wordt elk kwartaal aangegeven met het aantal uren per week vastgesteld in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op halfjaarbasis of jaarbasis zou werken.

Meerprestaties die niet gecompenseerd worden:

Als er meerprestaties geleverd worden, zonder dat deze gerecupereerd worden, dan vermeldt u de prestaties (dagen en uren) op de aangifte van het kwartaal waarin zij gepresteerd worden. Indien de vergoedingen voor deze prestaties aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn, verhoogt het aantal dagen aangegeven met code 1 niet indien de meerprestaties geleverd worden op een dag dat er ook gewone prestaties zijn. Immers die dag is een dag code 1. Slechts als er meerprestaties geleverd worden op een dag dat er normaal niet gewerkt wordt (bv. de zaterdag) zal het aantal dagen verhogen. De niet gerecupereerde meerprestaties moeten op het niveau van het aantal uren wel aangegeven worden. Indien de vergoedingen voor niet gerecupereerde meerprestaties (= overuren van statutairen) vrijgesteld zijn op basis van een reglement van vóór 2-8-1990, worden ze (in dagen en uren) aangegeven met de code 301.

Verantwoording prestaties

Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsstelsel en het totaal aantal dagen (eventueel verdeeld over meerdere prestatiecodes) vermelden.

Om de kwaliteit van de aangiften zo goed mogelijk te houden, loopt er bij het indienen van iedere aangifte een controleprogramma dat o.a. de verhouding tussen deze beide gegevens controleert. Indien er een verschil vastgesteld wordt, genereert dit een foutmelding.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden.

Ofwel is er een fout gebeurd (bv. uw werknemer heeft 64 dagen gewerkt in de vijfdaagsweekregeling, maar u hebt verkeerdelijk "54" dagen aangegeven in plaats van "64" of stelsel "3" in plaats van "5"). In dat geval moet u die fout verbeteren.

Ofwel is uw aangifte wel degelijk correct, maar oogt ze verkeerd.

Dit kan een aantal redenen hebben:

- De werknemer werkt in een cyclus die niet samenvalt met de kwartaalgrenzen, bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
- Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsstelsel 4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie. Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsstelsel vermoed zou worden.

Het controleprogramma gaat er tevens vanuit dat het niet kan dat men voor een tewerkstellingslijn geen prestaties aangeeft (behalve indien er aangeduid wordt dat het een volledige loopbaanonderbreking is), m.a.w. als die gegevens niet ingevuld zijn wordt ervan uitgegaan dat u vergeten bent ze in te vullen. Er doen zich echter, weliswaar uitzonderlijke, gevallen voor dat een werknemer in dienst is, maar tijdens het kwartaal (of het gedeelte ervan dat hij in dienst is) geen prestaties moet leveren, bv. de deeltijdse werknemer die een oproepcontract heeft maar die een gans kwartaal niet opgeroepen wordt.

De bedoeling van dit controleprogramma is u in staat te stellen uitdrukkelijk aan te duiden dat wat u aangeeft volgens u correct is (en het dus geen "schrijffout" is). Er is een facultatieve zone, die u alleen moet invullen indien er voor het betrokken kwartaal schijnbaar een tegenspraak is tussen het aantal aangegeven dagen en het aantal dagen dat normaliter verwacht zou worden in functie van het aangegeven arbeidsstelsel.

In deze zone kunt u één van de volgende codes gebruiken:

1. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
 2. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
 3. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
 4. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
 5. Deeltijdse werknemer die bovenop zijn contractueel voorziene prestaties tijdens het kwartaal een aantal niet te recupereren dagen presteerde.
 6. Een combinatie van 3 en 5 of van 4 en 5.
 7. Een werknemer die tijdens het kwartaal (of de periode van het kwartaal dat hij in dienst was), geen prestaties moest leveren.
- Op het niveau van de tewerkstellingslijn wordt er geen blok met prestatiegegevens aangemaakt.

Uitzonderlijk mag de code "7" gebruikt worden voor de volgende categorieën van personeelsleden:

- een contractuele werknemer, die betaald wordt in dertigsten en wiens arbeidsovereenkomst eindigt op een zaterdag of zondag tijdens de eerste dagen van een kwartaal of begint op een zaterdag of zondag tijdens de laatste dagen van het kwartaal;
- een ambulancier die wachtdienst verricht, maar tijdens het volledige kwartaal geen oproep krijgt (en enkel een wachtvergoeding ontvangt);
- een werknemer die gedetacheerd wordt naar het kabinet van een provinciaal of plaatselijk bestuur dat enkel een kabinetsvergoeding uitbetaalt (terwijl de juridische werkgever de wedde doorbetaalt);
- een personeelslid van de gemeenteschool die zijn wedde ontvangt van de gemeenschap en waaraan de gemeente enkel een aanvullende vergoeding toekent die geen verband heeft met de kwartaalprestaties (bv. directeursvergoeding of anciënniteitstoelage).

De code 7 mag nooit gebruikt worden als een volledige afwezigheid aangeduid wordt in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd".

In functie van de gebruikte code zullen bepaalde foutmeldingen niet gebeuren. Het zal duidelijk zijn dat het hier gaat om uitzonderlijke gevallen en dat deze zone dus niet ondoordacht gebruikt mag worden. Op het gebruik ervan zal dan ook strikt toegezien worden, en eventueel zal gevraagd worden nadere toelichtingen te verschaffen.

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

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

We vestigen de aandacht op de situatie van werknemers die worden tewerkgesteld volgens een vastgestelde gemiddelde arbeidsduur maar hun prestaties leveren op variabele basis zodat deze van kwartaal tot kwartaal sterk kunnen verschillen. Het is mogelijk dat een werknemer gedurende een gans kwartaal geen prestaties levert maar - los van zijn werkelijke prestaties – elke maand hetzelfde loon ontvangt op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (bijv. 19 uur).

De RSZ gaat ervan uit dat de werknemer in het kwartaal dat hij geen of minder prestaties levert, dagen recupereert die hij in een ander kwartaal extra presteerde. De werkgever geeft deze dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon aan in het kwartaal dat zij worden opgenomen. De zone verantwoording dagen mag niet worden gebruikt. De werknemer wordt aangegeven met het aantal uren per week bepaald in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op jaarbasis of halfjaarbasis zou werken. Lees ook het voorbeeld (meerprestaties die gerecupereerd worden).

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

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

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

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

De prestatiecodes voor het statutair personeel

Vier prestatiecodes kunnen uitsluitend gebruikt worden voor het personeel dat onderworpen is aan één van de pensioenstelsels van de overheidssector, met andere woorden de vastbenoemde of daarmee gelijkgestelde ambtenaren.

Deze prestatiecodes mogen in geen geval gebruikt worden voor het personeel dat onderworpen is aan het privé-stelsel inzake pensioenen (bijvoorbeeld contractanten of tijdelijk personeel in het onderwijs).

De vier prestatiecodes betreffen vier verschillende categorieën van volledige afwezigheid die betrekking hebben op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd (bijvoorbeeld over een maand of een kwartaal). Deze welbepaalde afwezigheidsdagen mogen onder één prestatiecode aangegeven worden op de prestatielijn.

De prestatiecodes worden enkel gebruikt wanneer de dagen van afwezigheid geen periode bestrijken. Om interpretatieverschillen te vermijden wordt overeengekomen dat een periode een opeenvolging is van meer dan vijf achtereenvolgende kalenderdagen (weekendagen inbegrepen).

Met andere woorden, wanneer een voltijdse afwezigheid waarvoor een prestatiecode werd voorzien, minder dan zes opeenvolgende kalenderdagen duurt, zonder onderbreking, dan kan deze afwezigheid in aantal dagen worden aangegeven via de overeenkomstige prestatiecode.

Indien de dagen van afwezigheid een periode bestrijken, dan wordt de afwezigheidsperiode aangeduid met de overeenstemmende code “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” op het niveau van de tewerkstellingslijn. Voor de betrokken periode wordt tevens de begin- en einddatum vermeld alsook het gemiddeld aantal uren per week dat het personeelslid effectief gewerkt heeft (in dit geval nul uur).

Er zijn dus slechts vier volledige afwezigheden van het statutair personeel die aangeduid worden OFWEL in de zone “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” OFWEL in het blok prestaties. Zij mogen echter in geen geval gelijktijdig in beide zones worden vermeld.

Indien het een periode – een afwezigheid langer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen – betreft, dient de zone “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” op het niveau van de tewerkstellingslijn gebruikt te worden.

Indien het een afwezigheid betreft die betrekking heeft op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd, dan zijn er twee

mogelijkheden:

- Ofwel duidt U de maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd aan en dient het aantal noodzakelijke tewerkstellingslijnen te worden gecreëerd.
- Ofwel duidt U de arbeidstijdgegevens aan en moeten de dagen onder één prestatiecode worden opgegeven.

Dezelfde afwezigheid mag nooit EN met een “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” EN met één van de vier prestatiecodes voor vastbenoemden worden aangegeven. Er dient een keuze gemaakt te worden.

Codering van de arbeidstijdgegevens

Codering van de arbeidstijdgegevens

Alle arbeidstijdgegevens worden voor de aangifte gegroepeerd in codes. Dat betekent dat u niet elke component uit de code apart moet aangeven, maar dat u deze componenten moet samenvoegen en aangeven onder de voorgeschreven code.

Hierbij wordt nogmaals herhaald dat het essentieel is dat de prestaties (net als de lonen die erop betrekking hebben) opgesplitst worden per tewerkstellingslijn.

Op die manier hebben alle sectoren van de sociale zekerheid voldoende gegevens om hun opdracht te vervullen. Enkel waar er zich in de loop van een kwartaal een sociaal risico voordoet, moeten bijkomende gegevens worden doorgestuurd, via de aangifte van een sociaal risico.

Verder is het belangrijk te weten dat een bepaalde dag of periode slechts één keer wordt aangegeven. U kan dus nooit een bepaalde dag onder meer dan één code plaatsen.

De lijst met de codes voor de arbeidstijdgegevens bevindt zich in de gestructureerde bijlage 8 van het glossarium.

De codes zijn in de DmfAPPL opgedeeld in “gewone codes” en “indicatieve codes”.

Voor de gewone codes is de werkgever de authentieke bron: enkel hij kan aanduiden om welk soort arbeidstijdgegeven het gaat.

Met de indicatieve codes duidt men bepaalde toestanden aan, waarvoor de werkgever wel de authentieke bron is voor het aantal dagen of uren afwezigheid, maar meestal niet voor de kwalificatie ervan. Zo kan een werkgever enkel aanduiden dat het gaat om een dag waarop er zich een situatie van tijdelijke werkloosheid heeft voorgedaan. Hij weet echter niet altijd zeker of die dag ook effectief zal worden vergoed. Het gebruik van indicatieve codes laat toe dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid die bepaalde dag kunnen terugvinden in de aangifte. Ze zijn daarnaast ook van belang in het kader van de bijdrageverminderingen.

Gewone codes

CODE 1

- normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies);
- meerprestaties zonder inhaalrust;
- inhaalrust (recuperatiedag betaald op het ogenblik dat hij opgenomen wordt);
- wettelijke vakantiedagen;
- feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag;
- dagen van arbeidsongeschiktheid (ingevolge ziekte, arbeidsongeval...) met gewaarborgd loon 1ste week of met gewaarborgd maandloon van contractanten;
- dagen van arbeidsongeschiktheid (ingevolge ziekte, arbeidsongeval...) met gewaarborgd loon van vastbenoemden;
- dagen van afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid;
- periode van opzegtermijn of periode gedekt door verbrekingsvergoeding;
- verlof om dwingende reden met behoud van loon;
- bezoldigde afwezigheid wegens familiegebeurtenissen of wegens het vervullen van een staatsburgerlijke verplichting of een burgerlijke opdracht (artikel 30 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en KB van 28-8-1963);
- andere afwezigheid met behoud van normaal loon met socialezekerheidsbijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, opleidingsverlof, politiek verlof, verlof voorafgaand aan de pensionering van een vastbenoemd personeelslid, kort verzuim, technische stoornis;...

Deze code bevat alle prestaties waarvoor er een loon wordt betaald waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, en die niet apart moeten worden opgegeven. Elke prestatie waarvoor u een loon heeft betaald en die u niet onder een andere code kan plaatsen, wordt in deze code gegroepeerd.

Ook de periode waarin het gaat om de verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding wordt onder deze code aangegeven. De huidige regels inzake koppeling van die vergoeding aan periodes en dagen blijven daarbij behouden.

Concreet betekent dit dat deze dagen als volgt vermeld worden:

- op de eerste tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met de periode van tewerkstelling;

- op een tweede tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de verbrekingsvergoeding m.b.t. het kwartaal van de verbreking;
- op een volgende tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de vergoeding m.b.t. de overige kwartalen van het lopende kalenderjaar;
- enz. voor elk der latere kalenderjaren.

De aanduiding van de periode waarop de vergoeding betrekking heeft (d.w.z. de begin- en einddatum van iedere tewerkstellingslijn), gebeurt dus altijd op het moment waarop de vergoeding zelf wordt aangegeven.

In de DmfAPPL moeten de arbeidstijdgegevens voor een zaterdag of een zondag noch met de code 1, noch met een andere code vermeld worden. Zoals reeds gezegd wordt een feestdag die de werkgever moet betalen en die valt na het einde van de arbeidsovereenkomst, steeds vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, zelfs als die feestdag in het daaropvolgende kwartaal valt.

Wat betreft de afwezigheden met gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat bij herval na een werkhervatting in geval van een ziekte van gemeen recht of een ongeval dat geen arbeidsongeval is, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de herneming ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij herval na een werkhervatting steeds opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

De wettelijke vakantiedagen in de vakantieregeling van de privésector die een bediende niet heeft kunnen opnemen omwille van arbeidsongeschiktheid, mogen niet onder deze code worden aangegeven. U moet ze aangeven met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid.

De wettelijke vakantiedagen, gedekt door een enkelvoudig vertrekvakantiegeld in de vakantieregeling van de privébedienden (bezoldigingscode 315 of 318), worden bij de nieuwe werkgever in aanmerking genomen als arbeidsdagen en moeten aangegeven worden met de code 1.

CODE 2

- wettelijke vakantie voor arbeiders (enkel te gebruiken bij kunstenaars).

Met deze code vermeldt u de dagen wettelijke vakantie die een kunstenaar tijdens het kwartaal opnam. Het zijn de dagen gedekt door een vakantiecheque van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.

CODE 10

- gewaarborgd loon tweede week ziekte;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid;
- functie van rechter sociale zaken (afwezigheid wegens het uitoefenen van de functie van rechter of raadsheer in sociale zaken in arbeidsgerechten en arbeidshoven of wegens het zetelen in commissies opgericht met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving – artikel 28, 3° van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

De dagen tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte die recht geven op schadeloosstelling zijn niet in deze code vervat, maar worden aangegeven onder een specifieke indicatieve code.

CODE 11

- arbeidsongeschiktheid met aanvulling naar analogie met C.A.O. nr. 12bis/13bis.

Hier gaat het om:

- de dagen na de tweede week ziekte of ongeval van gemeen recht, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering van de ziekteverzekering;

de dagen na de eerste week arbeidsongeval waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering in het kader van de arbeidsongevallenregeling van de privésector.

De zeven dagen die volgen op de eerste zeven dagen arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht worden niet vermeld onder deze code, maar onder de code 10. Het gaat dan namelijk over dagen 'arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week'.

CODE 13

- sociale promotie (de dagen waarop wordt deelgenomen aan vervolmakingscursussen zoals bedoeld in artikel 1, 1° van de wet van 1-7-1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie; de dagen waarop wordt deelgenomen aan stages of studievergaderingen gewijd aan de arbeidersopvoeding of aan de syndicale vorming, ingericht door de representatieve werknemersorganisaties of door gespecialiseerde instellingen die door de bevoegde Minister erkend zijn).

CODE 14

- de aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of –hervatting (de dagen aanvullende vakantie waarop een

aanvullend vakantiegeld uitbetaald wordt zoals bepaald in de artikelen 62bis tot 62 septies van het koninklijk besluit van 30-3-1967).

CODE 21

- de dagen staking (op voorwaarde dat deze staking gehouden wordt met het akkoord of de steun van één der interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd in de Nationale ArbeidsRaad);
- lock-out.

Onder deze code plaatst u de dagen van staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen en de dagen waarop de werknemer van het werk afwezig was ingevolge een lock-out.

Indien er sprake is van tijdelijke werkloosheid voor volledige dagen ingevolge een staking waaraan de werknemers niet hebben deelgenomen, worden die dagen aangegeven onder de indicatieve code voor tijdelijke werkloosheid.

CODE 22

- syndicale opdracht (als afgevaardigde in een syndicale afvaardiging, een nationaal of regionaal syndicaal comité of een nationaal syndicaal congres).

Onder deze code plaatst u de dagen van syndicale opdracht, waarvoor u geen loon heeft uitbetaald. Heeft u voor deze periode wel een loon betaald, dan plaatst u ze onder code 1.

CODE 24

- verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon.

Het gaat hier om afwezigheid op het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 30bis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3-7-1978, wegens een niet voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk.

De werkgevers van onthaalouders moeten deze code gebruiken voor de maximum 20 onbezoldigde vakantiedagen en voor de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28-11-1969).

CODE 25

- burgerplichten zonder behoud van loon;
- openbaar mandaat.

Ook hier gaat het uitsluitend om de dagen waarvoor u geen loon uitbetaalt.

CODE 26

- militieverplichtingen.

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens militieverplichtingen.

CODE 30 (voor niet statutair personeel)

- verlof zonder wedde;
- alle andere arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden.

Deze code is een restcategorie. Zij groepeerde alle dagen waarop de werknemer niet gewerkt heeft en waarvoor u geen loon heeft betaald en die niet ten laste kunnen worden genomen van de sociale zekerheid.

U plaatst dus enkel dagen onder deze code indien ze niet onder een andere (gewone of indicatieve) code kunnen worden geplaatst.

De code 30 moet niet vermeld worden voor de werknemers in loopbaanonderbreking waarvoor de werknemer een vergoeding ontvangt van de RVA. Er worden geen prestaties vermeld voor de afwezigheden in het kader van:

- volledige loopbaanonderbreking;
- gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- loopbaanonderbreking of vermindering van prestaties voor het verstrekken van palliatieve zorgen;
- loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof;
- loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De afwezigheidsdagen in het kader van de vrijwillige vierdagenweek en de vervroegde halftijdse uittreding worden evenmin aangeduid met een code 30.

Voor de werknemers in loopbaanonderbreking moet een nieuwe tewerkstellingslijn gecreëerd worden. Hun afwezigheden komen tot uiting in het verminderd aantal uren in de zone “gemiddeld aantal uren per week van de werknemer”.

CODE 31 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit, eventueel opsplitsbaar.

Bedoeld worden hier voornamelijk het verlof wegens dringende redenen van familiaal belang, het gecontingenteerd verlof (naar analogie met de Vlaamse Gemeenschap) en de dagen staking na 6-3-1992. Niet bedoeld zijn de dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid voor het uitoefenen van een politiek mandaat.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 502 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 32 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non activiteit of van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van verlof zonder wedde of de dagen van ongewettigde afwezigheid die geen periode vormen.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 510 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 33 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van volledige afwezigheid voor onbezoldigd politiek verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Bedoeld worden voornamelijk de dagen van onbezoldigde afwezigheid voor het uitoefenen van een politiek mandaat.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 505 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

Gezien de gevolgen die het gebruik van de codes 30, 31, 32 en 33 kan hebben op de rechten inzake sociale zekerheid, moeten zij met omzichtigheid ingevuld worden. In geen geval mogen zij gebruikt worden voor werknemers waarvan een voltijdse arbeidsovereenkomst of aanstelling omgezet werd in een deeltijdse arbeidsovereenkomst of aanstelling. In dat geval (zelfs al gaat het om een vrij korte periode) moet men een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen, en de werknemer aangeven als een deeltijdse werknemer.

CODE 41 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non activiteit.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van non-activiteit waarvoor het personeelslid een andere bezoldiging geniet dan zijn activiteitswedde (= uitbetaald loon in het kader van een tuchtprocedure).

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 511 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 42 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van volledige terbeschikkingstelling met wachtwedde en met het behoud van het recht op weddenverhoging.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van terbeschikkingstelling die gespreid zijn over een kwartaal zonder een periode te vormen (bijv. X dagen van terbeschikkingstelling wegens ziekte).

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 507 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 301

- alle arbeidstijdgegevens, gedekt door een vergoeding en vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden.

De waarde wordt gebruikt voor de prestaties gedekt door een vergoeding die nog niet vermeld wordt met een andere prestatiecode. Het betreft de prestaties die corresponderen met:

- de vergoedingen voor de vrijgestelde overuren van de vastbenoemden (looncode 401);
- de vrijgestelde bijkomende vergoedingen van het onderwijzend personeel (looncodes 501 en 502);
- de vrijgestelde vergoedingen van de vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers (looncodes 541 en 542);
- de rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval (looncode 490).

De code 301 wordt niet vermeld voor de prestaties waarvan de vergoeding wordt aangegeven met een andere prestatiecode, en waarvan een supplement (met een ander onderwerpingregime) wordt uitgekeerd. Bijvoorbeeld: voor de nachtprestaties ontvangt het verplegend en verzorgend personeel een supplement van 0,81 EUR per uur dat vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen; de

nachtprestaties zijn reeds vermeld met de prestatiecode 1 en worden geen tweede maal aangegeven met de code 301.

Indicatieve codes

Naast de hierboven besproken “gewone” codes, moet u eventueel ook een aantal gegevens met een indicatieve code meedelen.

Aan de hand van deze indicatieve codes weten de verschillende sectoren van sociale zekerheid welke informatie zij zullen ontvangen van de andere sectoren.

Het gebruik van deze codes vermijdt een onvolledige aangifte tijdens het kwartaal en is daarenboven noodzakelijk omdat het de RSZ in staat stelt te zien met welke dagen/uren de werkgever rekening hield bij de berekening van de bijdrageverminderingen.

De aangifte met een indicatieve code gebeurt op dezelfde manier als de aangifte van de andere arbeidstijdgegevens (d.w.z. dus ook in uren en dagen).

De volgende indicatieve codes zijn voorzien:

Het gaat steeds om afwezigheden waarvoor de werkgever geen loon uitbetaalt.

Deze indicatieve codes worden slechts gebruikt voor afwezigheden die niet met een gewone code worden meegedeeld; ieder type van aan- of afwezigheid mag immers slechts met één code worden meegedeeld.

CODE 50 (ziekte of ongeval van gemeen recht)

- de afwezigheidsdagen ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (met uitsluiting van de dagen vergoed met gewaarborgd loon);
- de afwezigheidsdagen in het kader van een toegelaten arbeidshervatting na een periode van volledige arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (artikelen 230 en 232 van het KB van 3-7-1996).

CODE 51 (moederschapbescherming en borstvoedingspauzes)

- moederschapsrust (artikel 39 van de arbeidswet van 16-3-1971):
 - de rustdagen voor het moederschap (het prenataal rustverlof ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling verwacht wordt, en het postnataal rustverlof tot negen weken na de bevalling). Wanneer de bevalling na de voorziene datum plaatsheeft, wordt de duur van het prenataal rustverlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling, zonder dat de duur van het verlof na de bevalling verminderd wordt. Indien de werkneemster haar arbeidsprestaties effectief minder dan de voorziene zes of acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum gestaakt heeft, wordt het postnataal rustverlof verlengd met een overeenstemmende termijn.
 - het [omgezet moederschapsverlof](#) (voor het resterende deel van de moederschapsrust) om de opvang van het kind te verzekeren bij het overlijden of de hospitalisatie van de moeder tijdens het bevallingsverlof.
- de dagen van arbeidsonderbreking door een zwangere werkneemster of een werkneemster tijdens de lactatie, die hetzij haar nachtarbeid, hetzij ingevolge de blootstelling aan een risico haar normale arbeid niet kan voortzetten en voor wie het bovendien niet mogelijk is haar andere arbeid te laten verrichten die met haar toestand verenigbaar is. Voor de werkneemster die haar kind zoogt mag deze code evenwel slechts gebruikt worden tot vijf maanden na de bevalling (artikelen 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16-3-1971);
- onbezoldigde borstvoedingspauzes: schorsing van de arbeidsprestaties van twee halve uren of één uur per volledige werkdag om borstvoeding te geven of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind (artikel 116bis van de gecoördineerde wet van 14-7-1994).

CODE 52 (vaderschaps- of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof)

- [alleen](#) de door de ziekte- en invaliditeitsverzekering betaalde dagen voor de geboorte, adoptie of [pleegzorg](#) van een kind [volgend op de drie door de werkgever betaalde dagen](#) (artikel 30, § 2, artikel 30ter, § 2, [en artikel 30sexies](#) van de wet van 3-7-1978).

CODE 53 (profylactisch verlof)

- de dagen van arbeidsonderbreking die opgelegd worden ingevolge het contact met een persoon die aangetast is door een besmettelijke ziekte (artikel 239, § 1 van het Koninklijk Besluit van 3-7-1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14-7-1994).

CODE 60 (arbeidsongeval)

- dagen van arbeidsongeval voor werknemers die ressorteren onder arbeidsongevallenregeling van de privésector, georganiseerd door de wet van 10-4-1971 op de arbeidsongevallen.

CODE 61 (beroepsziekte)

- dagen van beroepsziekte voor werknemers die ressorteren onder beroepsziektenregeling van de privésector,

georganiseerd door de gecoördineerde wetten van 3-6-1970 betreffende schadeloosstelling voor beroepsziekten (enkel te gebruiken voor onthaalouder of kunstenaar).

CODE 70 (tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72).

CODE 71 (economische werkloosheid)

- de dagen of daggedeelten waarop geen arbeidsprestaties worden verricht ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken (artikel 51 van de wet van 3-7-1978).

CODE 72 (tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer)

- de dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weer (artikel 50 van de wet van 3-7-1978).

CODE 73 (jeugdvakantie en seniorvakantie)

- aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers (wet van 28-6-1971 – artikel 5);
- aanvullende vakantiedagen voor werknemers van meer dan vijftig jaar (wet van 28-6-1971 – artikel 5).

CODE 74 (niet geleverde prestaties erkende onthaalouder)

- fictieve aantal uren die overeenstemmen met voorziene maar niet geleverde prestaties van een onthaalouder, wegens de afwezigheid om redenen buiten zijn/haar wil van kinderen die normaal opgevangen worden (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28-11-1969).

CODE 75 (verlof voor pleegzorg)

- (maximaal zes) afwezigheidsdagen (per jaar) voor pleegouders die van de RVA een dagvergoeding ontvangen voor het verstrekken van pleegzorg (artikel 30quater van de wet van 3-7-1978 en KB van 27-10-2008).

De afwezigheidsdagen ingevolge een gereglementeerde onderbreking van de loopbaan worden niet opgegeven onder een indicatieve code, omdat dit gegeven tot uiting komt op de tewerkstellingslijn.

Overzichtstabel

Omschrijving	DmfAPPL
alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZ-bijdragen	1
wettelijke vakantie voor arbeiders	2
gewaarborgd loon tweede week, feestdagen en vervangingsdagen in periode van tijdelijke werkloosheid, functie van rechter in sociale zaken	10
arbeidsongeschiktheid met aanvulling	11
sociale promotie	13
aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of –hervatting	14
dagen staking/lock-out	21
syndicale opdracht	22
carensdag	23
verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon	24
burgerplichten zonder behoud van loon, openbaar mandaat	25
Militieverplichtingen	26
arbeidstijdgegevens waarvoor werkgever geen loon of vergoeding uitbetaalt met uitzondering van deze onder andere code	30
arbeidstijdgegevens gedekt door een vergoeding met vrijstelling van bijdragen, tenzij vermeld onder een andere code	301
dagen van onbezoldigde afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit	31
dagen van onbezoldigde afwezigheid in de stand van non-activiteit	32
dagen van onbezoldigde afwezigheid voor politiek verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit	33
dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non-activiteit	41
dagen van volledige ter beschikkingstelling met wachtwedde	42
ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht)	50
Moederschapsbescherming	51
vaderschapsverlof of adoptieverlof	52
ziekte (profylactisch verlof)	53
arbeidsongeval	60
Beroepsziekte	61
tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 of 72	70
economische werkloosheid	71
tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer	72
jeugdvakantie/seniorvakantie	73
niet geleverde prestaties van erkende onthaalouder ten gevolge van afwezigheid ingevolge omstandigheden buiten wil van de ouders	74
verlof voor pleegzorg	75

De aangifte van de ter beschikking gestelde bedrijfsvoertuigen

De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor persoonlijke doeleinden of voor woon-werkverkeer, wordt berekend als een maandelijks forfaitair bepaald bedrag per werknemer aan wie de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks een voertuig ter beschikking stelt.

In de DmfAPPL moeten de nummerplaten van al de betreffende voertuigen worden opgegeven.

Het bedrag van de solidariteitsbijdragen moet worden vermeld in het blok “bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon”.

De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon

Inleiding

In principe worden alle bijdragen (zowel de gewone bijdragen als de bijzondere bijdragen) berekend op het niveau van de werknemer. Evenwel is dit niet het geval voor:

- de bijzondere bijdrage van 8,86 % op de stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen (werknemerskengetal bijdragen 864 en 865);
- de bijzondere aanvullende bijdrage van 1,50%, verschuldigd op het deel van de stortingen voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen dat het bedrag van 30.000 EUR per jaar overschrijdt (werknemerskengetal bijdragen 867);
- de bijdrage verschuldigd op het (dubbel) vakantiegeld van de werknemers die niet meer in dienst zijn (werknemerskengetal bijdragen 870 en 871);
- de solidariteitsbijdrage op een ter beschikking gesteld bedrijfsvoertuig (werknemerskengetal bijdragen 862).

De vergoedingen aan de werknemers die niet meer in dienst zijn, worden aangegeven in combinatie met de werkgeverscategorie 959 (werknemers die niet meer in dienst zijn). De RSZ vraagt aan de provinciale en plaatselijke besturen om deze vergoedingen zo weinig mogelijk met een blok “bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon” aan te geven. Deze vergoedingen kunnen immers ook per individuele werknemer aangegeven worden met een regulariserende aangifte in het laatste kwartaal dat de werknemer in dienst was. De RSZ geeft voor de provinciale en plaatselijke besturen de voorkeur aan deze laatste wijze van aangifte.

De bijdragen op de extralegale pensioenen

Op de stortingen die een werkgever doet om voor zijn werknemers een extralegaal pensioenvoordeel te financieren, en die hij als aanvulling bij het wettelijk pensioen doet aan zijn ex-werknemers, is een bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86 % verschuldigd.

Indien dit gegeven niet voor iedere ex-werknemer apart kan vermeld worden, dient het totale bedrag van de tijdens het kwartaal toegekende voordelen vermeld te worden in het blok “bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon”, en wordt zo de bijdrage van 8,86 % berekend.

De vergoeding die een werkgever betaalt aan een verzekeringsmaatschappij of aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen, wordt vermeld met het werknemerskengetal bijdragen 865.

De vergoeding die een werkgever rechtstreeks betaalt aan een ex-werknemer die niet meer in dienst is, wordt vermeld met het werknemerskengetal bijdragen 864.

De bijzondere aanvullende bijdrage van 1,50% op de stortingen voor een buitenwettelijk pensioen die het drempelbedrag van 30.000 EUR per jaar overschrijden, wordt met het werknemerskengetal bijdrage 867 vermeld, en wordt altijd aangegeven in het blok “bijdragen niet gebonden aan een natuurlijk persoon”. Deze bijdrage wordt niet berekend op het niveau van de werknemer.

De bijdrage verschuldigd op het (dubbel) vakantiegeld

Het bedrag van het wettelijk (dubbel) vakantiegeld voor de werknemers die niet meer in dienst zijn, moet globaal aangegeven worden met de werknemerskengetallen bijdragen 870 en 871.

Het totaal bedrag van het (dubbel) vakantiegeld m.b.t. het kwartaal moet vermeld worden, en daarop wordt de inhouding van 13,07 % berekend.

De solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig

Deze solidariteitsbijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die tijdens een maand rechtstreeks of onrechtstreeks over een voertuig konden beschikken. Het totaal verschuldigde bedrag wordt globaal per werkgever aangegeven, en is de som van de maandelijks forfaitaire bijdragen die verschuldigd zijn voor al de werknemers, zowel deze die nog in dienst zijn als de werknemers die niet meer in dienst zijn. De solidariteitsbijdrage op een bedrijfsvoertuig wordt aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 862.

Voor de werknemers die nog in dienst zijn, moet onder de looncode 770 het voordeel aangegeven worden berekend volgens de fiscale principes. Het betreft immers een gegeven dat door bepaalde instellingen van sociale zekerheid die instaan voor de uitbetaling van sociale voordelen, gebruikt wordt.

De winstparticipaties

De winstparticipaties zijn geen loon waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar zijn wel onderworpen aan een solidariteitsbijdrage van 13,07%.

Met het werknemerskengetal bijdragen 861 geeft U de winstparticipaties en de solidariteitsbijdrage aan voor de werknemers die niet meer in dienst zijn en aan wie er in de loop van het kwartaal winstparticipaties uitgekeerd zijn.

De bijdrageverminderingen

In de DmfA worden al de gegevens die betrekking hebben op de bijdrageverminderingen vermeld in één apart functioneel blok. Voor de verminderingen in het kader van de collectieve arbeidsduurvermindering moeten ook gegevens worden ingevuld in een tweede functioneel blok.

De meeste verminderingen worden berekend per tewerkstellingslijn. Dit betekent dus dat indien u voor een werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. omdat hij in de loop van het kwartaal van arbeidsregime verandert), en die werknemer recht heeft op een bepaalde vermindering, u de verminderingsbedragen per tewerkstellingslijn apart op de aangifte moet vermelden. Er worden geen totalen per werknemer of voor alle werknemers samen vermeld.

In de DmfA worden de verminderingen aangeduid door een code van 4 cijfers. Een overzicht kan u terugvinden in de gestructureerde bijlagen 4 (DmfA) en 33 (DmfAPPL) van het glossarium (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl).

Voor de doelgroepvermindering jongeren (behalve voor de doelgroepvermindering <19-jarigen en voor de doelgroepvermindering jongere - Vlaanderen), zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code 'startbaanovereenkomst' wordt vermeld in de zone 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' op het niveau van de tewerkstellingslijn (codes 1 en 10 tot 18).

Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is

In de DmfA is een apart functioneel blok voorzien voor de studenten voor wie niet de gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar wel de solidariteitsbijdrage van 8,13 %, desgevallend verhoogd met 0,01 % voor de financiering van het asbestfonds. Het gaat om de studenten voor wie de solidariteitsbijdrage wordt toegepast (maximum 475 uren voor een volledig kalenderjaar).

Naast de gegevens om deze personen als werknemer te identificeren, moet u voor hen alleen de volgende gegevens meedelen:

- **LOON:** Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt.
- **BIJDRAGE:** Het bedrag van de solidariteitsbijdrage (8,13 % van het loon + bijdrage 0,01 % asbestfonds wanneer verschuldigd in het betreffende kwartaal)
- **AANTAL UREN :** Het aantal uren dat de student gewerkt heeft
- **IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID:** Het betreft de vestigingseenheid van de laatste prestatie van de werknemer-student tijdens het kwartaal. (enkel voor de DmfA, niet voor de DmfAPPL)

Vanaf het 3^{de} kwartaal 2004 wordt er in de aangifte DmfA (niet in de DmfAPPL) een onderscheid gemaakt tussen studenten-arbeiders en studenten-bedienden. De solidariteitsbijdrage blijft echter voor beiden hetzelfde.

De begindatum en de einddatum van de arbeidsovereenkomst moet u niet meedelen op de DmfA. Aangezien echter ook voor studenten een Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling moet gebeuren (DIMONA), zijn deze datums bekend vanaf het moment dat de student in dienst treedt.

Bijdragen ontslagen statutaire werknemers

Deze bijdragen hebben tot doel de personen die onder bepaalde voorwaarden ontslagen worden in de openbare sector, en die voor die tewerkstelling niet deelnamen aan de sociale zekerheid voor wat de werkloosheid en uitkeringen bij ziekte betreft, toch onder bepaalde voorwaarden kunnen deelnemen aan die stelsels.

Aangezien de wettelijke bepalingen voorzien dat er voor de risico's werkloosheid en ziekteverzekering andere referteperiodes gelden en andere bijdragen verschuldigd zijn, worden deze bijdragen aangegeven op twee verschillende werknemerslijnen.

Naast de gegevens om deze personen te identificeren, moet u voor hen de volgende gegevens meedelen:

- Een code die aanduidt voor welk regime van de sociale zekerheid de onderwerping wordt gevraagd (ziekteverzekering of werkloosheid).
- Het refertebrutoloon van de werknemer tijdens de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt. Dit wordt berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend op basis van een wedde die overeenstemt met een voltijdse betrekking.
- Het bedrag van de bijdrage verschuldigd op het refertebrutoloon.
- Aantal dagen (in een stelsel van 6 dagen per week) waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt.
- De begin- en einddatum van de referteperiode (apart voor beide risico's aangezien de referteperiodes verschillen).

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangiften van ontslagen statutairen

In DmfAPPL worden de bijdragen voor de ontslagen statutairen aangegeven in een specifiek blok 90005 "Bijdrage ontslagen statutaire werknemer" met de werknemerskengetallen:

- 671 voor regularisatie van het stelsel voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
- en/of 672 voor regularisatie van het stelsel voor werkloosheid onder de werknemerslijn waaraan ze gekoppeld is.

De onderwerping aan beide stelsels gebeurt via 2 verschillende werknemerslijnen.

De bijdragen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag

Hier vindt U meer gedetailleerde informatie over de aangiftemodaliteiten bij SWT en SWAV

De werkgeversbijdragen en de inhoudingen worden maandelijks berekend, maar worden per kwartaal gestort en aangegeven bij de RSZ in de DMFA.

Schema

In DMFA ziet het schema er als volgt uit:

Niveau : Werkgever = de debiteur(s) van de bijdragen van de aanvullende vergoeding

Niveau : Natuurlijk persoon = de werknemer onder SWT of SWAV

Niveau : Werknemerslijn : identificatie van het type werknemer door middel van het werknemerskengetal

879 : werknemer onder SWT in de DmfA

771 : werknemer onder SWT in de DmfAPPL

883 : werknemer onder SWAV

885 : oudere werknemer onder SWAV - tijdskrediet

Niveau "Aanvullende vergoeding" :

algemene gegevens betreffende de aanvullende vergoeding bij werkloosheid, tijdskrediet of SWT

Niveau "Aanvullende vergoeding - bijdrage" :

identificatie van de bijdrage(n) en de elementen voor de berekening

In 't algemeen, komt minstens 2 keer een blok "Aanvullende vergoeding - bijdrage" voor :

1 met werkgeversbijdrage;

1 met inhouding.

De precieze omschrijving van de verschillende in te vullen zones bevindt zich in het glossarium (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm).

In het volgende overzicht vestigen wij de aandacht op de bijzonderheden en moeilijkheden eigen aan elke zone.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Decava

De werkloze die geniet van een aanvullende vergoeding in het stelsel SWT, wordt op het niveau 'werknemerslijn' aangegeven met de werkgeverscategorie 959 en het werknemerskengetal 771.

Op het niveau 'aanvullende vergoeding' (blok 90336) zijn de belangrijkste waarden die moeten vermeld worden:

- het ondernemingsnummer van de debiteur van de bedrijfstoeslag als het lokaal of provinciaal bestuur niet de vroegere werkgever is;
- de datum van de eerste toekenning van de bedrijfstoeslag;
- de datum van de betekening van de opzegging van de arbeidsovereenkomst;
- de nace-code van de werknemer;
- de erkenning van de ex-werkgever als "onderneming in moeilijkheden" of als "onderneming in herstructurering";
- de datum van het begin en van het einde van de erkenning als "onderneming in moeilijkheden" of als "onderneming in herstructurering";
- de voorziene doorbetaling van de bedrijfstoeslag in het akkoord bij een herneming van de arbeid.

Op het niveau 'aanvullende vergoeding – bijdragen' (blok 90337) zijn de belangrijkste waarden die moeten vermeld worden:

- het werknemerskengetal bijdrage;
- het type bijdragen op basis waarvan het toepasselijke bijdragepercentage gegenereerd wordt;
- het bedrag van de werkloosheidsuitkering;
- het bedrag van de bedrijfstoeslag;

- de notie kapitalisatie;
- het aantal maanden dat de bedrijfstoelag uitbetaald wordt;
- het aantal dagen van een onvolledige maand;
- de toepassing van het drempelbedrag voor de persoonlijke inhouding;
- het bedrag van de bijdrage
- de periodecode.

Het werknemerskengetal bijdragen dat in de DmfAPPL vermeld moet worden, verschilt naargelang de sector, de periode van aanvang van het SWT en het soort bijzondere werkgeversbijdrage of persoonlijke inhouding, en is terug te vinden in onderstaande tabel.

Soort van de werkgeversbijdrage of de inhouding	Profitsector Overgang SWT	Profitsector Nieuwe SWT	Profitsector Start SWT vanaf 1/4/2012	Non-profit sector Overgang SWT	Non-profitsector Nieuwe SWT	Non-profit sector Start SWT vanaf 1/4/2012
Bijzondere werkgeversbijdrage	879	881	873	880	880	872
Bijzondere werkgeversbijdrage tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden	882	882	882	/	/	/
Bijzondere werkgeversbijdrage tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering	/	884	874	/	/	/
Inhoudingen (werknemersbijdrage)	886	886	886	886	886	886

Het type bijdragen bepaalt mee de bijdragevoet van de bijzondere werkgeversbijdrage en verschilt naargelang van de leeftijd van de betrokkene bij de aanvang van het SWT. Het type bijdragen kan de volgende waarden aannemen:

- 0 = jonger dan 52 jaar
- 1 = minstens 52 jaar en jonger dan 55 jaar
- 2 = minstens 55 jaar en jonger dan 58 jaar
- 3 = minstens 58 jaar en jonger dan 60 jaar
- 4 = minstens 60 jaar en jonger dan 62 jaar
- 5 = minstens 62 jaar.

De periodecode (zone 01129) duidt de periode aan waarin het SWT aanvangt, en determineert samen met het bijdragekengetal en het type bijdragen de bijdragevoet. De periodecode is verplicht voor de werknemerskengetal bijdragen 872, 873, 874, 881, 882 en 884 en is facultatief voor de andere bijdragekengetallen.

- 1 = Aanvang SWT vóór 01/04/2010

OF, voor de SWT, betekening van de opzegging of einde arbeidsovereenkomst vóór 16/10/2009

OF, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, ministeriële erkenningsbeslissing vóór 15/10/2009

OF, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vóór 15/10/2009

- 2 = Aanvang SWT vanaf 01/04/2010

EN, voor de SWT betekening van de opzegging of einde arbeidsovereenkomst vanaf 16/10/2009

EN, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, ministeriële erkenningsbeslissing vanaf 15/10/2009

EN, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vanaf 15/10/2009

- 3 = Aanvang SWT vanaf 01/04/2012

EN, voor de SWT betekening van de opzegging of einde arbeidsovereenkomst vanaf 29/11/2011

EN, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, ministeriële erkenningsbeslissing vanaf 01/04/2012

EN, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vanaf 01/04/2012

- 4 = Aanvang SWT vanaf 01/01/2016

EN, voor de SWT betekening van de opzegging of einde arbeidsovereenkomst vanaf 11/10/2015

EN, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, ministeriële erkenningsbeslissing vanaf 11/10/2015

EN, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vanaf 11/10/2015

- 5 = Aanvang SWT vanaf 01/01/2017

EN, voor de SWT betekening van de opzegging of einde arbeidsovereenkomst vanaf 01/11/2016

EN, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, ministeriële erkenningsbeslissing vanaf 01/11/2016

EN, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vanaf 01/11/2016.

Een Excel-tabel geeft een gedetailleerd overzicht van de verschuldigde werkgeversbijdragen en de persoonlijke inhoudingen die voor elk van deze vijf periodes van toepassing zijn in de DmfAPPL.

Inlichtingen over de tewerkstelling

Inleiding

Naast de algemene gegevens van de werknemerslijst en de tewerkstellingslijst die door meerdere socialezekerheidsinstellingen gebruikt worden, zijn de inlichtingen over de tewerkstelling enkel bestemd voor de RSZ (en/of de RSZ). Deze gegevens worden niet opgenomen in de aangifte sociaal risico (ASR). Ze laten de RSZ toe om

- de financiële tussenkomsten in de Sociale Maribel te controleren;
- het recht op kinderbijslag bij afwezigheid ingevolge ziekte van een vastbenoemde werknemer te bepalen;
- de ter beschikking gestelde werknemers te identificeren;
- de werknemers die de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet moeten vermelden, aan te duiden;
- sommige contractanten die de bijdrage tweede pensioenpijler niet verschuldigd zijn, aan te duiden.

Maatregelen non-profit

Dit gegeven duidt aan dat de werknemer aangeworven werd in het kader van een tewerkstellingsmaatregel voor de non-profitsector (Sociale Maribel en social profitsector).

1 = werknemer aangeworven als logistiek assistent in het kader van de Sociale Maribel (ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen);

2 = werknemer aangeworven in het kader van de Sociale Maribel (geen logistiek assistent);

3 = werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen;

4 = combinatie van 1 en 3;

5 = combinatie van 2 en 3;

6 = contractuele werknemer, aangeworven ter vervanging van een werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen;

8 = laaggeschoolde jongere, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact;

9 = werknemer aangeworven in het kader van de Fiscale Maribel;

10 = werknemer aangeworven in het kader van het sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (geen vervanger van werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar);

11 = werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar – sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren.

Ziekteperiode statutair personeelslid

Indien de rechthebbende op kinderbijslag een statutair personeelslid is dat meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte, geniet het rechtgevend kind – ingevolge artikel 56 van de Algemene Kinderbijslagwet – een verhoogde kinderbijslag vanaf de zevende maand.

Wordt eveneens beschouwd als een periode van ziekte die recht geeft op een verhoogde kinderbijslag:

- de periode van disponibiliteit wegens ziekte;
- het deeltijds hervatten van de arbeidsactiviteit met toestemming van de adviserende geneesheer na een periode van volledige afwezigheid wegens ziekte;
- de periode van arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

In deze zone wordt de datum vermeld vanaf wanneer het statutair

Ter beschikking gestelde personeelsleden

Er zijn twee mogelijkheden.

Ten eerste kan een personeelslid door een lokaal of provinciaal bestuur ter beschikking gesteld worden bij een andere werkgever. Zo kan een vastbenoemde geneesheer door een OCMW gedetacheerd worden naar een privé-ziekenhuis of naar een OCMW-ziekenhuis

dat opgericht werd als een OCMW-vereniging.

Dit ter beschikking gesteld personeelslid blijft verder het loon ontvangen van het lokaal of provinciaal bestuur en moet als gedetacheerd personeelslid op de socialezekerheidsaangifte vermeld worden.

Ten tweede kan een personeelslid door een andere werkgever ter beschikking gesteld worden bij een lokaal of provinciaal bestuur. Dit gedetacheerd personeelslid moet enkel aangegeven worden indien u een bijkomende premie uitbetaalt. Zo moet een ambtenaar van de federale overheid die ter beschikking gesteld wordt van het kabinet van de burgemeester en die een kabinetsvergoeding ontvangt, op de socialezekerheidsaangifte vermeld worden. Daarentegen moet een ambtenaar van de provincie die naar een autonoom provinciebedrijf gedetacheerd wordt en van dit bestuur geen bijkomende vergoedingen ontvangt, door het provinciebedrijf niet vermeld worden op de aangifte.

In de DmfAPPL moeten de personeelsleden die voor hun volledige arbeidstijd ter beschikking gesteld worden en die op de laatste dag van het kwartaal gedetacheerd zijn, aangeduid worden:

1 = personeelslid, gedetacheerd naar een andere werkgever;

2 = personeelslid, gedetacheerd door een andere werkgever.

De vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

Alle lokale en provinciale besturen behoren tot het toepassingsgebied van Capelo (Carrière Publique Electronique Elektronische Loopbaan Overheid) en kunnen op de DmfAPPL de gegevens voor de berekening van het overheidspensioen vermelden.

Alleen de lokale en provinciale besturen waarvan de rechtspositieregeling voorziet in de mogelijkheid om hun personeelsleden vast te benoemen, moeten voor de vastbenoemde en de contractuele personeelsleden de gegevens voor de berekening van het overheidspensioen overmaken aan de RSZ.

Evenwel moeten deze besturen de gegevens niet vermelden voor de personeelsleden waarvoor de prestaties nooit in aanmerking genomen kunnen worden voor het overheidspensioen. In de DmfAPPL worden deze uitgesloten personeelsleden aangeduid met:

- de werknemerskengetallen 121 en 221 (werknemers aangeworven in het kader van artikel 60, § 7 van de Ocmw-wet van 8-7-1976);
- de werknemerskengetallen 131 en 231 (deeltijds leerplichtigen);
- de werknemerskengetallen 133 en 233 (leerlingen tot 31-12 van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken);
- het werknemerskengetal 251 (geneesheer in opleiding tot geneesheer-specialist);
- het werknemerskengetal 252 (contractuele geneesheren vrijgesteld);
- de werknemerskengetallen 642 en 652 (vastbenoemde geneesheren die geen recht hebben op een overheidspensioen);
- de werknemerskengetallen 701 en 702 (studenten en monitoren);
- het werknemerskengetal 711 (bedienaars van de eredienst en afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad);
- de werknemerskengetallen 721 en 722 (lokale mandatarissen);
- de werknemerskengetallen 731 en 732 (vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers);
- het werknemerskengetal 741 (kunstenaars);
- het werknemerskengetal 761 (onthaalouders);
- de waarde "D1" in de zone statuut (= onthaalouders met een arbeidsovereenkomst);
- de waarde "O" in de zone statuut (= personeelsleden van de onderwijsinstellingen die niet aangegeven worden in Dimona door een provinciaal of plaatselijk bestuur).

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden evenmin vermeld voor de personeelsleden aan wie het bestuur een verbrekingsvergoeding uitbetaalt.

In sommige gevallen geeft de tewerkstelling van een contractueel of een vastbenoemd personeelslid waarvoor de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector in principe moeten vermeld worden, geen recht op een overheidspensioen. Het bestuur moet de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet vermelden en dit in de zone "vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector" aanduiden met de waarde "1" (= vrijgesteld).

Met de waarde "1" worden onder andere aangeduid de tewerkstellingen van:

- de personeelsleden die gedetacheerd zijn naar een lokaal of provinciaal bestuur waarvan zij enkel een aanvullende vergoeding (bijvoorbeeld een kabinetsvergoeding of maaltijdcheques) ontvangen;
- de contractanten van een lokaal of provinciaal bestuur dat geen vastbenoemden meer in dienst neemt;
- de gepensioneerden die nog prestaties leveren;
- de studenten, de monitoren en de vrijwilligers die niet voldoen aan de voorwaarden tot vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen;
- de andere contractuele en tijdelijke personeelsleden voor de prestaties die zij leveren in een ambt waarvoor de rechtspositieregeling geen vaste benoeming voorziet op het ogenblik dat de prestaties geleverd worden:
 - de modellen van de kunstacademie;
 - de stadsgidsen;
 - de niet-vastbenoemde conciërges;
 - de bijzondere rekenplichtigen en secretarissen van de lokale politiezone;
 - de bijzondere rekenplichtigen van de hulpverleningszone;
 - de personeelsleden die occasioneel op een receptie prestaties leveren.Als de rechtspositieregeling voorziet in een vaste benoeming op het ogenblik dat de prestaties geleverd worden, dan moeten de gegevens van de tewerkstelling van de overheidssector wel aangegeven worden.

De vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling contractanten

Een aantal contractuele werknemers zijn de 'bijdrage aanvullend pensioen contractuelen lokale sector' voor de groepsverzekering BI-Ethias niet verschuldigd, maar worden in de DmfAPPL niet automatisch uitgesloten. Het betreft:

- het personeel van de federale gezondheidssectoren dat het plaatselijk bestuur uitgesloten heeft van de tweede pensioenpijler;
- de personeelsleden die na 1-1-2016 aangesloten werden bij de aanvullende pensioenregeling en activiteiten uitoefenen terwijl zij reeds van een wettelijk pensioen genieten;
- de studenten, de monitoren en de vrijwilligers die de maximale tewerkstellingsduur voor de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen overschrijden en die als contractueel aangegeven worden in de DmfAPPL.

Deze personeelsleden moeten met de code 1 aangeduid worden. Hierdoor worden zij uitgesloten van de bijdrage voor de groepsverzekering 'BI-Ethias'.

Als een werkgever gelijktijdig aangesloten is bij de groepsverzekering 'BI-Ethias' en de groepsverzekering 'Provant', moet voor de werknemers die aangesloten zijn bij de groepsverzekering 'Provant', de code 2 aangeduid worden. Hierdoor worden zij uitgesloten van de bijdrage voor de groepsverzekering 'BI-Ethias'.

De datum van de vaste benoeming

De datum van de vaste aanstelling van een statutair personeelslid waarop de tewerkstelling betrekking heeft, wordt hier vermeld.

De RSZ gebruikt dit gegeven voor de overdracht van de wiskundige reserves van de FPD naar het gesolidariseerd pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

Voor een stagiair met het oog op een vaste benoeming wordt de zone niet ingevuld. Alleen als de stage met vrucht beëindigd wordt en het statutaire personeelslid effectief benoemd is, wordt een datum van de vaste benoeming aangegeven in de DmfAPPL. Voor een vastbenoemde geneesheer die geen recht heeft op een overheidspensioen, wordt de zone evenmin ingevuld.

Indien een vastbenoemde halftijds aangesteld werd, en nadien in dezelfde functie voltijds benoemd wordt, dan wordt in deze zone de datum van de recentste aanstelling vermeld.

Indien een personeelslid vast benoemd werd in een functie, en nadien in een hogere functie benoemd wordt, dan wijzigt de datum van de vaste benoeming niet. De datum van de oorspronkelijke aanstelling wordt in de zone vermeld.

De overdracht van een personeelslid in geval van herstructurering wijzigt de datum van de vaste benoeming niet. De datum van de oorspronkelijke aanstelling wordt aangegeven.

De datum van invulling van de nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel

De zone wordt ingevuld voor de personeelsleden die aangeworven worden in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel, naar aanleiding van de toekenning van nieuwe arbeidsplaatsen in een bepaald kalenderjaar. Men vermeldt deze datum alleen in het kalenderjaar waarin de nieuwe arbeidsplaatsen toegekend worden. In een DmfAPPL van het jaar 2016 situeert de datum van toekenning zich altijd tussen 1-1-2016 en 31-12-2016 en situeert deze datum zich nooit vóór 1 januari van dat kalenderjaar.

De zone "datum van toekenning van de nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel" wordt ingevuld in de volgende gevallen:

- Een nieuw personeelslid wordt bijkomend aangeworven in het kader van de Sociale Maribel. De datum van aanwerving wordt vermeld.
- Een personeelslid, aangeworven met een vervangingscontract, blijft in dienst wanneer het vervangen personeelslid zijn prestaties hervat. De begindatum van de nieuwe (gewone) arbeidsovereenkomst of van de statutaire aanstelling wordt vermeld.
- Een personeelslid, aangeworven in een bepaalde functie, wordt in zijn functie vervangen en vult de nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel in. De begindatum van de nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel wordt vermeld.
- Een personeelslid verhoogt het aantal gepresteerde arbeidsuren per week in de arbeidsregeling (bijv. van halftijds naar voltijds). De verhoogde prestaties worden in het kader van de Sociale Maribel beschouwd als een nieuwe arbeidsplaats en worden in de DmfAPPL vermeld op een nieuwe tewerkstellingslijn. De begindatum van deze (voltijdse) tewerkstellingslijn wordt vermeld.

De zone "datum van toekenning van de nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel" wordt niet vermeld wanneer het personeelslid aangeworven wordt ter vervanging van een reeds eerder toegekende arbeidsplaats in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel.

Voorbeelden

Met ingang van 1-10-2016 wordt aan werkgever X een nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel toegewezen:

- **Situatie 1: Werkgever X werft op 1-12-2016 een nieuw personeelslid aan in de nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel.**
In de DmfAPPL wordt de datum “1-12-2016” alleen vermeld in het vierde kwartaal van 2016, maar niet in de daaropvolgende kwartalen.
- **Situatie 2: Werkgever X nam op 1-4-2016 een nieuw personeelslid in dienst waarvan de tewerkstelling in aanmerking genomen wordt als nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel.**
In de DmfAPPL wordt de datum “1-4-2016” alleen vermeld in de DmfAPPL van het vierde kwartaal van 2016, maar niet in het tweede en derde kwartaal van 2016 en evenmin in het eerste kwartaal van 2017 en de daaropvolgende kwartalen.
- **Situatie 3: Werkgever X slaagt er niet in om nog in het jaar 2016 een personeelslid in de nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel aan te werven, en verkrijgt een bijkomende termijn van 3 maanden tot 31-3-2017 om de aanwerving te realiseren. Het nieuwe personeelslid treedt in dienst op 1-3-2017.**
In de DmfAPPL van elk van de vier kwartalen van 2017 wordt de datum van “1-3-2017” ingevuld. De zone wordt niet ingevuld in de DmfAPPL van het vierde kwartaal van 2016 en evenmin in de DmfAPPL van het eerste kwartaal van 2018 en latere kwartalen.

Loopbaanmaatregel

Zachte landingsbaan

Oudere werknemers die een minder belastende functie opnemen of overgaan van een voltijdse betrekking naar een 4/5^{de} betrekking kunnen ter compensatie van het ermee gepaard gaande loonsverlies een bijdragevrije premie 'zachte landingsbaan' ontvangen.

Om deze werknemers te kunnen onderscheiden van de 'gewone' werknemers moet een code '1' aangeduid worden in deze zone.

Sectordetail social/non profit

De **Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de social/non profitsectoren (VIA)** zijn periodieke en tripartite akkoorden tussen de sociale partners van de Vlaamse social/non profitsectoren en de Vlaamse Regering. Ze bevatten (inter)sectorale afspraken die betrekking hebben op diverse sociaal-economische thema's (koopkracht, kwaliteit, ...).

In het kader van deze VIA-akkoorden is een afsprakenkader vastgelegd voor het verzamelen van loon- en tewerkstellingsgegevens via de DmfA. Hiervoor worden VIA-deelsectorcodes ingevoerd in de DmfA.

Vanaf 1 januari 2019 is voor een tewerkstelling in een deelsector die behoort tot de Vlaamse bevoegdheid inzake social/non profitactiviteiten, een **aanduiding van de deelsector** verplicht. Het betreft zowel werkgevers uit de openbare sector als uit de privésector.

De te vermelden code betreft de activiteit waaraan de werknemer in het betrokken kwartaal in hoofdzaak (= grootste aantal arbeidsuren) verbonden was. De tewerkstellingslijn moet dus niet opgesplitst worden in functie van dit gegeven.

De zone moet ingevuld worden voor de werknemers van de werkgevers van de social/non profitsectoren:

- **Privésector**
 - (sub)PC 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 331.00.10 en 331.00.20 (alle werkgevers behoren tot de Vlaamse bevoegdheid)
 - (sub)PC 330.01.10, 330.01.20, 330.01.41 of 330.01.51 (er zijn aparte deelsectorcodes voor activiteiten die onder Vlaamse bevoegdheid vallen én voor activiteiten die behoren tot de bevoegdheden van andere federale/regionale overheden, die telkens door alle betrokken werkgevers moeten worden ingevuld per tewerkgestelde werknemer)
 - (sub)PC 330.04 of 337 én de tewerkstelling gebeurt binnen een deelsector vermeld in bijlage 46. Enkel voor de twee vermelde deelsectoren (i.c. multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en PAB/PVB-assistenten) moet de betreffende code gebruikt worden. In alle andere gevallen moet niets ingevuld worden
- **Openbare sector**
 - De zone moet ingevuld worden voor elke tewerkstelling die gebeurt binnen één van de deelsectoren opgenomen en beschreven in bijlage 46 van het glossarium. Werkgevers moeten geen specifieke code invullen voor de tewerkstelling van werknemers die buiten deze deelsectoren vallen.

De te gebruiken codes zijn opgenomen in de nieuwe gestructureerde bijlage 46 (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI).

Meer informatie over de VIA-deelsectorcodes kan bekomen worden

- ofwel bij de Vlaamse overheidsdiensten die instaan voor de erkenning, vergunning en/of subsidiëring van de social/non profitsector;
- ofwel voor de
 - private werkgevers bij Verso via de webpagina www.verso-net.be (<http://www.verso-net.be/VIA-deelsectorcodes-in-DmfA>) of via het nummer 02 739 10 70
 - lokale besturen bij VVSG via de webpagina www.vvsg.be (http://www.vvsg.be/Werking_Organisatie/Personeel/via-in-dmfA/SitePages/Introductiepagina.aspx) of via het nummer 02 211 56 89.

Mobiliteitsbudget

Hier geeft de werkgever het totale jaarbedrag van het mobiliteitsbudget op.

De gegevens met betrekking tot de berekening van de pensioenen in het stelsel van de overheidssector (het project Capelo)

Inleiding

Vanaf het 1ste kwartaal 2011 wordt de DmfAPPL met drie nieuwe gegevensblokken uitgebreid. Het gaat om het blok « Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector », met daaronder het blok « Baremieke wedde » en daaronder het blok « Weddebijslag ».

Deze blokken zullen een reeks gegevens bevatten die nodig zijn om de rechten te bepalen en de bedragen te berekenen van de pensioenen in de stelsels van de overheidssector, meer bepaald de gegevens in verband met de tantièmes (noemers van de loopbaanbreuken) en de gegevens met betrekking tot de wedden die als basis dienen voor de berekening van het pensioen.

De nieuwe gegevens, die toegevoegd zijn aan die welke reeds in de DmfAPPL aanwezig waren, zullen de loopbaangegevensbank voor de overheidssector aanvullen en de elementen van het elektronisch pensioendossier van de overheidssector verschaffen.

De nieuwe blokken zijn enkel verplicht voor de werkgevers die deel uitmaken van het toepassingsgebied van Capelo, namelijk de werkgevers die personeel tewerkstellen dat een recht op het rustpensioen in een pensioenstelsel van de overheidssector kan openen, of die het beheer van hun pensioendossiers geheel of gedeeltelijk aan de Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS) toevertrouwd hebben.

Onder « personeel dat een recht op het rustpensioen in één van de pensioenstelsels van de overheidssector kan openen » verstaat men het personeel met een vaste benoeming of een benoeming die hieraan gelijkgesteld is EN het contractueel personeel dat een dergelijke benoeming tijdens zijn loopbaan kan verkrijgen. Voor de werkgevers uit het toepassingsgebied van Capelo zijn de blokken « Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector » en « Baremieke wedde » verplicht. Het blok « Weddebijslag » blijft optioneel.

Aangifte van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

Algemene principes

De lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector is een belangrijke notie voor de pensioenstelsels van de overheidssector.

In dit verband gaat u gegevens vermelden die een weerslag hebben op de toekenning en op de berekening van het pensioen van de werknemer in één van de stelsels van de overheidssector, met name de tantièmes, die als noemers van de loopbaanbreuken aangewend worden.

Zoals de naam aangeeft, hangt de lijn die deze gegevens bevat, af van de tewerkstellingslijn. Dit betekent dat u, telkens u een nieuwe tewerkstellingslijn aanmaakt, een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanmaken. Bijgevolg moet elke tewerkstellingsperiode zonder onderbreking door gegevens met betrekking tot de overheidssector worden gedekt.

Deze gegevens hebben echter hun eigen begin- en einddata. Ze zijn dus niet gebonden aan het kwartaal van de aangifte. Bovendien zijn ze onafhankelijk ten opzichte van de data van de tewerkstellingslijn.

Concreet gezien betekent dit dat u, in tegenstelling tot de loongegevens en arbeidstijdgegevens, binnen eenzelfde kwartaal de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet per tewerkstellingslijn hoeft te spreiden. Met andere woorden: als u om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte van de tewerkstellingslijn, een nieuwe tewerkstellingslijn moet aanmaken, maar als de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet veranderen, dient u onder de nieuwe tewerkstellingslijn een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken die identiek is met die welke u onder de vorige tewerkstellingslijn aangegeven heeft.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de gegevens met betrekking tot de overheidssector immers minder vaak evolueren dan de tewerkstellingsgegevens.

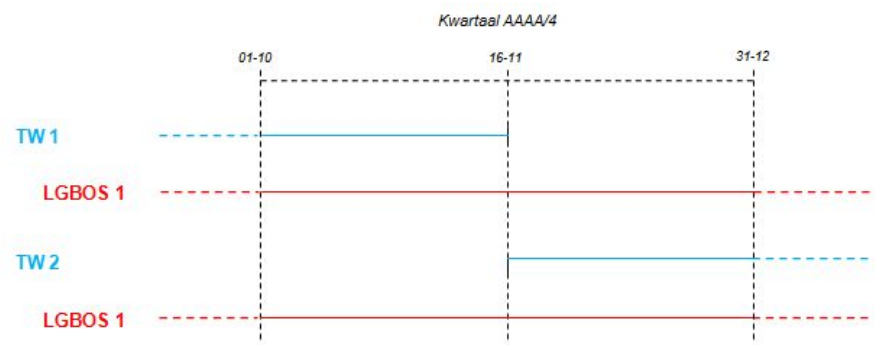
Het is echter mogelijk dat de gegevens met betrekking tot de overheidssector veranderen zonder dat de tewerkstelling waar ze betrekking op hebben, gewijzigd wordt. In dit geval hoeft u geen nieuwe tewerkstellingslijn aan te maken, maar dient u gewoonweg onder dezelfde tewerkstellingslijn, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

Illustraties

Om bovenstaande principes te illustreren, gaan we vier situaties bespreken die we in een aangifte voor het vierde kwartaal van een bepaald jaar opnemen.
Uitleg bij deze voorbeelden:

- Kwartaal AAAA/4 geeft aan dat het gaat om het 4de kwartaal van gelijk welk kalenderjaar;
- TW betekent « tewerkstellingslijn »;
- LGBOS betekent « lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector »

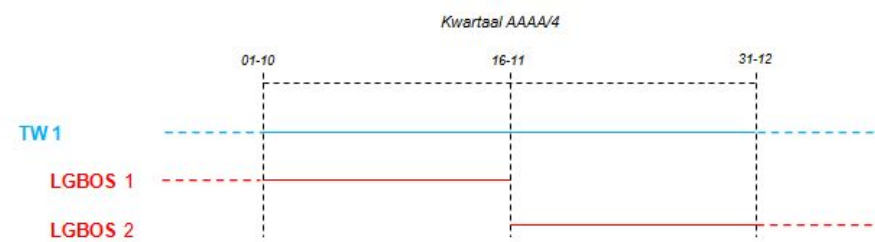
Voorbeeld 1: de tewerkstelling is ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat. Op 16-11 treedt er een wijziging op.
De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat en ze blijven ongewijzigd gedurende het ganse kwartaal.



Een nieuwe tewerkstellingslijn (TW2) is aangemaakt omdat de gegevens in de loop van het kwartaal veranderen. Aangezien er een nieuwe tewerkstellingslijn is, moet er een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector worden aangemaakt. Aangezien de gegevens van deze lijn niet veranderen, is de nieuwe lijn (LGBOS) echter identiek met die welke zich onder de vroegere tewerkstelling (TW1) bevindt.

Voorbeeld 2 : de tewerkstelling is ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat en ze blijft ongewijzigd gedurende het ganse kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat. Op 16-11 treedt er in deze gegevens een wijziging op.

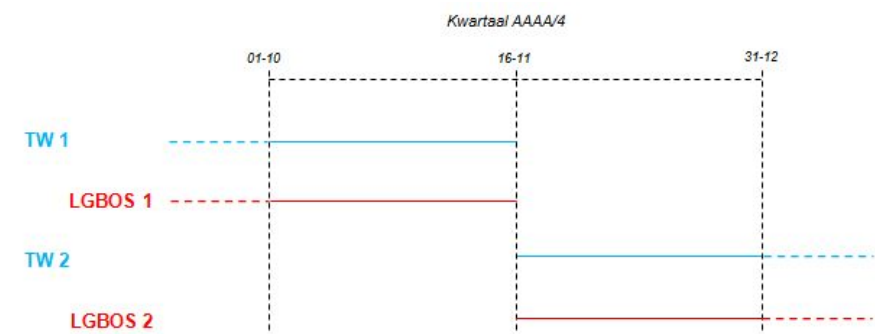


Een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector is aangemaakt omdat er in de loop van het kwartaal een verandering in deze gegevens optreedt. Daar de tewerkstelling niet verandert, hoeft men geen nieuwe tewerkstellingslijn aan te maken. Onder dezelfde tewerkstellingslijn (TW1) zijn er dus twee lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS 1 en LGBOS 2).

Voorbeeld 3 : zowel de tewerkstelling als de gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat.

Op 16-11 treedt er een wijziging in de tewerkstelling op.

Deze wijziging veroorzaakt een wijziging van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

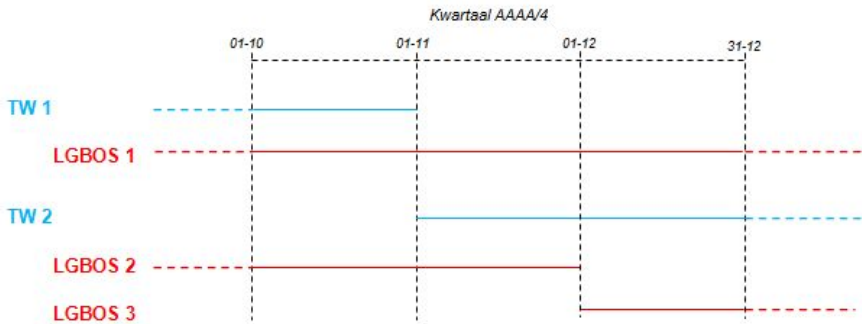


Een nieuwe tewerkstellingslijn (TW2) EN een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS2) zijn aangemaakt omdat de gegevens van deze twee lijnen veranderen. Aangezien ze op dezelfde dag veranderen, is er per tewerkstellingslijn echter slechts één enkele lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 4 : zowel de tewerkstelling als de gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat.

Op 1-11 treedt er een wijziging in de tewerkstelling op. Deze wijziging heeft geen weerslag op de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Op 1-12 treedt er een wijziging op in de gegevens met betrekking tot de overheidssector.



Deze situatie vereist de aanmaak van twee tewerkstellingslijnen (TW 1 en 2) en van drie lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS1, 2 en 3).

Onder TW1 hoeven de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS1) niet te worden afgesloten. Ze blijven immers ongewijzigd tot een latere datum dan die waarop de tewerkstelling beëindigd wordt.

Onder TW2 hebben de gegevens met betrekking tot de overheidssector eerst en vooral dezelfde kenmerken als onder TW1 (LGBOS2).

Aangezien deze gegevens vervolgens gewijzigd worden, is het echter nodig een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS3) onder TW2 aan te maken.

De lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn chronologisch. Ze volgen elkaar strikt op, zonder onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn, en mogen in geen geval overlappen.

Aangezien een werknemer zich tegelijkertijd in twee tewerkstellingen kan bevinden, zal elk van deze tewerkstellingen zijn eigen lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector hebben.

In elke tewerkstellingsperiode is er noodzakelijkerwijs een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector op dezelfde dag als de tewerkstelling beëindigd moet worden.

De lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bevat negen verschillende gegevens. Sommige ervan zijn « onontbeerlijk ». Ze moeten dus in elke lijn worden opgenomen. Andere zijn « in bepaalde omstandigheden verplicht ». Ze moeten namelijk slechts worden aangeduid als het geval zich voordoet.

Behoudens in het zeer uitzonderlijke geval waarin men een « reden voor het einde van de statutaire relatie » moet opgeven, wordt een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aangevat zodra één van de volgende gegevens verandert.

Begin- en einddata van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

Hier dient u op dezelfde manier te werk te gaan als bij het aanvullen van de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn. Het gaat hier om de begindatum van de periode waarop de gegevens die in dit opzicht meegedeeld worden, betrekking hebben, behalve voor de aangifte voor het eerste kwartaal 2011.

Aangezien deze gegevens voor de allereerste keer in de DmfAPPL van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven werden, mag de eerste begindatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling in geen geval vóór 1-1-2011 vallen. Indien de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vanaf het tweede kwartaal van 2011 dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector in de loop van het eerste kwartaal 2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn van deze gegevens dus 1-1-2011.

Zodra de gegevens met betrekking tot de overheidssector gewijzigd worden, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet worden verward met de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn, noch met de begin- en einddata van het lopende kwartaal.

Voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een onontbeerlijk gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; hij moet namelijk slechts worden aangevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

1. Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

- De einddatum van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector mag in geen geval later vallen dan de

einddatum van de tewerkstelling waarvan ze afhangt (uiteraard mag ze ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).

- De afsluiting van een tewerkstellingslijn leidt niet noodzakelijkerwijs tot de afsluiting van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhankelijk is.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

- de tewerkstelling wordt beëindigd zonder dat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt, en een nieuwe tewerkstelling volgt onmiddellijk op de eerste (bijvoorbeeld bij de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse baan). In dit geval hoeft u de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet af te sluiten, behalve als er met deze nieuwe tewerkstelling nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector overeenstemmen. Als dit niet het geval is, blijven de gegevens met betrekking tot de overheidssector onder de nieuwe tewerkstelling geldig en behouden zij bijgevolg hun eigen begindatum;
- de tewerkstelling wordt beëindigd omdat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt (einde van de overeenkomst of van de statutaire relatie). In dit geval moet u de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector afsluiten, door de einddatum van deze lijn met de einddatum van de tewerkstelling te laten samenvallen. Houd er rekening mee dat u, als het om een vastbenoemde werknemer gaat, bovendien de reden voor het einde van de statutaire relatie moet aangeven. Concreet gezien, hoeft u dus een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector pas af te sluiten wanneer:
 - hetzij één of meerdere gegevens van deze lijn gewijzigd worden;
 - hetzij de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt.

2. Voorbeelden

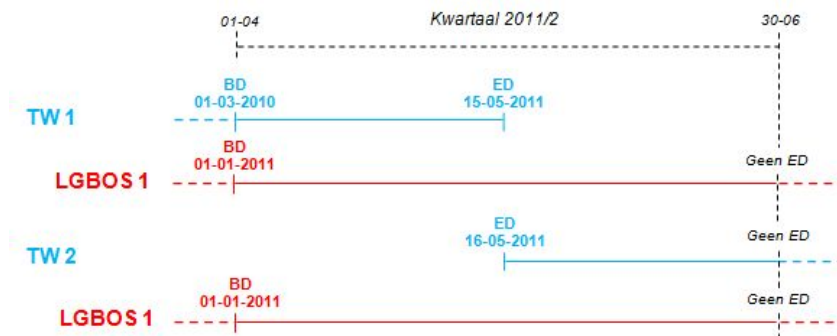
We illustreren bovenstaande principes aan de hand van drie voorbeelden die we in een aangifte voor het tweede kwartaal 2011 opnemen.

Uitleg bij deze voorbeelden:

- TW betekent « tewerkstellingslijn »;
- LGBOS betekent « lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector »;
- BD betekent « Begindatum »;
- ED betekent « Einddatum »

Voorbeeld 1 : De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. Op 16-5-2011 treedt er een wijziging op en wordt de eerste tewerkstelling beëindigd. De nieuwe tewerkstelling loopt door tot na het einde van het kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.



Aangezien deze verandering geen invloed heeft op de gegevens met betrekking tot de overheidssector en de werknemer bij de werkgever tewerkgesteld blijft (de arbeidsrelatie wordt niet verbroken), wordt de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet afgesloten.

Daar de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet veranderd zijn sinds de eerste keer dat ze aangegeven werden, blijft de begindatum 1-1-2011.

Voorbeeld 2 : De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010 en blijft ongewijzigd tot een datum die later valt dan de einddatum van het kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011. Op 16-5-2011 treedt er een wijziging in deze gegevens op.

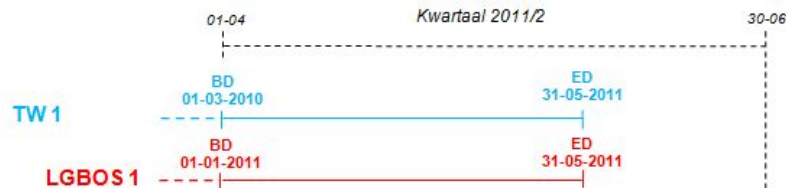


De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector veranderen voor de eerste keer op 16-5-2011. De lijn van deze gegevens moet dus op 15-5 worden afgesloten en er moet een nieuwe aangemaakt worden die op 16-5 aanvangt.

Deze wijziging heeft geen enkele weerslag op de tewerkstellingslijn.

Voorbeeld 3 : De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011.



Daar de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 verbroken wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze dag. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhankelijk is, moet dus op dezelfde dag afgesloten worden.

Types van instellingen van de overheidssector

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Strikt gezien is het type overheidsinstelling geen element in de berekening van de pensioenen van de overheidssector.

Het gaat eerder om een gegeven dat hoofdzakelijk informatie verstrekt zowel over het gezagsniveau waarvan de werkgever van de overheidssector afhankelijk is als over de pensioenwetgeving die op hem van toepassing is).

Deze informatie is belangrijk voor een instelling zoals de Federale Pensioendienst (FPD), die belast is met het beheer van de verschillende pensioenstelsels alsook van de verschillende pensioenwetgevingen en die over de nodige informatie moet beschikken om het budget voor de pensioenuitgaven te beheren.

Overigens gebruikt de FPD eveneens het type overheidsinstelling bij het beheer van de « perequatiekorven » voor de pensioenen van de overheidssector.

Daarom neemt de nomenclatuur van de types overheidsinstellingen de codering over die door de FPD gebruikt wordt. Deze omvat 42 verschillende types instellingen die opgenomen zijn in de gestructureerde bijlage 42 op de portaal van de sociale zekerheid.

Voor de lokale en provinciale besturen is er naargelang het Gewest of de Gemeenschap waarvan de besturen afhankelijk zijn, slechts één enkel type overheidsinstelling voor alle tewerkgestelde personeelsleden. Het gebruik van de type overheidsinstelling zal aan de hand van een referentietabel gecontroleerd worden. Deze referentietabel is een tabel die voor elke werkgever die de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanvullen, het type instelling of de types instellingen bevat die hij mag gebruiken.

Personeelscategorieën van de overheidssector

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

De categorie van het overheidspersoneel levert een essentieel element voor de berekening van het pensioen in de overheidssector: het tantième.

Het tantième is de noemer van de loopbaanbreuk die, wanneer zij met de referentiewedde vermenigvuldigd wordt, in het bedrag van het pensioen resulteert.

De pensioenstelsels van de overheidssector hebben een tiental verschillende tantièmes, waarvan de meeste lokale en provinciale

besturen er slechts enkele kunnen gebruiken. Bij een provinciaal of plaatselijk bestuur zijn de meest voorkomende tantièmes 1/60 en 1/50, maar voor een lid van een personeelscategorie die een tantième geniet dat in een bijzondere regeling wordt bepaald, kan ook het tantième 1/55 van toepassing zijn.

Bij wijze van overgangsmaatregel zijn bij bepaalde werkgevers ook de tantièmes 1/40 en 1/45 nog mogelijk.

Bovendien voorzien sommige specifieke wetgevingen voor eenzelfde personeelscategorie, in een combinatie van verschillende tantièmes per schijf van gepresteerde dienstjaren . In dit geval spreekt men van meerdere tantièmes.

Aan elke tantième en aan elke combinatie van meerdere tantièmes werd een code toegekend. Elke code beschrijft de personeelscategorie(ën) waarvoor de wettelijke of reglementaire pensioenbepalingen voorzien dat de dienstjaren naar rata van het overeenkomstige tantième in aanmerking genomen worden.

In totaal bestaat de nomenclatuur van de categorieën van overheidspersoneel uit 14 codes die opgenomen zijn in de gestructureerde bijlage 43 op de portalsite van de sociale zekerheid..

De meest gebruikelijke tantièmes zijn van toepassing op talrijke personeelscategorieën. De beschrijvingen die ermee overeenstemmen, kunnen dus vrij lang zijn.

U moet de code kiezen die overeenstemt met de personeelscategorieën waartoe de werknemer die u aangeeft, behoort. Het tantième dat op deze categorieën van toepassing is, werd evenwel ter informatie aangeduid.

Bepaalde pensioenstelsels bevatten bijzondere (overgangs)bepalingen, krachtens dewelke bepaalde werknemers die op een bepaalde datum tewerkgesteld waren, een bijzonder tantième genieten. Hoewel ze meestal tot dezelfde personeelscategorieën behoren als hun collega's die deze overgangsbepalingen niet genieten, moet u deze werknemers aangeven door middel van de code waarmee het bijzonder tantième dat op hen van toepassing is, overeenstemt. Elke andere werkwijze zou de sociaal verzekerde op het moment van de berekening van zijn rustpensioen immers kunnen benadelen.

De categorie van het overheidspersoneel is een stabiel gegeven. Werknemers die tot deze categorie behoren, zullen zelden van categorie veranderen.

Indien dit geval zich echter voordoet, moet u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

Het gebruik van de codes voor de categorieën van overheidspersoneel zal aan de hand van een referentiesysteem gecontroleerd worden. Dit referentiesysteem is een tabel die voor elke werkgever, die de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanvullen, de code(s) bevat voor de categorieën van overheidspersoneel die hij mag gebruiken.

1. Bijzonder geval: de notie 'betrekking in actieve dienst'

De titularissen van een functie die opgenomen is in de tabel die bij de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen gevoegd is, genieten, indien ze in « actieve dienst » zijn, een voordeliger tantième bij het in aanmerking nemen van hun diensten (1/50 per jaar in plaats van 1/60). Deze werknemers zijn opgenomen in de categorieën die het tantième 1/50 genieten en moeten worden aangegeven door middel van de code die met dit tantième overeenstemt (code 4), en dit zolang ze titularis van de betrokken functie blijven. Voor deze werknemers bepaalt het gegeven dat u in de zone « aard van de dienst » vermeldt, of zij al dan niet in « actieve dienst » zijn, en bijgevolg of zij al dan niet op het gunstiger tantième recht hebben.

2. Verduidelijking in verband met het onderwijspersoneel

De categorie « personeelslid van het onderwijs (uitgezonderd arbeiders) » is slechts van toepassing op de personeelsleden van het niet-universitair onderwijs die een wedde (gemeenschapsonderwijs) of een weddetoelage (gesubsidieerd onderwijs) ontvangen die door een Gemeenschap betaald wordt. Enkel deze personen kunnen aanspraak maken op het tantième 1/55 (code 3) voor de diensten die zij in het onderwijs gepresteerd hebben.

De personeelsleden van het niet gesubsidieerd officieel onderwijs die rechtstreeks bezoldigd worden door de overheid (gemeente, provincie ...) die hen tewerkstelt, worden inzake pensioenen met administratieve personeelsleden gelijkgesteld. De diensten die deze personeelsleden in het gemeentelijk of provinciaal onderwijs gepresteerd hebben, worden immers volgens het tantième 1/60 in aanmerking genomen. Bijgevolg moeten deze werknemers als administratief personeel worden aangegeven door middel van de code die voor deze categorie voorzien is (code 1).

3. Verduidelijking in verband met de beroepsbrandweerlieden

Vier criteria moeten tegelijkertijd en cumulatief vervuld zijn opdat een vast benoemde brandweerman van een hulpverleningszone zou kunnen genieten van het preferentieel tantième 1/50 en met de waarde "4" mag vermeld worden in de zone 962 van de DmfA van de provinciale en plaatselijke besturen:

- het betreft een beroepsbrandweerman (die desgevallend ook de hoedanigheid heeft van beroepsambulancier);
- die behoort tot het operationeel personeel;
- die zich in de administratieve stand dienstactiviteit bevindt;
- die rechtstreeks deelneemt aan de brandbestrijding.

Graad- of functiebenaming

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

De graad- of functiebenaming is een gegeven van informatieve aard dat, op één uitzondering na, niet als dusdanig gebruikt wordt bij de berekening van het pensioen van de vastbenoemde ambtenaren.

Het zal in de communicatie met de sociaal verzekerde worden gebruikt.

Gezien de grote verscheidenheid aan statuten en graadbenamingen die in de overheidssector gebruikt worden, is het ondenkbaar om de aangevers een gestructureerde codering voor te leggen.

Daarom bestaat dit gegeven uit vrije tekst. U vermeldt de graad of functie van elke werknemer zoals deze graad of functie in uw toepassing voor het beheer van het personeel of in uw administratieve dossiers gekend is.

Bij elke verandering van graad of functie dient u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

Taalrol

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Voor de taalrol zijn er drie mogelijkheden: Nederlands, Frans of Duits.

Bij de meeste werkgevers is er slechts één enkele taalrol voor alle werknemers: die van het Gewest of van de Gemeenschap waarvan de werkgever afhankelijk is of die van het grondgebied waarop hij gevestigd is. Dit is het geval voor de gemeenschaps- of gewestelijke instellingen en voor de instellingen van openbaar nut die ervan afhankelijk zijn, alsook voor de lokale en provinciale overheden en instellingen die ervan afhankelijk zijn, en welke in het Vlaamse Gewest, in het Waalse Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap gevestigd zijn.

Voor de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stemt de taalrol van de werknemer overeen met de taalrol waarin hij bij zijn werkgever ingeschreven is.

De taalrol is een zeer stabiel gegeven.

Het is echter niet uitgesloten dat een werknemer bij zijn werkgever tijdens zijn loopbaan van taalrol verandert. In dergelijke gevallen moet u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

Aard van de dienst

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Voor de aard van de dienst zijn er slechts twee mogelijkheden: actieve dienst en binnendienst.

Dit gegeven werd voorzien om de toepassing van een bijzondere bepaling uit de algemene wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen mogelijk te maken.

Volgens deze bepaling wordt, voor de titularissen van één van de functies die opgenomen zijn in de tabel die bij deze wet gevoegd is, elk jaar van actieve dienst voor de berekening van het pensioen in aanmerking genomen, naar rata van het tantième 1/50 in plaats van het tantième 1/60.

Opdat de werknemer dit voordeliger tantième zou kunnen genieten, moet hij dus zowel titularis van één van deze functies zijn, wat aangeduid wordt door middel van de code die met deze categorie van overheidspersoneel overeenstemt, als in actieve dienst zijn.

Met andere woorden: enkel de werknemers die aangegeven zijn door middel van de code die overeenstemt met de personeelscategorie die aan deze definitie beantwoordt, mogen in actieve dienst aangegeven worden (code 4).

Voor alle andere codes van personeelscategorieën wordt enkel de vermelding « binnendienst » toegelaten.

Voor alle provinciale en plaatselijke besturen is de vermelding 'binnendienst' van toepassing op alle werknemers.

Aard van de functie

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Bij de aard van de functie zijn er drie mogelijkheden: hoofdambt, bijambt en bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan.

De noties 'hoofdambt' en 'bijambt' komen enkel voor bij werkgevers die de cumulatie van ambten onder bepaalde voorwaarden en met gevolgen op de bezoldiging toelaten.

Deze gevolgen beïnvloeden de pensioenen van de overheidssector, in die zin dat dit pensioen berekend wordt op basis van het

gemiddelde van de wedden die in de loop van een referteperiode ontvangen werden (doorgaans zijn dit de laatste vijf jaren van de loopbaan).

In de praktijk komt de notie 'bijambt' vooral in het gesubsidieerd onderwijs voor, waar de leerkrachten tegelijkertijd verschillende functies kunnen uitoefenen of het beroep van leerkracht met een andere beroepsactiviteit in de overheidssector of de privésector mogen cumuleren.

1. Algemene regel

De grote meerderheid van de werkgevers kennen de noties 'hoofdambt' en 'bijambt' niet.

Derhalve worden alle werknemers van deze werkgevers als titularissen van een hoofdambt beschouwd. De aard van de functie moet dus altijd « hoofdambt » zijn.

Deze regel geldt eveneens voor de werkgevers die werknemers tewerkstellen die tegelijkertijd meerdere functies uitoefenen die alle op dezelfde manier bezoldigd worden. In dergelijke gevallen is de aard van de functie « hoofdambt » voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector van deze werknemers.

Voor de werkgevers die hun werknemers anders bezoldigen naargelang zij titularis zijn van een hoofdambt of een bijambt (of van een hoofdtaak en een bijtaak), mogen enkel de functies die krachtens het geldelijk statuut dat van toepassing is, de aard van « hoofdambt » toegewezen krijgen, als dusdanig bezoldigd worden. Als de notie 'hoofdambt' niet beschikbaar is, mogen ze volgens de gewone regels bezoldigd worden. Alle andere functies moeten zoals de bijambten worden aangegeven. Op de lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemmen met de functies waarvoor hij een wedde uitbetaalt die met de helft verminderd is, moet hij de functies aangeven alsof ze « bijambten » zijn.

2. Bijzonder geval: het onderwijs

Wat het onderwijs betreft, voorzien de geldelijke statuten in verschillende bezoldigingswijzen naargelang de leerkracht titularis is van een hoofdambt, van een bijambt of van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan.

Voorts kunnen de titularissen van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan geen aanspraak maken op de toekenning van een diplomabonificatie bij de berekening van hun pensioen.

Naast de invloed op de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen, is er voor deze leerkrachten ook nog een impact op de in aanmerking komende duur van de periodes voor de berekening van het pensioen.

Daarom zijn in het onderwijs de drie opties inzake de aard van de functie mogelijk.

Voor de leerkrachten die als titularis van een hoofdambt, ongeacht of dit in het onderwijs met volledig leerplan en/of in het onderwijs met beperkt leerplan is, of als titularis van een niet-uitsluitend ambt in het kunstonderwijs bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling die als hoofdambt of als niet-uitsluitend ambt bezoldigd wordt, de aard « hoofdambt » hebben.

Voor de leerkrachten die als titularis van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling in het onderwijs met volledig leerplan, welke als een bijambt bezoldigd wordt, de aard « bijambt » hebben.

Voor de leerkrachten die als titularis van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling in het onderwijs met beperkt leerplan, welke als bijambt bezoldigd wordt, de aard « bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan » hebben.

Voor elke verandering in de aard van de functie moet een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden aangemaakt.

Reden voor het einde van de statutaire relatie

Dit gegeven is enkel verplicht als de statutaire relatie tussen de werknemer en zijn werkgever beëindigd wordt. In alle andere gevallen mag het niet worden aangeduid.

Onder statutaire werknemer verstaat men hier de werknemer van de overheidssector die, tengevolge van zijn vaste benoeming of van een benoeming die hieraan gelijkgesteld is, aan een pensioenstelsel van de overheidssector onderworpen is.

Per definitie is een statutaire werknemer in de overheidssector voor onbepaalde duur in dienst bij zijn werkgever. Zolang de statutaire relatie blijft bestaan, wordt de werknemer beschouwd als zijnde in dienst van zijn werkgever; en dit zelfs als hij in feite een bezoldigde activiteit bij een andere werkgever uitoefent (in het kader van een opdracht bijvoorbeeld). In dergelijke gevallen komt de werknemer in een specifieke administratieve situatie terecht die hem toelaat deze andere activiteit uit te oefenen (in verlof voor opdracht bijvoorbeeld). Hij mag gelijk wanneer zijn beroepsactiviteit bij zijn oorspronkelijke werkgever hervatten. De statutaire relatie wordt dus niet beëindigd.

Het einde van de statutaire relatie is een gebeurtenis die niet steeds neutraal is wat het recht op het pensioen in de overheidssector betreft. Daarom is het belangrijk om de reden te kennen.

De mogelijke redenen voor het einde van de statutaire relatie variëren naargelang het statuut dat van toepassing is op de werknemer.

In de praktijk worden ze gegroepeerd onder vijf categorieën in functie van hun mogelijke weerslag op het recht op pensioen in de overheidssector.

De statutaire relatie mag slechts worden beëindigd in één van de volgende gevallen:

- in geval van pensioen. De werknemer mag zijn rechten op het rustpensioen in de overheidssector laten gelden, hetzij omdat hij de wettelijke leeftijd bereikt heeft, hetzij omdat hij ambtshalve om gezondheidsredenen op vervroegd pensioen gesteld wordt;
- in geval van vrijwillig vertrek. De werknemer beëindigt vrijwillig zijn relatie met zijn werkgever (hij neemt ontslag) om een andere reden dan het pensioen;
- in geval van ontslag door zijn werkgever. Deze laatste beslist een einde te stellen aan de relatie die hem aan de werknemer bindt via afdanking, via ambtshalve ontslag, via afzetting of via gelijk welke andere vorm van verbreking van de statutaire relatie die aan de werknemer opgelegd wordt.
- in geval van overlijden. De werknemer overlijdt en zijn mogelijke rechthebbenden kunnen aanspraak maken op een overlevingspensioen van de overheidssector, welk pensioen op basis van zijn loopbaan berekend wordt;
- in geval van verandering van werkgever (overheidssector). De werknemer wordt door zijn werkgever naar een nieuwe werkgever van de overheidssector overgeplaatst of gemuteerd, of de werknemer gaat, bij voorbeeld door mobiliteit bij een nieuwe werkgever van de overheidssector werken. In beide gevallen wordt de loopbaan van de werknemer voortgezet bij een nieuwe werkgever van de overheidssector.
- in geval van verandering van statuut. De verlenging van de statutaire relatie onder een ander statuut kan zich onder andere voordoen als
 - een stagiair die onder de socialezekerheidsregeling van de vastbenoemden valt tijdens zijn stage, vast benoemd wordt;
 - een vastbenoemde gedetacheerd wordt naar een vakorganisatie.
- in geval van het einde van de aansluiting bij een Belgisch pensioenregime voor een statutair personeelslid dat tegelijkertijd een beroepsactiviteit uitvoert in België en een ander land van de Europese Unie, maar niet meer onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid.

Bij ontslag moet de werkgever aan de FPD ook een kopie overmaken van de officiële akte die de statutaire relatie beëindigt. Deze overdracht gebeurt via de toepassing “aanvulling bij het loopbaandossier” die toegankelijk is via het deel Capelo op de portaal van de sociale zekerheid.

Als de verbreking van de statutaire relatie voortvloeit uit de toepassing op de werknemer van de zwaarste tuchtstraf die voorzien is in het statuut dat op hem van toepassing is, verliest de werknemer immers zijn recht op het rustpensioen in de overheidssector (artikel 50 van de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen en artikel 46 van de wet van 15-5-1984 houdende maatregelen tot harmonisatie van de pensioenregelingen). Het is dus belangrijk dat de FPD de exacte reden kent waarom de werkgever deze beslissing genomen heeft, om te kunnen bepalen of de betrokken werknemer al dan niet zijn recht op pensioen in de overheidssector behoudt.

Gezien de verscheidenheid aan statuten en disciplinaire stelsels in het openbaar ambt, enerzijds, en de aanzienlijke gevolgen van de beslissing om het recht op het rustpensioen in de overheidssector te verwerpen, anderzijds, acht de FPD het opportuun om voor deze gevallen een bijzondere behandeling te voorzien die eerder gebaseerd is op het nazicht van een officieel document waarin de bewijselementen opgenomen zijn dan op codes in de DmfAPPL.

Uiteraard leidt het einde van de statutaire relatie tot het einde van de tewerkstelling en van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector. Het leidt eveneens tot het einde van de lijnen die ervan afhankelijk zijn, namelijk de baremieke wedde en eventueel ook de weddebijslag.

Als de vastbenoemde werknemer tegelijkertijd meerdere statutaire tewerkstellingen bij eenzelfde werkgever uitoefent, moet de reden voor het einde van de statutaire relatie worden aangeduid op elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Bovendien moeten alle tewerkstellingen, alle lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector, alle lijnen van de baremieke wedde en, in voorkomend geval, alle lijnen van de weddebijslagen die nog openstaan, op dezelfde datum worden afgesloten.

Het einde van de statutaire relatie vereist dus de definitieve afsluiting van alle lijnen die door middel van een begindatum en van een einddatum aangegeven worden.

Dit is het enige gegeven dat nooit de aanmaak van een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vereist.

De baremieke wedde

Algemene principes

Onder 'baremieke wedde' verstaat men alle elementen die in aanmerking komen om de niet-geïndexeerde brutojaarwedde te bepalen, met uitsluiting van de weddebijslagen, welke brutojaarwedde als basis dient voor de berekening van de maandwedde van de werknemer van de overheidssector.

De lijn van de baremieke wedde mag in geen geval als een soort 'kopie' van de lijn van de bezoldiging van de tewerkstelling worden beschouwd.

Wat de bezoldiging van de tewerkstelling betreft, dient u immers per tewerkstellingslijn en per aard van het toegekende voordeel, de looncode en het geglobaliseerde bedrag dat ermee overeenstemt, aan te geven. De verschillende aangegeven bedragen vormen het salaris alsook de diverse bijslagen, premies, vergoedingen en toelagen die tijdens het afgelopen kwartaal werkelijk aan de werknemer betaald werden. Het is hoofdzakelijk op deze basis dat voor elke werknemer de sociale bijdragen berekend worden en dat de meeste van zijn rechten in de verschillende takken van de sociale zekerheid worden vastgesteld.

De gegevens die u op de lijn van de baremieke wedde aangeeft, verschillen van de gegevens van de bezoldigingslijn van de

tewerkstelling op het vlak van:

- de finaliteit: deze gegevens zijn vooral bedoeld om de referentiewedde te bepalen die als basis dient voor de berekening van het pensioen van de overheidssector; de referentiewedde bestaat uit de baremieke wedde en in voorkomend geval uit weddenbijslagen;
- de inhoud: ze verwijzen naar noties inzake de geldelijke statuten van de overheidssector en werden gedefinieerd met het oog op de bijwerkingen die nodig zijn voor de berekening van het pensioen;
- de wijze van aangifte: ze zijn aangegeven per 'periodes'.

De lijn van de baremieke wedde is afhankelijk van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Dit betekent dat u, telkens u een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aanmaakt, een lijn van de baremieke wedde moet aanmaken. Bijgevolg moet elke periode van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zonder onderbreking door een baremieke wedde gedekt worden.

De lijn van de baremieke wedde beschikt echter over specifieke begin- en einddata.

Derhalve zijn deze data niet gebonden aan de data van de gegevens met betrekking tot de overheidssector noch, a fortiori, aan die van de tewerkstelling, noch aan die van het kwartaal van de aangifte.

Met andere woorden: als u, om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte voor de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een nieuwe lijn van deze gegevens moet aanmaken, maar als de gegevens van de lijn van de baremieke wedde niet veranderen, dient u onder de nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een lijn van de baremieke wedde te reproduceren die identiek is met die welke u aangegeven heeft onder de vorige lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Zo hoeft u, als de gegevens van de wedde veranderen, maar de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector ongewijzigd blijven, ook geen nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aan te maken, maar dient u gewoonweg een nieuwe lijn van de baremieke wedde aan te maken, onder dezelfde lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de gegevens van de wedde immers vaker evolueren dan de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Kortom, de lijn van de baremieke wedde heeft, ten opzichte van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een autonomie die identiek is met die welke deze laatste lijn ten opzichte van de tewerkstellingslijn heeft. Terwijl de lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector elkaar alleen in de tijd kunnen opvolgen (zonder onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn), kunnen de lijnen van de wedde in voorkomend geval simultaan zijn.

Deze mogelijkheid werd enkel voorzien voor het bijzonder geval waarbij meerdere baremieke wedden afhankelijk zouden zijn van één enkele lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector en uitgaande van één enkele tewerkstellingslijn. In dergelijke gevallen moet u voor elke simultane lijn de breuk van de wedde aangeven die er betrekking op heeft.

In de praktijk kan dit geval enkel voorkomen in het onderwijs, waarbij een leraar titularis van verschillende functies kan zijn die tegelijkertijd op basis van verschillende weddeschalen uitgeoefend en bezoldigd worden (bijvoorbeeld in de lagere en hogere secundaire graden).

De wijze van aangifte die erin bestaat meerdere simultane baremieke wedden aan te maken, is echter niet verplicht; integendeel.

Als de verschillende functies van de leerkracht als evenveel verschillende tewerkstellingen beschouwd worden en als dusdanig aangegeven worden, is er de facto slechts één enkele baremieke wedde per lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, en dus per tewerkstellingslijn.

Het is trouwens op deze manier dat de onderwijsdepartementen tegenwoordig te werk gaan. Er is geen bezwaar tegen het feit dat ze hun aangiftes blijven indienen volgens het principe van één tewerkstelling per functie. In werkelijkheid is de aanmaak van meerdere simultane baremieke wedden slechts een facultatief alternatief.

Voor elke tewerkstellingsperiode is er noodzakelijk een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector en voor elke situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector, is er noodzakelijk een situatie van baremieke wedde. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector en de lijn(en) van de baremieke wedde op dezelfde datum als de tewerkstelling beëindigd moeten worden.

De lijn van de baremieke wedde bevat zeven verschillende gegevens. Sommige ervan zijn onontbeerlijk. Zij moeten dus in elke lijn worden opgenomen. Andere zijn in bepaalde omstandigheden verplicht; zij moeten namelijk slechts worden aangeduid als het geval zich voordoet.

Een nieuwe lijn van de baremieke wedde wordt aangevat zodra één van de volgende gegevens verandert.

Begin- en einddata van de lijn van de baremieke wedde

Hier dient u op dezelfde manier te werk te gaan als bij het aanvullen van de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn en van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Het gaat hier om de begindatum van de periode waarop de gegevens die in dit opzicht meegedeeld worden, betrekking hebben, behalve voor de aangifte voor het eerste kwartaal 2011.

Aangezien deze gegevens voor de allereerste keer in de DmfAPPL van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven werden, mag de eerste begindatum van de lijn van de baremieke wedde in geen geval voor 1-1-2011 vallen. Hetzelfde geldt voor de lijn van de

gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Indien in de loop van het kwartaal de gegevens met betrekking tot de baremieke wedde niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van deze laatste dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de baremieke wedde sinds 1-1-2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn 1-1-2011.

Zodra één van de gegevens van de baremieke wedde gewijzigd wordt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet verward worden met de begin- en eind-data van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, noch met die van de tewerkstellingslijn, noch met de begin- en einddata van het lopende kwartaal.

Voor elke lijn van de baremieke wedde, bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een onontbeerlijk gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; hij moet namelijk slechts worden ingevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

1. Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

De einddatum van de lijn van de baremieke wedde mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector waarvan zij afhangt (noch later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft, uiteraard).

De afsluiting van een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector leidt niet tot noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van de wedde die ervan afhangt. Concreet gezien, hoeft u enkel een lijn van de baremieke wedde af te sluiten in één van de twee volgende gevallen:

- ofwel verandert de situatie van de baremieke wedde. Deze verandering kan voortvloeien uit een wijziging van één of meerdere gegevens van de lijn van de baremieke wedde (meest voorkomende geval). Zij kan eveneens voortvloeien uit een wijziging in de samenstelling van de lijnen van de baremieke wedden zoals de overgang van een enkele baremieke wedde naar meerdere (simultane) baremieke wedden of andersom;
- ofwel loopt de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector definitief ten einde (omdat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u alle lijnen van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd geopend werden.

2. Voorbeelden

Om het voorgaande te verduidelijken, hernemen we de voorbeelden waarmee de situaties geïllustreerd werden waarin men een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet afsluiten. Ter herinnering: deze voorbeelden komen uit een aangifte voor het tweede kwartaal 2011.

Uitleg bij deze voorbeelden:

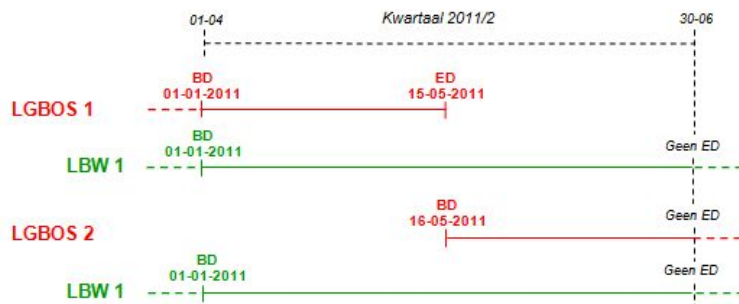
- TW betekent « tewerkstellingslijn »;
- LGBOS betekent « lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector »;
- LBW betekent « lijn van de baremieke wedde »;
- BD betekent « begindatum »;
- ED betekent « einddatum ».

Voorbeelden 1 tot 3 hieronder geven enkele weddesituaties weer (één enkele baremieke wedde per lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector), hetzij de meest gebruikelijke situaties.

Voorbeeld 1 :

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011. Op 16-5-2011 hebben ze een verandering ondergaan.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds het 1ste kwartaal 2011 en blijft ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.



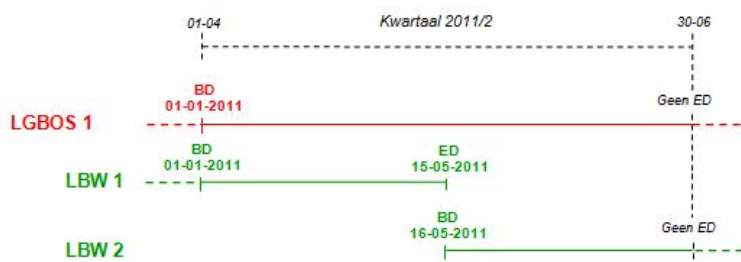
Daar de baremieke wedde niet veranderd is sinds de eerste keer dat ze aangegeven werd, blijft de begindatum 1-1-2011.

De eerste lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector wordt beëindigd omdat er in de loop van het kwartaal een verandering optreedt. Aangezien deze verandering geen invloed heeft op de baremieke wedde en dat de werknemer tewerkgesteld blijft bij de werkgever (de arbeidsrelatie is niet verbroken), wordt de lijn van de baremieke wedde niet afgesloten en wordt ze als dusdanig hernomen onder de tweede lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 2 :

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011. Op 16-5-2011 treedt er in dit verband een wijziging op. De nieuwe situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.



De baremieke wedde verandert voor de eerste keer op 16-5-2011. U moet dus de lijn van deze gegevens afsluiten op 15-5 en een nieuwe lijn aanmaken die op 16-5 aanvangt.

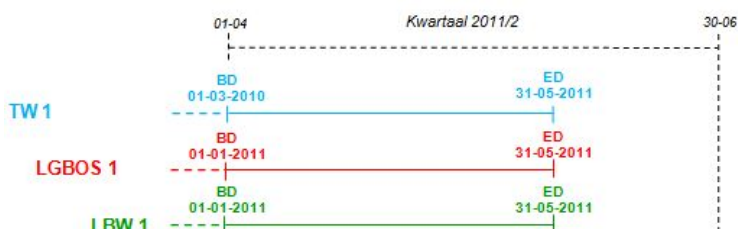
Deze wijziging heeft geen enkele weerslag op de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 3 :

De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.



Daar de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 verbroken wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze datum. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhangt en de baremieke wedde die afhangt is van deze gegevenslijn moeten dus op dezelfde datum afgesloten worden.

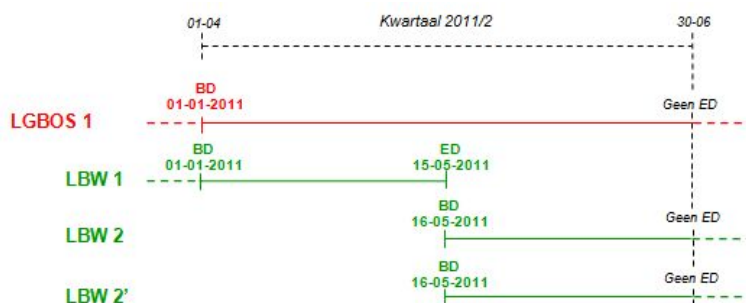
Voorbeelden 2bis, 2ter en 3bis hieronder zijn afgeleid van voorbeelden 2 en 3, voor louter theoretische meerdere weddesituaties: twee simultane baremieke wedden voor één lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Ter herinnering: deze wijze van aangifte is slechts een facultatief alternatief voor de huidige praktijk die erin bestaat een tewerkstelling per functie aan te geven.

Voorbeeld 2bis :

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De enkele baremieke wedde is ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 15-5-2011. Vanaf 16-5-2011 zijn er meerdere wedden (twee baremieke wedden tegelijkertijd). Deze situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.

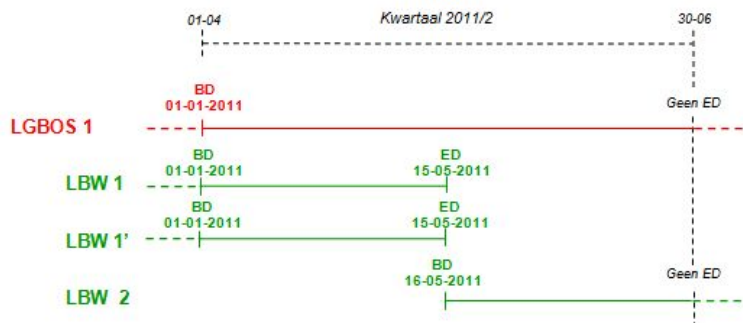


De overgang van één enkele baremieke wedde naar meerdere wedden vereist de afsluiting van de oorspronkelijke lijn en de aanmaak van twee nieuwe lijnen van de baremieke wedde.

Voorbeeld 2ter:

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De meerdere baremieke wedden zijn ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 15-5-2011. Vanaf 16-5-2011 is er enkel nog één enkele baremieke wedde. Deze situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.



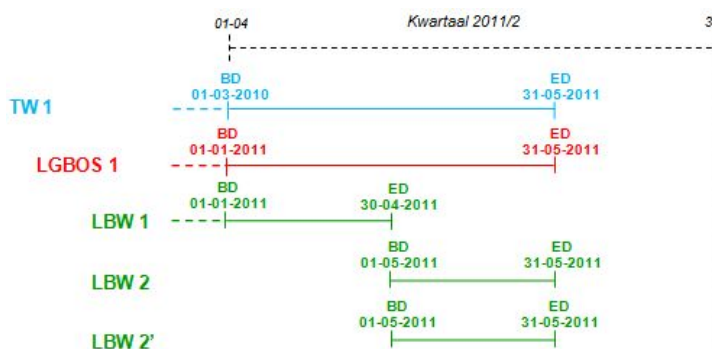
Omgekeerde situatie in vergelijking met voorbeeld 2bis: de overgang van meerdere baremieke wedden naar één enkele baremieke wedde vereist de afsluiting van de oorspronkelijke lijnen van de baremieke wedde en de aanmaak van een nieuwe lijn van de enige wedde.

Voorbeeld 3bis :

De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 30-4-2011. Op 1-5-2011 treedt er een wijziging op.



De enige baremieke wedde wordt afgesloten op 30-4 en opgevolgd door twee simultane baremieke wedden op 1-5.

Aangezien de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 beëindigd wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze datum. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector en alle lijnen die ervan afhangen, moeten derhalve op dezelfde datum afgesloten worden.

Datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit

Dit gegeven is onmisbaar. Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

De datum van ranginneming wordt uitgedrukt in jaren en maanden. Ze maakt het mogelijk de geldelijke anciënniteit die de werknemer geniet te bepalen, rekening houdend met het geldelijk statuut dat op hem van toepassing is.

De geldelijke anciënniteit dient om de trap te bepalen die de werknemer in zijn weddeschaal heeft bereikt en bijgevolg ook de jaarlijkse baremieke wedde die als basis moet dienen voor de berekening van de maandwedde.

Die anciënniteit evolueert van maand tot maand. Het feit dat deze uitgedrukt wordt met behulp van de datum van ranginneming zorgt ervoor dat niet elke maand een nieuwe lijn voor de baremieke wedde moet aangemaakt worden.

Inderdaad moet deze datum enkel berekend worden bij de indiensttreding van de werknemer bij de werkgever in de overheidssector en als een gebeurtenis een nieuwe berekening van de anciënniteit tweeebrenkt (nieuwe aanneembare periodes, verlies van recht op weddeverhoging, bepaalde veranderingen aan de weddeschaal,...).

Deze datum vormt het startpunt van de geldelijke anciënniteit en wordt berekend in twee etappes vanaf een bepaalde datum:

- eerst wordt de geldelijke anciënniteit bepaald door de duur van alle aanneembare periodes op te tellen. De totale duur wordt uitgedrukt in jaren en maanden;
- vervolgens gaat men terug in de tijd met een duur die overeenstemt met de totale duur van de vooraf berekende geldelijke anciënniteit. De aldus bepaalde datum stemt overeen met anciënniteit 0. Die datum wordt de datum van ranginneming genoemd.

Voorbeeld

Als voorbeeld berekenen we de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit van een statutair personeelslid op 1-1-2011.

Onderstaande tabel bevat alle periodes die aanneembaar zijn krachtens de toepasselijke regels voor het geldelijk statuut en alle overeenstemmende periodes en de totale duur verworven op 1-1-2011.

Werkgever	Begindatum	Einddatum	Aantal jaren	Aantal maanden
A	1-1-1980	31-12-1981	2	-
B	1-7-1985	31-12-1990	5	6
B	1-8-1991	31-12-2010	19	5
TOTAAL			26	11

De geldelijke anciënniteit is gelijk aan 26 jaar en 11 maanden.

Om de datum van ranginneming te berekenen moet men dus 26 jaar en 11 maanden vanaf 1-1-2011 teruggaan in de tijd, wat overeenstemt met 1-2-1984. Op 1-1-2011 wordt de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit als volgt uitgedrukt: 1984-02.

Zoals bovenstaand voorbeeld illustreert, stemt deze datum niet noodzakelijk overeen met de datum van indiensttreding van de werknemer in de overheidssector, noch met een datum waarop de werknemer in dienst was bij een werkgever van de overheidssector.

Wanneer moet de datum van ranginneming veranderd worden op de lijn van de baremieke wedde?

De datum van ranginneming is een stabiel gegeven. Zolang de geldelijke anciënniteit normaal evolueert, zal deze datum niet veranderen.

Maar wanneer de geldelijke anciënniteit zelf moet herberekend worden, moet een nieuwe datum van ranginneming vastgesteld worden.

Dit kan zich onder meer voordoen wanneer de werknemer zich in een administratieve functie bevindt waarin hij het recht verliest op een weddeverhoging (wanneer hij bv. afwezig is met als toestand non-activiteit).

Zolang de werknemer zich in die toestand bevindt, moet de datum van ranginneming niet gewijzigd worden. Want op dat moment is de exacte duur tijdens welke de anciënniteit wordt geblokkeerd, nog niet bekend. Bovendien geniet de werknemer dan niet meer van zijn activiteitswedde.

Het is pas wanneer hij opnieuw actief wordt dat de situatie van de werknemer zich stabiliseert. Alsdan beschikken we over alle elementen vereist om de geldelijke anciënniteit te herberekenen en om de activiteitswedde te bepalen.

Op dat moment moet de datum van ranginneming opnieuw berekend worden (die later zal liggen dan de datum vóór zijn afwezigheid) en moet een nieuwe lijn voor de baremieke wedde aangemaakt worden met de nieuwe datum.

Bijzonder geval: geldelijke anciënniteit = 0.

Er bestaan situaties waarbij de werknemer geen recht heeft op weddeverhogingen verbonden met anciënniteit en bezoldigd blijft op basis van de minimale wedde in zijn schaal.

Hij geniet dus geen enkele geldelijke anciënniteit.

In zulk geval wordt de datum van ranginneming aangeduid door middel van de fictieve waarde "9999-12".

Elke wijziging in de datum van ranginneming vereist de aanmaak van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

De waarde '9999-12' wordt ook gebruikt voor werknemers die in dienst komen in de loop van de laatste maand van het kwartaal en waarvan de geldelijke anciënniteit pas de maand nadien begint te lopen.

Referentie van de weddeschaal

Dit gegeven is onmisbaar. Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

De weddeschalen zijn vastgesteld voor de verschillende geldelijke statuten van toepassing op de overheidssector.

Een weddeschaal wordt geïdentificeerd door een "index". Die bestaat meestal uit een combinatie van letters en/of cijfers die verwijst naar de hiërarchische structuur die eigen is aan de instelling of het type instelling in de overheidssector waar deze schaal van toepassing is.

Op federaal niveau wijst de combinatie van letters en cijfers erop dat de schaal overeenstemt met een niveau (A, B, C, D), in dat niveau met een functiecategorie (bv. BA), en in die categorie met zijn plaats in vergelijking met andere schalen in die categorie (BA1, BA2, ...).

Deze schaalindex kan, in zijn structuur, zeer sterk variëren naargelang de instelling of het type instelling.

Verder kunnen weddeschalen met dezelfde index, omdat ze een geldelijk statuut hebben dat een bepaald type instelling gemeen heeft, verschillende ontwikkelingen hebben en dus verschillende wedden, naargelang de werkgever die tot het ene of het andere type instelling behoort.

Om die redenen werd beslist om een weddeschaal niet via zijn index te identificeren, maar door middel van een referentie van het numerieke type die twaalf posities lang is en waarvan de twee laatste een controlesleutel vormen.

Deze referentie is uniek voor elke weddeschaal bij elke werkgever. Ze wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector die in zijn database de meeste weddeschalen in gebruik in de overheidssector opslaat en de evolutie ervan opvolgt.

De PDOS maakt voor elke werkgever een lijst op met, voor elke weddeschaal voorzien in zijn geldelijk statuut, de te gebruiken referentie om de lijn voor de baremieke wedde aan te vullen.

Die referentietabel van weddeschalen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers via de DmfA-atlas op de website van de PDOS (<http://www.pdos.be/>).

Deze toepassing biedt de werkgever de kans om de referenties van zijn weddeschalen die bekend zijn bij de PDOS, te raadplegen. Hij kan ook, mits het ingeven van een reeks gegevens, een referentie aanvragen voor een weddeschaal die niet bekend is bij de PDOS. Want zonder die referentie is er risico dat zijn DmfAPPL-aangifte geblokkeerd wordt.

De PDOS verbindt er zich toe de referentie van een weddeschaal te leveren binnen 24 uur na de verzending van de aanvraag via deze webtoepassing.

Elke referentieverandering van de weddeschaal moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Bedrag van de baremieke wedde

Dit gegeven is onmisbaar. Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

Het bedrag van de baremieke wedde is een jaarlijks bedrag, uitgedrukt in de spilindex 138,01 (zoals van kracht op 1-1-1990). Het gaat dus om een niet-geïndexeerd bedrag.

Het moet in elk geval samenvallen met het bedrag van de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit in de weddeschaal van toepassing tijdens de aangegeven periode.

Volgende elementen moeten dus nog steeds overeenstemmen:

- begindatum en, indien van toepassing, einddatum van de baremieke wedde;
- datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit;
- referentie van de weddeschaal;
- bedrag van de baremieke wedde.

Daar volgt ook uit dat het bedrag van de baremieke wedde steeds overeenstemt met een wedde voor een functie met volledige opdracht (voltijds), zelfs wanneer de werknemer een functie met onvolledige opdracht vervult (deeltijds of voltijds met beperkte opdracht).

Voor de (vastbenoemde en contractuele) conciërges die uitsluitend met een voordeel in natura vergoed wordt, moet 12,50 % van het rekenkundig gemiddelde tussen het minimum-en maximumbedrag van de weddenschaal DA1 als bedrag van de baremieke wedde worden opgegeven. Wanneer de werknemer een andere bezoldiging ontvangt dan zijn activiteitswedde (bv. wachtgeld bij beschikbaarheid wegens ziekte) of geen enkele bezoldiging meer ontvangt van zijn werkgever met wie de arbeidsrelatie behouden blijft (bv. wanneer hij in verlof is voor volledige loopbaanonderbreking of langdurig afwezig om persoonlijke redenen), moet het aan te geven weddebedrag het bedrag zijn dat de werknemer zou ontvangen indien hij in dienst gebleven zou zijn.

Wanneer de werknemer opnieuw in dienst treedt na een periode waarin hij zijn recht op weddeverhoging verloren is (omdat hij bv. non-actief was), dan dient de geldelijke anciënniteit opnieuw berekend te worden om het bedrag van de baremieke wedde vast te stellen.

In zulk geval ligt het nieuwe bedrag dat overeenstemt met de nieuwe datum van ranginneming aan te geven op de nieuwe aan te maken lijn van de baremieke wedde lager dan het bedrag van de baremieke wedde aangegeven tijdens de periode van afwezigheid, omdat tijdens die periode het bedrag en de anciënniteit fictief bleven evolueren.

Deze ogenschijnlijk paradoxale situatie is volledig conform de aangiftewijze van de baremieke wedde die moet toelaten om het pensioen voor de overheidssector exact te kunnen berekenen.

Elke verandering in het bedrag van de wedde, of die nu voortvloeit uit een verandering binnen dezelfde weddeschaal of het gevolg is van het toekennen van een nieuwe weddeschaal, moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Aantal uren per week

Het gaat om het aantal uren per week op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt.

Dit gegeven is enkel verplicht in de volgende drie gevallen.

1. Er zijn meerdere gelijktijdige weddelijnen

Wanneer er, tijdens een willekeurig tijdsbestek, meerdere lijnen van de baremieke wedde gelijktijdig verschijnen voor één tewerkstellingslijn over een activiteit in de overheidssector, is het vereist om op elke lijn van de baremieke wedde het aantal bezoldigde uren per week aan te geven en het aantal uren per week dat overeenstemt met een volledige baremieke wedde.

Anders gezegd, er moet een uurbreuk toegekend worden aan elke wedde.

Want als verscheidene baremieke wedde verwijzen naar één activiteit, volstaat het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en het gemiddeld aantal uren per week van de referentiepersoon van de tewerkstellingslijn niet om het aandeel (breuk) te bepalen van

elke baremieke wedde die tussenkomt bij het samenstellen van de wedde betaald aan de werknemer.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs.

2. Het gaat om een "deeltijds" contract of een deeltijdse aanstelling en er is een "maatregel voor reorganisatie van de arbeidstijd"

Als de werknemer aangesteld is of een contract heeft met een deeltijds uurrooster en als hij geniet van een afwezigheid, dan dient in deze zone het aantal uren aangegeven te worden op basis waarvan de werknemer bezoldigd zou geweest zijn als hij niet van een afwezigheid had genoten. Anders gezegd gaat het om het aantal uren verbonden met zijn contract of zijn definitieve functie zonder rekening te houden met de afwezigheid.

Voor het organisme belast met de pensioenberekening in de overheidssector is het van fundamenteel belang om, voor elke loopbaanperiode met een afwezigheid, te weten wat het aantal uren is van deze afwezigheid en wat het aantal uren is van de resterende activiteit.

Het uurrooster van de resterende activiteit is bekend want dit komt voor op de tewerkstellingslijn.

Wanneer de werknemer houder is van een "voltijds" contract of een voltijdse aanstelling en hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid ook bekend. Want dit aantal is gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het volledige uurrooster (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per week van de maatpersoon) en het resterende aantal uren (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per week van de werknemer).

Wanneer de werknemer echter houder is van een "deeltijds" contract of een deeltijdse aanstelling, dan is dit niet noodzakelijk het geval. Want als het contractuele uurrooster van de werknemer (basisuurrooster) wijzigt gedurende de periode waarin hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid niet meer gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het initiële uurrooster van de werknemer en het aantal uren van de resterende activiteit.

Voorbeeld

Nemen we het geval van een werknemer die een functie van 90% uitoefent. Hij neemt een volledige loopbaanonderbreking gedurende 1 maand en komt dan opnieuw in dienst. Maar het uurrooster verbonden met zijn functie werd vastgelegd op 80% bij het begin van zijn loopbaanonderbreking. Dit zijn de gegevens die op de tewerkstellingslijnen zouden voorkomen.

Begindatum	Einddatum	Maatregel tot reorganisatie	Uren prestaties	Maatpersoon
01-09-2011	31-10-2011	-	34,20	38,00
01-11-2011	30-11-2011	3	0,00	38,00
01-12-2011	-	-	30,40	38,00

Gezien bovenstaande gegevens kan het aantal uren afwezigheid voor de maand november niet vastgesteld worden: was de werknemer afwezig voor 34,20/38 (90%) of voor 30,40/38 (80%)?

Er moet dus verwezen worden naar het aantal uren per week van de lijn van de baremieke wedde om het precieze aantal uren afwezigheid te kennen.

Begindatum	Einddatum	Aantal uren per week	Aantal uren per week - volledige baremieke wedde
01-11-2011	30-11-2011	30,40	38,00

Met die extra informatie blijkt duidelijk dat het aantal uren afwezigheid voor de maand november 2011 30,40/38 bedraagt, of 80%.

Dit is belangrijk voor de pensioenrechten van de werknemer.

3. Het aantal uren per week - de volledige baremieke wedde moet ingevuld worden

Gezien het aantal bezoldigde uren per week de teller is van een breuk waarvan de noemer het aantal uren per week is voor een volledige baremawedde, is het nodig om deze teller op te geven bij elke situatie waarin de noemer moet aangevuld worden, dit om over de volledige breuk te kunnen beschikken. Elke wijziging in het aantal uren per week vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Aantal uren per week - volledige baremieke wedde

Dit gegeven is enkel verplicht in volgende twee gevallen.

1. De werknemer wordt bezoldigd op basis van een andere uurbreuk dan diegene die verbonden is met zijn functie

Als de noemer van de weddebreuk op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt, niet dezelfde is als het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon die voorkomt op de tewerkstellingslijn, dan moet het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - ingevuld worden.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs, voor sommige houders van een bijambt.

Voorbeeld

Een deeltijds leraar met een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan, geeft 7 uur les per week. Het aantal uren voor een volledig uurrooster bedraagt 20 uur. Zijn uurrooster bedraagt dus 7/20ste.

Maar voor deze functie wordt hij bezoldigd aan 1/25ste per lesgegeven uur. De fractie van zijn wedde is dus 7/25ste.

Als het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon op de tewerkstellingslijn het getal "20,00" vermeldt, dan moet verplicht het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - van de lijn van de baremieke wedde ingevuld worden met het getal 25,00.

2. Het aantal uren per week moet ingevuld worden

Gezien het aantal uren per week - volledige baremieke wedde de noemer is van een breuk waarvan de teller het aantal bezoldigde uren per week is, is het nodig om deze noemer op te geven bij elke situatie waarin de teller moet aangevuld worden, dit om over de volledige breukte kunnen beschikken.

Elke wijziging in het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Weddebijslagen

Algemene principes

Niet alle werknemers van de overheidssector hebben recht op weddebijslagen, of hebben slechts gedurende bepaalde loopbaanperiodes recht op dergelijke supplementen.

Daarom is de lijn 'weddebijslag' optioneel.

Dit betekent dat - in tegenstelling tot de lijnen met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector en de baremieke wedde, die systematisch moeten worden ingevuld - de lijn weddebijslag enkel moet worden ingevuld wanneer de verplichtende voorwaarden vervuld zijn.

Wanneer een dergelijke lijn wordt aangemaakt, moet deze evenwel alle verplichte gegevens bevatten, om anomalieën te vermijden.

Door de verschillende overheidsinstellingen worden uiteenlopende weddebijslagen toegekend.

Sommige van deze bijslagen worden niet in aanmerking genomen voor de berekening, noch voor de perequatie van het pensioen. De perequatie van de pensioenen is het systeem van de aanpassing van de pensioenen aan de evolutie van de wedden van de ambtenaren in actieve dienst.

Andere bijslagen worden uitsluitend in rekening gebracht voor de perequatie en mogen niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Nog andere bijslagen kunnen tot slot wel in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen en worden derhalve ook in rekening gebracht bij de perequatie.

Alleen de bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioenbedrag moeten worden aangegeven in de weddebijslaglijn. Deze bijslagen worden bepaald in artikel 8, §2 van de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

Met andere woorden, voor de bijslagen die niet in dit artikel zijn opgenomen (= de bijslagen die dus niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, noch voor de perequatie, of die niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, maar wel voor de perequatie) moet geen weddebijslaglijn worden aangemaakt.

De weddebijslaglijn wordt evenmin aangemaakt als de weddebijslag niet wordt uitbetaald. Als het statutair personeelslid zich in een administratieve stand bevindt die niet verenigbaar is met de betaling van een weddebijslag (bijvoorbeeld bij volledige loopbaanonderbreking), dan wordt geen weddebijslaglijn aangemaakt.

Wanneer de bijslagen worden toegekend tijdens de gekozen referentieperiode voor de vaststelling van de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen (meestal de vijf laatste jaren van de loopbaan), worden de bijslagen die in aanmerking worden genomen voor het pensioen bij de baremieke wedden opgeteld om de geldelijke grondslag te leggen voor de berekening van het pensioen.

De lijn van weddebijslag hangt af van de lijn van de baremieke wedde, maar heeft wel een eigen begin- en einddatum. In 'Begin- en einddata van de weddebijslaglijn'. lichten we toe hoe sommige bij-slagen per periode moeten worden aangegeven, onafhankelijk van

de begindatum van de baremieke weddelijn, en hoe andere binnen de kwartaalperiode moeten worden aangegeven.

De lijn van weddebijslag bevat zeven verschillende gegevens. Sommige van die gegevens zijn onontbeerlijk; ze moeten dus in elke lijn worden vermeld. Andere zijn in bepaalde omstandigheden verplicht; ze moeten m.a.w. slechts in bepaalde gevallen worden vermeld.

Er wordt een nieuwe lijn van weddebijslag geopend zodra één van de volgende gegevens wijzigt.

Begin- en einddata van de weddebijslaglijn

De begindatum van de lijn van weddebijslag is een onontbeerlijk gegeven. De begindatum moet dus systematisch in elke lijn worden aangegeven.

De einddatum is daarentegen in bepaalde omstandigheden verplicht en moet slechts worden ingevuld in die gevallen waarin de lijn moet worden afgesloten.

Deze omstandigheden zijn meer bepaald afhankelijk van de wijze van aangifte van de bijslag.

We onderscheiden twee manieren, naargelang van het type bijslag dat moet worden aangegeven:

- forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen moeten per periode worden aangegeven, onafhankelijk van het kalenderkwartaal;
- bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie) worden aangegeven binnen het kalenderkwartaal.

Ongeacht het type bijslag waarop de aangifte betrekking heeft, mag de begindatum van de lijn van weddebijslag in geen geval vóór 1-1-2011 liggen. Deze gegevens worden immers voor het eerst officieel aangegeven in de DmfAPPL-aangifte van het 1ste kwartaal van 2011.

1. Forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen

Het betreft voornamelijk bijslagen gekoppeld aan het bezitten van een bepaalde graad, het uitoefenen van een bepaalde functie, het slagen voor een examen of het bezitten van een specifieke titel of diploma en zelfs een specifieke beroepservaring.

Deze bijslagen worden maandelijks uitbetaald, samen met de wedde van het personeelslid en volgens dezelfde voorwaarden als de wedde.

Voor de aangifte van de begin en einddata van dit type bijslag wordt dezelfde logica gevolgd als de begin en einddata van de baremieke wedde.

Net als bij de baremieke wedde kunnen verschillende weddebijslagen tegelijk worden toegekend. Dit is het geval wanneer het personeelslid tijdens éénzelfde periode verschillende toeslagen ontvangt die in aanmerking kunnen worden genomen voor de berekening van het rustpensioen.

Voor elk van deze bijslagen moet een afzonderlijke begin en einddatum en een correcte referentie worden opgegeven.

Zolang de gegevens m.b.t. de weddebijslag ongewijzigd blijven, hoeft u geen nieuwe lijn aan te maken. De begindatum kan bijgevolg vóór de aanvang van het kalenderkwartaal van de aangifte liggen.

Zodra één van de gegevens van de weddebijslag wijzigt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken met een nieuwe begindatum, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin en einddata mogen dus niet verward worden met de begin en einddata van de lijn van de baremieke wedde, noch met die van de lijn met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, noch met die van de tewerkstellingslijn.

Voor elke lijn van de weddebijslag dient u bij elk kwartaal de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

U moet de einddatum daarentegen enkel aangeven wanneer de lijn moet worden afgesloten, m.a.w. in de gevallen die hieronder worden toegelicht.

Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

De einddatum van de weddebijslaglijn mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan die afhangt (en mag uiteraard ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).

De afsluiting van een lijn van baremieke wedde leidt niet noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van de weddebijslag die daarvan afhangt. Concreet moet u enkel een weddebijslaglijn afsluiten in een van de volgende drie gevallen:

- ofwel wijzigt de situatie van de weddebijslag omdat een gegeven wijzigt;
- ofwel verliest het personeelslid het recht op de bijslag (bijvoorbeeld omdat zijn of haar graad of functie is gewijzigd);
- ofwel wordt de baremieke weddelijn definitief afgesloten (de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u alle lijnen van weddebijslag onder de afgesloten lijn van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd waren geopend.

2. Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Het betreft bijslagen die nu en dan aan het personeelslid worden toegekend als vergoeding voor een prestatie.

Voor elk van deze bijslagen wordt een vast eenheidsbedrag bepaald, dit is het bedrag dat voor een bepaalde prestatie wordt toegekend (een vast bedrag per uur bijvoorbeeld).

Deze bijslagen zijn dus per definitie variabel en zijn moeilijk aan te geven op basis van een systeem waarbij telkens een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor iedere periode waarin het personeelslid een dergelijke bijslag heeft ontvangen.

Een dergelijk systeem zou er in extreme gevallen toe kunnen leiden dat een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor één dag waarvoor de bijslag verschuldigd is.

Daarom mogen deze bedragen per bijslag (dus per referentie) worden gebundeld en in één keer worden aangegeven voor een periode die evenwel niet langer mag duren dan het kwartaal. Deze periode is dus:

- ofwel het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt het hele kwartaal bestrijkt);
- ofwel de periode tussen de begindatum van het kalenderkwartaal van de aangifte en de einddatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt (waarbij de lijn van de baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd afgesloten);
- ofwel de periode tussen de begindatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt en het einde van het kalenderkwartaal (waarbij een nieuwe lijn van de baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd geopend);
- ofwel één van de maanden in het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt die hele maand bestrijkt).

Kortom, het is de aangever die, door opgave van een begin en einddatum, de periode bepaalt waarvoor hij, voor eenzelfde bijslag, het aantal eenheden van die bijslag aangeeft, evenals het eenheidsbedrag van de bijslag en het globale bedrag dat hij aan het personeelslid heeft toegekend.

Voor dit type bijslag moet iedere nieuwe lijn een begindatum hebben, die niet vóór de begindatum van het aangiftekwaartal mag liggen, alsook een einddatum, die niet na de einddatum van het aangiftekwaartal mag vallen.

Referentie van de weddebijslag

Dit gegeven is onmisbaar. Het moet dus worden aangegeven op elke weddebijslaglijn.

Weddebijslagen worden bepaald en beschreven in verscheidene wettelijke, reglementaire of andere bepalingen die van toepassing zijn op de overheidssector.

We wijzen er nogmaals op dat alle bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen in de lijn van weddebijslag moeten worden aangegeven.

De bijslagen die, ofwel niet in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen maar wel voor de perequatie, of die niet in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen noch voor de perequatie, moeten niet in de weddebijslaglijn worden aangegeven.

Deze weddebijslagen worden uitgedrukt in ofwel een forfaitair bedrag op jaarbasis, ofwel als percentage van de baremieke wedde, ofwel een forfaitair bedrag of een percentage per eenheid.

Dit percentage wordt mogelijk vastgelegd in de wettelijke of reglementaire bepaling op basis waarvan de bijslag wordt toegekend. Het kan echter ook gaan om een variabel percentage dat door de werkgever wordt vastgesteld.

De bedragen van deze bijslagen evolueren in de tijd. De bedragen van de forfaitaire bijslagen die in aanmerking kunnen worden genomen voor het pensioen zijn evenwel geplafonneerd.

Het is dus de taak van de instelling belast met de berekening van het pensioen van het vastbenoemde werknemer van de overheidssector om de bijslag correct te identificeren, opdat kan worden nagegaan om welke type bijslag het precies gaat en welk bedrag in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Daarom wordt aan iedere bijslag een specifieke referentie toegekend, die op dezelfde manier is samengesteld als de referentie voor de baremieke wedde.

Ook hier betreft het een referentie van twaalf cijfers, met de laatste twee cijfers als controlesleutel.

Deze referentie wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector die in zijn database de weddebijslagen opslaat die in de overheidssector worden toegepast en die de evolutie daarvan opvolgt.

De FPD stelt voor iedere werkgever een lijst op van referenties die, voor iedere weddebijslag die in aanmerking kan worden genomen voor de berekening van het pensioen en van toepassing bij die werkgever, op de weddebijslaglijn moeten worden ingevuld.

Dit referentiesysteem voor weddebijslagen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers via de dmFA-Atlas op de website van de FPD (<http://www.pdos.be/>).

Met deze toepassing kan de werkgever of zijn rekencentrum niet alleen de weddebijslagen raadplegen waarvoor de FPD over gegevens beschikt, maar kan hij bovendien, mits invoer van verscheidene gegevens, een referentie aanvragen voor een bijslag waarvoor de FPD nog niet over gegevens zou beschikken.

Vermits het niet invullen van een referentie in de weddebijslaglijn aanleiding geeft tot een blokkerende anomalie, verbindt de FPD zich ertoe deze referentie binnen de 24 uur na verzending van de aanvraag via deze online toepassing te verstrekken.

Elke wijziging in de referentie van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe lijn van weddebijslag.

Basisbedrag van de weddebijslag

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag per uur of per prestatie betreft.

Met andere woorden, deze zone moet enkel worden ingevuld wanneer u een referentie moet opgeven die overeenkomt met een bijslag die per eenheid wordt toegekend.

In dat geval dient u het basisbedrag op te geven, m.a.w. het niet geïndexeerd eenheidsbedrag van de weddebijslag die aan het personeelslid wordt toegekend.

Het betreft hier een brutobedrag gekoppeld aan spilindex 138,01, van toepassing op de overheidssector (basis 100 = 1-1-1990).

Voor een dergelijke bijslag dient u tevens het veld « aantal uren of prestaties » in te vullen waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de door u bepaalde periode.

Percentage van de weddebijslag

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag betreft die overeenkomt met een variabel percentage van de baremieke wedde.

U vermeldt het percentage van de baremieke wedde dat tijdens de beschouwde periode aan het personeelslid wordt toegekend.

Het is de door u opgegeven bijslagreferentie die aangeeft of het gaat om een vaste of variabele bijslag.

Indien u een bijslag moet aangeven in de vorm van een vast percentage, bepaald in het basisreglement, dient u de overeenkomstige referentie te kiezen. In dat geval is het percentage gekend en moet u dit gegeven niet invullen.

Zolang het variabele percentage onveranderd blijft, hoeft u de gegevens in deze lijn niet aan te passen.

Indien het variabele percentage echter wijzigt, moet u een nieuwe lijn van weddebijslag aanmaken.

Aantal uren of prestaties

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag per eenheid betreft, ongeacht de eenheid (uur of prestatie).

Met andere woorden, dit gegeven moet enkel worden ingevuld wanneer u een referentie heeft gekozen die overeenkomt met een bijslag die per eenheid wordt toegekend.

In dat geval dient u het aantal eenheden aan te geven, dus het aantal uren of prestaties (uitgedrukt in honderdsten) waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de aangifteperiode. Ter herinnering: deze periode valt binnen het aangiftekwartaal.

Aanpassing voor het personeel van het federaal niveau ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 (enkel voor de DmfA, niet voor de DmfAPPL)

De verhogingen verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap (en de volgende schaalbonificaties) moeten worden aangegeven onder de vorm van nieuwe weddebijslag referenties 'type bedrag per eenheid'.

Het aantal van deze verhogingen (vb.: 1,2,3...) moet aangegeven worden in deze zone. Het aantal wordt uitgedrukt in honderdsten (voorbeeld: 1 verhoging wordt uitgedrukt als '100').

Bedrag van de weddebijslag

Dit gegeven is onmisbaar. Het moet dus worden aangegeven op elke lijn van weddebijslag.

1. Forfaitaire bijlagen of percentagebijlagen

Indien de opgegeven referentie naar een forfaitaire bijslag verwijst, of een bijslag die overeenkomt met een percentage van de baremieke wedde, dan wordt het aan te geven bedrag uitgedrukt als jaarbedrag gekoppeld aan spilindex 138,01 van toepassing op de overheidssector.

Het betreft dus een niet-geïndexeerd bedrag.

Dit bedrag komt steeds overeen met de bijslag die wordt toegekend voor een voltijdse functie, zelfs wanneer het personeelslid een deeltijdse functie uitoefent, of een voltijdse functie met verminderde prestaties.

We wijzen erop dat het bedrag van een weddebijslag die overeenkomt met een (vast of variabel) percentage van de baremieke wedde per definitie de evolutie van het bedrag van deze baremieke wedde volgt. Met andere woorden, indien het bedrag van de baremieke wedde stijgt, neemt het bedrag van de weddebijslag, uitgedrukt als percentage, evenredig toe.

Elke wijziging in het bedrag van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe weddebijslaglijn.

2. Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Indien de opgegeven referentie naar een bijslag per eenheid verwijst, dan moeten de gegevens « basisbedrag van de weddebijslag » en « aantal uren of prestaties » worden ingevuld.

Het bedrag van de weddebijslag moet in ieder geval gelijk zijn aan het product van deze twee factoren (aantal uren of prestaties vermenigvuldigd met het basisbedrag).

Vermits het basisbedrag wordt gekoppeld aan index 138,01 wordt ook het bedrag van de weddebijslag aan dezelfde index gekoppeld.

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector

Algemeenheden

Bij het Koninklijk Besluit van 18-7-2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en het raamakkoord van 16-12-2003 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profit is een regeling ingesteld, de zogenaamde “Sociale Maribel”, die als doelstelling heeft de werkgevers die behoren tot de non-profit sector financiële middelen ter beschikking te stellen met het oog op de creatie van bijkomende tewerkstelling.

Via de Sociale Maribel kunnen de provinciale en plaatselijke besturen een financiële tussenkomst genieten waarmee zij bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven in de sectoren van gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur. Deze financiële tussenkomst wordt toegekend door het “Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector” dat bevoegd is voor alle werkgevers van de overheidssector en dat ingesteld is bij de RSZ. Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel beslist over de toewijzing van de nieuwe arbeidsplaatsen bij de openbare werkgevers.

Het Fonds Sociale Maribel wordt gefinancierd met de forfaitaire bijdragevermindering Sociale Maribel, die berekend wordt voor alle werknemers die minstens halftijds tewerkgesteld zijn in een activiteit betreffende gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur bij een werkgever van de overheidssector, en met de opbrengst van een deel van de bedrijfsvoorheffing (de laatste enveloppe wordt Fiscale Maribel genoemd). In tegenstelling tot de andere patronale bijdrageverminderingen wordt de Maribelvermindering niet rechtstreeks aan de werkgever toegekend doch wordt zij door de RSZ en de RSZ gestort in het Fonds Sociale Maribel.

Na aftrek van de administratieve kosten worden de beschikbare middelen besteed aan het scheppen van banen in de non-profit sector.

Betrokken werkgevers

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector is bevoegd voor:

1) de provinciale en plaatselijke besturen (DmfAPPL), maar enkel voor het personeel aangegeven met één van de volgende NACE-codes:

NACE-codes	Descriptie
55202	vakantieparken
79901	toeristische informatiediensten
84115	openbare centra voor maatschappelijk welzijn (o.c.m.w.)
85207	alfabetiseringsprogramma's ten behoeve van volwassenen
85520	cultureel onderwijs
85591	onderwijs voor sociale promotie
85592	Beroepsopleiding
85601	activiteiten van centra voor leerlingenbegeleiding (c.l.b.)
86101	algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
86102	geriatrische ziekenhuizen
86103	gespecialiseerde ziekenhuizen
86104	psychiatrische ziekenhuizen
86109	overige hospitalisatiediensten
86210	Huisartspraktijken
86220	praktijken van specialisten
86230	Tandartspraktijken
86902	activiteiten van bloedtransfusiecentra en bloed- en organenbanken
86903	Ziekenvervoer
86904	activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
86905	ambulante revalidatieactiviteiten
86906	verpleegkundige activiteiten
86907	activiteiten van vroedvrouwen
86909	overige menselijke gezondheidszorg, n.e.g.
87101	rust- en verzorgingstehuizen (r.v.t.)
87109	overige verpleeginstellingen met huisvesting
87201	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
87202	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
87203	instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
87204	instellingen met huisvesting met drugs- en alcoholverslaafden
87205	activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
87209	andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden

87301	rusthuizen voor ouderen (r.o.b.)
87302	serviceflats voor ouderen
87303	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
87304	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
87309	instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap, n.e.g.
87901	integrale jeugdhulp met huisvesting
87902	algemeen welzijnswerk met huisvesting
87909	overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, n.e.g.
88101	activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
88102	activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
88103	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88104	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88109	overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
88911	kinderdagverblijven en crèches
88912	kinderopvang voor onthaalmoeders
88919	overige kinderopvang
88991	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88992	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88993	ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
88994	integrale jeugdhulp zonder huisvesting
88995	beschutte en sociale werkplaatsen en buurt- en nabijheidsdiensten
88996	algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
88999	andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.
90012	beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles
90021	promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen
90029	overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten
90031	scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten
90032	ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten
90041	exploitatie van schouwburgen, concertzalen en dergelijke
90042	exploitatie van culturele centra en multifunctionele zaken ten behoeve van culturele activiteiten
91011	bibliotheken, mediatheken en ludotheken
91012	openbare archieven

91020	Musea
91030	exploitatie van monumenten en dergelijke toeristenattracties
91041	botanische tuinen en dierentuinen
91042	beheer en instandhouding van natuurgebieden
93110	exploitatie van sportaccomodaties
93191	activiteiten van sportbonden en –federaties
93199	overige sportactiviteiten, n.e.g.
94991	verenigingen op het vlak van jeugdwerk
94992	verenigingen en bewegingen voor volwassenen
94993	verenigingen op het vlak van ziektepreventie en gezondheidsbevordering
94999	overige verenigingen, n.e.g.

2) de volgende openbare diensten en instellingen (DmfA):

- de Universiteit Gent, maar enkel voor het personeel tewerkgesteld bij het Universitair Ziekenhuis Gent;
- het C.H.U. Sart-Tilman te Luik;
- het Hôpital psychiatrique le Chêne aux Haies te Bergen;
- het Openbaar psychiatrisch centrum te Rekem;
- het Hôpital psychiatrique Les Marronniers te Doornik;
- het Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;
- de Centrale Dienst voor sociale en culturele actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap;
- het War Heritage Institute;
- Kind en Gezin;
- l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Sport Vlaanderen.

Behoren ook tot de bevoegdheid van het Fonds: de Gemeenschappen, maar enkel voor het personeel van de diensten jeugdbescherming, kinderopvang en sport en cultuur.

Bedrag van de financiële tussenkomst

1. Op het niveau van de werknemer

Het bedrag van de financiële tussenkomst is ten hoogste gelijk aan de brutoloonkost van de bijkomend aangeworven werknemer.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder “brutoloonkost” verstaan: het brutoloon van de werknemer, verhoogd met de verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen. Het brutoloon omvat het loon alsook de vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

Indien de werkgever voor de werknemer een vermindering van patronale bijdragen, andere dan de vermindering Sociale Maribel, of een andere tussenkomst in de loonkost geniet, wordt deze in mindering gebracht van de financiële tussenkomst. Elke doelgroepvermindering of werkuitkering wordt automatisch in mindering gebracht van de loonkost die via de Sociale Maribel gefinancierd wordt. Elke andere tussenkomst in de loonkost (bijvoorbeeld premies) moet door de werkgever gemeld worden aan de RSZ en wordt eveneens in mindering gebracht van de financiële tussenkomst.

Het bedrag van de financiële tussenkomst voor de besturen, andere dan ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, is vastgesteld op maximum 30.906,52 EUR per jaar (= 7.726,63 EUR per kwartaal) voor een voltijds contractueel werknemer en op maximum 35.665,96 EUR (= 8.916,49 EUR per kwartaal) voor een voltijds statutair werknemer.

In de sector van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingsinstellingen is het bedrag van de financiële tussenkomst vastgelegd op maximum 35.665,96 EUR per jaar (= 8.916,49 EUR per kwartaal) voor een voltijds tewerkgestelde werknemer. Voor een logistiek assistent is het bedrag vastgesteld op maximum 31.619,80 EUR per jaar (= 7.904,95 EUR per kwartaal).

Indien de totale brutoloonkost van de werknemer groter is dan het maximumbedrag, wordt het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft beperkt tot het toepasselijke maximumbedrag.

Indien de totale brutoloonkost kleiner is dan het maximumbedrag, is het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft, gelijk aan de reële brutoloonkost.

2. Op het niveau van de werkgever

Op het niveau van de werkgever wordt de financiële tussenkomst Sociale Maribel als volgt vastgelegd: het aantal voltijdse equivalenten toegewezen aan de werkgever, vermenigvuldigd met het toepasselijke maximumbedrag per werknemer.

Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling

1. Aanvraag voor financiële tussenkomst

Een aanvraag voor financiële tussenkomst kan slecht ingediend worden als er bijkomende middelen beschikbaar zijn. Het Fonds Sociale Maribel maakt dit kenbaar via Tussentijdse instructie aan de werkgevers.

De werkgever die aanspraak wil maken op de financiële tussenkomst in het kader van de Sociale Maribel, moet de procedure zoals beschreven in de administratieve instructies volgen en een aanvraag indienen door middel van een aanvraagformulier dat gepubliceerd wordt op de portaalsite van de sociale zekerheid.

De aanvraag moet het advies bevatten van de representatieve vakorganisaties en het verslag van het bevoegde syndicale overlegcomité. Indien een vakorganisatie niet vertegenwoordigd is bij het bestuur, dient deze laatste zich tot het provinciale of nationale niveau te wenden om de vereiste goedkeuring te bekomen.

Wordt als representatief beschouwd om in een sectoraal of particulier comité te zetelen, elke organisatie die zetelt in het comité van de federale, gemeenschaps- of gewestelijke overheidsinstellingen, of het comité van de provinciale of lokale overheidsinstellingen.

Bij toekenning van de financiële tegemoetkoming verbindt de werkgever er zich toe om de aangegane tewerkstellingsverbintenis na te komen binnen een periode van 6 maanden te rekenen vanaf de maand nadat de positieve beslissing van het Beheerscomité betekend werd.

De termijn van 6 maanden wordt verminderd tot 3 maanden wanneer door een verhoging van het bedrag van de bijdragevermindering bijkomende middelen ter beschikking worden gesteld aan de werkgevers.

De aanwervingen ten gevolge van de beslissing van het Beheerscomité mogen niet plaatsvinden vóór de datum van goedkeuring van de aanvraag.

2. Beperking inzake (co-)financiering van de middelen Sociale Maribel

De loonkost van de werknemers, waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met middelen Sociale Maribel, mag op jaarbasis niet hoger zijn dan 64.937,84 EUR voor een voltijdse werknemer. Werknemers waarvan de loonkost deze grens overschrijdt, komen niet in aanmerking voor een toelage vanuit de Sociale Maribel.

Het bedrag van de loonkost is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumtielijzen en wordt op 1 januari van elk kalenderjaar aangepast. Het geïndexeerd bedrag is gelijk aan 84.003,59 EUR voor het jaar 2018.

Voorgaande jaren

- 74.594,10 EUR vanaf 1 januari 2009
- 76.087,67 EUR vanaf 1 januari 2011;
- 77.607,21 EUR vanaf 1 januari 2012;
- 80.743,71 EUR vanaf 1 januari 2013;
- 82.354,17 EUR vanaf 1 januari 2017.

Indien de jaarlijkse loonkost van de aangeworven werknemer het maximumbedrag van de loonkost overschrijdt, vordert het Fonds Sociale Maribel de tegemoetkoming terug die aangewend werden voor de financiering van de tewerkstelling van de betrokken werknemer.

De loonkost van de werknemers, die aangeworven zijn in het kader van de Sociale Maribel, mag daarenboven in principe uitsluitend gedragen worden door de middelen die voortvloeien uit de tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel.

In afwijking hiervan mogen Sociale Maribel middelen aangewend worden voor de financiering van bijkomend aangeworven werknemers, waarvan de loonkost reeds gedeeltelijk gesubsidieerd wordt vanuit een andere regeling. Deze cofinanciering is evenwel enkel mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. Het bestuur moet bij de aanvraag voor een financiële tussenkomst van het Fonds de cofinanciering aan de RSZ melden

en bovendien duidelijk maken dat de loonkost van de werknemer bij voltijdse tewerkstelling op geen enkel moment in zijn loopbaan hoger zal zijn dan het maximumbedrag van de loonkost.

2. Het bestuur moet, zodra mogelijk, de naam, voornaam en het rijksregisternummer van de werknemer voor wie de toelating tot cofinanciering aangevraagd wordt, mededelen aan de RSZ.

Indien het bestuur beide voormelde verplichtingen niet nakomt, wordt de financiële tussenkomst voor het betrokken kalenderjaar door het Fonds Sociale Maribel teruggevorderd.

3. In dienst te nemen werknemers

De werknemers die in dienst genomen worden, moeten tewerkgesteld worden in een activiteit die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur en moeten derhalve in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden met één der betrokken NACE-codes.

De taak van de in dienst genomen werknemers is:

- de werkdruk verlagen;
- de intensiteit en de kwaliteit van de zorgen en de hulp verbeteren, en het comfort van de patiënten of de cliënten verbeteren.

De bijkomend aangeworven werknemers zijn bedoeld voor de versterking van bestaande diensten. De middelen kunnen niet gebruikt worden voor de oprichting van nieuwe diensten.

In de sector ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen moet 80,57 EUR van de “theoretische” vermindering per werknemer en per kwartaal worden besteed aan de indienstneming van logistiek assistenten. De werkgevers kunnen met het saldo werknemers in andere functies in dienst nemen.

4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling

De bijkomende tewerkstelling moet gerealiseerd worden onder de vorm van een toename van het totale arbeidsvolume van de werkgever dat gelijk is aan de som van de arbeidsvolumes van alle werknemers.

Het arbeidsvolume van een werknemer wordt door de RSZ berekend op basis van de werkelijke arbeidsdagen en -uren en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen en -uren (al dan niet bezoldigd door de werkgever). De niet gelijkgestelde arbeidsdagen en -uren worden niet meegeteld in de berekening van het arbeidsvolume.

Op kwartaalbasis wordt het arbeidsvolume berekend volgens een formule met:

- in de teller: de in de socialezekerheidsaangifte vermelde prestaties, uitgedrukt in uren, met uitzondering van de niet gelijkgestelde arbeidsdagen -en uren (= alle prestatiecodes in de DmfAPPL-aangifte, behalve de codes 30, 31, 32, 71 en 75);
- in de noemer: het aantal uren per week van de maatpersoon vermenigvuldigd met 13.

De toename van het arbeidsvolume wordt gemeten door het arbeidsvolume van het jaar (n), zijnde het jaar van de laatste toekenning, te vergelijken met het gemiddelde van de arbeidsvolumes van de jaren (n – 3) en (n – 2), zijnde het derde jaar en het tweede jaar voorafgaand aan het jaar van de laatste toekenning. Als jaar van de laatste toekenning wordt beschouwd het jaar waarin het Fonds Sociale Maribel voor de laatste maal arbeidsplaatsen heeft toegekend aan de werkgever.

De controle van het totale arbeidsvolume geschiedt voor de provinciale en plaatselijke besturen uitsluitend op basis van de NACE-codes die onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen. Om een correcte vergelijking te kunnen maken dienen de werknemers zowel in de referentieperiode als in de te beoordelen kwartalen op dezelfde manier aangegeven te worden in de DmfAPPL.

Wordt niet beschouwd als het creëren van bijkomende tewerkstelling zoals bedoeld in de Sociale Maribel-regeling, een effectieve toename van het personeelsbestand ten gevolge van een fusie, van een overname van een andere instelling of van een verhoging van de subsidiëring toegekend door de bevoegde overheid.id.

Voorbeeld één

In 2016 worden aan een werkgever nieuwe arbeidsplaatsen Sociale Maribel toegekend. In; 2017 worden er geen nieuwe arbeidsplaatsen toegekend.

De toename van het arbeidsvolume in het jaar 2016 wordt bepaald door het arbeidsvolume van 2016 (= n) te vergelijken met het gemiddelde van het arbeidsvolume van 2013 (= n-3) en 2014 (= n-2).

De toename van het arbeidsvolume in het jaar 2017 wordt bepaald door het arbeidsvolume van 2016 (= n of het jaar van de laatste toekenning) te vergelijken met het gemiddelde van het arbeidsvolume van 2013 (= n-3) en 2014 (= n-2).

Voorbeeld twee

In 2014 werden aan een werkgever voor het laatst nieuwe arbeidsplaatsen Sociale Maribel toegekend. In 2015, 2016 en 2017 worden er geen nieuwe arbeidsplaatsen Sociale Maribel toegekend.

De toename van het arbeidsvolume wordt zowel in het jaar 2016 als in het jaar 2017 bepaald door het arbeidsvolume van 2014 (= n of het jaar van de laatste toekenning) te vergelijken met het gemiddelde van het arbeidsvolume van 2011 (= n-3) en 2012 (= n-2).

5. Voorafgaande aanvraag tot afwijking op de tewerkstellingsverbintenis

Indien een werkgever zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume te verminderen, moet hij hierover vooraf melding maken aan het Fonds Sociale Maribel om verder te kunnen genieten van de financiële tussenkomsten. De werkgever dient hiervoor het formulier aanvraag tot afwijking te gebruiken. De aanvraag dient tevens het advies van de representatieve vakorganisaties te bevatten.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel neemt op basis van de vastgelegde objectieve criteria een gemotiveerde beslissing over de aanvraag tot vermindering van het arbeidsvolume en bepaalt de modaliteiten van de eventuele vermindering of beëindiging van de aan de werkgever toegekende financiële tegemoetkomingen. Het Fonds deelt zijn beslissing mee aan de werkgever.

6. Rechtvaardiging van de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis

Als voor een werkgever geen aanvraag tot afwijking goedgekeurd werd en de tewerkstellingsverbintenis voor een bepaald jaar niet gerealiseerd werd, dan vraagt de RSZ aan de werkgever om het verschil in arbeidsvolume te rechtvaardigen. Het bestuur moet binnen de maand nadat de vraag gesteld werd, zijn rechtvaardiging doorsturen naar de RSZ.

Het Beheerscomité spreekt zich uit over de rechtvaardiging. Het bestuur dat geen tijdige rechtvaardiging indient of wiens rechtvaardiging niet goedgekeurd wordt, moet het gedeelte van de tussenkomst dat overeenstemt met de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis, terugstorten aan het Fonds Sociale Maribel.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Gegevens over de nieuwe tewerkingstelling

De bijkomende tewerkingstelling die gecreëerd wordt in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel, moet door de werkgever met de code 1, 2, 4, 5 of 9 in de zone "maatregelen non profit" van het blok "tewerkingstelling inlichtingen" van de DmfAPPL aangeduid worden.

De begindatum van een nieuwe arbeidsplaats die toegekend wordt in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel, moet door de werkgever in de zone "datum van toekenning van de nieuwe arbeidsplaats" van het blok "tewerkingstelling inlichtingen" van de DmfAPPL aangeduid worden.

Modaliteiten

1. Betaling van de financiële tussenkomsten

De tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel wordt gestort na ontvangst van de DmfAPPL van het kwartaal waarop de tussenkomst betrekking heeft. De betaling geschiedt in twee fasen. In een eerste fase wordt een voorschot gestort gelijk aan 80% van de tussenkomst die verschuldigd is voor het kwartaal. De storting moet gebeuren tegen het einde van de maand die volgt op de maand van de aangifte. Het saldo wordt betaald na controle door de RSZ van de tewerkstellingsverbintenis en de loonkost, uiterlijk tegen het einde van de derde maand volgend op de maand waarin de aangifte is ingediend.

2. Intrekking of wijziging

Indien een werkgever zijn aanvraag om een financiële tegemoetkoming op een bepaald moment wenst in te trekken of te wijzigen, dient dit bij aangetekend schrijven te worden meegedeeld aan de RSZ.

Met deze intrekking of wijziging zal vanaf de eerste dag van het volgend kwartaal rekening gehouden worden.

3. Terugvorderingen

De niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting heeft tot gevolg dat de ter beschikking gestelde Sociale Maribel middelen geheel of gedeeltelijk teruggevorderd zullen worden bij het bestuur.

Tevens wordt er gecontroleerd of de financiële tegemoetkoming die werd toegekend voor het voorafgaande jaar de loonkost niet overschrijdt van de werknemers aangeworven in het kader van de Sociale Maribel. Zo ja, dan wordt het verschil teruggevorderd.

Hiertoe werd een Terugvorderingsfonds opgericht dat gespijsd wordt met de opbrengst van de teruggevorderde financiële tussenkomsten.

Worden binnen het Terugvorderingsfonds onder verschillende rubrieken geboekt:

- de terugvorderingen ten laste van de overheidswerkgevers die bij de RSZ aangesloten zijn;
- de terugvorderingen ten laste van de overheidswerkgevers die bij de RSZ aangesloten zijn.

4. Syndicale informatie

Iedere werkgever is verplicht volgende gegevens mede te delen aan de representatieve werknemersorganisaties:

- een kopie van de beslissing van het Fonds Sociale Maribel met de vermelding van de datum van inwerkingtreding;
- de namen, functies en arbeidsregimes van de aangeworven werknemers.

Het opleidingsproject tot verpleegkundigen "vorming 600"

De bevoegde Minister kan een deel van de middelen van de Sociale Maribel toewijzen aan het project "vorming 600 - openbare sector". Dit project biedt aan de werknemers uit de federale gezondheidssectoren de mogelijkheid om, met behoud van loon, een opleiding tot bachelor in de verpleegkunde (A1) gedurende maximum vier schooljaren of gegradueerde verpleegkundige (A2) gedurende maximum drie schooljaren in het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en maximum drie en een half jaar in het onderwijs van de Waalse Gemeenschap te volgen.

De informatie over de toelatingsvoorwaarden van de werknemer, de procedure, de selectie... in het kader van het project "vorming 600" vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600>) en in het protocol raamakkoord van 28 oktober 2009.

Nieuwe selecties in het kader van het "project "vorming 600 – openbare sector" worden door de RSZ aan de werkgevers van de federale gezondheidssectoren met een Tussentijdse instructie ter kennis gebracht.

De werkgever kan zich niet verzetten tegen een werknemer die zich bij een nieuwe selectie kandidaat stelt. Indien een werkgever van oordeel is dat een te groot aantal werknemers van zijn instelling hun kandidatuur neerleggen en dat een gunstig antwoord op hun kandidatuur organisatorische problemen schept voor zijn instelling, kan hij dit aan het advies van het overlegcomité bevoegd voor zijn instelling voorleggen. Het advies van dit comité dient binnen de 5 dagen doorgestuurd te worden aan het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector dat vervolgens een gemotiveerde beslissing neemt.

Tijdens de duur van de opleiding moet de werkgever de loonkost van de werknemer die geselecteerd werd en de opleiding volgt, ten laste nemen, maar hij kan een vervanger in dienst nemen. Het Fonds Sociale Maribel financiert de tewerkstelling van de vervanger ten bedrage van maximaal 35.065,96 EUR per voltijds tewerkgestelde werknemer.

In het deel "burger" van de portaalsite van de sociale zekerheid (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600>) vindt de werknemer die het opleidingsproject volgt, alle informatie over de toelatingsvoorwaarden tot het project 600, het verloop van de selectie en de te volgen procedure, een FAQ en de contactgegevens van de medewerkers van de dienst Sociale Maribel van de Overheidssector van de RSZ.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Opleidingsproject tot verpleegkundigen

In de zone "maatregelen non profit" van het blok "tewerkstelling - inlichtingen" van de DmfAPPL wordt

- de werknemer die een opleiding tot verpleegkundige volgt, aangeduid met de code 3, 4 of 5;
- de contractuele werknemer die aangeworven wordt ter vervanging van een werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundige, aangeduid met de code 6.

Andere opdrachten

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector werd belast met de uitvoering van bepaalde maatregelen van de sociale akkoorden van de federale gezondheidssectoren. Het betreft onder andere de financiering en de controle van de bijkomende tewerkstelling:

- van de personeelsleden die NIET kunnen genieten van het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan (administratief personeel, onderhoudspersoneel...);
- van de statutaire personeelsleden in de openbare sector.

Deze opdrachten houden op geen enkele wijze verband met de toekenning en de financiering van de bijkomende tewerkstelling in het kader van de Sociale Maribel.

Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan

De vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaan is van toepassing op de personeelsleden van de volgende werkgevers van de federale gezondheidssectoren:

- de openbare ziekenhuizen;
- de centra voor revalidatie en herscholing;
- de medisch-pediatrische centra voor kinderen getroffen door een chronische ziekte;
- de rust- en verzorgingstehuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de centra voor dagverzorging;
- de rustoorden voor bejaarden;
- de instellingen voor kortverblijf;
- de instellingen die de gemeenschappelijke woon- of verblijfplaats voor bejaarden uitmaken;
- de diensten voor thuisverpleging.

De contractuele of statutaire personeelsleden van deze werkgevers die minstens een bepaalde leeftijd bereikt hebben en die hun arbeidsprestaties verminderen, kunnen gebruik maken van de vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaan. Het bijkomend verlof wordt toegekend aan de voltijdse en deeltijdse personeelsleden, maar het aantal bijkomende verlofdagen van de deeltijds tewerkgestelde wordt proportioneel verminderd.

Een financiële tussenkomst wordt toegekend aan de werkgever die de vrijstelling van arbeidsprestaties compenseert door een nieuwe aanwerving of door een verhoging van de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijdse werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert. De werknemers, aangeworven in het kader van de Sociale Maribel, en de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen komen niet in aanmerking voor deze compensatie.

De FOD Volksgezondheid betaalt de financiële tussenkomst voor de openbare ziekenhuizen en het RIZIV voor de andere werkgevers van de federale gezondheidssectoren. Zij kennen de tussenkomst evenwel niet toe aan alle personeelsleden, maar enkel voor de volgende categorieën van personeel:

- het verpleegkundig personeel (inclusief de ziekenhuisassistenten en de sociaal verpleegkundigen) en het verzorgend personeel;
- de ambulanciers van de spoeddiensten;
- de laboratoriumtechnologen;
- de technologen van de medische beeldvorming;
- de technici van medisch materiaal, inzonderheid in de sterilisatiediensten
- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de opvoeders begeleiders geïntegreerd in de zorgteams;
- de logistiek assistenten;
- de maatschappelijk assistenten en psychologisch assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de werknemers bedoeld in artikelen 54bis en 54ter van het Koninklijk Besluit nr. 78 van 10 november 1967;
- de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten en diëtisten;
- de psychologen, orthopedagogen en pedagogen, tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma.

Meer informatie over de financiële tussenkomst ten gunste van deze personeelsleden vindt U voor de openbare ziekenhuizen op de website van de FOD Volksgezondheid (https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/sociale_akkoorden_2005_-_eindeloopbaanmaatregelen.pdf) en voor de andere werkgevers op de website van het RIZIV (http://www.riziv.fgov.be/nl/professionals/verzorgingsinstellingen/rusttoorden/Paginas/financiering-personeelskosten-rob-rvt-cdv.aspx#Financiering_van_de_eindeloopbaanmaatregelen).

De 'andere' personeelsleden zoals het administratief personeel, het onderhoudspersoneel, het keukenpersoneel... die tewerkgesteld zijn bij de hierboven vermelde werkgevers, komen NIET in aanmerking voor een financiële tussenkomst vanwege de FOD Volksgezondheid of het RIZIV. Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector werd belast met de financiering van de compenserende aanwervingen voor deze 'andere' personeelsleden die minstens 52 jaar zijn. De toekenning van de bijkomende verlofdagen is vastgesteld als volgt:

- 52 jaar: 5 dagen;
- 53 jaar: 8 dagen;
- 54 jaar: 10 dagen;
- 55 jaar: 13 dagen;
- 56 jaar: 15 dagen;
- 57 jaar: 18 dagen;
- 58 jaar: 20 dagen.

De leeftijd bereikt op 1 januari van het jaar waarin de bijkomende verlofdagen voorzien zijn, bepaalt het aantal bijkomende verlofdagen voor dat jaar.

Een voorwaarde voor het verkrijgen van de financiering vanwege het Fonds is dat de werkgever het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren toepast.

Het bedrag van de financiële tussenkomst ligt vast op maximaal 36.430,84 EUR per jaar en per voltijds equivalent, maar is beperkt tot de reële loonkost.

De werkgever aan wie het Fonds Sociale Maribel de financiële middelen ter beschikking stelt, moet de middelen aanwenden om de werknemers die genieten van het voordeel van het bijkomend verlof, (gedeeltelijk) te vervangen via de aanwerving van bijkomende werknemers of via de verhoging van de arbeidstijd van werknemers die reeds in dienst zijn.

Statutarisering in de openbare ziekenhuizen

Een bedrag wordt - ingevolge het sociaal akkoord van de federale gezondheidssectoren van 2011 - jaarlijks ter beschikking gesteld van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector voor het stabiliseren of zelfs verhogen van het aantal vastbenoemde personeelsleden in de openbare ziekenhuizen.

Het openbaar ziekenhuis dat van de maatregel wil genieten, moet een lokaal protocol onderhandelen dat minstens het behoud van het aantal vastbenoemden ten opzichte van een referentieperiode waarborgt.

Het Beheerscomité van het Fonds kent op basis van de DmfA-gegevens een trekkingsrecht op het ter beschikking gestelde budget toe aan de openbare ziekenhuizen die een lokaal protocol afgesloten hebben. Het Beheerscomité controleert de aanwending van de middelen door het ziekenhuis en kan de middelen terugvorderen als het engagement tot tewerkstelling van het aantal vastbenoemden niet nagekomen werd.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Eindeloopbaanmaatregelen federale gezondheidssectoren

De werkgever die wil genieten van de financiering van een of meer bijkomende arbeidsplaatsen door het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector, moet jaarlijks een antwoordformulier invullen en overmaken aan de RSZ. Elk jaar wordt dit formulier met een tussentijdse instructie gepubliceerd op de portaalsite van de sociale zekerheid en tegen een welbepaalde datum moet de werkgever het ingevuld formulier overmaken. Zowel de werkgever die de maatregel een eerste keer toepast als de werkgever die de maatregel reeds toepast en tijdens dat jaar verder wil genieten van de financiering, moeten het formulier overmaken aan de RSZ.

Het antwoordformulier moet ondertekend worden door de drie representatieve vakorganisaties. Indien een vakorganisatie niet bij het bestuur vertegenwoordigd is, dan moet de werkgever zich tot het provinciale of nationale niveau wenden om het vereiste visum te bekomen.

In de DmfAPPL wordt de werknemer, aangeworven ter vervanging van een werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar, aangeduid met de code 11 van de zone "maatregelen non profit" van het blok "tewerkstelling inlichtingen".

Varia

Contact met de RSZ

Algemeen

Het algemeen postadres is "Rijksdienst voor Sociale Zekerheid , Victor Hortaplein 11, 1060 Brussel".

Naargelang het type van de inlichtingen moet u zich richten tot een ander aanspreekpunt.

De inhoudelijke vragen worden bij de RSZ beantwoord door de dienst "Front Office" van de RSZ. Het telefoonnummer van deze dienst is "02.509.59.59" en het e-mail adres is "contact@rsz.fgov.be".

De technische vragen worden bij de RSZ beantwoord door Eranova. Het telefoonnummer van deze dienst is "02.511.51.51" en een schriftelijke vraag kan gesteld worden via het contactformulier op de portaalsite van de sociale zekerheid.

De vragen in verband met de aangiften van een specifiek provinciaal of plaatselijk bestuur worden bij de RSZ beantwoord door de dienst publieke sector. Deze dienst is bereikbaar via het mailadres K12@rsz.fgov.be.

De vragen aan de dossierbeheerder kunnen betrekking hebben op:

- de toekenning of schrapping van een ondernemingsnummer (KBO) of een vestigingsnummer, en de aanvraag tot aansluiting bij de RSZ (het werkgeversrepertorium);
- algemene inlichtingen over de aangiften (DmfAPPL en Dimona), of concrete informatie over de anomalieën, de bijdragebon of de attesten over de lonen en de prestaties;
- de financiële opvolging (de berekening en de inning van de voorschotten, de opvolging van de saldi), de sancties wegens de laattijdige aangifte of betaling, en de werkgeversattesten (stand van de rekening en indiening van een aangifte);
- de betaling van de premies Sociale Maribel (toetreding, betaling en voorwaarden);
- cijfergegevens in verband met de verzekeringsplichtige werkgevers of werk nemers, lonen, prestaties, bijdragen, bijdrageverminderingen.

Volgende richtlijnen kunnen de telefonische en schriftelijke contacten met de RSZ vereenvoudigen:

- Vermeld steeds het ondernemingsnummer (KBO) van het bestuur.
- Opzoeken over een bepaalde werknemer verlopen het snelst op basis van het INSZ-nummer (identificatienummer van de sociale zekerheid, vroeger het rijksregisternummer).

Klachtenbehandeling

Om u beter van dienst te zijn heeft de RSZ vanaf 1 maart 2006 een klachtenmeldpunt opgestart. Een klacht kan in principe elk bezwaar zijn dat u naar voren brengt tegen het functioneren van de RSZ of één (of meer) van de medewerkers. Een klacht moet ten minste de naam en het adres van de indiener, de datum en een omschrijving van de klacht bevatten. Anonieme klachten worden dus niet verwerkt.

U kunt het klachtenmeldpunt bereiken:

- per e-mail: kwaliteit@rsz.fgov.be
- per gewone brief: RSZ-Kwaliteit, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel

Zodra uw klacht bij de RSZ toekomt krijgt u een ontvangstmelding. Binnen de 15 werkdagen ontvangt u per brief of e-mail de bevindingen van het onderzoek naar uw klacht en de eventuele conclusies die daaraan verbonden zijn. Als het niet mogelijk is uw klacht op korte termijn op te lossen, ontvangt u een mededeling met de stappen die de RSZ zal zetten om tot een oplossing te komen.

Meer uitleg kunt u lezen op de website van de RSZ.

Internet

Sedert augustus 1998 is de RSZ bereikbaar op het internet.

Het internetadres is <http://www.rsz.fgov.be> 

Provinciale kantoren

De inspectiediensten RSZ beschikken over een uitgebreid netwerk van provinciale hoofdkantoren waar u terecht kunt voor hulp of advies bij al uw vragen over de sociale zekerheid of uw verplichtingen ten aanzien van de RSZ. U kunt er ook, onder begeleiding van een van onze medewerkers, uw elektronische aangiften invullen.

Daarnaast beschikt de inspectiedienst over een netwerk van provinciale bijkantoren, waar u terecht kunt als u een afspraak maakt via het hoofdkantoor.

Alle briefwisseling dient verder gericht te worden aan de RSZ, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel, behalve als de bestemming een sociaal inspecteur of controleur is verbonden aan één van die provinciale kantoren.

De contactgegevens van de hoofdkantoren en de adresgegevens van de hoofd- en bijkantoren vindt u terug op de website van de RSZ (<http://www.rsz.fgov.be/nl/contact/provinciale-kantoren>).

De attesten

Algemeen gesteld levert de RSZ vijf soorten attesten of certificaten af. Deze attesten zijn gratis. Zij worden uitsluitend toegestuurd aan de rechtstreeks betrokkenen die de aanvraag doen.

De volledige lijst van alle beschikbare attesten kan men eveneens terugvinden op de website van de RSZ (www.rsz.fgov.be (<http://www.rsz.fgov.be/>)). Via de RSZ-website kan men tevens de attesten online aanvragen.

Attesten waaruit de stand (qua bijdragen) van de rekening van de werkgever blijkt.

- Attesten die u kunt gebruiken om in te schrijven voor een openbare aanbesteding. De aanbestedende overheid (federale, gemeenschappen en gewesten, provinciale en plaatselijke besturen) moet bij het uitschrijven van overheidsopdrachten de RSZ-attesten elektronisch opvragen via het portaal van het federale personeel: http://www.fedweb.belgium.be/nl/online_diensten/online_digiflow.jsp .
- Of er al dan niet inhoudingsplicht geldt in toepassing van het artikel 30bis en 30ter van de wet van 27 juni 1969 kan u online nagaan met de toepassing "inhoudingsplicht" (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applcs/30bis/index.htm)".
- Beide soorten attesten kunt u ook schriftelijk aanvragen
 - voor DmfA-gegevens bij de Directie Financiële Analyse en Contractanten (of Directie FINACO). U kunt het volgende e-mailadres ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (N) of dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (F) gebruiken of het faxnummer 02 509.31.45 (N) of 02 509.36.97 (F);
 - voor DmfAPPL-gegevens bij de Directie Beheer van de rekeningen via het e-mailadres factuur@rsz.fgov.be (N) of facture@onss.fgov.be (F).

Attesten in verband met de aangegeven werknemers

U kunt gegevens laten attesteren i.v.m. met name genoemde werknemers. Deze attesten vraagt u met vermelding van het INSZ-nummer van de werknemer aan

- voor DmfA-gegevens bij de Dienst Attesten van de Controlediensten (fax nr. 02 509 21 18 {N} en 02 509 30 39 {F});
- voor DmfAPPL-gegevens bij de Directie controle - publieke sector via het e-mailadres K12@rsz.fgov.be (N) of K11@onss.fgov.be (F).

Deze attesten moeten betrekking hebben op de laatste drie jaar. Indien u gegevens nodig hebt voor een vroegere periode kunt u zich wenden tot de Federale Pensioendienst, Dienst Loopbaanbeheer, Zuidertoren te 1060 Brussel (tel. 1765, gratis nummer, of via mail: loopbaanbeheer@sfpd.fgov.be).

Bepaalde attesten in verband met het aantal aangegeven werknemers

(met uitsluiting van elk ander gegeven over hun prestaties) vraagt u aan bij de Directie voor Statistiek (e-mailadres stat.attest@rsz.fgov.be, fax nr. 02 509 38 47).

Het betreft:

- attesten die het aantal tewerkgestelde werknemers op de laatste dag van een kwartaal vermelden, uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen (maximum 20 kwartalen per attest). Deze attesten zijn meestal vereist in sectoren waar de onderneming aan een erkenning onderworpen is, of in het kader van de toekenning van openbare subsidies. De attesten m.b.t. een bepaald kwartaal kunnen niet afgeleverd worden voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.
- attesten "voltijdsequivalenten" met het arbeidsvolume over het ganse kwartaal, uitgedrukt in 'voltijdsequivalenten' (VTE), uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen (maximum 20 kwartalen per attest). De berekeningsmethode, stabiel in de tijd, heeft als primordiaal doel statistieken te realiseren over de loontrekkende tewerkstelling in België. De verkregen resultaten beantwoorden dus aan geen enkele wettelijke of reglementaire bepaling. Zo kunnen deze attesten niet gebruikt worden om het arbeidsvolume te attesteren in het kader van de toepassing van artikel 50 van het KB van 18 juli 2002 (Sociale Maribel). Voor meer informatie hierover kan u terecht bij de Cel Sociale Maribel van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/>). De attesten m.b.t. een bepaald kwartaal kunnen niet afgeleverd worden voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.
- attesten waaruit blijkt dat de werkgever al dan niet 10 of meer werknemers tewerkstelde (attesten KB 214); deze attesten dienen meestal om overgemaakt te worden aan openbare instellingen in het kader van een openbare aanbesteding. Het betreft attesten waaruit blijkt dat de werkgever gemiddeld ofwel minder dan 10 werknemers ofwel minstens 10 werknemers tewerkstelde op volgende tijdstippen, voor zover er een aangifte werd overgemaakt: 31 december (kalenderjaar - 2) en 31 maart, 30 juni en 30 september (kalenderjaar - 1).

Attesten voor onderneming die geen werkgever is met personeel onderworpen aan RSZ

Een onderneming die niet als werkgever geïdentificeerd is bij de RSZ kan een attest van niet-identificatie opvragen. Dit attest kan gebruikt worden bij openbare aanbestedingen, bekendmaking schuldvorderingen, overdracht handelsfonds...

Deze attesten worden afgeleverd door de directie Front Office en kunnen via de website of elektronisch (attestnl@rsz.fgov.be) worden aangevraagd of per brief aan:

RSZ
Front Office – sectie attesten
Victor Hortaplein 11
1060 BRUSSEL

Ook attesten van schrapping van personeel kan via voormelde weg worden aangevraagd.

Dit attest wordt overgemaakt aan de onderneming en indien die over een geactiveerde e-box beschikt, wordt dit attest naar de e-box verzonden. Ook overheidsinstellingen, erkende boekhouders, advocaten, rechtbanken, bedrijfsrevisoren... kunnen een attest bekomen en hier geldt ook de regel, indien zij over een geactiveerde e-box beschikken, wordt dit attest naar de e-box verzonden.

Informatie over het activeren van uw e-Box vindt u op volgende website: https://www.socialsecurity.be/site_nl/general/helpcentre/ebox/general/how.htm

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

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

De aanvragen moeten in dubbel exemplaar aan de RSZ worden overgemaakt. Hiervoor kunt u het model van aanvraag gebruiken dat beschikbaar is op de website van de RSZ (www.rsz.fgov.be (<http://www.rsz.fgov.be>)). Deze aanvragen kunnen schriftelijk, elektronisch (ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be {N} of dg2-sectionattestations@onss.fgov.be {F}) of via fax (02 509 31 45 {N} en 02 509 36 97 {F}) aan de Directie Financiële Analyse en Contractanten (of Directie FINACO) worden overgemaakt.

Het toezicht

De sociaal inspecteurs van de RSZ zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid. Dit toezicht wordt uitgevoerd in overeenstemming met de bepalingen van het sociaal strafwetboek. De inspecteurs zijn houder van een legitimatiebewijs dat hun functie attesteert en moeten dit voorleggen tijdens het uitoefenen van hun opdracht.

Bij de uitoefening van hun opdracht mogen zij, onder andere:

- op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle arbeidsplaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat daar personen werken die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen. In de bewoonde ruimten mogen ze echter enkel binnengaan indien ze in het bezit zijn van een machtiging tot visitatie afgeleverd door de onderzoeksrechter.
- overgaan tot elk onderzoek, elke controle en elk verhoor, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, werkelijk worden nageleefd.
- de identiteit opnemen van de personen die zich op de arbeidsplaatsen bevinden, alsook van eenieder van wie zij de identificatie nodig achten voor de uitoefening van het toezicht. Zij kunnen daartoe van deze personen eisen om de officiële identificatiedocumenten te tonen. Zij kunnen bovendien deze personen identificeren met de hulp van niet-officiële documenten die deze personen hen vrijwillig voorleggen wanneer ze geen officiële identificatiedocumenten kunnen voorleggen of wanneer de sociaal inspecteurs aan de authenticiteit ervan of aan de identiteit van deze personen twijfelen. Zij kunnen eveneens de identiteit van deze personen trachten te achterhalen door middel van beeldmateriaal, om op het even drager.
- hetzij alleen, hetzij samen, hetzij in aanwezigheid van getuigen, iedere persoon van wie zij het verhoor noodzakelijk achten, ondervragen over elk feit waarvan de kennisname nuttig is voor de uitoefening van het toezicht.
- zich alle informatiedragers doen voorleggen die sociale gegevens bevatten of gelijk welke andere gegevens bevatten die ingevolge de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard en die zich op de arbeidsplaatsen bevinden of op andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen. De sociaal inspecteurs mogen zich eveneens de toegang doen verschaffen tot deze informatiedragers die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat. De sociaal inspecteurs kunnen overgaan tot het opsporen en onderzoeken van deze informatiedragers wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber de voormelde informatiedragers niet vrijwillig voorlegt, zonder zich evenwel te verzetten tegen deze opsporing of dit onderzoek, of wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber niet bereikbaar is op het ogenblik van de controle.
- zich, zonder verplaatsing, alle informatiedragers die om het even welke andere gegevens bevatten ter inzage doen voorleggen wanneer zij dit nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht en overgaan tot het onderzoek ervan. Zij beschikken eveneens over deze bevoegdheid voor de gegevens die toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat.

- in om het even welke vorm kopieën nemen van de informatiedragers of van de gegevens die ze bevatten, of deze kosteloos door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers laten verstrekken.

De sociaal inspecteurs hebben het recht om inlichtingen en adviezen te verstrekken, meer bepaald over de meest doeltreffende middelen om de wettelijke bepalingen na te leven, waarvan zij belast zijn met het toezicht op de naleving ervan, zij mogen waarschuwingen geven, de overtreder een termijn verlenen om toe te laten om zich in regel te stellen met de administratieve verplichtingen die hij niet heeft gerespecteerd en een proces-verbaal opmaken. Dit proces-verbaal heeft bewijskracht tot het tegendeel is bewezen, voor zover een afschrift werd bezorgd aan de overtreder en, in voorkomend geval, aan zijn werkgever en dit binnen een termijn van veertien dagen die aanvangt de dag na de vaststelling van de inbreuk.

Bij de uitoefening van hun functie kunnen de sociaal inspecteurs de bijstand van de lokale en federale politie vorderen.

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

Meer informatie hierover kan u terugvinden in het sociaal strafwetboek van 6 juni 2010 (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2010/06/06/2010A09589/justel>).