RSZ van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID

ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES

KWARTAALAANGIFTE

R S Z P P O

DERDE KWARTAAL 2006

EERSTE DEEL

RSZPPO - WERKGEVERS EN HUN TOEPASSELIJKE STELSELS

TITEL 1

DE BIJ DE RSZPPO AANGESLOTEN WERKGEVERS

HOOFDSTUK 1

DE BIJ DE RSZPPO AANGESLOTEN WERKGEVERS

1.1.101 Zijn van rechtswege aangesloten bij de RSZPPO, de werkgevers opgesomd in artikel 32 van de op 19-12-1939 samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers.

Het betreft:

– de gemeente
– de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten. Worden bedoeld:

de OCMW's
de verenigingen van OCMW's
de openbare kassen van lening of "bergen van barmhartigheid", bedoeld bij artikel 276 van de Nieuwe Gemeentewet
de autonome gemeentebedrijven.

Titel VI Hoofdstuk V van de Nieuwe Gemeentewet voorziet in de mogelijkheid voor de gemeenten om, op initiatief van hun gemeenteraad, «autonome gemeentebedrijven» op te richten voor het beheer van hun activiteiten met industrieel en/of handelskarakter, die als dusdanig erkend zijn bij koninklijk besluit van 10-4-1995 tot vaststelling van de activiteiten van industriële of commerciële aard waarvoor de gemeenteraad een autonoom gemeentebedrijf met rechtspersoonlijkheid kan oprichten. Het autonoom gemeentebedrijf bezit rechtspersoonlijkheid en is een instelling, onderscheiden van de gemeente die het bedrijf heeft opgericht. Nochtans blijft het onderworpen aan de controle van de gemeente waaruit het is ontstaan.

– de verenigingen van gemeenten

in de zin van het decreet van de Vlaamse Raad van 6-7-2001 houdende intergemeentelijke samenwerking voor de intercommunales waarvan het gehele ambtsgebied binnen de grenzen van het Vlaams Gewest valt.
in de zin van het decreet van de Waalse Gewestraad van 5-12-1996 betreffende de Waalse intercommunales voor de intercommunales waarvan het gehele ambtsgebied binnen de grenzen van het Waals Gewest valt.
in de zin van de wet van 22-12-1986 op de intercommunales voor de intercommunales van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en voor de intergewestelijke intercommunales.

– de lokale politiezones opgericht op grond van de wet van 7-12-1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus.

– de agglomeraties en de federaties van gemeenten.

– de openbare instellingen die afhangen van de agglomeraties en van de federaties van gemeenten.

– de provincies.

– de openbare instellingen die afhangen van de provincies. Worden bedoeld de autonome provinciebedrijven.

De wet van 25-6-1997 tot wijziging van de provinciewet voorziet in de mogelijkheid voor de provincies om, op initiatief van hun provincieraad, «autonome provinciebedrijven» op te richten voor het beheer van hun activiteiten met industrieel en/of handelskarakter, die als dusdanig erkend zijn door het koninklijk besluit van 9-3-1999 tot vaststelling van de activiteiten van industriële of commerciële aard waarvoor de provincieraad een autonoom provinciebedrijf met rechtspersoonlijkheid kan oprichten. Het autonome provinciebedrijf bezit rechtspersoonlijkheid en is een afzonderlijke instelling, onderscheiden van de provincie die het bedrijf heeft opgericht. Nochtans blijft het onderworpen aan de controle van de provincie waaruit het is ontstaan.

- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC).

- de gewestelijke economische instellingen bedoeld in de hoofdstukken II en III van de kaderwet van 15-7-1970 houdende de organisatie van de planning en economische decentralisatie, gewijzigd bij het decreet van 25-5-1983 van de Waalse Gewestraad, en de decreten van respectievelijk 27-6-1985 en 12-7-1990 van de Vlaamse Gewestraad. Worden bedoeld de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en de gewestelijke economische raden.

- de door de Koning aangewezen instellingen bedoeld bij de wet van 16-3-1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut en dit voor hun personeelsleden die geen aanleiding geven tot het betalen aan de RSZ van een bijdrage voor de kinderbijslagregeling voor werknemers, voor zover ze niet verplicht zijn rechtstreeks gezinsbijslag te betalen aan die personeelsleden.
  In concreto betreft het volgende 2 instellingen: de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- 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.

TITEL 2

DE BIJZONDERE SOCIALEZEKERHEIDSREGELINGEN TOEPASSELIJK OP DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN

H O O F D S T U K 1

KINDERBIJSLAG

A. WETTELIJKE BASIS

1.2.101 De bij het koninklijk besluit van 19-12-1939 samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers vormen de algemene wettelijke basis.

B. TOEPASSELIJK STELSEL

1.2.102 De werkgevers bedoeld bij artikel 32 van voornoemde samengeordende wetten - d.w.z. al de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers - zijn onderworpen aan het bij deze wetten voorziene stelsel, onder voorbehoud van bepaalde afwijkingen bepaald bij het koninklijk besluit van 26-3-1965 betreffende de kinderbijslag toegekend aan sommige categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden van de door de RSZPPO uitbetaalde kinderbijslag zijn minstens even gunstig als de kinderbijslag die aan het Rijkspersoneel wordt toegekend.

H O O F D S T U K 2

BEROEPSZIEKTEN

A. WETTELIJKE BASIS

1.2.201 De wet van 3-7-1967 betreffende de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector stelt de basisprincipes vast voor de arbeidsongevallen en de beroepsziekten in de overheidssector. Het is een kaderwet die slechts uitwerking heeft voor zover uitvoeringsbesluiten worden genomen.

B. ALGEMENE REGELING

1.2.202 De gemeenten, de openbare instellingen die ervan afhangen, de intercommunales, de provincies, de openbare instellingen die afhangen van de provincies, de diensten van de colleges van de VGC en de FGC worden voor al hun personeelsleden (vastbenoemd, stagedoend, contractuelen en geco) onder de toepassing van de wet van 3-7-1967 gebracht door het koninklijk besluit van 21-1-1993 tot uitvoering van de wet van 3-7-1967 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, ten gunste van sommige personeelsleden uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, aangesloten bij de RSZPPO.

C. UITZONDERINGEN

1.2.203 De bij de RSZPPO aangesloten gewestelijke economische instellingen en de instellingen van openbaar nut vallen onder de wet van 3-7-1967 ingevolge het koninklijk besluit van 5-1-1971 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten in de overheidssector.

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSONGEVALLEN EN ONGEVALLEN OP DE WEG VAN EN NAAR HET WERK

A. WETTELIJKE BASIS

1.2.301 In de regel zijn de bij de RSZPPO aangesloten besturen onderworpen aan de arbeidsongevallenregeling van de publieke sector, georganiseerd door de wet van 3-7-1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

Voormelde wet vindt krachtens het koninklijk besluit van 13-7-1970 evenwel geen toepassing op de autonome provinciebedrijven, noch op de verenigingen van gemeenten en de autonome gemeentebedrijven die uitsluitend contractuele personeelsleden tewerkstellen. Deze besturen zijn onderworpen aan de arbeidsongevallenregeling van de privé-sector, georganiseerd door de arbeidsongevallenwet van 10-4-1971.

B. ALGEMENE REGELING

1.2.302 De wet van 3-7-1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector is van toepassing op:

– het vastbenoemd, stagedoend, tijdelijk, hulppersoneel of personeel onder arbeidsovereenkomst, van de gemeenten, de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de korpsen van de lokale politie, de provincies, de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten, de administraties en andere colleges van de VGC en FGC op grond van het koninklijk besluit van 13-7-1970.

– het vastbenoemd, stagedoend, tijdelijk, hulppersoneel of personeel onder arbeidsovereenkomst van de bij de RSZPPO aangesloten gewestelijke economische instellingen en instellingen van openbaar nut krachtens het koninklijk besluit van 12-6-1970 betreffende de schadeloosstelling, ten gunste van de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

– het vastbenoemd, stagedoend, tijdelijk, hulppersoneel of personeel onder arbeidsovereenkomst van de verenigingen van gemeenten waarvan minstens één personeelslid onderworpen is aan een publiekrechtelijk statuut op grond van het koninklijk besluit van 13-7-1970.
Vereist wordt dat tenminste één statutair personeelslid in dienst is van de intercommunale. Het volstaat niet dat de intercommunale vroeger een statutair personeelslid tewerkstelde of dat de statuten nog steeds in de mogelijkheid voorzien statutair personeel in dienst te nemen.

C. UITZONDERINGEN

1.2.303 De wet van 3-7-1967 op de arbeidsongevallen is van toepassing op:

– de verenigingen van gemeenten en autonome gemeentebedrijven zonder

personeelslid met een publiekrechtelijk statuut.
- de autonome provinciebedrijven
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist, die vallen onder artikel 15bis van het koninklijk besluit van 28-11-1969.
- de onthaalouders.
- de kunstenaars.

D. OPMERKINGEN

1.2.304

Volgens de wet van 3 juli 1967 kan de uitvoerende macht rechtspersonen of instellingen aanduiden die het professioneel risico (met inbegrip van de eruit voortvloeiende vergoedingen en renten) van de plaatselijke en provinciale besturen moeten dragen. De uitvoerende macht kan eveneens bij koninklijk besluit de overheidsdiensten zelf verplichten om een verzekering af te sluiten tegen arbeidsongevallen. Tot op heden is dit echter niet gebeurd.

Indien de tewerkstellende overheidsdienst zulks wenst, staat het hem vrij om een verzekering af te sluiten bij een daartoe bevoegde verzekeringsmaatschappij om zich, geheel of gedeeltelijk, te beschermen tegen de kosten die een arbeidsongeval met zich mee kan brengen. In het geval dat de tewerkstellende overheid geen gebruik maakt van dit zogenaamde verzekeringsrecht, moet het professionele risico uiteraard geheel gedragen worden door de overheidsdienst zelf.

H O O F D S T U K 4

JAARLIJKSE VAKANTIE

A. WETTELIJKE BASIS

1.2.401

1. «Publiek stelsel»

Het «publiek stelsel» van de jaarlijkse vakantie wordt voor de Waalse en Brusselse lokale besturen nog steeds bepaald bij het koninklijk besluit van 30-1-1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van ‘s Lands Algemeen Bestuur. Voor de Vlaamse lokale besturen wordt dit georganiseerd bij het Besluit van de Vlaamse Regering van 13-9-2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel (het zogenaamde ‘Vlaams Vakantiebesluit’).

2. «Stelsel privé-bedienden»

Het «stelsel privé-bedienden» van de jaarlijkse vakantie wordt bepaald bij titel III van het koninklijk besluit van 30-3-1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

Artikel 17 van de wet van 26-6-1992 houdende sociale en diverse bepalingen stelt inzake jaarlijkse privé-vakantieregeling een einde aan het onderscheid tussen handarbeiders en hoofdarbeiders bij de provinciale en plaatselijke besturen. Wanneer het bestuur de bepalingen van het koninklijk besluit van 30-3-1967 toepast, wordt steeds de regeling van de hoofdarbeiders toegepast, ook op de handarbeiders.

Daaruit volgt dat sedert 1-1-1993 het vakantiegeld aan de handarbeiders van de provinciale en plaatselijke besturen niet meer door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie wordt betaald, doch altijd rechtstreeks door het bestuur zelf.

B. ALGEMENE REGELING

1.2.402

De algemene regeling is van toepassing op de gemeenten, de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten en de intercommunales.

Voor deze besturen moet een onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende personeelscategorieën.

1. De statutairen

Voor de vastbenoemde personeelsleden is steeds het «publiek stelsel» van toepassing krachtens artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet.

Voor het onderwijzend personeel is eveneens het publieke stelsel van toepassing krachtens artikel 12 van het koninklijk besluit van 28-11-1969 tot uitvoering van de socialezekerheidswet van 27-6-1969.

2. De gesubsidieerde contractuelen

In het Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt de vakantieregeling van de geco’s bepaald bij het koninklijk besluit van 30-3-1987 tot uitvoering van artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door

de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen. Op grond van deze bepalingen zijn de geco's niet onderworpen aan het privé-vakantiestelsel voor de bedienden.

De geco's plaatselijke besturen genieten een specifieke regeling van jaarlijkse vakantie: bovenop de normale bezoldiging voor de vakantiedagen ontvangen zij een supplement dat minstens gelijk is aan het vakantiegeld van het vastbenoemd personeel, berekend en betaald volgens het «publieke stelsel».

In het Waals Gewest genieten de gesubsidieerde contractuelen (= APE) hetzelfde vakantiestelsel als de "gewone" contractuele personeelsleden van het provinciaal of plaatselijk bestuur.

3. De contractuelen

Artikel 59 van de wet van 25-1-1999 houdende sociale bepalingen wijzigt artikel 17 van de wet van 26-6-1992 houdende sociale bepalingen en bepaalt dat het aan de werkgever toekomt om vast te stellen welke regeling inzake jaarlijkse vakantie van toepassing is op de personeelsleden van de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de instellingen ondergeschikt aan de gemeenten, andere dan de geco's, die niet in vast verband benoemd zijn.

De plaatselijke besturen hebben derhalve voor hun contractueel personeel de keuze tussen enerzijds het "publieke stelsel" en anderzijds het "stelsel privé-bedienden".

4. De werknemers tewerkgesteld op grond van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8-7-1976 op de OCMW

Deze werknemers genieten dezelfde regeling van jaarlijkse vakantie als deze die geldt voor de geco's.

5. De jeugdige werknemers

Een jeugdige werknemer heeft vanaf het vakantiejaar 2001 recht op aanvullende vakantiedagen van maximum 4 weken, verminderd met de gewone vakantiedagen waarop hij recht heeft, indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

- hij heeft op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 25 jaar niet bereikt,
- hij heeft in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies, leertijd of opleiding beëindigd en
- hij heeft na deze beëindiging arbeid als loontrekkende verricht gedurende minstens één maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

De aanvullende vakantie wordt toegekend in het stelsel "privé-bedienden" op grond van artikel 5 van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van 28-6-1971. De jeugdige werknemer is niet verplicht om zijn recht op aanvullende vakantiedagen effectief uit te oefenen, maar hij kan na uitputting van de gewone vakantiedagen ten laste van de werkloosheidsverzekering een jeugdvakantie-uitkering bekomen voor deze dagen.

C. UITZONDERINGEN

1.2.403 Behoren tot het «publieke stelsel» voor al hun personeel, ongeacht het statuut (vastbenoemd, stagedoend, contractueel, geco, enz.): de provincies, en de openbare instellingen die afhangen van de provincies.

H O O F D S T U K 5

PENSIOENEN

A. WETTELIJKE BASIS

1.2.501

1. «Publiek stelsel»

In het «publieke pensioenstelsel» worden de pensioenen berekend overeenkomstig de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en de kerkelijke pensioenen. Deze pensioenregeling is van toepassing op de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen.

2. «Privé-stelsel»

Het «privé-stelsel» inzake pensioenen is van toepassing op de andere dan de statutaire personeelsleden (o.a. contractuelen, geco's, artikel 60'ers, ...). Deze personeelscategorieën vallen onder de pensioenregeling van de werknemers.

B. ALGEMENE REGELING

1.2.502

Onder dit punt wordt enkel de pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden van de plaatselijke besturen behandeld.

De besturen dienen in de regel aan te sluiten bij één van de volgende vier pensioenstelsels:

– het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen, georganiseerd bij de wet van 25-4-1933 betreffende het pensioen van het gemeentepersoneel en de artikelen 156 tot 169 van de Nieuwe Gemeentewet.
– het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen, georganiseerd bij de wet van 6-8-1993 betreffende de pensioenen van het benoemd personeel van de plaatselijke besturen.
– het stelsel van de besturen aangesloten bij een voorzorgsinstelling.
– het stelsel van de besturen met een eigen pensioenkas.

Behoren tot het «publieke stelsel-pensioenen van de plaatselijke besturen» voor hun vastbenoemd personeel:

– de gemeenten. De materie van de gemeentelijke pensioenen behoort tot de gemeentelijke bevoegdheid binnen de perken van de wet (beperkte gemeentelijke autonomie).
– de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten (o.a. de OCMW's en de openbare kassen van lening of «bergen van barmhartigheid»). De artikelen 157 tot 166 van de Nieuwe Gemeentewet zijn toepasselijk op hun vastbenoemd personeel krachtens artikel 11 van de wet van 25-4-1933.
– de intercommunales, eveneens krachtens artikel 11 van de wet van 25-4-1933.
– de VGC en de FGC. Zij vallen inzake pensioenregeling onder de toepassing van de wet van 25-4-1933

C. BIJZONDERE GEVALLEN

1.2.503

1. De provincies

Voor het vastbenoemd personeel bij een provincie kunnen zich 3 gevallen voordoen:

- de brigadecommissarissen zijn ambtshalve aangesloten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen.
- de door de Provinciegouverneur benoemde ambtenaren zijn onderworpen aan het pensioenstelsel van het Rijkspersoneel.
- m.b.t. de door de provincieraad of de bestendige deputatie benoemde ambtenaren verplicht geen enkele wetsbepaling de provincie ertoe, voor haar personeel in eenzelfde bedrag te voorzien als hetgeen geldt voor het Rijkspersoneel.

De provincie beschikt aldus over een bepaalde autonomie, beperkt door de wet, inzake de vaststelling van het pensioenstelsel van dat personeel. Zij kan zich voor dit personeel aansluiten bij een voorzorgsinstelling of - en dit met ingang van 1-1-2005 - bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen. Bij gebrek aan een dergelijke aansluiting komt het beheer en de betaling van de pensioenen ten laste van de eigen pensioenkas van de provincie.

2. De gewestelijke economische instellingen

Deze instellingen zijn aangesloten bij de «pool der parastatalen». In dit verband bepaalt artikel 2 van de wet van 28-4-1958 betreffende het pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut alsmede van hun rechthebbenden, dat het vastbenoemd of stagedoend personeel voorafgaand aan de benoeming, van eenzelfde pensioenregeling geniet als de ambtenaren van ‘s Lands Algemeen Bestuur. Het gemeentelijk pensioenstelsel is hier niet van toepassing.

3. De korpsen van de lokale politie

De korpsen van de lokale politie werden, net als de federale politie, met ingang van 1-4-2001 ambtshalve aangesloten bij het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie, opgericht bij de wet van 6-5-2002 tot oprichting van het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid.

4. De gewestelijke ontvangers

Krachtens artikel 161 van de nieuwe gemeentewet zijn de vastbenoemde gewestelijke ontvangers inzake de pensioenregeling van rechtswege aangesloten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen.

Het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, dat de wedden van de gewestelijke ontvangers uitbetaalt, stort de pensioenbijdrage voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen rechtstreeks aan de RSZPPO. De Minister van Binnenlandse Aangelegenheden verhaalt vervolgens op de door een gewestelijke ontvanger bediende gemeenten en OCMW’s, het bedrag van zijn wedde, verhoogd met de kosten, de socialezekerheidsbijdragen en de pensioenbijdragen.

TITEL 3

DE PENSIOENSTELSELS VAN DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN VAN DE PLAATSELIJKE BESTUREN

HOOFDSTUK 1

ALGEMEENHEDEN

1.3.101

Sinds 1987 is de RSZPPO een inningsorganisme van pensioenbijdragen voor vastbenoemde ambtenaren van lokale overheden die aangesloten zijn bij een solidair pensioenstelsel.

Op dit ogenblik bestaan er twee pensioenstelsels die beheerd worden door de RSZPPO: het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (sinds 1987) en het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (sinds 1994). Deze twee “pools” worden afzonderlijk beheerd. Een aansluiting bij één van deze twee pensioenstelsels is onherroepelijk.

Sinds de wet van 6-8-1993 betreffende de pensioenen van het benoemd personeel van de plaatselijke besturen, hebben de plaatselijke besturen de keuze tussen vier pensioenstelsels voor hun statutair personeel:

– het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatstelijke besturen (RSZPPO)
– het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (RSZPPO)
– het stelsel van de plaatselijke besturen die de pensioenen van hun vastbenoemde personeelsleden hebben toevertrouwd aan een voorzorgsinstelling
– het stelsel van de besturen die hun eigen pensioenkas bezitten. Deze besturen kunnen ten allen tijde beslissen hun personeel aan te sluiten:
  – ofwel bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen
  – ofwel bij een voorzorgsinstelling (bij overeenkomst).

De RSZPPO is tevens het inningsorganisme van de pensioenbijdragen voor alle vastbenoemde personeelsleden van de lokale politiekorpsen die sinds 1-4-2001 van rechtswege aangesloten zijn bij het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie.

H O O F D S T U K 2

HET GEMEENSCHAPPELIJK PENSIOENSTELSEL VAN DE PLAATSELIJKE BESTUREN (POOL 1)

1.3.201 Het koninklijk besluit nr. 491 van 31-12-1986 heeft op 1-1-1987 de bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken ingestelde Omslagkas van gemeentelijke pensioenen afgeschaft. Vanaf deze datum wordt het personeel van de besturen, die aangesloten waren bij de Omslagkas, ambtshalve en op een onherroepelijke wijze aangesloten bij het door de RSZPPO beheerde gemeenschappelijk pensioenstelsel.

Nieuwe aansluiting

Het bestuur dat, ofwel de betaling van de pensioenen van de statutaire personeelsleden bij overeenkomst toevertrouwt aan een voorzorgsinstelling, ofwel beschikt over een eigen pensioenkas, kan zich aansluiten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel. Deze aansluiting geldt echter enkel voor de ambtenaren die vanaf de datum van aansluiting benoemd worden binnen het bestuur en niet voor de ambtenaren die reeds vóór de aansluiting vastbenoemd waren. M.b.t. deze laatste personeelsleden alsmede m.b.t. de reeds gepensioneerde vastbenoemden bleef het bestuur zelf volledig instaan voor het dragen van de pensioenlasten. Deze beperking vormde een obstakel voor iedere nieuwe aansluiting. Om die reden werd het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen ingevoerd met het oog op een versoepeling van de voorwaarden voor een aansluiting bij de RSZPPO.

H O O F D S T U K 3

HET STELSEL VAN DE NIEUWE BIJ DE RIJKSDIENST AANGESLOTENEN (POOL 2)

1.3.301 De voormelde wet van 6-8-1993 heeft het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen ingevoerd.

Nieuwe aansluiting

In tegenstelling tot bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel worden in het kader van een aansluiting bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen alle op het ogenblik van aansluiting vastbenoemde personeelsleden van het lokale bestuur aangesloten en hun toekomstige rust- en overlevingspensioenen ten laste genomen door dit stelsel.

Wordt tevens overgenomen door het nieuwe stelsel: een deel van de pensioenlast van het bestuur die inging vóór het jaar van de aansluiting. Het deel van de lopende pensioenen dat overgenomen wordt, is geïndividualiseerd voor elk bestuur en is met name gelijk aan de geraamde loonmassa van de statutairen van het betreffende bestuur in het jaar van aansluiting, vermenigvuldigd met de pensioenbijdragevoet vastgesteld voor hetzelfde jaar in het nieuwe stelsel, verminderd met het bedrag van de pensioenen die ingaan in het jaar van de aansluiting.

De RSZPPO bepaalt bijgevolg de pensioenen die deel zullen uitmaken van de overname beginnend met de pensioenen met de meest recente ingangsdatum (= deze die in principe het langst moeten betaald worden).

Het niet overgenomen gedeelte van de pensioenen (= in principe de pensioenen met de vroegste ingangsdatum, die het eerst zullen uitdoven) blijft ten last van het bestuur dat, indien het zulks wenst, het beheer en de betaling ervan bij overeenkomst kan toevertrouwen aan een voorzorgsinstelling of aan de Pensioendienst voor de Overheidssector.

H O O F D S T U K 4

HET STELSEL VAN DE BIJ EEN VOORZORGSINSTELLING AANGESLOTEN BESTUREN (POOL 3)

1.3.401 De lokale besturen die niet aangesloten zijn bij pool 1 of pool 2 kunnen bij overeenkomst het beheer en de betaling van het pensioen van hun benoemd personeel toevertrouwen aan een voorzorgsinstelling.

Met voorzorgsinstelling wordt bedoeld, de instelling opgericht voor het voeren van het beheer over de collectieve rust- en overlevingspensioenfondsen waarmee een plaatselijk bestuur een overeenkomst heeft gesloten voor het verstrekken van de pensioenen van zijn vastbenoemde personeelsleden en van hun rechthebbenden.

H O O F D S T U K 5

HET STELSEL VAN DE BESTUREN DIE EEN EIGEN PENSIOENKAS BEZITTEN (POOL 4)

1.3.501 De besturen die niet aangesloten zijn bij de RSZPPO-pensioenstelsels of bij een voorzorgsinstelling beslissen zelf over de financiering van hun pensioenen. De besturen opteren hierbij voor een systeem van repartitie, voor een vorm van kapitalisatie (wat het aanleggen van reserves inhoudt) of voor een gemengd systeem. Het beheer en de betaling van deze pensioenen worden door het bestuur zelf waargenomen.

H O O F D S T U K 6

HET FONDS VOOR DE PENSIOENEN VAN DE GEÏNTEGREERDE POLITIE (POOL 5)

1.3.601 Dit fonds werd op 1.4.2001 opgericht en wordt gefinancierd met pensioenbijdragen op het loon van alle vastbenoemde politiepersoneelsleden. In een overgangsperiode die liep tot 31.12.2002 werden de bijdragen nog overgemaakt aan de pensioenregelingen waarbij de politiepersoneelsleden vóór 1.4.2001 aangesloten waren. Vanaf 1.1.2003 gebeurt de inning rechtstreeks ten voordele van het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie. Het beheer van dit Fonds is toevertrouwd aan de Pensioendienst voor de Overheidssector die tevens belast is met de berekening van de pensioenen.

H O O F D S T U K 7

VASTSTELLING VAN HET BIJDRAGEPERCENTAGE

1.3.701

De pensioenbijdragevoet, die nodig is voor de financiering van de pensioenen van de gewezen personeelsleden van de plaatselijke besturen aangesloten bij de RSZPPO en van de pensioenen van hun rechthebbenden, wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 161 van de Nieuwe Gemeentewet voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen en overeenkomstig artikel 7 van de wet van 6-8-1993 betreffende de pensioenen van het vastbenoemd personeel van de plaatselijke besturen voor het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen.
De bijdragevoet wordt jaarlijks vastgesteld en hierbij wordt rekening gehouden met de voorzienbare evolutie, over een periode van minstens 3 jaar, van de verhouding tussen enerzijds de vermoedelijke pensioenlast en anderzijds de vermoedelijke loonmassa van het vastbenoemd personeel dat bij de voornoemde stelsels aangesloten is.

Het bijdragepercentage impliceert een vaste persoonlijke bijdrage van 7,5% en een variabele patronale bijdrage.

Het Beheerscomité van de RSZPPO heeft het percentage van de pensioenbijdrage tot financiering van het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (pool 1) en van het pensioenfonds van de geïntegreerde politie voor het jaar 2006 vastgesteld op 27,5%. Het percentage van de bijdragevoet die toegepast wordt voor het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (pool 2) werd voor 2006 vastgesteld op 32,5%. Deze bijdragevoeten worden toegepast op de wedden die elk plaatselijk bestuur uitbetaalt aan de benoemde personeelsleden aangesloten bij het pensioenfonds gedurende het lopende jaar.

Indien de opbrengst van de pensioenbijdragen voor een bepaald jaar hoger blijkt dan de uitgevoerde pensioenuitgaven voor datzelfde jaar, wordt het overschot ingeschreven in het Reservefonds van de pensioenen van de RSZPPO. Zowel dit overschot als de financiële inkomsten die het voortbrengt, kunnen enkel worden bestemd voor de financiering van het pensioenstelsel verantwoordelijk voor het overschot.

H O O F D S T U K 8

DE AANVRAAG TOT AANSLUITING BIJ POOL 1 OF 2

1.3.801

Een bestuur dat zich wenst aan te sluiten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel moet zijn aanvraag bij aangetekend schrijven richten aan de RSZPPO. Betreft het evenwel een nieuw lokaal bestuur of een lokaal bestuur dat voor de eerste maal als werkgever optreedt, kan de aanvraag tot aansluiting bij pool 1 ingediend worden via het formulier R1 dat overgemaakt moet worden in het kader van een aansluiting als werkgever bij de RSZPPO (zie infra).
De aansluiting bij pool 1 is vrijwillig doch onherroepelijk. Zij kan plaatsvinden in de loop van een burgerlijk jaar.

In dit stelsel worden de pensioenen steeds vastgesteld en uitbetaald door de Pensioendienst voor de Overheidssector.

1.3.802

Het bestuur dat zijn personeel bij pool 2 wenst aan te sluiten moet een aanvraag om aansluiting indienen bij de RSZPPO bij ter post aangetekende brief. De aanvraag moet ten laatste op 31 december van een jaar worden ingediend heeft opdat de aansluiting uitwerking zou hebben op 1 januari van het daaropvolgende jaar.

Ieder nieuw aangesloten bestuur kan, indien het dit wenst, het beheer en de uitbetaling van de in het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen opgenomen en gefinancierde pensioenen toevertrouwen aan een voorzorgsinstelling. Dit moet worden gepreciseerd in de aanvraag.

Indien zulks niet het geval was, worden de pensioenen vastgesteld en uitbetaald door de Pensioendienst voor de Overheidssector.

De aansluiting bij dit stelsel is vrijwillig doch onherroepelijk.

TITEL 4

HET STELSEL VAN ARBEIDSDUURVERKORTING EN EINDELOOPBAAN VAN HET VERPLEGEND EN VERZORGEND PERSONEEL

H O O F D S T U K 1

ALGEMEENHEDEN

1.4.101

Art. 59 van de wet van 2-1-2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen en zijn uitvoeringsbesluiten voorzien in een aantal maatregelen inzake de arbeids(duur)vermindering of/en eindeloopbaan in de gezondheidssector

H O O F D S T U K 2

TOEPASSINGSGEBIED

1.4.201

De maatregelen met betrekking tot de arbeidsduurvermindering en eindeloopbaan zijn van toepassing op de personeelsleden van de volgende werkgevers:

- de inrichtingen zoals bedoeld in artikel 34, 7°, 8°, 11° en 12° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14-7-1994, met name:
  - de centra voor revalidatie en herscholing
  - de rust- en verzorgingstehuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de centra voor dagverzorging
  - de rustoorden voor bejaarden
  - de diensten voor thuisverpleging
  - de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België

Indien vernoemde voordelen worden toegekend, hebben bovenstaande werkgevers recht op een financiële tussenkomst welke berekend en betaald wordt door het RIZIV. Dit heeft geen praktische gevolgen voor de socialezekerheidsaangifte.

Wat de werknemers betreft, komen enkel de volgende in aanmerking voor de maatregelen betreffende de eindeloopbaan en arbeidsduurvermindering:

- verplegend en verzorgend personeel dat effectief verplegende en verzorgende taken uitoefent
- het verplegend en verzorgend personeel dat hen omkadert
- de personeelsleden die elke maand gedurende de periode van 12 maanden voorafgaand aan de maand waarin de aanvraag gebeurt, 2 van de 5 onregelmatige prestaties verrichten. Volgende prestaties worden als onregelmatig beschouwd:
  - prestatie op zondagen
  - prestatie op zaterdagen
  - prestatie op feestdagen
  - nachtdienst
  - onderbroken diensten

Bovengenoemde personeelsleden moeten loontrekkend zijn (vastbenoemd of contractueel) en hetzij voltijds, hetzij of deeltijds tewerkgesteld zijn. Deze laatste categorie komt uiteraard enkel op proportionele wijze in aanmerking voor de toepassing van de arbeidsduurvermindering en eindeloopbaan.

H O O F D S T U K 3

VOORDELEN TEN BEHOEVE VAN HET PERSONEELSLID

1.4.301

Het personeelslid kan in de eerste plaats opteren voor een aantal uren arbeidsduurvermindering met behoud van loon. Deze arbeidsduurvermindering wordt berekend op jaarbasis en kan willekeurig over het jaar verspreid zijn. In de tweede plaats kan het personeelslid kiezen voor een premie ten bedrage van een bepaald percentage van het loon. Deze premie zou in principe maandelijks moeten betaald worden.
Beide voordelen nemen in waarde toe naarmate het personeelslid de leeftijdsgrens van 50 of 55 jaar bereikt:

– Het personeelslid dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, heeft recht op 96 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar of op een premie, gelijk aan 5,26 % berekend op zijn voltijds loon.
– Het personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft recht op 192 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar of op een premie, gelijk aan 10,52 % berekend op zijn voltijds loon.
– Het personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op 288 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar of op een premie van 15,78 % berekend op zijn voltijds loon.

H O O F D S T U K 4

COMPENSATIE VAN DE VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES

1.4.401

De vrijstelling van arbeidsprestaties moet gecompenseerd worden door een nieuwe aanwerving of door een verhoging van de wekelijkse arbeidsduur van een andere werknemer. Hierbij komen de werknemers die aangeworven werden in uitvoering van de bepalingen van het koninklijk besluit van 18-07-2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (Sociale Maribel), alsook de gesubsidieerde contractuelen, tewerkgesteld met toepassing van het koninklijk besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen, niet in aanmerking.

H O O F D S T U K 5

INWERKINGTREDING MAATREGELEN

1.4.501

Het recht op arbeidsduurvermindering en eindeloopbaan trad gefaseerd in werking:

- op 1-8-2001 voor de personeelsleden die tenminste 45 jaar oud zijn,
- op 1-12-2002 voor de personeelsleden die tenminste 50 jaar oud zijn en
- op 1-12-2003 voor personeelsleden die tenminste 55 jaar oud zijn.

TWEEDE DEEL

VERPLICHTINGEN VAN EN TOEZICHT OP DE AANGESLOTEN BESTUREN

TITEL 1

AANVRAAG VAN EEN ONDERNEMINGSNUMMER

H O O F D S T U K 1

AANVRAAG VAN EEN ONDERNEMINGSNUMMER

2.1.101

Telkens een nieuw provinciaal of plaatselijk bestuur opgericht wordt – d.w.z. een bestuur dat in toepassing van artikel 32 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers als werkgever bij de RSZPPO aangesloten kan worden – moet de RSZPPO hiervan op de hoogte gebracht worden.
Voor deze nieuwe werkgevers zal de RSZPPO het nodige doen in verband met de toekenning van een uniek ondernemingsnummer waarmee zij geïdentificeerd zullen worden in alle contacten met overheidsinstellingen.

Het unieke ondernemingsnummer wordt gecreëerd door de Kruispuntbank voor Ondernemingen van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie. Dit nummer bestaat uit tien cijfers en moet gebruikt worden wanneer het bestuur in contact treedt met eender welke overheidsinstelling.

De RSZPPO verleent een ondernemingsnummer zowel aan de besturen die als werkgever optreden als aan diegene die geen personeel tewerkstellen. De laatste categorie van besturen zullen echter niet worden opgenomen in het werkgeversrepertorium van de RSZPPO.

TITEL 2

AANVRAAG TOT AANSLUITING BIJ DE RSZPPO

H O O F D S T U K 1

BESTUREN DIE GEHOUDEN ZIJN OM EEN AANVRAAG TOT AANSLUITING BIJ DE RSZPPO IN TE DIENEN

2.2.101

Ieder provinciaal en plaatselijk bestuur dat voor de eerste maal één of meer personeelsleden aanwerft of voor de eerste maal bijdragen moet storten aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers moet zich als werkgever laten inschrijven bij de RSZPPO. Het moet daartoe een aanvraag tot aansluiting richten aan de RSZPPO .

Dezelfde procedure moet gevolgd worden door het provinciaal en plaatselijk bestuur dat, nadat het reeds aangesloten was geweest bij de RSZPPO, gedurende een bepaalde periode opgehouden heeft personeel tewerk te stellen en nadien opnieuw één of meerdere werknemers aanwerft.

H O O F D S T U K 2

PROCEDURE TOT AANSLUITING

2.2.201

De aanvraag tot aansluiting bij de RSZPPO moet geschieden door middel van het formulier R1, dat op de RSZPPO-website ter beschikking staat, alsook door het overmaken van een kopie of afschrift van de statuten van het bestuur.
In het kader van een eventuele aansluiting worden de statuten van het provinciaal of plaatselijk bestuur onderzocht. Afhankelijk van de aard van het bestuur moeten deze statuten opgesteld zijn conform de geldende wetgeving, zoals toepasselijke bepalingen van de Provinciewet (autonome provinciebedrijven), de Nieuwe Gemeentewet (autonome gemeentebedrijven), de OCMW-wet van 8-7-1976 (OCMW-verenigingen) of de gewestelijke wetgeving betreffende de intercommunales (Vlaams Decreet van 6-7-2001 houdende de intergemeentelijke samenwerking, Waals Decreet van 5-12-1996 betreffende de intercommunales en de wet van 22-12-1986 betreffende de intercommunales).

Slechts nadat het onderzoek van de statuten uitgewezen heeft dat deze in overeenstemming zijn met voormelde wetsbepalingen kan het bestuur op basis van artikel 32 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers bij de RSZPPO worden aangesloten.

Via het formulier R1 moet het bestuur een antwoord verschaffen op een aantal vragen die essentieel zijn in het kader van een aansluiting bij de RSZPPO. Het betreft volgende vragen:

- Wanneer neemt het bestuur zijn eerste werknemers in dienst en hoeveel werknemers zullen er op de laatste dag van dat kwartaal tewerkgesteld zijn?
- Zal het bestuur vastbenoemd personeel in dienst nemen en, in bevestigend geval, zal het voor dit personeel aansluiten bij de door de RSZPPO georganiseerde pensioenregeling?
- Welk bedrag wordt vooropgesteld inzake de maandelijkse voorschotten op de socialezekerheidsbijdragen die het bestuur aan de RSZPPO verschuldigd zal zijn?
- Verleent het bestuur de RSZPPO machtiging om de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen automatisch af te nemen van zijn bankrekening?
- Zal het bestuur een beroep doen op een full service secretariaat, een dienstverlener of een softwareleverancier voor het opmaken en eventueel doorsturen van de socialezekerheidsaangiften?
- Stelt het bestuur een lokale beheerder aan die toegang zal krijgen tot de beveiligde toepassingen van de sociale zekerheid en, in bevestigend geval, wat zijn de indentiteitsgegevens van deze lokale beheerder?

Nadat de Rijksdienst een antwoord op bovenstaande vragen ontvangen heeft, kent hij aan het bestuur een aansluitingsnummer toe alsmede een uniek ondernemingsnummer indien het daarover nog niet zou beschikken (cfr. supra). Het RSZPPO-aansluitingsnummer bestaat uit acht cijfers en zal op termijn verdwijnen en volledig worden vervangen door het uniek ondernemingsnummer.

Hierdoor wordt bestuur ingeschreven in het werkgeversrepertorium van de RSZPPO, dat geraadpleegd kan worden op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be) en wordt het geïntegreerd in het netwerk van de sociale zekerheid. Zolang dit nog niet gebeurd is, kan het bestuur geen DIMONA-aangiften, DmfAppl-socialezekerheidsaangiften of andere aangiften bij de RSZPPO verrichten.

TITEL 3

DE AANGIFTEN

HOOFDSTUK 1

ALGEMEENHEDEN: HET E-GOVERNMENTPROJECT VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

2.3.101

In het kader van de administratieve vereenvoudiging hebben de instellingen van de sociale zekerheid verschillende aangifteprocedures geïnformatiseerd. Dit e-governmentproject van de sociale zekerheid heeft tot doel de administratieve verplichtingen van de werkgevers drastisch te verminderen waardoor de administratie vlotter zal verlopen. In concreto zal de tenuitvoerlegging van dit project leiden tot:

– een vermindering van het aantal aangifteformulieren,
– een vermindering van het aantal momenten waarop de werkgever door de instellingen van de sociale zekerheid wordt aangesproken om loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemers over te maken en
– een vermindering van de tijd die nodig is om de overblijvende aangiften in te vullen (dit doel zal bereikt worden door onder andere een vermindering van het aantal rubrieken door te voeren en het niet langer opvragen van gegevens die betrekking hebben op tijdvakken die ver in de tijd terug liggen).

Het e-governmentproject omvat drie grote luiken:

– de invoering van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (Dimona),
– de invoering van een multifunctionele kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAppl) en
– de invoering van de aangifte van sociaal risico (ASR).

Benevens de 3 soorten aangiften die ontwikkeld werden in het kader van het e-governmentproject van de sociale zekerheid, zijn de provinciale en plaatselijke besturen er wettelijk toe gehouden om voor hun gewezen politieke mandatarissen en in bepaalde gevallen voor hun gewezen vastbenoemde personeelsleden maandelijks een pensioenaangifte in te dienen bij de RSZPPO.

H O O F D S T U K 2

DIMONA

A. HET BEGRIP 'DIMONA'

2.3.201 DIMONA ('Déclaration IMmédiate – ONmiddellijke Aangifte') is de afkorting die staat voor onmiddellijke aangifte van tewerkstelling. Het is een elektronische aangifte die ertoe strekt om elke in- of uitdiensttreding van een werknemer bij een werkgever onmiddellijk te melden aan alle socialezekerheidsinstellingen. Met ingang van 1-10-2002 werden de bij de RSZPPO aangesloten besturen in de mogelijkheid gesteld om op vrijwillige basis in dit aangiftesysteem in te stappen. Sedert 1-1-2003 werd DIMONA veralgemeend en zijn alle in België gevestigde werkgevers, met inbegrip van de plaatselijke en provinciale besturen, verplicht DIMONA-aangiften in te dienen.

B. HET ELEKTRONISCH PERSONEELSBESTAND

2.3.202 De melding - via het indienen van DIMONA-aangiften - van alle personeelsleden waarmee het bestuur een arbeidsrelatie heeft, leidt ertoe dat een elektronisch personeelsbestand wordt opgebouwd dat een perfecte weerspiegeling vormt van de tewerkstelling binnen het bestuur.

C. DE DIMONA-AANGIFTE: SOORTEN EN INHOUD

2.3.203 Vier verschillende soorten DIMONA-aangiften kunnen onderscheiden worden, nl. :
- een aangifte betreffende de indiensttreding van een personeelslid,
- een aangifte betreffende de uitdiensttreding van een personeelslid,
- een aangifte tot wijziging van een gedane aangifte en
- een aangifte tot annulatie van een gedane aangifte.

In de DIMONA-aangifte moeten de identiteit van de werkgever, de identiteit van het personeelslid, de hoedanigheid van het personeelslid en de datum van in- en/of uitdiensttreding worden vermeld. Met uitzondering van de monitoren en vrijwilligers dienen de DIMONA-aangiften te gebeuren voor alle contractuele en statutaire personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen. Ze dienen ook te gebeuren wanneer de tewerkstelling van het personeelslid niet leidt tot een bijdragebetaling in de socialezekerheidsregeling voor werknemers.

D. DOORSTUREN VAN DE DIMONA-AANGIFTE

2.3.204 De provinciale en plaatselijke besturen kunnen de DIMONA-aangiften doorsturen naar de sociale zekerheid:

- via de webtoepassing die ter beschikking staat op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Deze wijze van aangifte is vooral nuttig voor de werkgevers die maar een klein aantal werknemers (+/- 50) tewerkstellen.
- via de vocale server die de mogelijkheid biedt om de aangiften met de telefoon te verrichten. Dit is slechts aangewezen in het geval van een zeer klein aantal DIMONA-aangiften.
- onder de vorm van gestructureerde berichten, zoals MQLink, FTP of Isabel. In dergelijke gevallen wordt gebruik gemaakt van de techniek van bestandsoverdracht. De werkgevers die (wekelijks) grote aantallen

werknemers moeten aangeven, hebben baat bij de toepassing deze techniek. De besturen of rekencentra die het investeren deze techniek in overweging nemen, kunnen contact opnemen met het Contact Center Eranova (telefoon: (02) 511 51 51, e-mail: contactcenter@eranova.fgov.be).

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 dewelke kan worden aangevraagd bij zowel Belgacom als GlobalSign.

E. SANCTIES

2.3.205 In het geval dat de DIMONA-aangiften niet of niet op de correcte manier worden uitgevoerd, wordt aan het bestuur een sanctie opgelegd in de vorm van een gevangenisstraf van 8 dagen tot een jaar of een geldboete van 2.500 EUR tot 12.500 EUR (artt. 269 tot 274 van het Strafwetboek)

F. BIJKOMENDE INFORMATIE OVER DE DIMONA-AANGIFTE

2.3.206 Op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be) kunnen de administratieve instructies betreffende de DIMONA-aangifte geraadpleegd worden. Verder geeft deze website onder meer toegang tot het DIMONA-glossarium (voor het opmaken van de aangifte onder de vorm van gestructureerde berichten), een vormcontroleprogramma (voor het controleren van de correcte vorm van de door u opgemaakte gestructureerde berichten) en een rubriek waarin frequent gestelde vragen zijn opgenomen.

HOOFDSTUK 3

DE KWARTAALAANGIFTE VOOR SOCIALE ZEKERHEID (DmfAppl)

A. ALGEMEEN

2.3.301

Ieder bestuur dat is aangesloten bij de RSZPPO heeft de verplichting om bij de Rijksdienst elk kwartaal een nominatieve aangifte in te dienen ter staving van het bedrag van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen.
Sedert 1-1-2005 is een nieuw model van kwartaalaangifte van toepassing, met name De MultiFunctionele kwartaalAangifte voor de Provinciale en Plaatselijke besturen (DmfAppl).

De DmfAppl is multifunctioneel omdat zij niet enkel door de RSZPPO gebruikt wordt voor de berekening van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen en gelijkgestelde bijdragen. De in de aangifte vermelde loon- en arbeidstijdgegevens worden eveneens gebruikt door verschillende andere instellingen van sociale zekerheid die belast zijn met het verstrekken van vergoedingen en uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, beroepsziekten en kinderbijslagen, ...).

B. INDIENINGSTERMIJN

2.3.302

De kwartaalaangifte voor sociale zekerheid moet bij de RSZPPO worden ingediend vóór het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft.
Voor de provinciale en plaatselijke besturen die voor het opmaken en indienen van hun socialezekerheidsaangifte een beroep doen op een ‘full service’ secretariaat, wordt deze termijn met 1 kalendermaand verlengd: hun aangifte moet worden ingediend vóór het einde van de 2e maand volgend op het kwartaal waarop zij betrekking heeft.

C. DOORSTUREN VAN DE AANGIFTE

2.3.303

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen de DmfAppl doorsturen naar de RSZPPO:

- via de webapplicatie die ter beschikking staat op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Deze wijze van aangifte is nuttig voor de werkgevers die maar een klein aantal werknemers (maximum 50) tewerkstellen.
- onder de vorm van gestructureerde berichten, zoals MQLink, FTP of Isabel. In dergelijke gevallen wordt gebruik gemaakt van de techniek van bestandsoverdracht. De besturen of rekencentra die grote aantallen werknemers moeten aangeven, hebben baat bij de toepassing deze techniek.

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 dewelke kan worden aangevraagd bij zowel Belgacom als GlobalSign..

D. GEVOLGEN VAN HET ONTBREKEN VAN EEN AANGIFTE OF VAN EEN LAATTIJDIGE, ONVOLLEDIGE OF ONJUISTE AANGIFTE

2.3.304

Ambtshalve vaststelling van de verschuldigde bijdragen

In geval dat er geen aangifte werd ingediend binnen de vereiste termijnen of in geval van een onvolledige of een onjuiste aangifte, stelt de RSZPPO ambtshalve het bedrag van de verschuldigde bijdragen vast op basis van alle elementen die de RSZPPO reeds in zijn bezit heeft of op basis van de bijkomende inlichtingen die op verzoek van de RSZPPO door het bestuur zijn verstrekt.

De RSZPPO mag de door het bestuur verschuldigde bijdragen ook ramen op het laatste bedrag dat werd aangegeven. Het eventueel verschil tussen de werkelijk verschuldigde en de geraamde bedragen, zal dan binnen de maand na ontvangst van de aangifte teruggestort worden. Van het bedrag van de aldus vastgestelde schuldvordering wordt het bestuur bij aangetekende brief in kennis gesteld.

In voorkomend geval stellen de ambtenaren van de RSZPPO-inspectiedienst de ontbrekende aangifte(n) op en dit op kosten van het bestuur dat in gebreke is gebleven.

E. SANCTIES WEGENS LAATTIJDIGE AANGIFTE

2.3.305

1. Sancties

Het bestuur dat zijn aangiften niet indient bij de RSZPPO binnen de wettelijke termijnen is onderworpen aan geldelijke sancties.

Indien het bestuur de aangifte niet indient binnen de voorziene termijnen of de gevraagde inlichtingen niet binnen de veertien dagen verschaft, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd van 5 EUR, vermeerderd met 2,50 EUR per schijf van 2.500 EUR voor de bijdragen boven 5.000 EUR.

2. Afzien van de toepassing van de sancties

De RSZPPO mag afzien van de toepassing van de sancties voorzien in punt b. onder de voorwaarden bepaald door zijn Beheerscomité en goedgekeurd door de Ministers van Sociale Zaken en Binnenlandse Zaken:

– Indien de kwartaalaangifte ingediend werd vóór het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarop zij betrekking heeft en:
– voor zover de aangiften ingediend werden binnen de termijn gedurende de drie voorafgaande kwartalen of
– voor zover de vertraging te wijten is aan uitzonderlijke omstandigheden. De vertraging moet in dit geval, gemotiveerd worden.
– wanneer het bestuur aantoont dat het onmogelijk zijn verplichtingen heeft kunnen nakomen binnen de gestelde termijn wegens een geval van behoorlijk bewezen overmacht. Onder overmacht wordt verstaan, een gebeurtenis die totaal vreemd is aan de persoon van de schuldenaar, die onafhankelijk is van zijn wil, redelijkerwijs onvoorzien en menselijkerwijs onoverkomelijk en die hem in de totale onmogelijkheid stelt zijn verplichting binnen de voorziene termijnen uit te voeren. Bovendien mag geen enkele fout in de gebeurtenissen die hebben plaatsgevonden, aan de schuldenaar te wijten zijn.

F. BIJKOMENDE INFORMATIE OVER DE DMFAPPL

2.3.306

Wanneer de besturen bijkomende informatie behoeven of hulp nodig hebben bij het opstellen van de DmfAppl kan de portaalsite van de sociale zekerheid geraadpleegd worden op het volgende adres: www.sociale-zekerheid.be .
De portaalsite van de sociale zekerheid bevat de technische informatie over de DmfAppl (o.a. glossaria) en de administratieve instructies die uitleg verstrekken over de manier waarop de DmfAppl-aangifte moet gebeuren. Verder kunnen op deze site ook integraal de gestructureerde bijlagen worden geconsulteerd waarin de verschillende codes die worden gebruikt in de DmfAppl worden weergegeven.

H O O F D S T U K 4

DE AANGIFTE VAN SOCIAAL RISICO (ASR)

A. HET BEGRIP 'SOCIAAL RISICO'

2.3.401

Een aangifte van sociaal risico (ASR) moet gedaan worden wanneer er zich in het leven van de werknemer een gebeurtenis voordoet die aanleiding kan geven tot:

- uitkeringen verschuldigd in uitvoering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (bijvoorbeeld in het geval van langdurige ziekte en vaderschapsverlof) en in uitvoering van de moederschapsverzekering (bijvoorbeeld tijdens het zwangerschapsverlof),
- werkloosheidsuitkeringen, inkomensgarantie-uitkeringen en loonsubsidies

Bovenstaande gebeurtenissen worden "sociale risico's" genoemd en de ASR moet worden ingediend op het moment dat één van deze sociale risico's zich voordoet.

B. DE AANGIFTE VAN SOCIAAL RISICO

2.3.402

De ASR is specifiek voor elk sociaal risico en dit betekent dat de sector werkloosheid en de sector ziekte-uitkeringen afzonderlijke formulieren en scenario's toepassen.
De werkgever moet in de aangifte van sociaal risico bijkomende gegevens verschaffen, d.w.z. gegevens die in het netwerk van de sociale zekerheid niet beschikbaar zijn via de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid. De instellingen van sociale zekerheid hebben deze bijkomende informatie nodig om vooreerst te kunnen bepalen of de werknemer al dan niet recht heeft op een uitkering en vervolgens om de hoogte van de eventueel uit te keren vergoeding vast te stellen.

C. DOORSTUREN VAN EEN AANGIFTE VAN SOCIAAL RISICO

2.3.403

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen gebruik maken van drie kanalen om de ASR door te sturen naar de sociale zekerheid:

– Via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Deze wijze van aangifte is vooral nuttig voor de werkgevers die maar een klein aantal aangiften indienen.
– Per papieren formulier, over te maken aan de bevoegde socialezekerheidsinstelling
– Via gestructureerde berichten, zoals MQLink, FTP of Isabel. In dergelijke gevallen wordt gebruik gemaakt van de techniek van bestandsoverdracht. De besturen of rekencentra die (wekelijks) grote aantallen aangiften van sociaal risico moeten verrichten, hebben baat bij de toepassing deze techniek.

De verzenders die het investeren deze techniek in overweging nemen, kunnen contact opnemen met het Contact Center Eranova (telefoon: (02) 511 51 51, email: contactcenter@eranova.fgov.be).

Sinds 1-4-2003 worden de verzenders verplicht om de gestructureerde berichten, ongeacht hun vorm, te voorzien van een digitale handtekening. Deze handtekening neemt de vorm aan van een digitaal certificaat dewelke kan worden aangevraagd bij zowel Belgacom als GlobalSign.

D. TIJDSCHEMA VOOR DE INWERKINGTREDING VAN DE AANGIFTEN VAN SOCIAAL RISICO

2.3.404

Ter volledigheid moet worden vermeld dat de ASR gefaseerd in werking is getreden met ingang van 1-1-2003.

Voor de **sector werkloosheid** zijn op 20-1-2003 de volgende scenario's in produktie gesteld:

- Scenario 3 - Aangifte aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten

- Scenario 6 – Maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering

- Scenario 8 – Maandelijkse aangifte van arbeid in het kader van een activeringsprogramma (doorstromingsprogramma, dienstenbaan of activaplan)

Op 14-4-2003 zijn de volgende scenario's in produktie gesteld:

- Scenario 9 - Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugdvakantie

- Scenario 10 – Maandelijkse aangifte van de uren jeugdvakantie

Op 1-10-2003 zijn de volgende scenario's in produktie gesteld:

- Scenario 3 - Aangifte aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten (voor de leerkrachten die volledig gefinancierd en uitbetaald worden door de gemeenten en provincies en van wie de prestaties en lonen volledig worden vermeld in de DMFAPPL)

- Scenario 6 – Maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering (voor de leerkrachten die volledig gefinancierd en uitbetaald worden door de gemeenten en provincies en van wie de prestaties en lonen volledig worden vermeld in de DMFAPPL)

Op 6-1-2004 is het volgende scenario in produktie gesteld:

- Scenario 2 - Jaarlijkse aangifte van tijdelijke werkloosheid

- Scenario 5 - Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid

Met ingang van 1-7-2006 zal eveneens gebruik kunnen gemaakt worden van het volgende scenario:

- Scenario 1 - Aangifte van het einde van de arbeidsovereenkomst of aangifte van het voltijds brugpensioen/arbeidsbewijs.

Voor de **sector uitkeringen** zijn op 1-1-2006 zijn de volgende scenario's in werking getreden:

– Scenario 1 - Aangifte van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, gedeeltelijke werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, vaderschapsverlof (art. 39, zesde lid arbeidswet van 16-3-1971), vaderschapsverlof (art. 30, § 2 wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en adoptieverlof.

– Scenario 6 - Aangifte van werkhervatting.

– Scenario 7 - Aanvraagformulier ASR.

Op 1-4-2006 zijn de volgende scenario's in werking getreden:

– Scenario 2 - Maandelijkse aangifte in geval van hervatting van aangepaste arbeid in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid,uitoefening van aangepaste arbeid in het kader van een maatregel inzake moederschapsbescherming en voortzetting van een activiteit bij één van de twee werkgevers wanneer de werkneemster bij twee verschillende werkgevers tewerkgesteld is en slechts van het werk verwijderd wordt bij één van deze twee werkgevers.

– Scenario 3 - Attest met het oog op de vergoeding van de borstvoedingspauzes.

Op 1-10-2006 zijn de volgende scenario's in werking getreden:

– Scenario 5 - Aangifte van de vakantiedagen van een bediende. –

E. BIJKOMENDE INFORMATIE OVER DE ASR

2.3.405

Indien men hulp nodig heeft bij het opstellen van de ASR kunnen de administratieve instructies alsook de technische gegevens (met inbegrip van de gestructureerde bijlagen), opgesteld per afzonderlijk scenario, worden geraadpleegd op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Op deze portaalsite is eveneens een testversie van de ASR-toepassing aanwezig. Deze laat het bestuur toe om de werking van de toepassingen waarmee de aangiften van sociaal risico online doorgestuurd kunnen worden, uit te proberen.
De scenario's die van toepassing zijn binnen een bepaalde sector worden verder verduidelijkt aan de hand van simulaties. Voorbeelden en casussen maken duidelijk hoe de verschillende scenario's toepassing vinden. Deze simulaties zijn wederom te raadplegen op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Voor verdere bijkomende technische informatie kan het bestuur contact opnemen met de personen van de info-dienst van de betrokken sectoren, waarvan u de coördinaten terugvindt op de voomelde portaalsite. Men kan eveneens het Contact Center Eranova contacteren:

Koninklijke Prinsstraat 102
1050 Brussel
Telefoon: (02) 511 51 51
E-mail: **contactcenter@eranova.fgov.be**

Voor verdere bijkomende inhoudelijke informatie (instructies en glossarium) kan u contact opnemen met
- Beatrice Thimmesch (RIZIV) voor de ASR's uitkeringen (**beatrice.thimmesch@inami.fgov.be)**
- Sylvianne Vandamme (RVA) voor de ASR's "Uitkeringen" (**svandamme@rva.fgov.be**).

H O O F D S T U K 5

DE PENSIOENAANGIFTE

A. ALGEMEEN

2.3.501 De provinciale en plaatselijke besturen zijn wettelijk verplicht om voor hun gewezen politieke mandatarissen en in bepaalde gevallen voor hun gewezen vastbenoemde personeelsleden maandelijks een pensioenaangifte in te dienen bij de RSZPPO.

Via deze maandelijkse aangifte worden de nodige gegevens overgemaakt aan het Pensioenkadaster met het oog op de berekening van de ZIV-inhouding van 3,55 % en van de solidariteitsinhouding op de pensioenen en aanvullende pensioenvoordelen die het bestuur verleent aan zijn gewezen mandatarissen en/of aan zijn gewezen vastbenoemden.

B. INDIENINGSTERMIJN

2.3.502 De provinciale en plaatselijke besturen dienen de pensioenaangifte bij de RSZPPO binnen te sturen uiterlijk de achtste werkdag van de maand die volgt op de maand van betaling van het pensioen of aanvullend voordeel.

C. GEVOLGEN VAN EEN LAATTIJDIGE, ONVOLLEDIGE OF ONJUISTE AANGIFTE

2.3.503 ***1. Sancties***

Het bestuur dat zijn pensioenaangifte niet binnen de wettelijke termijn indient bij de RSZPPO is onderworpen aan geldelijke sancties.

Met name moet het bestuur een forfaitaire schadevergoeding betalen van 25 EUR, vermeerderd met 2,50 EUR per begunstigde en met 2,50 EUR per bijdrageschijf van 2.500 EUR voor pensioenen en bijkomende voordelen.

2. Afzien van de toepassing van de sancties

De RSZPPO mag afzien van de toepassing van de sancties voorzien in punt a. onder de voorwaarden bepaald door zijn Beheerscomité en goedgekeurd door de Ministers van Sociale Zaken en van Binnenlandse Zaken:

– Indien de pensioenaangifte ingediend wordt vóór het einde van de maand die volgt op de voorziene vervaldatum en:

voor zover de pensioenaangiften ingediend werden binnen de termijn gedurende de drie voorafgaande maanden
voor zover de vertraging te wijten is aan uitzonderlijke omstandigheden. De vertraging moet in dit geval gemotiveerd worden.

– wanneer het bestuur aantoont dat het onmogelijk zijn verplichtingen heeft kunnen nakomen binnen de gestelde termijn wegens een geval van behoorlijk bewezen overmacht. Onder overmacht wordt verstaan, een gebeurtenis die totaal vreemd is aan de persoon van de schuldenaar en die onafhankelijk is van zijn wil, redelijkerwijs onvoorzien en menselijkerwijs onoverkomelijk en die het in de totale onmogelijkheid stelt zijn verplichting binnen de voorziene termijnen

uit te voeren. Bovendien mag geen enkele fout in de gebeurtenissen die hebben plaatsgevonden, aan de schuldenaar te wijten zijn.

D. BIJKOMENDE INFORMATIE OVER DE PENSIOENAANGIFTE

2.3.504 Voor bijkomende hulp bij het invullen van de pensioenaangifte kan de website van de Rijksdienst voor Pensioenen (www.onprvp.fgov.be) worden geconsulteerd.

H O O F D S T U K 6

HET ‘FULL SERVICE’ SECRETARIAAT

2.3.601

Met het oog op de opmaak en de indiening van de verschillende aangiften die aan de RSZPPO moeten worden bezorgd, kunnen de lokale en provinciale besturen kiezen uit drie mogelijkheden:

– de besturen kunnen ervoor opteren om de aangiften geheel zelf te verzorgen, eventueel door gebruik te maken van één of meerdere programma’s die bij een softwarebureau werden aangekocht.
– de besturen kunnen de hulp van een zogenaamde “dienstverlener” inroepen. Een dienstverlener is een rechtspersoon of een natuurlijk persoon, extern aan de administratie van het bestuur, waarmee
het bestuur een overeenkomst heeft afgesloten. Op grond van deze overeenkomst krijgt de dienstverlener toegang tot de beveiligde toepassingen van de sociale zekerheid met betrekking tot de
gegevens van het bestuur. Het kan gaan om een andere overheidsdienst, een rekencentrum of andere tussenpersonen die het bestuur helpen bij de sociale administratie. Om toegang te krijgen tot de beveiligde gegevens van het bestuur, moet deze dienstverlener geïdentificeerd zijn aan de hand van het formulier "aanstelling van de lokale beheerder en de dienstverlener".
– de besturen kunnen een beroep doen op een ‘full service’ secretariaat.

Het label ‘full service’ secretariaat (FSS) zal in de nabije toekomst door de RSZPPO ingevoerd worden en kan onder strikte voorwaarden worden verleend aan rekencentra die in naam en voor rekening van de provinciale en lokale besturen de verplichtingen op het vlak van sociale zekerheid vervullen.
Het 'full service' secretariaat wordt het aanspreekpunt voor de RSZPPO, die het resultaat van de verwerking van de diverse aangiften (zoals de Dimona-aangifte en de socialezekerheidsaangifte) aan het FSS overmaakt. Dit secretariaat dient de output van dergelijke aangiften aan zijn aangesloten werkgevers te bezorgen en in te staan voor eventuele opvolging en verbetering van fouten.

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 RSZPPO (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 en
– een FSS moet het engagement aangaan om de wet van 8-12-1996 op de privacy te respecteren.

Het statuut van FSS brengt een aantal voordelen met zich mee. Deze zijn:

– 1 extra kalendermaand voor het indienen van de socialezekerheidsaangifte (hierdoor worden veel regularisaties vermeden).
– deelname aan een regelmatig structureel individueel overleg met de RSZPPO en
– het label van FSS kan een commercieel voordeel teweeg brengen.

TITEL 4

DE BETALING VAN DE BIJDRAGEN

H O O F D S T U K 1

ALGEMEEN

2.4.101 Bij iedere betaling van loon, van pensioen of van bijkomende pensioenvoordelen aan zijn werknemers en/of gepensioneerden moet het bestuur het bedrag van de verschuldigde persoonlijke bijdragen afhouden. Het bestuur moet deze persoonlijke bijdragen, samen met de op het loon verschuldigde werkgeversbijdragen overmaken aan de RSZPPO binnen de daartoe voorziene termijnen. Het bestuur is met andere woorden verantwoordelijk voor de betaling van het geheel van de verschuldigde bijdragen aan de RSZPPO. Dit brengt met zich dat, indien het bestuur nalaat ten gepaste tijde de bijdrage op het loon van het personeelslid in te houden, het verplicht is de betreffende bijdrage en/of inhouding zelf ten laste nemen en aan de RSZPPO te storten.

H O O F D S T U K 2

DE BETALINGSMODALITEITEN

A. AUTOMATISCHE AFHOUDING DOOR DE RSZPPO

2.4.201

Het bestuur kan aan de RSZPPO de toestemming verlenen om automatisch op iedere vervaldatum de aan de RSZPPO verschuldigde bijdragen af te nemen van zijn bankrekening.
Indien het bestuur deze toestemming tot automatische afhouding geeft, moet het geen enkel initiatief nemen: de verschuldigde bedragen, met uitzondering van de sancties en de zendingskosten van de sociaal-controleurs en de sociaal-inspecteurs, zullen rechtstreeks afgehouden worden van de rekening van het bestuur bij de DEXIA-bank. Dit gebeurt telkens met voorgeschreven valutadatum.

De procedure van automatische afname verzekert een correcte en regelmatige inning van de verschuldigde bijdragen. Bovendien kunnen de betalingstermijnen ten alle tijden worden gerespecteerd waardoor de toepassing van bijdrageverhogingen en verwijlinteresten wegens laattijdige betaling, zoals voorzien in artikel 14 van het koninklijk besluit van 25-10-1985, kunnen worden vermeden.

B. VOVERSCHRIJVINGEN DOOR HET BESTUUR

2.4.202

Indien het bestuur niet geopteerd heeft voor de procedure van automatische afname, dient het zelf in te staan voor de tijdige en correcte betaling van de bijdragen. Deze bijdragen moeten via overschrijving worden gestort op de rekening van de RSZPPO bij DEXIA-bank.
Het overschijvingsformulier, moet de volgende inlichtingen bevatten:

– het uniek ondernemingsnummer van het bestuur dat door de Kruispuntbank voor Ondernemingen werd toegekend,
– het kwartaal of de maand en het jaar waarop de betaalde som betrekking heeft en
– de aard van de betaalde som (bv. voorschot, saldo en regularisatie socialezekerheidsbijdragen, pensioeninhoudingen, …).

Elke storting die voormelde, voor de identificatie nodige inlichtingen niet weergeeft, zal automatisch op de oudste schuld worden toegerekend overeenkomstig artikel 13 van het koninklijk besluit van
25-10-1985.

H O O F D S T U K 3

HET FACTURATIESYSTEEM EN DE BETALINGSTERMIJNEN

A. ALGEMEEN

2.4.301 De invoering van de DmfAppl ging gepaard met een aanzienlijke verandering van het facturatiesysteem en de betaling.
Sinds 1-1-2005 maakt de RSZPPO gebruik van (slechts) twee facturen, met name: een maandelijkse factuur en een factuur waarin de sancties voor laattijdige aangiften of laattijdige betalingen worden vermeld.

Deze nieuwe methode van facturatie heeft enkel betrekking op de perioden die zich situeren na 1-1-2005. Alle bedragen met betrekking tot vroegere kwartalen worden gedurende een overgangsperiode nog volgens de oude werkwijze gefactureerd.

B. DE MAANDELIJKSE FACTUUR

2.4.302 De maandelijkse factuur wordt in het begin van elke maand opgemaakt en dient betaald te worden tegen de 5de van de maand volgend op de opmaak. Iedere betaling die buiten de voorziene termijnen wordt uitgevoerd, wordt gesanctioneerd met een verhoging van 10% van het verschuldigde bedrag en een verwijlinterest berekend aan de wettelijke bijdragevoet te rekenen vanaf de vervaldatum tot de effectieve datum van betaling.
Op de maandelijkse factuur worden de bedragen gegroepeerd die gedurende één maand geboekt zijn voor de bij de RSZPPO aangesloten besturen. Tevens wordt het voorschot vermeld voor de maand die volgt op de opmaak van de factuur. In concreto bevat de maandelijkse factuur de volgende bijdragen:

- de socialezekerheidsbijdragen (voorschotten, saldi en regularisaties),
- de pensioenbijdragen voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de lokale besturen en voor het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen,
- de bijdragen voor de gemeenschappelijke sociale dienst (voorschotten, saldi en regularisaties),
- de bijdragen voor de sociale dienst van de geïntegreerde politie (voorschotten, saldi en regularisaties),
- de bijdragen verschuldigd voor de toekenning en betaling van een vakbondspremie,
- de inhoudingen op de pensioenen ,
- de bijdrage in de pensioenlast van het gemeenschappelijk pensioenstelsel en het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen,
- de terugstortingen van de bijdragen voor het gedetacheerd personeel en
- de inspectiekosten voor de ambtshalve opgemaakte aangiften.

Deze factuur maakt eveneens melding van de eventuele terugstortingen die rechtstreeks in mindering worden gebracht van het totaal verschuldigd bedrag voor een werkgever.

De bedragen van de socialezekerheidsbedragen die op de factuur worden vermeld, zijn voorafgaandelijk - via de notificatie van berekening - reeds ter kennis gebracht van het bestuur of het rekencentrum dat de aangiften voor rekening van het bestuur verricht. Dit is echter niet het geval voor het bedrag van het maandelijks voorschot dat overeenkomt met één derde van het totaal van de bijdragen van het overeenstemmende kwartaal van het vorige kalenderjaar.

De maandelijkse factuur vermeldt de referenties en de data van de notificaties van berekening en geeft eveneens een omschrijving van ieder individueel bedrag. Er wordt tevens een onderscheid gemaakt tussen de bedragen die verschuldigd zijn door het bestuur en deze die hem teruggestort zullen worden.

Voor wat de betaling betreft, wordt zoals voorheen nog steeds een onderscheid gemaakt tussen de aangeslotenen die een automatische afname van de verschuldigde bijdragen toelaten van hun rekening bij de DEXIA-bank en de besturen die deze toelating niet verleend hebben.

– Voor de aangeslotenen die de toelating geven tot automatische afname van de bijdragen van hun rekening bij de DEXIA-bank wordt de totale som, vermeld op het einde van de factuur,automatisch afgehouden met als waardedatum de 5de van de maand die volgt op de datum van de factuur.
– Voor de aangeslotenen die zelf instaan voor de betaling, is iedere factuur vergezeld van een overschrijvingsformulier met gestructureerde mededeling dat verplicht moet worden gebruikt om de betaling uit te voeren.

C. DE FACTUUR SANCTIES

2.4.303

Alle bedragen die verschuldigd zijn als sanctie wegens laattijdige indiening van de aangifte of laattijdige betaling van de bijdragen worden op een aparte factuur vermeld, de ‘factuur sancties’ genaamd. Deze specifieke factuur wordt toegepast vanaf 1-1-2005 en heeft enkel betrekking op de periodes die zich situeren na 1-1-2005. Ze dient betaald te worden tegen de 5e van de maand die volgt op de datum van de factuur.

Voorafgaandelijk aan de factuur sancties krijgt het bestuur een brief die het type sanctie (laattijdige aangifte of laattijdige betaling) en het bedrag vermeldt.

De factuur sancties is altijd vergezeld van een overschrijvingsformulier met gestructureerde mededeling, dat verplicht moet worden gebruikt om de betaling uit te voeren tegen de voormelde datum. Deze verplichting geldt zelfs voor de aangeslotenen die de automatische afname toestaan.

Vanaf 1-1-2005 wordt, in het geval van toepassing van sancties bij laattijdige betaling, het globale bedrag van de maandelijkse factuur gesanctioneerd en niet meer elke som afzonderlijk..

H O O F D S T U K 4

DE GEVOLGEN BIJ NIET BETALING OF BIJ LAATTIJDIGE BETALING

A. AMBTSHALVE AFNAME

2.4.401

1. Algemeen.

Bij gebrek aan betaling binnen de vastgestelde termijnen, kan de RSZPPO bij de DEXIA-bank, de FORTIS-bank, het Bestuur der Postchecks (PC) en de Nationale Bank van België (BNB), achtereenvolgens in de voornoemde orde, het geheel of een deel van het opeisbaar bedrag van zijn schuldvordering ambtshalve afnemen.

Alvorens tot de ambtshalve afname over te gaan, maant de RSZPPO het bestuur aan, per aangetekende brief om:

- hetzij uiterlijk de 10e dag na de ontvangst van de aanmaning zijn schuld te voldoen met als valutadatum de vervaldatum van de opeisbare schuldvordering.

- hetzij zijn bezwaar in verband met de gegrondheid van de vordering binnen dezelfde termijn mede te delen. Het bezwaar moet bij aangetekende brief ingediend worden bij de administrateur-generaal van de RSZPPO. Binnen de 60 dagen na ontvangst van deze brief, beslist het Beheerscomité over de ontvankelijkheid en de gegrondheid van het bezwaar.

Indien het bestuur niet voldoet aan één van voormelde voorwaarden, wordt de ambtshalve afhouding verricht zonder formaliteiten en op eenvoudig verzoek van de administrateur-generaal van de RSZPPO, van zijn adjunct of de persoon die hij aanduidt. De valutadatum is de datum van de vordering van de opeisbare schuld.

2. Geval waarvoor de RSZPPO afziet van de ambtshalve invordering van de verschuldigde bijdragen.

De RSZPPO kan, binnen de grenzen van een reglement, dat uitgewerkt is door het Beheerscomité en bekrachtigd werd door de Ministers van Binnenlandse Zaken en van Sociale Zaken, afzien van de ambtshalve afname.

B. SANCTIES

2.4.402

De besturen zijn verplicht aan de RSZPPO de verschuldigde bijdragen te betalen binnen de wettelijke termijnen. Het niet naleven van deze termijnen brengt de toepassing met zich mee van de volgende geldelijke sancties:

- een verhoging van de bijdragen ten belope van 10% van het bedrag dat niet betaald werd binnen de wettelijke termijn;
- een nalatigheidsinterest berekend aan de wettelijke interestvoet die begint te lopen vanaf het einde van deze termijnen tot op de dag van de betaling.

Deze sanctie wordt van rechtswege toegepast zodra de betaling niet werd uitgevoerd binnen de gestelde termijn. Het feit dat nadien een ambtshalve inhouding wordt verricht, leidt niet tot de vrijstelling van de verhogingen van de bijdragen of de verwijlinteresten.

C. NIET-TOEPASSING VAN DE SANCTIES

2.4.403 De RSZPPO mag, onder de voorwaarden bepaald door zijn Beheerscomité en goedgekeurd door de Minister van Binnenlandse Zaken en de Minister van Sociale Zaken, volledig of gedeeltelijk afzien van de toepassing van de bijdrageopslagen en/of de verwijlinteresten bedoeld wanneer:

– de socialezekerheidsbijdragen werden betaald vóór het einde van het kwartaal volgend op dat waarop zij betrekking hebben, of voor wat de inhouding van 3,55% en de solidariteitsinhouding op de pensioenen betreft, indien zij betaald werden vóór het einde van de tweede maand volgend op deze waarop zij betrekking hebben en:
– de betalingen door het bestuur gewoonlijk binnen de vastgestelde termijn werden verricht
– het niet-betalen binnen de vastgestelde termijnen de regelmatige financiering van zowel de socialezekerheidsregeling als van de kinderbijslag niet heeft geschaad.
– het bestuur aantoont dat het onmogelijk was zijn verplichtingen na te komen binnen de gestelde termijnen wegens behoorlijk bewezen overmacht.
– het bestuur het bewijs levert dat de niet-betaling van de bijdragen binnen de reglementaire termijnen aan uitzonderlijke omstandigheden is toe te schrijven. De RSZPPO kan het bedrag van de bijdrageopslagen met ten hoogste 50% en het bedrag van de verschuldigde verwijlinteresten met ten hoogste 25% verminderen voor zover het bestuur de voorafgaande betaling van al zijn socialezekerheidsbijdragen uitgevoerd heeft. De vermindering van 50% kan gebracht worden op 100%, wanneer het Beheerscomité van de RSZPPO bij een met éénparigheid van stemmen getroffen gemotiveerde beslissing, aanvaardt dat zulke vermindering wegens dwingende billijkheidsredenen, bij wijze van uitzondering, verantwoord is.

H O O F D S T U K 5

VASTSTELLING VAN HET MAANDELIJKS VOORSCHOT INZAKE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

2.4.501

Het bestuur moet bij wijze van voorschot op het totaal van de verschuldigde (persoonlijke en patronale) socialezekerheidsbijdragen voor het kwartaal, binnen de eerste 5 dagen van elke maand van dat kwartaal, een door de RSZPPO vastgestelde som storten.
Het bedrag van de 3 maandelijkse voorschotten voor een kwartaal is gelijk aan één derde van de bijdragen die het bestuur voor het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar aan de RSZPPO verschuldigd was.

In geval een aangeslotene een eerste maal bijdragen verschuldigd is voor een kwartaal, (b.v. oprichting van een nieuw lokaal bestuur of lokaal bestuur dat voor de eerste maal personeel aanwerft), alsook in geval een bestuur zich aansluit bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen, mag de RSZPPO dit maandelijks voorschot vaststellen voor één jaar, op basis van de geraamde bijdragen voor het lopende jaar. In dat geval zal het bedrag, dat als maandelijks voorschot moet betaald worden, medegedeeld worden aan het betreffende bestuur per aangetekend schrijven.

In alle gevallen kan om verschillende redenen (herstructurering, aanwerving of ontslag van personeel, etc…) het bedrag van de voorschotten worden gewijzigd in de loop van het jaar, ofwel op initiatief van de RSZPPO, ofwel op schriftelijk en met redenen omkleed verzoek van het bestuur. Het bedrag van het nieuwe voorschot wordt door de RSZPPO aan het plaatselijk bestuur betekend.

H O O F D S T U K 6

DE VERJARINGSTERMIJNEN

2.4.601

De schuldvorderingen van de RSZPPO met betrekking tot de socialezekerheidsbijdragen, de pensioenbijdragen, de loonmatigingsbijdrage, de bijdragen betreffende de toekenning en de betaling van de vakbondspremie, de kinderbijslagbijdrage en de beroepsziektenbijdrage verjaren door verloop van 5 jaren, te rekenen van de dag dat ze opeisbaar zijn. De vorderingen tegen de RSZPPO tot terugbetaling van voormelde onverschuldigde bijdragen verjaren eveneens door verloop van 5 jaren, te rekenen van de dag van de betaling.

De schuldvorderingen van de RSZPPO met betrekking tot de pensioeninhoudingen verjaren door verloop van 5 jaren, te rekenen van de dag van de betaling van het pensioen of van het bijkomend voordeel. De vorderingen tegen de RSZPPO tot terugbetaling van voormelde onverschuldigde inhoudingen verjaren door verloop van 5 jaren, te rekenen van de dag waarop de zij werden overgemaakt.

Met ingang van 1-1-2009 worden de verjaringstermijnen voor de hierboven genoemde aan de RSZPPO verschuldigde of ten onrechte betaalde bijdragen teruggebracht naar drie jaar vanaf de dag van hun opeisbaarheid. In afwijking hiervan verjaren de schuldvorderingen van de RSZPPO ten aanzien van de lokale politiezones voortaan slechts na 7 jaar.

Ingevolge de verlaging van de verjaringstermijn is een overgangsperiode van toepassing waarin de verjaringstermijn geleidelijk vermindert van vijf jaar naar drie jaar. De verjaring zal voor het derde kwartaal van 2003 intreden op 31-12-2008, voor het vierde kwartaal van 2003 tot en met het derde kwartaal van 2005 op 1-1-2009, voor het vierde kwartaal van 2005 op 31-1-2009, voor het eerste kwartaal van 2006 op 30-4-2009, enz….
De nieuwe verjaringstermijn van zeven jaar ten aanzien van de politiezones treedt in werking op 9-1-2009.

De verjaringstermijn die toepasselijk is op vorderingen van en tegen de RSZPPO betreffende de premies voor de gesubsidieerde contractuelen, de tussenkomsten in het kader van het programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector (IBF-werknemers) en de jaarlijkse toelagen voor de programma's inzake veiligheid en criminaliteitspreventie, blijft vastgesteld op vijf jaar.

De verjaring van de vorderingen kan gestuit worden bij een ter post aangetekend schrijven of door een dagvaarding voor het gerecht uitgaande van de RSZPPO.

TITEL 5

HET TOEZICHT

HOOFDSTUK 1

HET TOEZICHT

2.5.101 De sociaal-inspecteurs en de sociaal-controleurs van de RSZPPO zijn belast met het toezicht op de regelmatigheid van de inningen en invorderingen van de bijdragen. Daartoe beschikken zij over een officieel document dat als bewijs geldt voor hun identificatie dat zij moeten kunnen voorleggen bij iedere opvraging gedurende de uitoefening van hun opdracht.
De leden van de RSZPPO-inspectiedienst vervullen eveneens een rol van informatie en bijstand bij de aangesloten besturen, wanneer deze moeilijkheden ondervinden bij de opmaak van hun aangiften.

Gedurende de uitoefening van hun opdracht, mogen zij:

– vrij binnentreden, op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, in al de werkplaatsen die aan hun controle zijn onderworpen of daar waar zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat er mensen werken die onderworpen zijn aan de wettelijke maatregelen waarvan zij het toezicht verzekeren. Toch mogen zij de bewoonde lokalen slechts binnentreden met de voorafgaande toestemming van de rechter in de politierechtbank.
– ieder onderzoek, controle en verhoor instellen en allerlei informatie verzamelen die zij nodig achten om na te gaan of de wettelijke maatregelen waarvan zij het toezicht verzekeren, werkelijk nageleefd worden. Bij deze gelegenheid, kunnen zij namelijk:

o hetzij alleen, hetzij gezamenlijk, hetzij in het bijzijn van getuigen, de werkgever, zijn aangestelden of mandatarissen, de leden van de syndicale afvaardiging, van de comités van veiligheid, hygiëne en van verfraaiing van de werkplaatsen, de werknemers, de begunstigden, de sociaal verzekerden verhoren alsmede ieder persoon waarvan zij een verhoor noodzakelijk achten, over ieder feit waarvan de kennis nuttig is voor de uitoefening van het toezicht.
o de identiteit nagaan van de personen die zich bevinden op de werkplaatsen of andere plaatsen die aan hun controle zijn onderworpen en waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat het gaat om werkgevers, aangestelden of mandatarissen, werknemers, begunstigden of sociaal verzekerden alsmede ieder persoon waarvan zij het verhoor noodzakelijk achten voor de uitoefening van het toezicht; met het oog hierop, mogen zij van deze personen eisen dat ze hun officiële identiteitsdocumenten voorleggen of de identiteit van deze personen onderzoeken door andere middelen, door het nemen van foto’s en film- en video-opnames.
o zich zonder verplaatsing alle boeken, registers, documenten, disketten, banden of om het even welke dragers van informatie met sociale gegevens, laten voorleggen, waarvan de installatie, het houden of het bewaren voorgeschreven zijn door de wetgevingen waarvan zij het toezicht verzekeren en er uittreksels, duplicata, afdrukken, listings, kopies of fotokopies van nemen of zich laten bezorgen zonder kosten door de werkgever, zijn aangestelden of mandatarissen, of zelfs om het even welke dragers van bovenbedoelde informatie in beslag nemen tegen ontvangstbewijs.

- zich zonder verplaatsing alle andere boeken, registers, documenten, disketten, banden of om het even welke dragers van informatie, laten bezorgen, die zij nodig achten voor het vervullen van hun opdracht en hiervan uittreksels, duplicata, afdrukken, listings, kopies of fotokopies nemen of zich laten bezorgen zonder kosten door de werkgever, zijn aangestelden of mandatarissen, of zelfs om het even welke dragers van bovenbedoelde informatie in beslag nemen tegen ontvangstbewijs.
- vaststellingen doen door foto's en film- en video-opnames te nemen.

De leden van de RSZPPO-inspectiedienst hebben het recht om verwittigingen te geven, om, ingeval van overtreding, een termijn vast te stellen waarbinnen het bestuur zich in orde moet stellen met zijn administratieve verplichtingen en om een proces-verbaal op te stellen. Dit proces-verbaal dient als bewijs tot bewijs van het tegendeel voor zover een kopie afgeleverd werd binnen een termijn van 14 dagen die loopt de dag na de vaststelling van de inbreuk.

In de uitoefening van hun functies kunnen de leden van de RSZPPO-inspectiedienst de hulp van de politie inschakelen.

DERDE DEEL

PERSONEEL TOEPASSINGSGEBIED VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

TITEL 1

DE CONTRACTUELE EN VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN VAN DE LOKALE BESTUREN

HOOFDSTUK 1

DE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN

A. ALGEMEEN

3.1.101

De contractuele werknemers zijn personen die bij een lokaal bestuur tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een persoon zich verbindt om tegen een loon arbeidsprestaties te verrichten onder het gezag van een andere persoon. Zij moet afgesloten worden met inachtneming van de bepalingen van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Vermits de wederzijdse rechten en verplichtingen van de werknemer en het bestuur die bij (arbeids)overeenkomst vastgesteld zijn, kunnen zij in principe enkel in onderlinge overeenstemming gewijzigd worden.
De contractuelen vallen in de regel onder toepassing van alle regelingen van de sociale zekerheid van de werknemers welke toepassing vinden op de personeelsleden van de lokale besturen.

B. MINDERJARIGEN

3.1.102

De werknemers die tijdens de periode van deeltijdse leerplicht krachtens een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn, worden onttrokken aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

Deze beperkte onderwerping van de minderjarigen wordt met ingang van 1-1-2004 toegepast tot en met 31 december van het kalenderjaar waarin zij achttien 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.

C. BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST

3.1.103

Een beroepsinlevingsovereenkomst (BIO), zoals ingesteld door de artikelen 104 tot en met 112 van de programmawet van 2-8-2002, heeft tot doel om een stagiair in het kader van zijn opleiding bepaalde kennis of vaardigheden te laten verwerven door het uitvoeren van arbeidsprestaties.

Komen niet in aanmerking voor een beroepsinlevingsovereenkomst:
- de opleidingsovereenkomsten in het kader van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidsprestaties bij een werkgever in het kader van een opleiding die de leerling of student volgt in een gesubsidieerde of erkende onderwijsinstelling of opleidingscentrum, en die minder bedragen dan 60 arbeidsdagen per jaar bij eenzelfde werkgever of stagemeester;
- de stages waarvan de bevoegde overheid de duur expliciet vaststelt in het kader van een cursus die leidt tot het afleveren van een diploma, een getuigschrift of een bewijs van beroepsbekwaamheid;

- de stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van een vrij beroep of een intellectueel dienstverlenend beroep en die tijdens hun stage onderworpen zijn aan de deontologie van een orde of een instituut dat opgericht is door wettelijke of reglementaire bepalingen (bijvoorbeeld stage voor architect of advocaat).

De stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst wordt beschouwd als een contractuele werknemer zodat hij in principe onder de toepassing valt van alle regelingen van de sociale zekerheid voor werknemers.
Enkel de jongere die met een beroepsinlevingsovereenkomst tewerkgesteld wordt tot 31 december van het jaar waarin hij achttien jaar, wordt onttrokken aan de sociale zekerheid voor werknemers. Hij wordt alsdan gelijkgesteld met een deeltijds leerplichtige die verbonden is met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing.

H O O F D S T U K 2

DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN

3.1.201

De vastbenoemde personeelsleden zijn personen die bij een lokaal bestuur tewerkgesteld zijn op grond van een statutaire aanstelling. Zij dienen normaal een stageperiode te doorlopen waarna aan hen, bij gunstige evaluatie, een vaste benoeming wordt verleend. De rechten en verplichtingen van de vastbenoemde personeelsleden zijn vastgelegd in een statuut dat het lokaal bestuur heeft vastgesteld en dat eenzijdig door het bestuur gewijzigd kan worden.
Anders dan voor de contractuele werknemers wordt de toepassing van de sociale zekerheid voor de vastbenoemden beperkt. Zij worden uitgesloten uit een aantal socialezekerheidsregelingen omdat zij niet blootstaan aan het risico (bv. werkloosheidsregeling wegens vastheid van betrekking), hetzij omdat het bestuur zelf instaat voor de dekking van het risico (bv. regeling van ziekte-uitkeringen wegens doorbetaling van wedde bij ziekte).

Een aantal personeelsleden van de lokale besturen worden echter uitgesloten uit de sociale zekerheid. Anderzijds worden bepaalde personen, die niet de hoedanigheid van werknemer hebben, toch onder de toepassing gebracht van bepaalde regelingen van de sociale zekerheid van de werknemers.
Hierna worden beide categorieën beproken.

TITEL 2

VERRUIMINGEN

HOOFDSTUK 1

HET SOCIAAL STATUUT VAN DE NIET BESCHERMDE LOKALE MANDATARISSEN

A. ALGEMEENHEDEN

3.2.101 Vanaf 1-1-2001 genieten de lokale mandatarissen, die niet uit hoofde van een andere hoedanigheid of van de uitoefening van een andere beroepsactiviteit sociaal beschermd zijn, een suppletief sociaal statuut gedurende de uitoefening van hun mandaat op grond waarvan zij onderworpen worden aan de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheidsregeling en de gezinsbijslagregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

B. TOEPASSINGSGEBIED

3.2.102 De regeling voor niet beschermde lokale mandatarissen wordt krachtens artikel 19, §4 van de Nieuwe Gemeentewet beperkt tot de burgemeesters en de schepenen en wordt enkel toegepast indien zij niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers of aan het sociaal statuut van de zelfstandigen uit hoofde van een andere beroepsactiviteit dan de uitoefening van hun lokaal politiek mandaat en indien zij enkel prestaties inzake geneeskundige verzorging zouden genieten mits betaling van persoonlijke bijdragen door de gemeente
Artikel 37quater van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers voorziet met ingang van 1-4-2001 een identieke regeling voor de voorzitters van de OCMW's.

Om te achterhalen welke personen onder het statuut van de 'niet beschermde lokale mandataris' vallen, moet het socialezekerheidsstatuut van de gemandateerde op het moment dat deze het mandaat opneemt, onderzocht worden. Alleen zo kan men namelijk bepalen of de mandataris al dan niet verzekerd is voor de sector geneeskundige verzorging. Dit onderzoek moet opnieuw geschieden indien er tijdens de duur van het mandaat een wijziging optreedt in het sociaal of beroepsstatuut van de mandataris. Indien deze wijziging met zich brengt dat betrokkene niet meer verzekerd is voor de sector geneeskundige verzorging, dan kan hij op dat ogenblik alsnog genieten van het sociaal statuut van de niet beschermde lokale mandatarissen.

Volgende personen kunnen een politiek mandaat op lokaal vlak bekleden:

1. Werknemers en ambtenaren

Op het loon van de werknemers en de wedde van de ambtenaren worden socialezekerheidsbijdragen betaald voor de verschillende regelingen van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers waaronder zij krachtens hun statuut ressorteren. Uit hoofde van deze bijdragebetaling hebben zij in de regel het volle genot van prestaties in de op hen toepasselijke socialezekerheidsregelingen.

Mandatarissen die als werknemer of ambtenaar werkzaam blijven, behouden hun sociale bescherming en zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale

mandatarissen.

Enkel indien de omvang van hun tewerkstelling als werknemer of ambtenaar dermate beperkt is dat zij zelf bijkomende persoonlijke bijdragen moeten betalen aan het ziekenfonds - dit is het geval indien de jaarlijkse bruto bezoldiging minder bedraagt dan 4383,55 EUR (geïndexeerd bedrag op 1-8-2000) - worden deze mandatarissen beschouwd als niet beschermd en kunnen zij een beroep doen op het suppletief sociaal statuut.

2. Zelfstandigen

Zelfstandigen zijn in de regel aangesloten in het sociaal statuut van de zelfstandigen en aangezien zij de bijdragen voor aansluiting in hoofdberoep betalen, zijn zij in dit statuut gerechtigd op socialezekerheidsprestaties (ziekteverzekering, kinderbijslag en pensioen).

Een politieke activiteit die wordt uitgeoefend naast het beroep van zelfstandige wordt in de socialezekerheidsreglementering betreffende de zelfstandigen echter niet als een beroepsactiviteit beschouwd. De mandatarissen die als zelfstandige werkzaam blijven, zijn aldus GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

De omstandigheid dat de zelfstandigen in de ziekteverzekering enkel gedekt zijn voor grote risico's - zij dienen voor de kleine risico's op eigen initiatief een aanvullende verzekering af te sluiten - heeft overigens niet tot gevolg dat zij als niet beschermd beschouwd moeten worden. Zelfstandigen hebben overigens geenszins de mogelijkheid om voor het suppletief sociaal statuut van mandataris te opteren omdat dit gunstiger is dan het sociaal statuut van de zelfstandigen.

3. Werknemers en ambtenaren met verlof zonder wedde

De in de privé-sector tewerkgestelde werknemers die een uitvoerend politiek mandaat uitoefenen op lokaal niveau hebben het recht om hun arbeidsprestaties volledig te schorsen gedurende de duur van het mandaat.

De werknemers ontvangen tijdens voormeld politiek verlof geen loon en betalen geen socialezekerheidsbijdragen waardoor zij hun sociale bescherming in het statuut van de werknemers verliezen.

Hetzelfde geldt overigens voor de personeelsleden in overheidsdienst die in toepassing van de wet van 18-9-1986 een niet bezoldigd voltijds verlof genieten voor de uitoefening van een politiek mandaat alsmede voor de werknemers van de privé-sector en de ambtenaren die in onderlinge overeenstemming met hun werkgever hun arbeidsprestaties volledig schorsen (= conventioneel verlof zonder wedde).

De bovenstaande categorieën die voltijds van een onbezoldigd verlof gebruik maken, zijn dus niet beschermde lokale mandatarissen die onder de toepassing vallen van het suppletief sociaal statuut.

4. Werknemers en ambtenaren die volledige loopbaanonderbreking nemen

Werknemers en ambtenaren die hun arbeidsprestaties tijdelijk schorsen in het kader van de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan, ontvangen geen loon meer waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend. Zij genieten in dit stelsel echter wel van onderbrekingsuitkeringen ten

laste van de RVA uit hoofde waarvan zij hun sociale bescherming behouden.

Indien werknemers of ambtenaren een uitvoerend gemeentelijk mandaat gaan uitoefenen, blijven zij sociaal beschermd aangezien zij het recht op onderbrekingsuitkeringen behouden. Bovendien kunnen zij een onderbrekingsuitkering cumuleren met de inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat. Werknemers en ambtenaren die in loopbaanonderbreking zijn met het genot van een onderbrekingsuitkering zijn dan ook geen niet beschermde lokale mandatarissen.

5. Arbeidsongeschikte werknemers

Werknemers die arbeidsongeschikt zijn en die, mits toelating van de adviserend geneesheer, een uitvoerend gemeentelijk mandaat opnemen, behouden hun erkenning als arbeidsongeschikte werknemer en derhalve hun sociale bescherming voor de sector geneeskundige verzorging zonder dat zij zelf bijdragen moeten betalen aan het ziekenfonds. In dit geval ontvangen betrokkenen geen of nog enkel een verminderde arbeidsongeschiktheidsuitkering (gedurende het eerste jaar arbeidsongeschiktheid) of invaliditeitsuitkering (na 1 jaar arbeidsongeschiktheid).

Arbeidsongeschikte werknemers zijn dus geen niet beschermde lokale mandatarissen.

6. Arbeidsongeschikte zelfstandigen

Bij beslissing van de adviserend geneesheer wordt de arbeidsongeschiktheid van een zelfstandige geacht te hebben voortbestaan gedurende een periode van hoogstens zes maanden ten voordele van de gerechtigde die, met het oog op zijn reclassering, een andere zelfstandigeberoepsbezigheid, een activiteit als helper of om het even welke andere beroepsbezigheid aanvangt.

Volgens de socialezekerheidsreglementering betreffende de zelfstandigen wordt de uitoefening van een politiek mandaat niet beschouwd als een beroepsactiviteit. Hierdoor kan de arbeidsongeschikte zelfstandigen, gedurende de eerste zes maanden van diens ziekte, onder het statuut van de zelfstandige vallen.

Dit betekent dat een arbeidsongeschikte zelfstandige slechts met toestemming van de adviserend geneesheer een politiek mandaat mag uitoefenen tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid. Indien de zelfstandige na zes maanden nog steeds dit politiek mandaat uitoefent, verliest hij zijn hoedanigheid van arbeidsongeschikte en dus ook zijn recht op de prestaties in de sector geneeskundige verzorging. Na zes maanden worden de arbeidsongeschikte zelfstandigen dus beschouwd als niet beschermde lokale mandatarissen die in aanmerking komen voor een suppletief sociaal statuut.

7. Parlementsleden

Noch de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Senaat, noch de leden van een gewest- of gemeenschapsraad beschikken over een sociaal statuut. In de huidige regeling worden enkel de persoonlijke bijdragen, die zij aan het ziekenfonds betalen om gerechtigd te zijn op prestaties in de sector geneeskundige verzorging van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, ten laste genomen door de wetgevende vergadering waarvan zij deel uitmaken.

Indien een parlementslid benevens zijn parlementair mandaat een uitvoerend gemeentelijk mandaat bekleedt, moet hij als niet beschermde lokale

mandataris worden beschouwd.

8. Gepensioneerden, weduwnaars en weduwen

Wanneer een gepensioneerde werknemer, ambtenaar of zelfstandige een mandaat opneemt, zal, behoudens het geval waarin hij ervoor opteert om zijn wedde te laten verminderen , de betaling van het pensioen tijdelijk geschorst worden omdat de aan dit mandaat verbonden wedde het plafond van de toegelaten arbeid (7276,05 EUR op jaarbasis) zal overschrijden.

De volledige opschorting van de pensioenbetaling heeft tot gevolg dat de zij de hoedanigheid van gepensioneerde verliezen en dientengevolge ook het recht op prestaties in de ziektekostenverzekering. In een dergelijke omstandigheid dienen de gepensioneerde werknemers, weduwnaars en weduwen beschouwd te worden als niet beschermde lokale mandatarissen. Deze regeling wordt toegepast ongeacht het feit of het pensioen werd berekend op basis van een volledige loopbaan of op een loopbaan die minder dan één derde bedraagt van een volledige loopbaan.

Wanneer de mandataris er daarentegen voor kiest om zijn wedde te laten verminderen tot het plafond van de toegelaten arbeid, blijft hij verder zijn rustpensioen ontvangen en blijft hij uit hoofde hiervan sociale bescherming genieten. De mandataris is in een dergelijk geval geen niet beschermde lokale mandataris.

Hetgeen voorafgaat, is mutatis mutandis van toepassing op de weduwnaars en weduwen die, na het overlijden van hun echtgenoot, een overlevingspensioen genieten en een politiek mandaat uitoefenen.

9. Systeem van terbeschikkingstelling voor 55-plussers

De personeelsleden uit het onderwijs die gebruik maken van het systeem van terbeschikkingstelling voor 55-plussers zijn onderworpen aan een regeling die sterke gelijkenissen vertoont met diegene die van toepassing is op de gepensioneerden (cfr. supra).

Tijdens de terbeschikkingstelling, die de oppensioenstelling onmiddellijk voorafgaat, wordt aan de betrokken personeelsleden een wachtgeld toegekend dat een percentage bedraagt van de laatste activiteitswedde. Op dat wachtgeld worden, zoals op de wedde, socialezekerheidsbijdragen betaald waardoor de betrokkenen hun bijdrageverplichtingen in de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging vervullen.

Indien het wachtgeld niet meer wordt uitgekeerd wegens de uitoefening van een lokaal politiek mandaat, waarvan de wedde te hoog is om het als een toegelaten activiteit te beschouwen, zullen de vereiste socialezekerheidsbijdragen niet meer worden betaald en vervult betrokkene dus niet langer zijn bijdrageverplichtingen.

Een personeelslid van het onderwijs ingeschakeld in het systeem van terbeschikkingstelling voor 55-plussers, waarvan de uitbetaling van het wachtgeld geschorst wordt, is dus een niet beschermd lokaal mandataris die gebruik moet maken van het suppletief sociaal statuut.

10. Werklozen en bruggepensioneerden

Indien een werkloze of bruggepensioneerde een uitvoerend gemeentelijk mandaat opneemt, wordt krachtens de vigerende werkloosheidsreglementering het

gedeelte van de aan het politiek mandaat verbonden wedde, dat 269,92 EUR per maand overschrijdt, in mindering gebracht van het bedrag van de werkloosheidsuitkering. Evenwel, ongeacht het bedrag van de wedde, behoudt de mandataris steeds een minimumbedrag van 3,23 EUR aan werkloosheidsuitkering per maand. De betaling van dit gewaarborgde minimumbedrag zorgt ervoor dat de betrokkene zijn sociale bescherming behoudt die verbonden is aan het statuut van werkloze. Werklozen en bruggepensioneerden zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Bovendien zal de mandataris, op grond van artikel 42, § 2, 3° van het werkloosheidsbesluit, onmiddellijk na het neerleggen van zijn mandaat (= na een periode van 6 jaar) opnieuw gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen zonder dat hij eerst weer een wachttermijn moet doorlopen.

11. Personen die niet beroepsactief zijn

Personen die geen beroepsactiviteit uitoefenen, moeten met het oog op het genot van prestaties in de tak geneeskundige verzorging, persoonlijke bijdragen betalen aan het ziekenfonds voor zover zij hiervan niet via een van de echtgenoot afgeleid recht kunnen genieten. Personen die er aldus toe gehouden zijn om zelf bijdragen te betalen voor een minimale sociale bescherming, zijn, indien zij een gemeentelijk uitvoerend mandaat bekleden, niet beschermde lokale mandatarissen.

Hetzelfde geldt voor de niet beroepsactieve personen die, vóór zij een lokaal politiek mandaat opnamen, persoon ten laste waren en enkel via een van de echtgenoot afgeleid recht sociale bescherming genoten (vb. huisvrouwen). Ingevolge de opname van het politiek mandaat en de daaruit voortvloeiende inkomsten zijn zij namelijk niet langer meer persoon ten laste. Als zodanig kan enkel worden beschouwd de persoon waarvan de brutobezoldiging niet meer bedraagt dan 1798,10 EUR (geïndexeerd bedrag op 1-8-2000) in een kalenderkwartaal.

12. Gehandicapten

Indien een mindervalide die gerechtigd is op een gehandicaptenuitkering een uitvoerend politiek mandaat gaat opnemen op lokaal niveau, zal de betaling van zijn uitkering geschorst worden omdat het bedrag van de aan zijn mandaat verbonden wedde in mindering wordt gebracht van het bedrag van de uitkering.

Alhoewel de mindervalide in een dergelijk geval geen uitkering meer ontvangt, zal hij verder sociale bescherming blijven genieten voor de geneeskundige verzorging zonder dat hij zelf bijdragen moet gaan betalen. De medische erkenning als mindervalide zorgt er namelijk voor dat hij het sociaal statuut van gehandicapte behoudt. Gehandicapten zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Wordt een persoon die een tegemoetkoming aan gehandicapten geniet (uitkering als vervangingsinkomen, integratie-uitkering of tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden) bekleed met een politiek mandaat op lokaal niveau, dan is hij verplicht de dienst tegemoetkomingen voor hulp aan bejaarden (3c, Zwarte Lievevrouwstraat te 1000 Brussel) zonder verwijl hiervan in kennis te stellen indien het bedrag van de bezoldiging die aan zijn mandaat verbonden is, een verhoging betekent van 20% van zijn inkomsten of van het totale gezinsinkomen. Het bedrag van de tegemoetkomingen wordt bepaald op basis van de inkomsten van de gehandicapte persoon en de personen met wie hij samenwoont.

13. Studenten

Studenten blijven tijdens de uitoefening van een uitvoerend politiek mandaat

op lokaal niveau verder genieten van prestaties in de tak geneeskundige verzorging via een (van de ouders) afgeleid recht en dit tot de leeftijd van 25 jaar. De uit dit mandaat voortvloeiende inkomsten hebben niet tot gevolg dat de student de hoedanigheid van persoon ten laste verliest. Studenten van minder dan 25 jaar oud zijn dan ook GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Wanneer de studenten echter de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt, kunnen zij niet meer beschouwd worden als ten laste van de ouders en kunnen bijgevolg niet langer afgeleide rechten uitoefenen in de sociale zekerheid. Studenten van 25 jaar of ouder worden, indien zij een gemeentelijk mandaat uitoefenen, dus beschouwd als niet beschermde lokale mandatarissen.

C. HET SOCIAAL STATUUT

3.2.103

Overeenkomstig artikel 19, §4 van de Nieuwe Gemeentewet en artikel 37bis van de wet van 29-6-1981 worden voormelde niet beschermde burgemeesters, schepenen en voorzitters van het OCMW door de gemeente resp. het OCMW onderworpen aan:

- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, tak uitkeringen en tak gezondheidszorgen.
- de werkloosheidsverzekering.
- de kinderbijslagregeling van het socialezekerheidsstelsel voor de werknemers.

De hiervoor verschuldigde werknemers- en werkgeversbijdragen worden berekend op het volledige bedrag van de wedde van de mandatarissen en worden aangegeven bij en betaald aan de RSZPPO op basis van de socialezekerheidsaangifte. Op dit loon is eveneens de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid verschuldigd. Het definitieve bedrag wordt vastgesteld door de Belastingadministratie.

De burgemeesters, schepenen en OCMW-voorzitters vallen niet onder de toepassing van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling van de privé-sector, noch onder deze van de publieke sector. Dit betekent dat het aan de gemeente of het OCMW zal toekomen, deze risico's voor de mandatarissen tijdens de uitoefening van hun functies te dekken.

D. VERPLICHTING VAN DE LOKALE BESTUREN TOT HET BETALEN VAN BIJKOMENDE BEDRAGEN AAN DE MANDATARISSEN

3.2.104

1. *Vakantiegeld en eindejaarspremie*

Op grond van artikel 4 van de wet van 4-5-1999 tot verbetering van de bezoldigingsregeling en van het sociaal statuut van de lokale verkozenen hebben de burgemeester en schepenen ook recht op een vakantiegeld en een eindejaarspremie.

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 16-11-2000 worden dit vakantiegeld en deze eindejaarspremie berekend volgens de regels die vastgesteld zijn voor het personeel van de openbare sector.

Deze vergoedingen worden niet beschouwd als deel uitmakend van de wedde waardoor er geen socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.
Wel is op het vakantiegeld van de lokale – beschermde en niet beschermde - mandatarissen de egalisatiebijdrage voor de pensioenen verschuldigd.

2. *Compenserend voordeel*

De wet van 4-5-1999 tot wijziging van de artikelen 12 en 19, § 1 van de nieuwe gemeentewet kent aan de gemeente de bevoegdheid toe om de wedde van een burgemeester of schepen te verhogen indien deze burgemeester of schepen beschikt over andere wettelijke of reglementaire bezoldigingen, pensioenen, vergoedingen of toelagen die verminderd worden omwille van de wedde die hij geniet als schepen of als burgemeester.

De nadere toekenningsmodaliteiten van dit compenserend voordeel worden bepaald in het koninklijk besluit van 29-3-2000 houdende nadere regels aangaande de verhoging van het presentiegeld van gemeenteraadsleden en van de wedde van burgemeesters en schepenen. Voormelde bepalingen zijn in werking getreden op 1-8-1999.

Dit compenserend bedrag wordt niet beschouwd als deel uitmakend van de wedde waardoor er geen socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.

H O O F D S T U K 2

HET SOCIAAL STATUUT VAN DE ONTHAALOUDERS

A. ALGEMEENHEDEN

3.2.201

Het koninklijk besluit van 18-3-2003 tot aanvulling van het koninklijk besluit van 28-11-1969 en tot vaststelling van bijzondere bepalingen betreffende de schadeloosstelling van de arbeidsongevallen en de beroepsziekten ten gunste van de onthaalouders stelde met ingang van 1-4-2003 een sociaal statuut in voor de onthaalouders die aangesloten zijn bij een erkende dienst voor opvanggezinnen waarmee zij niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.
Het besluit onderwerpt de erkende en gesubsidieerde onthaalouders aan het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers. Zij worden als werknemers beschouwd, niettegenstaande dat zij geen werknemers zijn in arbeidsrechtelijke zin aangezien zij niet met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de erkende opvangdienst. Deze opvangdienst wordt desalniettemin door de sociale zekerheid als werkgever beschouwd.

Dit betekent dat de plaatselijke besturen die een erkende opvangdienst organiseren, ertoe gehouden zijn om met betrekking tot voormelde onthaalouders bepaalde sociaal zekerheidsrechtelijke verplichtingen als werkgever op zich te nemen zoals zij die moeten nakomen voor hun eigen personeelsleden. Zo dienen de besturen deze onthaalouders met ingang van het tweede kwartaal van 2003 te vermelden op de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid en de voor de onthaalouders verschuldigde persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen te betalen.

B. TOEPASSINGSGEBIED

3.2.202

Het sociaal statuut voor onthaalouders is van toepassing op alle natuurlijke personen die instaan voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband. Zij dienen aangesloten te zijn bij een door Kind en Gezin erkende opvangdienst waarmee zij niet zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst.
Worden niet bedoeld: de onthaalouders die hun prestaties verrichten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst uit hoofde waarvan zij als contractuele werknemers onderworpen zijn aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers, noch de onthaalouders die als zelfstandige werkzaam zijn waardoor zij voor hun prestaties onder de toepassing vallen van het sociaal statuut van de zelfstandigen.

C. HET SOCIAAL STATUUT

3.2.203

Op grond van het koninklijk besluit van 18-3-2003 worden de onthaalouders onder de toepassing gebracht van de volgende takken van de socialezekerheidsregeling voor werknemers:
– de sector gezondheidszorgen en de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering,
– de werkloosheidsregeling die evenwel beperkt wordt tot de specifieke regeling van de opvanguitkeringen,
– de pensioenregeling en
– de kinderbijslagregeling.

Tevens vallen zij onder de toepassing van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling van de privé-sector.

1. Regeling van de opvanguitkeringen

Het koninklijk besluit van 26-3-2003 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, q, van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de onthaalouders voorziet in een bijzondere werkloosheidsregeling voor de onthaalouders.

De onthaalouder heeft namelijk recht op een opvanguitkeringen voor de opvangdagen (opvangdag = de opvang van één kind gedurende de gehele dag) die niet gerealiseerd werden ingevolge omstandigheden onafhankelijk van de wil van de onthaalouder. Het betreft opvangdagen die de onthaalouder niet heeft kunnen presteren wegens de - van zijn/haar wil onafhankelijke - afwezigheid van de kinderen die bij hem/haar ingeschreven zijn en normaal opgevangen zouden zijn.

Volgende omstandigheden worden beschouwd als ‘omstandigheden onafhankelijk van de wil van de onthaalouder’:

– de afwezigheid van het kind ingevolge vakantie van de ouders van het op te vangen kind of ingevolge ziekte van het kind en
– de inactiviteit die het gevolg is van de tijdelijke onmogelijkheid wegens overmacht om kinderen op te vangen of van het verbod kinderen op te vangen wegens een besmettelijke ziekte van een persoon die deel uitmaakt van het gezin van de onthaalouder.

Worden niet beschouwd als ‘omstandigheden onafhankelijk de wil van de onthaalouder’:

– de inactiviteit die het gevolg is van de vakantie van de onthaalouder en
– de inactiviteit omdat de onthaalouder geen opvang wenst te realiseren op een wettelijke feestdag of op een andere dag.

De onthaalouder moet met het oog op het bekomen van opvanguitkeringen een “aanvraag om opvanguitkeringen als onthaalouder” indienen bij zijn/haar uitbetalingsinstelling. Heeft de onthaalouder in een bepaalde maand inkomensverlies geleden door het niet presteren van opvangdagen ingevolge omstandigheden onafhankelijk van zijn/haar wil, dan bezorgt de dienst voor opvanggezinnen, na het verstrijken van de betrokken maand, aan de onthaalouder die daarom verzoekt een “werkloosheidsbewijs voor de onthaalouder”. Na indiening van dit formulier zal de uitbetalingsinstelling overgaan tot uitbetaling van de opvanguitkering.

2. Kinderbijslagregeling

De kinderbijslagregeling die van toepassing is op het personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen is mutatis mutandis van toepassing op de onthaalouders.

3. Arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling

In tegenstelling tot het eigen personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen, die ressorteren onder de regeling inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten van de overheidssector, vallen de onthaalouders onder de toepassing van de arbeidsongevallenregeling en beroepsziektenregeling van de privé-sector, respectievelijk georganiseerd door de wet van 10-4-1971 op de arbeidsongevallen en de gecoördineerde wetten van 3-6-1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten.

Dit brengt met zich dat de plaatselijke besturen voor de onthaalouders inzake arbeidsongevallen een verzekeringsovereenkomst moeten afsluiten met een

erkende verzekeringsmaatschappij tot dekking van dit risico en dat op het in de socialezekerheidsaangifte te vermelden loon voor de onthaalouders een werkgeversbijdrage van 0,30% verschuldigd is ten voordele van het Fonds voor Arbeidsongevallen.

4. Gelijkgestelde dagen voor de vaststelling van de rechten in de sociale zekerheid

In het kader van het nieuw sociaal statuut van de onthaalouders worden de wettelijke feestdagen (zonder opvang van kinderen) en maximum 20 (onbezoldigde) vakantiedagen per jaar gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Deze dagen worden derhalve in aanmerking genomen bij de vaststelling van de rechten van de onthaalouder in de sociale zekerheid.

De andere dagen waarop onthaalouder beslist geen kinderen op te vangen, worden beschouwd als verlof zonder wedde en doen geen rechten in de sociale zekerheid ontstaan.

D. IN DE SOCIALEZEKERHEIDSAANGIFTE TE VERMELDEN LOON- EN ARBEIDSTIJDGEGEVENS

3.2.204

1. Vaststelling van de op de kwartaalaangifte te vermelden prestaties

Het aantal voor de onthaalouders in aanmerking te nemen arbeidsuren staat in strikte verhouding tot de werkelijk gedane opvang, uitgedrukt in opvangdagen.

Het (fictieve) aantal arbeidsuren wordt bekomen door het aantal volledige opvangdagen te vermenigvuldigen met 1,9.
1,9 is de verhouding van 494 (= het aantal arbeidsuren dat een voltijds, in de 38-urenregeling tewerkgestelde werknemer maximaal presteert in de loop van een kwartaal) en 260 (= de driemaandelijkse maximumprestatie van een onthaalouder, uitgedrukt in opvangdagen: dit wil zeggen 65 arbeidsdagen in een kwartaal vermenigvuldigd met 4 aangezien dit het maximum aantal kinderen is waarvoor een onthaalouder kan worden erkend).

De fictieve uren die overeenstemmen met de - maximum 20 (onbezoldigde) - vakantiedagen per jaar en met de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen (= gelijkgestelde dagen) worden bekomen door dit aantal dagen te vermenigvuldigen met het gemiddeld aantal ingeschreven kinderen in de maand waarin deze dagen vallen en dit product (= fictief aantal opvangdagen dat overeenstemt met deze dagen) vervolgens te vermenigvuldigen met 1,9.

De fictieve uren die overeenstemmen met de andere dagen waarop de onthaalouder beslist geen kinderen op te vangen alsook de fictieve uren die overeenstemmen met de dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, moederschapsbescherming, arbeidsongeval of beroepsziekte worden op dezelfde wijze verkregen.

2. Vaststelling van het op de kwartaalaangifte te vermelden loon

Voor de onthaalouders worden de socialezekerheidsbijdragen berekend en betaald op basis van een fictief forfaitair uurloon. Dit fictief forfaitair uurloon is gelijk aan driemaal het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen, gedeeld door 494. Het bedrag van dit gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, dat is gekoppeld aan een spilindex, is het bedrag bedoeld in artikel 3 van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2-5-1988 en beloopt momenteel 1.234,20 EUR.

Het bedrag van het in de socialezekerheidsaangifte te vermelden loon voor de

onthaalouders wordt verkregen door het berekende fictieve aantal arbeidsuren te vermenigvuldigen met voormeld fictief forfaitair uurloon.

3. RSZPPO-rekenblad

De loon- en arbeidstijdgegevens van de onthaalouders moeten in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden en worden automatisch gegenereerd door een Excel-rekenblad dat op de website van de RSZPPO ter beschikking wordt gesteld.

De outputgegevens van dit rekenblad zijn dus onmiddellijk dienstig voor opname in de RSZPPO-socialezekerheidsaangifte. De opvangdienst zal het RSZPPO-rekenblad moeten overmaken aan de personeelsdienst en/of het rekencentrum van uw bestuur (naargelang wie de aangifte opmaakt) alsook aan Kind en Gezin, dat op basis van de erin opgenomen gegevens het bedrag van de aan de opvangdienst toekomende subsidiëring zal bepalen.

E. VERSCHULDIGDE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

3.2.205 Het loonbedrag van de onthaalouders vormt de berekeningsbasis voor de te betalen persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen. Het op de onthaalouders toepasselijke basisbijdragepercentage beloopt 42,24% (13,07% werknemersbijdrage en 29,17% werkgeversbijdrage).
Evenwel worden de aldus berekende persoonlijke én patronale (basis)bijdragen voor sociale zekerheid verminderd volgens de twee hierna vermelde regelingen:

1. Vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen

Daar voor de onthaalouders de socialezekerheidsbijdragen berekend worden op basis van een fictief forfaitair uurloon van 7,50 EUR, kunnen zij genieten van een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op grond van de regeling die geldt voor de werknemers met een laag loon.

Gelet op het feit dat het fictief maandloon van een onthaalouder die volledige maandprestaties zou hebben verricht (= 164,67 uren), zich tussen de eerste twee loongrenzen situeert (tussen 1.234,23 EUR en 1.703,42 EUR), bedraagt het bedrag van de vermindering steeds 140 EUR per maand voor een onthaalouder met volledige prestaties.

Heeft de onthaalouder onvolledige maandprestaties verricht, wordt het bedrag van de vermindering verkregen door 140 EUR te vermenigvuldigen met de prestatiebreuk van de onthaalouder in de betrokken maand. De breuk van de prestaties is de verhouding tussen het (fictieve) aantal arbeidsuren van de onthaalouder in de maand en het aantal uren overeenstemmend met volledige maandelijkse prestaties voor een persoon die instaat voor dagopvang van kinderen (= 164,67 uren).

2. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Driemaandelijks wordt een vrijstelling toegekend van de verschuldigde werkgeversbijdragen voor een deel van het fictief forfaitair loon, de “franchise” (F) genoemd. Het basisbedrag van de toegekende franchise (Fb) is vastgesteld op 2.270,01 EUR.

Het bedrag van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen wordt berekend door de franchise te vermenigvuldigen met het percentage aan werkgeversbijdragen. Voor de onthaalouders die volledige driemaandelijkse prestaties hebben verricht

(d.w.z. aangegeven zijn voor een tewerkstelling van 494 uur per kwartaal), komt de toepasselijke franchise (F) overeen met het basisbedrag (= 2.270,01 EUR). Het bedrag van de vrijstelling beloopt derhalve 662,16 EUR per kwartaal.

Voor de onthaalouders die onvolledige driemaandelijkse prestaties hebben verricht, wordt, voor zover de tewerkstelling een minimumgrens bereikt, de franchise proportioneel toegekend in verhouding tot de prestaties waarbij deze in voorkomend geval nog eens gecorrigeerd wordt door middel van een coëfficiënt. Het basisbedrag van de franchise moet in dit geval vermenigvuldigd worden met de breuk van de prestaties verricht door de onthaalouder tijdens het kwartaal en, desgevallend, met de correctiecoëfficiënt (ss) die gelijk is aan 1,25.

De prestatiebreuk (µ) die van deze rekensom het resultaat is, is de verhouding tussen het aantal arbeidsuren van de onthaalouder in het kwartaal en het aantal uren overeenstemmend met volledige driemaandelijkse prestaties voor een persoon die instaat voor dagopvang van kinderen (= 494 uren). De breuk wordt afgerond op de tweede decimaal na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

De toegekende franchise voor de onthaalouders met onvolledige kwartaalprestaties wordt derhalve als volgt berekend:

- Wanneer de breuk van de prestaties van de onthaalouder minder bedraagt dan een 1/3e-tijdse tewerkstelling (33% prestaties), geeft de onthaalouder geen recht op de franchise.
- Wanneer de breuk van de prestaties van de onthaalouder ten minste gelijk is aan 1/3e-tijdse tewerkstelling (33% prestaties) en ten hoogste gelijk is aan 4/5e-tijdse tewerkstelling (80% prestaties), is de franchise (F) gelijk aan: 2.270,01 EUR (Fb) x prestatiebreuk (µ) x 1,25 (ss). F wordt afgerond op de tweede decimaal na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.
- Wanneer de breuk van de prestaties van de onthaalouder meer bedraagt dan een 4/5e-tijdse tewerkstelling (80% prestaties), is de toegekende franchise gelijk aan 2.270,01 EUR (Fb).

H O O F D S T U K 3

HET SOCIAAL STATUUT VAN DE KUNSTENAARS

A. ALGEMEENHEDEN

3.2.301

De artikelen 170 tot en met 184 van de programmawet van 24-12-2002 stellen met ingang van 1-7-2003 een sociaal statuut voor kunstenaars in. Artikel 1bis van de wet van 27-6-1969 tot herziening van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders onderwerpt de kunstenaars die niet door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn aan het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers. De opdrachtgever van de kunstenaar wordt door de sociale zekerheid als hun fictieve werkgever beschouwd.
Dit betekent dat de provinciale en plaatselijke besturen, die artistieke opdrachten toevertrouwen aan kunstenaars waarmee zij niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, ertoe gehouden zijn om met betrekking tot deze kunstenaars bepaalde sociaal zekerheidsrechtelijke verplichtingen als werkgever op zich te nemen zoals zij die moeten nakomen voor hun eigen personeelsleden. Zo dienen de besturen deze kunstenaars met ingang van het derde kwartaal van 2003 te vermelden op de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid en de voor de kunstenaars verschuldigde persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen te betalen.

B. TOEPASSINGSGEBIED

3.2.302

Het sociaal statuut voor kunstenaars vindt toepassing op de personen die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in opdracht van een natuurlijke persoon of een rechtspersoon.
Onder ‘het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren 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 sociaal statuut vindt daarentegen geen toepassing op volgende personen:

– de persoon die een artistieke prestatie levert of een artistiek werk produceert ter gelegenheid van gebeurtenissen van zijn of haar familie,
– de persoon die artistieke prestaties levert en/of artistieke werken produceert in het kader van de rechtspersoon waarvan hij/zij mandataris is, zoals bedoeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 19-12-1967 houdende algemeen reglement in uitvoering van het koninklijk besluit nr. 38 van 27-7-1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen en
– de persoon die artistieke prestaties levert of een artistieke werken produceert in de hoedanigheid van zelfstandige. Hij dient daartoe het bewijs te leveren dat de artistieke prestaties of werken niet worden geleverd in gelijkaardige socio-economische voorwaarden als die waarin een werknemer zich ten opzichte van zijn werkgever bevindt.

De kunstenaar kan steeds kiezen tussen het sociaal statuut van de kunstenaars met onderwerping aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers en het sociaal statuut van de zelfstandigen. Als zelfstandige kan hij zowel in bijberoep als in hoofdberoep artistieke prestaties leveren en/of artistieke producten leveren.
Aangezien gewerkt wordt met het zogenaamde ‘gelijkstelling met werknemers’-principe zal de kunstenaar in eerste instantie automatisch aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers onderworpen worden. Dit sociaal

statuut kan hij/zij behouden totdat betrokkene aantoont dat een ander statuut, met name dat van zelfstandige, meer geschikt is.

De zelfstandigheidsverklaring wordt pas toegekend op het moment dat de betrokken artiest een aanvraag tot aansluiting indient. De kunstenaar moet hierbij de bepalingen van het koninklijk besluit van 26-6-2003 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten met betrekking tot de zelfstandigheidsverklaring aangevraagd door bepaalde kunstenaars naleven. De artiest moet kunnen aantonen dat de socio-economische omstandigheden waarin hij tewerkgesteld is, kenmerkend zijn voor het zelfstandig statuut en moet in het bezit zijn van een zogenaamde 'kunstenaarskaart'. Het staat de kunstenaar vervolgens vrij om het statuut van zelfstandige te verlaten om opnieuw als werknemer tewerkgesteld te worden.

C. HET SOCIAAL STATUUT

3.2.303

Het sociaal statuut biedt de kunstenaar een volledige sociale bescherming in de regeling van de werknemers. De kunstenaars worden onder de toepassing gebracht van de volgende takken van de socialezekerheidsregeling voor werknemers:

- de sector gezondheidszorgen en de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering,
- de werkloosheidsregeling
- de pensioenregeling
- de kinderbijslagregeling en
- de regeling van de jaarlijkse vakantie.

Tevens vallen zij onder de toepassing van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling van de privé-sector.

1. Kinderbijslagregeling

De kinderbijslagregeling die van toepassing is op het personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen is mutatis mutandis van toepassing op de kunstenaars.

2. Arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling

In tegenstelling tot het eigen personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen, die ressorteren onder de regeling inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten van de overheidssector, vallen de kunstenaars onder de toepassing van de arbeidsongevallenregeling en beroepsziektenregeling van de privé-sector, respectievelijk georganiseerd door de wet van 10-4-1971 op de arbeidsongevallen en de gecoördineerde wetten van 3-6-1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten.

De provinciale en plaatselijke besturen moeten derhalve voor de kunstenaars inzake arbeidsongevallen een verzekeringsovereenkomst afsluiten met een erkende verzekerings-maatschappij tot dekking van dit risico en op hun loon een werkgeversbijdrage van 0,30% betalen ten voordele van het Fonds voor Arbeidsongevallen.

3. Regeling van jaarlijkse vakantie

De kunstenaars die van het sociaal statuut genieten, vallen onder de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie en worden op grond van voormelde programmawet van 24-12-2002 aangesloten bij de Rijksdienst voor

Jaarlijkse Vakantie.

In tegenstelling tot het eigen personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen ontvangen de kunstenaars dus geen vakantiegeld vanwege de opdrachtgever(s) maar wordt dit vakantiegeld hen uitgekeerd door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie onder de vorm van een vakantiecheque.
Dit brengt met zich dat de provinciale en plaatselijke besturen op de vergoedingen die zij uitbetalen aan de kunstenaars een werkgeversbijdrage verschuldigd zijn voor de sector van de jaarlijkse vakantie.

D. VERSCHULDIGDE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

3.2.304

1. Socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor de kunstenaar

De vergoedingen die aan een kunstenaar worden toegekend voor de geleverde artistieke prestaties of de geproduceerde artistieke werken worden beschouwd als loon, waarop persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Het op de kunstenaars toepasselijke basisbijdragepercentage beloopt 58,51% (13,07% werknemersbijdrage en 45,44% werkgeversbijdrage).

Evenwel worden de aldus berekende patronale bijdragen voor sociale zekerheid verminderd volgens de hierna weergegeven regeling:

2. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Op grond van artikel 37quinquies van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en het in uitvoering daarvan genomen koninklijk besluit van 23-6-2003 wordt onder bepaalde voorwaarden een forfaitair gedeelte van het gemiddeld dagloon of het gemiddeld uurloon van de personen die artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren vrijgesteld van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid. Deze vrijstelling geldt eveneens voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst die het leveren van artistieke prestaties en/of artistieke werken tot doel heeft.

De vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen wordt enkel toegekend indien het gemiddeld dagloon of uurloon van de tewerkstelling van de kunstenaar ten minste gelijk is aan het fictief forfaitair dagloon resp. het fictief forfaitair uurloon. Dit fictief forfaitair dagloon is gelijk aan driemaal het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen, gedeeld door 65; het fictief forfaitair uurloon is gelijk aan driemaal het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen, gedeeld door 494. Het bedrag van dit gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, dat is gekoppeld aan een spilindex, is het bedrag bedoeld in artikel 3 van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2-5-1988 en beloopt momenteel 1.234,20 EUR.
Alsdan beloopt de vrijstelling de patronale socialezekerheidsbijdragen 7,50 EUR van het uurloon of 56,96 EUR van het dagloon van de kunstenaar.

E. INSTELLINGEN TEN BEHOEVE VAN DE KUNSTENAAR

3.2.305

1. De Commissie Kunstenaars

De Commissie Kunstenaars is samengesteld uit ambtenaren van de RSZ en ambtenaren van de RSVZ .

Zij heeft tot taak informatie te verstrekken en adviezen te verlenen over de onderwerping aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers of aan het sociaal statuut der zelfstandigen en dit op rechtstreeks verzoek van een kunstenaar

of op dat van een derde. Voorts levert deze Commissie desgevallend een zelfstandigheidsverklaringen af en stelt het ook de socialezekerheidsinstellingen op de hoogte als een kunstenaar onterecht kiest voor het statuut van zelfstandige.

2. Het Sociaal Bureau voor Kunstenaars

Enkel de kunstenaar die tewerkgesteld is met onderwerping aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers kan gebruik maken van de diensten van het (erkend) Sociaal Bureau voor Kunstenaars (SBK). De kunstenaar dient in een dergelijk geval aan de opdrachtgever te vragen om het loon aan het SBK door te storten. Het agentschap staat vervolgens in voor het verrichten van de sociale aangiften en de betaling van de socialezekerheidsbijdragen. Vooral de 'occasionele gebruikers', zijnde de kunstenaars die kortdurende prestaties voor wisselende opdrachtgevers vervullen, zullen hier veel baat van ondervinden.

Indien de kunstenaars ervoor opteren dat een SBK voor een bepaalde opdracht de werkgeversverplichtingen op zich neemt (dit is geen verplichting), moeten zij de opdracht vooraf ter kennis brengen van het SBK. De SBK's moeten immers, net zoals alle andere
werkgevers, de tewerkstelling onmiddellijk bij de RSZ aangeven via de elektronische DIMONA-aangifte.

Het gebruik van de SBK's wordt beperkt tot gevallen van toegelaten uitzendarbeid, nl. de levering van een artistieke prestatie en/of werk voor een occasionele gebruiker. Onder occasionele gebruikers moet worden verstaan de opdrachtgevers die geen ander personeel te werkstellen of maar zelden een beroep doen op kunstenaars (bv. gelegenheidsoptreden in een café, onderneming vraagt kunstenaar een muurschildering te maken in nieuwe bedrijfsruimte).

H O O F D S T U K 4

HET ONTSLAG VAN VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN

A. ALGEMEENHEDEN

3.2.401 Sedert 1-8-1991 is een bijzonder systeem ingevoerd voor de vastbenoemde personeelsleden zodat zij bij ontslag onder bepaalde voorwaarden kunnen genieten van, hetzij werkloosheidsuitkeringen, hetzij moederschapsuitkeringen, hetzij uitkeringen in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

B. BETROKKEN WERKGEVERS

3.2.402 Alle bij de RSZPPO aangesloten werkgevers vallen onder de toepassing van deze regeling.

C. BETROKKEN WERKNEMERS

3.2.403 Vallen onder het toepassingsgebied van deze regeling, de vastbenoemde personeelsleden:

– waarvan de arbeidsverhouding een einde neemt omdat zij eenzijdig verbroken wordt door de overheid (de reden van dit ontslag kan de ongewettigde afwezigheid van de werknemer zijn) of omdat de benoemingsakte wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd,
– die uit hoofde van die arbeidsverhouding niet onderworpen zijn aan de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid, noch aan de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Zijn evenwel uitgesloten uit het toepassingsgebied:

– de personeelsleden die hun activiteiten slechts uitoefenen als nevenberoep of bijambt, naast een andere activiteit op grond waarvan zij wel onderworpen zijn aan de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid en aan de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering van de sociale zekerheid der werknemers
– de personen die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben of die ambtshalve ontslagen worden met onmiddellijk ingaand recht op pensioen.
– de personeelsleden die zelf ontslag nemen.

D. TOEKENNINGSVOORWAARDEN

3.2.404 Om rechten te kunnen laten gelden in deze sectoren, moet betrokkene binnen dertig dagen na het beëindigen van de arbeidsverhouding:
– hetzij de hoedanigheid verkregen hebben van werknemer onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers,
– hetzij als werkzoekende ingeschreven zijn bij de regionale tewerkstellingsdienst.
– hetzij het bewijs leveren dat zij gedurende dezelfde periode arbeidsongeschikt zijn wegens ziekte of invaliditeit, of zich in een periode van moederschapsverlof bevinden overeenkomstig de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

E. BETALING VAN DE BIJDRAGEN

3.2.405

Wanneer het ontslagen personeelslid één van de hiervoor vermelde voorwaarden vervult, kan zijn toestand op het vlak van sociale zekerheid geregulariseerd worden. De werkgever moet daartoe aan de RSZPPO storten:

– de werkgevers- en werknemersbijdragen (1,46% + 0,87% = 2,33%) berekend voor de periode die overeenstemt met het aantal arbeidsdagen dat de ontslagen persoon, gelet op de leeftijdsgroep waartoe hij behoort, normaal moet bewijzen om toegelaten te worden tot uitkeringen op grond van de werkloosheidsreglementering.
– de werkgevers- en de werknemersbijdragen (2,35% + 1,15% = 3,50%) berekend voor een periode van 6 maanden, d.w.z. periode die ontslagene normaal moet bewijzen om gerechtigd te zijn in de sector ziekte-uitkeringen en de moederschapsverzekering.

Deze bijdragen worden berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de ontslagen werknemer. Deze laatste activiteitswedde behelst, benevens de baremieke wedde, eveneens de weddensupplementen die aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn. In geval van een niet voltijdse betrekking wordt de laatste activiteitswedde omgerekend naar een wedde voor een voltijdse betrekking.
De duur van voornoemde periodes mag in geen geval langer zijn dan de duur van de arbeidsverhouding van de ontslagene.

Opmerkingen:

– de werknemersbijdragen komen ten laste van de werkgever, behalve indien het beëindigen van de arbeidsverhouding, krachtens het voor de betrokkene geldend statuut, aanleiding geeft tot het betalen van een premie, toelage of vergoeding wegens ontslag of tot een na te leven opzeggingstermijn. In dat geval zijn de door de werknemer verschuldigde bijdragen slechts ten laste van de werkgever voor zover zij het bedrag overschrijden dat kan worden afgehouden op basis van het wettelijk bijdragepercentage ten laste van de eventuele premie, toelage of vergoeding wegens vertrek of van de voor de opzeggingstermijn verschuldigde wedde.
– in geval van latere vernietiging of intrekking van de beslissing waarmee de arbeidsverhouding wordt beëindigd, betaalt de RSZPPO enkel de door de werkgever aan hem gestorte persoonlijke bijdragen terug. De werkgeversbijdragen daarentegen worden niet terugbetaald.

F. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

3.2.406

1. Verplichtingen tegenover het ontslagen personeelslid

De werkgever overhandigt in de loop van de laatste werkdag aan het ontslagen personeelslid:

- alle door de socialezekerheidswetgeving vereiste bescheiden.
- een attest van ontslag.
- een bericht over de te vervullen formaliteiten, zoals supra uiteengezet.

2. Verplichtingen tegenover de RSZPPO

Onmiddellijk na de beëindiging van de arbeidsverhouding meldt de werkgever de uitdiensttreding via DIMONA en bezorgt hij de RSZPPO de nodige gegevens voor de

berekening van de verschuldigde bijdragen. Deze gegevens zijn:

- het baremieke loon waarop de betrokkene voor voltijdse prestaties recht zou gehad hebben voor de maand waarin de arbeidsverhouding ten einde liep, verhoogd met de premies, vergoedingen en toelagen die onder het begrip “voor de sociale zekerheid bijdrageplichtig loon” vallen
- het rijksregisternummer of bisnummer van de betrokken werknemer
- de geboortedatum van de betrokken werknemer
- de datum van indiensttreding en de ingangsdatum van zijn benoeming,
- de datum van het ontslag van de betrokken werknemer.

Op basis van de gegevens die aan hem werden bezorgd, deelt de RSZPPO de werkgever het bedrag van de te storten bijdragen mede. De werkgever stort dan de aan de RSZPPO verschuldigde bijdragen zodra hij het bewijs kan leveren dat de betrokkene één van de hiervoor vermelde voorwaarden vervult. De werkgever moet vervolgens de RVA en het RIZIV van de toestand op de hoogte brengen.

H O O F D S T U K 5

DE GENEESHEREN IN OPLEIDING TOT GENEESHEER-SPECIALIST

3.2.501

Voor de geneesheren die een opleiding volgen in het kader van de regelen bepaald in artikel 153, §4 van de wet van 9-8-1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, kunnen 3 situaties voorkomen waarin zij onder de bevoegdheid van de RSZPPO vallen:

– zij zijn in dienst bij een bij de RSZPPO aangesloten ziekenhuis onder arbeidsovereenkomst, : zij zijn dan als contractuele werknemers onderworpen aan de regelingen inzake werkloosheid, ziekte- en invaliditeitsverzekering (sectoren gezondheidszorgen en uitkeringen), rust- en overlevingspensioenen en beroepsziekten.
– zij zijn door een stageovereenkomst verbonden met een bij de RSZPPO aangesloten ziekenhuis en zijn onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers op grond van artikel 15bis van het koninklijk besluit van 28-11-1969: zij zijn dan onderworpen aan de regelingen inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering (sectoren gezondheidszorgen en uitkeringen), kinderbijslag, beroepsziekten en arbeidsongevallen.

Opmerking: de hier bedoelde geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist vallen onder de toepassing van de wet van 10-4-1971 betreffende de arbeidsongevallen van de privé-sector. Bijgevolg is op de aan hen toegekende vergoedingen een patronale bijdrage van 0,30% aan de RSZPPO verschuldigd. Het bij de RSZPPO aangesloten ziekenhuis is dus verplicht een verzekeringsovereenkomst af te sluiten bij een erkende verzekeringsmaatschappij, die het arbeidsongevalrisico zal dekken tegen betaling van een premie.

– zij zijn door een stageovereenkomst verbonden met een geneesheer-stagemeester. Indien zij beiden tewerkgesteld zijn in een bij de RSZPPO aangesloten verpleeginstelling wordt in dergelijk geval de instelling als fictieve werkgever beschouwd en moet zij de werkgeversverplichtingen inzake sociale zekerheid voor de geneesheren in opleiding nakomen. Dezelfde socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd als deze vermeld onder het vorige punt.

TITEL 3

UITSLUITINGEN

HOOFDSTUK 1

DE VRIJWILLIGE BRANDWEERLIEDEN

3.3.101

Voor de vrijwillige brandweerlieden is een bijzondere regeling inzake de onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen uitgewerkt in artikel 17quater in het koninklijk besluit van 28-11-1969 tot uitvoering van de socialezekerheidswet van 27-6-1969.
Op grond van artikel 17quater zijn de vergoedingen toegekend aan de vrijwillige brandweerlieden vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor zover deze het bedrag van 785,95 EUR per kwartaal niet overschrijden. Het bedrag van 785,95 EUR volgt de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen en is daartoe gekoppeld aan spilindex 103,14 op 1-1-2000.

Niettegenstaande de tekst van artikel 17quater dienaangaande niets bepaalt, heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken beslist dat het onderscheid dat in de administratieve praktijk vóór 1-1-1991 werd gemaakt tussen enerzijds de vergoedingen voor regelmatige prestaties (steeds onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen) en anderzijds de vergoedingen voor uitzonderlijke prestaties (steeds vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen) behouden blijft voor de toepassing van artikel 17quater.

Het voorgaande impliceert dat de vergoedingen die worden toegekend aan de vrijwillige brandweerlieden voor uitzonderlijke prestaties – dit zijn de prestaties voor dewelke de vrijwillige brandweerlieden onverwacht worden opgeroepen, in het bijzonder de bestrijding van branden en het beantwoorden van hulpoproepen in het geval van rampen – steeds vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, ongeacht de hoogte van het bedrag.

De vergoedingen die aan de vrijwillige brandweerlieden worden toegekend voor de regelmatige prestaties zijn niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen voor zover zij het geïndexeerd bedrag van 885,14 EUR per kwartaal niet overschrijden. Ingeval deze drempel wordt overschreden, zijn er persoonlijke en patronale bijdragen verschuldigd op het totale bedrag van de betaalde vergoedingen en niet alleen op het gedeelte boven het drempelbedrag.

Iedere prestatie van een vrijwillig brandweerman die geen dringend en onvoorspelbaar karakter heeft, wordt beschouwd als een regelmatige prestatie. Het betreft onder meer volgende taken of opdrachten waarmee de vrijwillige brandweerlieden belast kunnen worden:

- de oefeningen en de opleidingscursussen;
- de wachtdiensten in kazerne of ten huize behalve uitzonderlijke en niet te voorziene versterkingen;
- de vergoeding of het contingent aan uren voorzien voor:
  - de officier-dienstchef;
  - de administratieve taken;
  - het onderhoud van de voertuigen;
  - het onderhoud van het materieel.

Opmerking:

De vrijstelling van artikel 17quater vindt geen toepassing op de vergoedingen die

toegekend worden aan de vrijwilligers van de Dienst 100. Derhalve zijn alle prestaties die geleverd worden in het kader van de Dienst 100, hetzij door een vrijwillig brandweerman, hetzij door een andere vrijwilliger onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

H O O F D S T U K 2

DE STUDENTEN

3.3.201

In artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28-11-1969 worden de studenten omschreven als zijnde jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer aan de voltijdse leerplicht onderworpen zijn en:

– ofwel onderwijs met volledig leerplan volgen
– ofwel deeltijds onderwijs volgen op voorwaarde dat:
  zij niet met een deeltijds arbeidsovereenkomst of een deeltijdse stage-overeenkomst werken.
  zij niet een leertijd doormaken met een industriële leerovereenkomst of leerovereenkomst voor de Middenstand.
  zij geen werkloosheidsuitkeringen ontvangen.
  zij enkel als student werken tijdens de schoolvakanties.

Iedere bezoldigde tewerkstelling als student is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, behalve wanneer de volgende voorwaarden zijn vervuld:

– de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten moet voor iedere student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip dat de student in dienst treedt.Om de controle op de tewerkstelling van de student te vergemakkelijken moet een kopie van de overeenkomst binnen 7 dagen volgend op het begin van de uitvoering van de overeenkomst worden verzonden naar de Inspectiedienst van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg indien voor de student geen DIMONA-aangifte werd verricht.

– de tewerkstelling van de student bij één of meerdere werkgevers mag in de loop van een kalenderjaar 46 arbeidsdagen niet overschrijden. Deze 46 arbeidsdagen worden opgesplitst: in 2 tewerkstellingsperiodes: 23 arbeidsdagen in de loop van de maanden juli, augustus en september (= in de zomervakantie) en 23 arbeidsdagen gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen, met uitzondering van de maanden juli, augustus en september (= buiten de zomervakantie).

Indien de maximale tewerkstellingsduur overschreden wordt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de tewerkstelling van de student.

– Gebeurt de overschrijding bij dezelfde werkgever, dan zullen de student en de werkgever voor de volledige periode van tewerkstelling bij deze werkgever onderworpen worden aan socialezekerheidsbijdragen.

– Gebeurt de overschrijding bij een volgende werkgever, dan zullen alle prestaties die de student bij deze werkgever gepresteerd heeft aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen worden. De arbeidsprestaties die de student bij een andere werkgever verricht heeft voordat het maximum aantal arbeidsdagen overschreden werd, worden niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Volgende tabel geeft aan in welke situaties de student vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen wanneer de student tewerkgesteld wordt respectievelijk (in chronologische volgorde en opeenvolgend) bij werkgever A, B en/of C:

1ste en 2de kwartaal	vakantiemaanden (3de kwartaal)	4de kwartaal	aantal dagen vrijgesteld van bijdragen
> 23 dagen bij A	-	-	0
23 bij A en 1 dag bij B	-	-	23 dagen (bij A)
23 dagen bij A	23 dagen bij A	-	46 dagen
23 dagen bij A	> 23 dagen bij A	-	0
23 dagen bij A	> 23 dagen bij B	-	23 dagen (bij A)
23 dagen bij A	23 dagen bij B en 1 dag bij C	-	23 dagen (bij A) en 23 dagen (bij B)
23 dagen bij A	23 dagen bij B	1 dag bij A	23 dagen (bij B)
23 dagen bij A	23 dagen bij B	1dag bij C	23 dagen (bij A) en 23 dagen (bij B)
-	23 dagen bij A	23 dagen bij A	46 dagen
-	23 dagen bij A	> 23 dagen bij B	23 dagen (bij A)
-	23 dagen bij A	> 23 dagen bij A	0
-	> 23 dagen bij A	1 dag bij A	0
-	> 23 dagen bij A	1 dag bij B	0
-	23 dagen bij A en 1 dag bij B	1 dag bij A	0
-	23 dagen bij A en 1 dag bij B	23 dagen bij C	23 dagen (bij A)

De tewerkstelling van studenten die vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen, is echter wel onderworpen aan een solidariteitsbijdrage.

Deze bijdrage is voor de tewerkstelling in de maanden juli, augustus en september vastgesteld op 7,5% van het loon van de student. Voor de tewerkstelling buiten de zomermaanden is op het loon van de student een solidariteitsbijdrage van 12,5% verschuldigd.

H O O F D S T U K 3

DE MONITOREN

3.3.301

Worden onder hierna bepaalde voorwaarden vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen de provinciale en plaatselijke besturen alsmede de personen die zij aanstellen

– als verantwoordelijke leiders, beheerders, huismeesters, monitoren en adjunct-monitoren in de cyclussen voor vakantiesport en de animatoren van socio-culturele activiteiten en sportactiviteiten voor de prestaties die zij leveren tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.
– voor prestaties geleverd bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordacht of lezing na 16.30 uur of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.

Hetzelfde geldt indien de provinciale en plaatselijke besturen vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen organiseren en hierbij personen als beheerder, huismeester, monitor of bewaker tewerkstellen uitsluitend tijdens de schoolvakanties. Onder “schoolvakanties” wordt verstaan de kerst- en paasvakantie, de zomervakantie (juli, augustus, september), de herfst- en krokusvakantie.

De activiteiten als monitor worden enkel vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen indien volgende 2 voorwaarden vervuld zijn:

– deze activiteiten mogen niet meer dan 25 arbeidsdagen in de loop van een kalenderjaar bedragen bij één of meer werkgevers.
– vóór elke tewerkstelling dient de werkgever aangifte hiervan te doen bij de Sociale Inspectie van FOD Sociale Zekerheid. Het model van de aangifte is vastgesteld bij ministerieel besluit van 28-1-1988.

Opmerkingen:

– Indien de tewerkstelling de 25 arbeidsdagen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de volledige periode vanaf de eerste dag van de tewerkstelling.
– Een laattijdige aangifte bij de Sociale Inspectie geeft automatisch aanleiding tot onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen. Er zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor de dagen tussen de aanvang van de tewerkstelling en de postdatum van de laattijdige aangifte.

Cumulatie van de vrijstellingen als student en monitor.

In de praktijk worden tijdens de zomervakantie vaak studenten aangeworven als speelpleinmonitoren. Zij kunnen in dit geval:

– ofwel aangeworven worden als student.
– ofwel aangeworven worden als speelpleinmonitor.

Krachtens het koninklijk besluit van 8-8-1997 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28-11-1969 kunnen deze studenten zowel gedurende 25 dagen tewerkgesteld worden als monitor als gedurende 23 dagen tijdens de zomervakantie arbeidsprestaties verrichten met een studentencontract. Voor zover de vrijstellingsvoorwaarden voor elk van beide tewerkstellingen vervuld zijn, kunnen zij die vrijstelling voor de twee activiteiten cumuleren.

H O O F D S T U K 4

DE GENEESHEREN

3.3.401

De contractuele en vastbenoemde geneesheren, tewerkgesteld in verpleeginstellingen (de rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen zijn hier niet gelijkgesteld met de verpleeginstellingen krachtens de wet op de ziekenhuizen, gecoördineerd op 7-8-1987), bij diensten voor school- of beroepsoriëntatie, psycho-medisch sociale centra of diensten voor medisch schooltoezicht, zijn in principe onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.
Op grond van artikel 1, §3 van de socialezekerheidswet van 27-6-1969 worden zij evenwel uitgesloten wanneer zij tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervullen:

– zij oefenen de geneeskunde eveneens uit buiten die instellingen (zij hebben m.a.w. een eigen praktijk) en zijn wegens deze zelfstandige activiteit onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen.
– zij betalen de volledige bijdragen in sociaalzekerheidsstelsel van de zelfstandigen. De storting van volledige (of onvolledige) bijdragen in het stelsel der zelfstandigen wordt bevestigd door het sociaal verzekeringsfonds van de geneesheer.
– zij ontvangen bij voornoemde instellingen een loon dat volledig of gedeeltelijk veranderlijk is (dus afhankelijk van de verdeling der erelonen).

A contrario zijn contractuele en vastbenoemde geneesheren wel onderworpen aan de sociale zekerheid van de werknemers, wanneer zij één van de volgende voorwaarden vervullen:

– ofwel, de geneeskunde niet uitoefenen buiten het ziekenhuis en dus niet onderworpen zijn aan het sociaal statuut van de zelfstandigen.
– ofwel de geneeskunde wel uitoefenen buiten het ziekenhuis doch geen volledige bijdragen betalen in het stelsel van de zelfstandigen.
– ofwel, de geneeskunde wel uitoefenen buiten het ziekenhuis en volledige bijdragen betalen in het stelsel van de zelfstandigen, maar van de instelling waar zij als werknemer tewerkgesteld zijn uitsluitend een vast loon ontvangen.

H O O F D S T U K 5

DE VRIJWILLIGERS

3.3.501 Artikel 17quinquies van het koninklijk besluit van 28-11-1969 voorziet een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen voor de vergoedingen die worden toegekend aan de vrijwilligers voor zover de volgende voorwaarden zijn vervuld:

A. VRIJWILLIGER

3.3.502 De vrijwilliger is een natuurlijke persoon die op onbaatzuchtige wijze, onbezoldigd en in een georganiseerd of gereglementeerd verband zijn activiteiten uitvoert. Het gaat met andere woorden om personen die gelegenheidswerk verrichten dat georganiseerd wordt door een opdrachtgever.
De vrijwilliger mag echter geen beroepsrelatie hebben met de opdrachtgever: hij mag met de opdrachtgever niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of aannemingsovereenkomst.

B. OPDRACHTGEVER

3.3.503 Kunnen als opdrachtgever van vrijwilligers optreden: een club, federatie, vereniging, instelling, overheidsinstelling of enige andere organisatie die geen winstgevend doel nastreeft.
Derhalve kunnen ook de provinciale en plaatselijke besturen een beroep doen op vrijwilligers.

C. BEDOELDE ACTIVITEITEN

3.3.504 Het gelegenheidswerk moet worden verricht in het kader van sociale, culturele of sportieve activiteiten. Onder meer volgende activiteiten worden bedoeld:
– de opvang of begeleiding van zieken, bejaarden, kinderen, jongeren en sociaal zwakkeren.
– de bescherming van het leefmilieu.
– de organisatie van sportwedstrijden en van sociale en culturele evenementen alsmede het zelf deelnemen aan die wedstrijden en evenementen.

D. BEDRAG VAN DE VERGOEDINGEN

3.3.505 Het bedrag van de aan de vrijwilliger toegekende vergoedingen mag niet meer bedragen dan 24,79 EUR per dag en 991,57 EUR per jaar. Deze beide bedragen zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen en worden op 1 januari van elk kalenderjaar aangepast.
Met ingang van 1-1-2006 mogen de vrijwilligersvergoedingen niet meer bedragen dan 27,92 EUR per dag en 1.116,71 EUR per jaar.

Alsdan worden deze vergoedingen verondersteld uitsluitend de forfaitaire terugbetaling te vertegenwoordigen van werkelijke kosten zoals:

– de kosten voor de verplaatsingen die de vrijwilligers met hun eigen vervoermiddel of met het gemeenschappelijk openbaar vervoer afleggen tussen hun woonplaats en de zetel van de instelling of de plaats van waaruit de activiteiten worden georganiseerd of de plaatsen die met de activiteiten verband

houden maar die geen vaste plaats van activiteit zijn.
– de verblijfskosten (kosten voor verfrissingen en maaltijden).
– alle andere kosten waarvoor het wegens de aard en het geringe bedrag niet gebruikelijk is bewijsstukken voor te leggen (kosten i.v.m. sportuitrusting, telefoon, fax, briefwisseling, documentatie, enz.).

E. CUMULATIEVERBOD MET DE VRIJSTELLINGEN ALS STUDENT EN MONITOR

3.3.506

Uit de voorwaarde dat de vrijwilliger geen beroepsrelatie mag hebben met de opdrachtgever volgt dat personen geen vrijwillige activiteiten met vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen kunnen verrichten voor een opdrachtgever die hen in de loop van hetzelfde kalenderjaar als student of monitor tewerkstelt (al dan niet met vrijstellingvan socialezekerheidsbijdragen).
Anderzijds kan de vrijwilligersregeling in voorkomend geval wel toepassing vinden op monitoren en studenten, waarvan de tewerkstelling niet aan de vrijstellingsvoorwaarden van artikel 17 of 17bis van het koninklijk besluit van 28-11-1969 voldoet, voor zover voldaan is aan de hiervoor vermelde voorwaarden.

F. GEEN DIMONA-AANGIFTE OF DMFAPPL-AANGIFTE

3.3.507

De vrijwilligers die uitsluitend van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde vergoedingen ontvangen, worden uitdrukkelijk uitgesloten van de dimona-verplichting. Dit impliceert dat de vrijwilligers door de opdrachtgever NIET aangegeven dienen te worden in dimona.
Zij dienen evenmin vermeld te worden op de multifunctionele kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAppl).

Teneinde controle op de vrijwilligersregeling te kunnen uitoefenen dienen de provinciale en plaatselijke besturen een nominatieve lijst bij te houden waarin per kalenderjaar voor elke vrijwilliger de door het bestuur toegekende vergoedingen woren vermeld. Deze lijst moet te allen tijde voorgelegd kunnen worden aan de Inspectiedienst van de RSZPPO.

H O O F D S T U K 6

DE KUNSTENAARS-VRIJWILLIGERS

DE KUNSTENAARS-VRIJWILLIGERS : DE KLEINE VERGOEDINGSREGELING

3.3.601 De vergoedingen toegekend aan personen die artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren, worden vanaf 1-7-2004 beschouwd als van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde kostenvergoedingen indien tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldaan wordt:

A. VOORWAARDEN MET BETREKKING TOT DE TOEGEKENDE VERGOEDINGEN

3.3.602

– de vergoedingen mogen niet meer bedragen dan 100 euro per dag en per opdrachtgever. Indien de kunstenaar in de loop van dezelfde dag artistieke prestaties levert en/of artistieke werken produceert voor meerdere opdrachtgevers, mag het dagforfait vermenigvuldigd worden met het aantal opdrachtgevers voor die dag.
– de vergoedingen mogen niet meer bedragen dan 2.000 euro per kalenderjaar.

Beide voormelde bedragen zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de maand september 2003 (112,47) en worden op 1 januari van elk jaar aangepast aan de evolutie van deze index.
Voor het jaar 2006 is het dagbedrag vastgesteld op 103,72 EUR en het jaarbedrag op 2.074,33 EUR.

Indien een opdrachtgever voor artistieke prestaties en/of artistieke werken een hoger bedrag heeft toegekend dan voormeld maximumbedrag per dag worden de kunstenaar en de opdrachtgever onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers voor alle vergoedingen die deze opdrachtgever aan de kunstenaar betaald heeft in de loop van het desbetreffende kalenderjaar.

Ingeval van overschrijding van het maximumbedrag per kalenderjaar worden de kunstenaar en de opdrachtgever bij wie de overschrijding plaats vindt evenals de opdrachtgevers die na deze overschrijding van het maximumjaarbedrag een beroep doen op de kunstenaar onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers voor alle vergoedingen die zij aan de kunstenaar betaald hebben in de loop van het desbetreffende kalenderjaar.

B. VOORWAARDEN MET BETREKKING TOT DE PRESTATIEDAGEN

3.3.603

– het aantal dagen waarop de kunstenaar prestaties of werken verricht, is beperkt tot 30 dagen per kalenderjaar.
– het aantal dagen waarop de kunstenaar prestaties of werken verricht, is beperkt tot 7 opeenvolgende dagen bij dezelfde opdrachtgever.

Ingeval van overschrijding van het maximum aantal toegelaten dagen worden de kunstenaar en de opdrachtgever bij wie de overschrijding plaats vindt evenals de opdrachtgevers die na deze overschrijding het maximum aantal dagen een beroep doen op de kunstenaar, onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers voor alle vergoedingen die zij aan de kunstenaar betaald hebben in de

loop van het desbetreffende kalenderjaar.

C. VOORWAARDEN MET BETREKKING TOT DE KUNSTENAAR

3.3.604

– de kunstenaar mag op het ogenblik van het leveren van een artistieke prestatie en/of het produceren van een artistiek werk niet met de opdrachtgever gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling, tenzij de prestaties van beide activiteiten van totaal verschillende aard zijn.
– Bij niet naleving worden de kunstenaar en de opdrachtgever voor de betrokken artistieke prestatie of het betrokken artistiek werk onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers.

– de kunstenaar moet in het bezit zijn van een "kunstenaarskaart", waarvan o.a. het model, de erop voorkomende vermeldingen, de geldigheidsduur en de uitgiftemodaliteiten door de Minister zullen worden bepaald.

– wanneer deze verplichting van de "kunstenaarskaart" niet gerespecteerd wordt of wanneer de vermeldingen op deze kaart niet juist of volledig zijn, kunnen de kunstenaar en de opdrachtgever niet genieten van deze kleine vergoedingsregeling gedurende het lopende kalenderjaar.

D. CUMULATIEVERBOD MET DE VERGOEDINGSREGELING VOOR VRIJWILLIGERS

3.3.605

– de personen die van de kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars genieten, mogen gedurende hetzelfde kalenderjaar voor artistieke prestaties en/of artistieke werken geen gebruik maken van de vergoedingsregeling voor vrijwilligers.
– evenmin kunnen zij voor dezelfde dag de kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars cumuleren met de vergoedingsregeling voor vrijwilligers, ook al zouden de forfaitaire vrijwilligersvergoedingen toegekend worden voor andere dan artistieke prestaties en/of artistieke werken

Bij niet naleving van dit cumulverbod worden de kunstenaar en de opdrachtgever voor de betrokken artistieke prestatie of betrokken artistiek werk onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers.

E. GEEN DIMONA-AANGIFTE OF DMFAPPL-AANGIFTE

3.3.606

De artistieke prestaties geleverd of artistieke werken geproduceerd door de kunstenaar in het kader van de kleine vergoedingsregeling, worden uitdrukkelijk uitgesloten van de dimona-verplichting. Dit impliceert dat de kunstenaars door de opdrachtgever NIET aangegeven dienen te worden in dimona.
Zij dienen evenmin vermeld te worden op de multifunctionele kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAppl).

H O O F D S T U K 7

DEELTIJDS LEERPLICHTIGEN MET EEN OVEREENKOMST VOOR SOCIOPROFESSIONELE INPASSING

3.3.701

De jongeren, die tijdens de periode van deeltijdse leerplicht tewerkgesteld worden met een door de gemeenschappen en de gewesten erkende overeenkomst voor socioprofessionele inpassing in het kader van secundair onderwijs met verminderd leerplan, worden volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van de werkgeversbijdrage van 0,05 % ter bevordering van initiatieven inzake kinderopvang.
Deze (quasi-)vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen is van toepassing tot 31 december van het jaar waarin zij achttien jaar worden.

Het besluit van de Vlaamse regering van 24-7-1996 geeft jongeren, die onderwijs met beperkt leerplan volgen, de mogelijkheid zich in te schakelen in een **brugproject**. Een brugproject is een begeleide praktijkopleiding met het oog op een spoedige inschakeling in het gewone arbeidscircuit. Deze leer-werkperiode bedraagt maximum 40 weken met een wekelijkse duurtijd van 20 uren.
Aangezien de jongeren tewerkgesteld in een brugproject beschouwd worden als zijnde verbonden met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, zijn op de maandelijkse opleidingsvergoeding die zij ontvangen geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, met uitzondering van de bijdrage van 0,05 % voor het FCUD.

Hetzelfde geldt voor de jongeren, die tot 31 december van het jaar waarin zij achttien jaar worden tewerkgesteld worden met een **beroepsinlevingsovereenkomst**. De aan deze jongeren toegekende vergoeding is eveneens vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van de bijdrage van 0,05%. De vrijstelling eindigt na het vierde kwartaal van het jaar dat de jongere achttien jaar wordt.

VIERDE DEEL

DE BEREKENING VAN DE BIJDRAGEN

TITEL 1

HET LOONBEGRIP

HOOFDSTUK 1

HET BEGRIP LOON DAT VOOR DE BEREKENING VAN DE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN IN AANMERKING WORDT GENOMEN

A. BASISPRINCIPE

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

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

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

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

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

Behoudens de hiervoor vermelde uitsluitingen komen in principe alle loonelementen in aanmerking voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.
De Koning kan evenwel bij een in ministerraad overlegd besluit het loonbegrip voor

de berekening van de socialezekerheidsbijdragen beperken of uitbreiden. Hij heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt in de artikelen 19 en 19bis van het koninklijk besluit van 28-11-1969, die zowel toepassing vinden op het contractuele werknemers als op statutaire personeelsleden (= algemeen loonbegrip).

Daarnaast heeft hij voorzien in een apart loonbegrip voor de vastbenoemde personeelsleden in overheidsdienst (= loonbegrip voor vastbenoemden).

B. HET ALGEMEEN LOONBEGRIP

4.1.102 De socialezekerheidsbijdragen zijn niet alleen verschuldigd op het eigenlijke loon, maar eveneens op talrijke andere voordelen. Enkele ervan worden hierna opgesomd. Het spreekt vanzelf dat het hier slechts gaat om een opsomming die exemplatief en bijgevolg niet volledig is.

Anderzijds worden een aantal andere voordelen en vergoedingen door de wet uitdrukkelijk uitgesloten uit de berekeningsbasis van de socialezekerheidsbijdragen. Deze zijn grotendeels opgesomd in voormelde artikelen 19 en 19bis van het koninklijk besluit van 28-11-1969.

1. HET AAN SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN ONDERWORPEN LOON

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

- de eigenlijke lonen, bezoldigingen of wedden.
- het loon voor de overuren.
- de commissies.
- het drinkgeld of de voorziene dienst op het ogenblik van de indiensttreding of opgelegd door gebruik.
- alle andere voordelen toegekend als tegenprestatie voor het verrichte werk krachtens een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut.
- de voordelen die niet toegekend worden door een overeenkomst, een reglement, een gebruik, of een statuut, maar die toegekend worden als tegenprestatie voor het verrichte werk, zonder dat er dient gezocht te worden naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van deze voordelen.
- de premies en vergoedingen van allerlei aard.
- het loon dat overeenstemt met de dagen van afwezigheid waarop de werknemer met vooropzeg wettelijk gezien recht heeft om een nieuwe betrekking te vinden.
- de bedragen die betaald worden als aanvulling van het dubbele vakantiegeld.
- het loon dat verschuldigd is voor de dagen van afwezigheid, die te wijten zijn aan familiale gebeurtenissen, aan het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of aan burgerlijke opdrachten.
- de nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen

2. HET NIET AAN SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN ONDERWORPEN LOON

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

– de gratificaties of vrijgevigheden.
– de kosten ten laste van de werkgever.
– de voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkledij.
– de bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om zich te kwijten van zijn verplichting arbeidsgereedschap of werkkledij te bezorgen of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is.
– de bedragen aan de werknemers toegekend wegens hun aansluiting bij een vakorganisatie ten belope van het bedrag door de Minister van Sociale zaken bepaald.
– de vergoedingen toegekend aan de leden van het onderwijzend of ander personeel voor het toezicht in het kleuter-en lager onderwijs of voor de begeleiding van leerlingen in het leerlingenvervoer, voor zover dit toezicht of deze begeleiding verzekerd wordt bij wijze van bijkomende prestaties bij dezelfde werkgever (= bijambt, niet het hoofdambt).
– de vergoeding die overeenstemt met 60% van het gedeelte van het normaal loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkering van ziekte- en invaliditeitsverzekering niet
overschrijdt, voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon, alsook de bijkomende vergoeding die voor dezelfde periode - naar analogie met de collectieve arbeidsovereenkomst 12bis of 13bis - door een bestuur aangesloten bij de RSZPPO betaald wordt aan zijn personeelsleden.
– het verschaffen van maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.
– de vergoedingen verschuldigd aan de werknemer wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet naleeft, met uitzondering nochtans van:
– de vergoedingen verschuldigd door de werkgever wegens beëindiging hetzij van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd wegens niet eerbiediging van de opzeggingstermijn of van het nog te lopen gedeelte van deze termijn, hetzij van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk wegens beëindiging vóór afloop van de termijn of de voltooiing van het werk.
– de vergoeding betaald door de werkgever, in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.
– het wettelijk dubbel vakantiegeld.
– de bedragen die gelden als reële terugbetaling van de kosten die de werknemer heeft verricht om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven, alsook de kosten die gelden als terugbetaling van de beroepskosten aan de werknemer (de vergoedingen voor verlichting, verwarming, telefoon, enz.) en die ten laste van zijn werkgever vallen.
– de kilometervergoeding toegekend door de werkgever aan de werknemer voor verplaatsingen met de fiets tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, voor een bedrag van maximaal 0,15 EUR per kilometer.
– de maandelijkse premie die toegekend wordt aan vastbenoemde personeelsleden die gebruik maken van de halftijdse vervroegde uittreding overeenkomstig de wet van 10-4-1995.

3. BIJZONDERE GEVALLEN

1. DE MAALTIJDCHEQUES.

4.1.105

De provincies en de gemeenten kunnen krachtens het koninklijk besluit van 28-11-1990 houdende vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van maaltijdcheques aan sommige personeelsleden van de provincies en de gemeenten aan hun personeelsleden maaltijdcheques verlenen.

Het voordeel toegekend onder de vorm van een maaltijdcheque wordt in principe als loon beschouwd voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. De maaltijdcheques vallen evenwel steeds onder het begrip “aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon” indien zij toegekend worden ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

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

– het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust verricht. Besturen waarin gelijktijdig, hetzij voor voltijdse prestaties, hetzij voor deeltijdse prestaties, hetzij voor beide, verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn en die inzake overuren verplicht zijn artikel 26bis van de arbeidswet van 16-3-1971 toe te passen, kunnen dit aantal dagen berekenen door het totaal uren normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust die de werknemer tijdens het kwartaal heeft gepresteerd te delen door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon in het bestuur. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Indien het aldus verkregen getal groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon in het bestuur in het kwartaal, wordt het tot dit laatste aantal beperkt.
– de maaltijdcheques die het aantal dagen prestaties overschrijden worden als loon beschouwd; indien de werknemer minder cheques ontvangt dan het aantal dagen waarop hij prestaties leverde wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de te weinig ontvangen cheques als loon beschouwd. De vaststelling van het aantal maaltijdcheques dat te veel of te weinig werd toegekend gebeurt op basis van de toestand bij het verstrijken van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben.
– de maaltijdcheques worden iedere maand, in één of meerdere keren, aan de werknemer overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties zal leveren; uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties leverde, zoals bepaald in het voorgaande lid.
– de maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer geleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.
– de maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot 3 maanden vanaf de eerste dag van de maand volgend op degene waarop hij betrekking heeft, zelfs indien de werknemer deze later ontvangt. Hij mag slechts worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.
– de tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 4,91 EUR per maaltijdcheque bedragen.
– de tussenkomst van de werknemer bedraagt ten minste 1,09 EUR.

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

In de standaardregeling geeft elke dag waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert, recht op een maaltijdcheque, ongeacht het aantal uren dat hij op deze dag

presteert. In de standaardregeling kan voor compensatiedagen geen maaltijdcheque worden toegekend, vermits op die dagen geen effectieve arbeidsprestaties worden verricht.

Naast de standaardregeling kunnen de werkgevers ook opteren voor de pro rata-regeling waarbij het aantal aan de werknemer toe te kennen maaltijdcheques bepaald wordt op basis van het aantal arbeidsuren. In de praktijk aanvaardt de RSZPPO dat alle provinciale en plaatselijke besturen de pro rata-regeling kunnen toepassen.

De maaltijdcheques worden ook als loon beschouwd dat aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen is, voor de dagen waarvoor de werknemer een maaltijd beneden kostprijs krijgt in het bedrijfsrestaurant, tenzij die maaltijdcheques integraal worden aangewend om dat voordeel te verwerven.
De kostprijs van een maaltijd in een bedrijfsrestaurant wordt met ingang van 1-1-2005 geacht minimum 4,91 EUR te bedragen.

2. DE GESCHENKCHEQUES.

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

– ze een totaal bedrag van 35 EUR per jaar per werknemer, vermeerderd met 35 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer niet overschrijden (het kind wordt beschouwd als ten laste van de werknemer als deze rechtgevende of bijslagtrekkende is van wettelijke kinderbijslag voor dit kind) en deze toegekend worden naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar;
– de aan de werknemer worden overhandigd wanneer hij een eervolle onderscheiding ontvangt voor zover ze een totaal bedrag van 105 EUR per jaar niet overschrijden;
– ze aan de werknemer worden overhandigd wanneer deze op pensioen gaat voor zover ze niet meer bedragen dan 35 EUR per volledig dienstjaar dat door de werknemer is gepresteerd bij de betrokken werkgever. Het totale bedrag van de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques moet in dit geval minimaal 105 EUR en maximaal 875 EUR bedragen. Indien voormelde bedragen overschreden worden, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het volledige bedrag.

Maken evenmin aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon uit: de premies die worden toegekend onder de vorm van geschenken in natura, in speciën of in de vorm van geschenkcheques

– naar aanleiding van het huwelijk van de werknemer ten belope van maximaal 200 EUR. Indien dit bedrag overschreden wordt, zijn enkel op het verschil socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

– ter gelegenheid van het jubelfeest van de instelling voor zover ze toegekend worden ter gelegenheid van een echt jubileum (bv. 25- of 50-jarig bestaan van de instelling) en er geen gewoonte bestaat om dergelijke premies te geven (bv. om de 5 jaar).

3. DE PRIJSVERMINDERING OP EIGEN PRODUCTEN OF DIENSTEN VAN DE WERKGEVER

4.1.107 De werkgever kan, ten voordele van de werknemer, een vermindering van de

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

– de hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten mag het normale gebruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. Het is de uitdrukkelijke taak van de werkgever om de werknemers van deze voorwaarde op de hoogte te stellen.

– het moet een vermindering van de normale prijs van een product of dienst betreffen. Onder 'normale prijs' wordt die prijs verstaan die de werknemer had moeten betalen indien hij niet tewerkgesteld zou zijn door de werkgever die de dienst levert óf het product fabriceert of verkoopt.

– indien de werkgever de producten of diensten niet rechtstreeks levert aan de particuliere klant, dan is de 'normale prijs' de prijs die de particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer moet betalen in de detailhandel. Het is de taak van de werkgever om, aan de hand van de nodige elementen, de 'normale prijs' van een product of dienst te staven.

– de prijsvermindering die de werkgever toestaat, mag niet groter zijn dan 30% van het bedrag van de normale kostprijs. Een grotere prijsvermindering is echter ook mogelijk doch in een dergelijk geval wordt het bedrag van de vermindering die 30% van de normale kostprijs overschrijdt als loon beschouwd. Op dit gedeelte van de vermindering zijn dan ook socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

– de uiteindelijke kostprijs die door de werknemer, na aftrek van de prijsvermindering, wordt betaald, mag niet beneden de normale kostprijs liggen. Indien dit wel het geval is, dan wordt het verschil tussen de prijs betaald door de werknemer en de normale kostprijs als loon beschouwd.

4.1.107

De prijsvermindering op eigen producten of diensten van de werkgever

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

– de hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten mag het normale gebruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. Het is de uitdrukkelijke taak van de werkgever om de werknemers van deze voorwaarde op de hoogte te stellen.

– het moet een vermindering van de normale prijs van een product of dienst betreffen. Onder 'normale prijs' wordt die prijs verstaan die de werknemer had moeten betalen indien hij niet tewerkgesteld zou zijn door de werkgever die de dienst levert óf het product fabriceert of verkoopt.

– indien de werkgever de producten of diensten niet rechtstreeks levert aan de particuliere klant, dan is de 'normale prijs' de prijs die de particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer moet betalen in de detailhandel. Het is de taak van de werkgever om, aan de hand van de nodige elementen, de 'normale prijs' van een product of dienst te staven.

– de prijsvermindering die de werkgever toestaat, mag niet groter zijn dan 30% van het bedrag van de normale kostprijs. Een grotere prijsvermindering is echter ook mogelijk doch in een dergelijk geval wordt het bedrag van de vermindering die 30% van de normale kostprijs overschrijdt als loon beschouwd. Op dit gedeelte van de vermindering zijn dan ook socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

– de uiteindelijke kostprijs die door de werknemer, na aftrek van de prijsvermindering, wordt betaald, mag niet beneden de normale kostprijs liggen. Indien dit wel het geval is, dan wordt het verschil tussen de prijs betaald door de werknemer en de normale kostprijs als loon beschouwd.

4. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE AANSCHAFFING DOOR DE WERKNEMER VAN EEN PERSOONLIJKE PC

4.1.108 De tussenkomst van de werkgever aan de werknemer die een persoonlijke computer (PC) aanschaft wordt ten belope van maximaal 60% van de aankoopprijs (exclusief BTW) uitgesloten uit het loonbegrip.
De aanschaf van een dergelijke PC mag gepaard gaan met de aankoop van randapparatuur, een printer, internetaansluiting, een internetabonnement en in het kader van de bedrijfsvoering nuttige software. De tegemoetkoming van de werkgever is vrijgesteld van de socialezekerheidsbijdragen op het moment dat de volgende voorwaarden in acht zijn genomen:

– de tegemoetkoming ten voordele van de werknemer bedraagt maximaal 1250 EUR (niet geïndexeerd) per aanbod. Voor 2003 bedraagt het maximaal vrij te stellen geïndexeerde bedrag 1500 EUR, voor 2004 bedraagt het 1520 EUR, voor 2005 bedraagt het 1550 EUR, en voor 2006 bedraagt het 1600 EUR.

– de vrijstelling van de werkgeverstussenkomst wordt slechts toegestaan indien de aankoop door de werknemer is gebeurd in het kader van een door de werkgever georganiseerd plan. De werkgever mag hierbij zelf nooit eigenaar zijn geweest van de verschillende computerelementen.

– het aanbod van de werkgever om tussen te komen in de aankoopprijs van de PC en aanbehoren moet worden opgenomen in het PC-privé-plan.

– het PC-privé-plan moet minimaal aan de volgende voorwaarden voldoen:

het plan moet een beschrijving geven van het geheel van de PC met inbegrip van de randapparatuur, de printer, de internetaansluiting en het internetabonnement, alsook van de voor de bedrijfsvoering dienstige software.
het plan bepaalt dat het de werknemer zelf mag bepalen om ofwel het geheel ofwel een gedeelte van het beschreven materieel te kiezen (met een minimum van twee onderdelen).
de tussenkomst van de werkgever moet per onderdeel van het aanbod worden opgegeven.
de tussenkomst kan enkel geschieden bij aankoop van materieel in nieuwe staat.
de werknemer moet aan de werkgever een eensluidend verklaard afschrift van de aankoopfactuur of van het aankoopbewijs overhandigen. Dit afschrift staat op naam van de werknemer.
de voorwaarden die in het PC-privé-plan zijn opgenomen, zijn identiek voor alle werknemers.
slechts in de loop van het derde jaar volgend op het jaar van aanschaf mag de werknemer opnieuw ingaan op een aanbod van de werkgever.

SPORT EN CULTUURCHEQUES

4.1.109

Het voordeel toegekend onder de vorm van sport- of cultuurcheques wordt in principe als loon beschouwd voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. Het voordeel onder de vorm van sport- of cultuurcheques wordt met ingang van 1 juli 2006 daarentegen niet als loon beschouwd wanneer aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

– de toekenning van de sport/cultuurcheque moet vervat zijn in een protocolakkoord afgesloten op het niveau van het bevoegde Onderhandelingscomité of door schriftelijke individuele overeenkomst indien de werkgever de cheques aan het geheel van werknemers of aan een categorie van werknemers toekent.

– de sport/cultuurcheque moet op naam van de werknemer worden afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal sport- en cultuurcheques, bedrag van de sport- en cultuurcheques) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

– de sport/cultuurcheque moet duidelijk vermelden dat zijn geldigheidsduur tot 15 maanden beperkt is, nl. van 1 juli van het jaar van uitgifte tot 30 september van het volgende jaar.

De uitreiking zelf van de cheque is niet gekoppeld aan een bepaalde periode: zij kan op om het even welk tijdstip in het jaar plaatsvinden.

– de sport/cultuurcheque moet duidelijk vermelden dat hij slechts mag worden aanvaard door:

- de culturele operatoren (musea, theaters, kunstateliers,…), die erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd zijn door de bevoegde overheid, of
- sportverenigingen, voor wie een door de gemeenschapsoverheid erkende of gesubsidieerde federatie bestaat of die behoren tot de nationale hockey-, boks-, voetbal- of golffederatie.

– het totale bedrag van de door de werkgever toegekende sport/cultuurcheques mag per werknemer niet meer bedragen dan 100 EUR per jaar.

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

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

C. HET LOONBEGRIP VOOR HET VASTBENOEMD PERSONEEL

4.1.110

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

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

Krachtens voormeld artikel 30, §2, 4° worden echter niet in aanmerking genomen voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen, de toelagen, premies of vergoedingen waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 werden vastgesteld in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen (vereist wordt dat het weddensupplement vastgesteld is in een besluit, reglement of statuut en goedgekeurd door de voogdijoverheid vóór voormelde datum) en die op 1-1-1991 niet onderworpen waren aan de socialezekerheidsbijdragen.

Deze voorwaarden zijn van toepassing op de vergoedingen en niet op de personeelsleden. Om die reden is een aan een nieuw personeelslid toegekende vergoeding niet onderworpen aan bijdragen indien deze vergoeding vrijgesteld is van bijdragen voor de reeds in dienst zijnde personeelsleden.

Met «toekenningsmodaliteiten» worden bedoeld de voorwaarden die de toekenning van de toelage, premie, of vergoeding bepalen. D.w.z. de berekeningswijze van de toelage, premie, of vergoeding alsook de personeelscategorieën waaraan zij wordt toegekend. Iedere wijziging na 1-8-1990 aan één van die modaliteiten of een aspect ervan moet worden beschouwd als een wijziging van het besluit, reglement of statuut dat deze modaliteiten bepaalt. Aldus zal de betrokken vergoeding beschouwd worden als een nieuwe vergoeding met onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen tot gevolg.

Worden niet beschouwd als wijzigingen van de toekenningsvoorwaarden:

– de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voor zover ze voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Als de verhogingen niet aan deze voorwaarde voldoen, zullen zij onderworpen worden aan de bijdragen
– de verhoging van de toelagen, premies en vergoedingen die het gevolg is van de individuele situatie van het personeelslid (ingevolge anciënniteit, bevordering, enz.). Dit is het geval indien de toekenningsmodaliteiten van de toelagen, premies en vergoedingen gekoppeld zijn aan de baremieke wedde van het personeelslid.
– het feit dat overuren betaald werden zonder enig schriftelijk reglement vóór 1-8-1990 en pas na deze datum bij reglement werden vastgesteld teneinde de bestaande praktijk te bevestigen zonder er enige wijziging in aan te brengen.
– de jaarlijks door het bestuur vastgestelde eindejaarstoelage naar analogie met het koninklijk besluit van 23-10-1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt.

In toepassing van voormeld artikel 30 vallen niet onder de toepassing van het begrip aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon:

– de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en die met het ambt onafscheidelijk verbonden zijn.
– de haard- of standplaatstoelage.
– de bedragen en voordelen bedoeld bij de artikelen 19, §2 en 19bis van het koninklijk besluit van 28-11-1969.

D. OVERZICHTSTABEL SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

4.1.111

Overzichtstabel socialezekerheidsbijdragen

	Vastbenoemd personeel	**Niet-benoemd personeel**
Bijdrageplichtig loon	In principe alles	In principe alles
Niet-bijdrageplichtig loon	artikelen 19, §2, 19bis, 19ter, en 30 KB van 28-11-1969	artikelen 19, §2 en 19bis en 19ter KB van 28-11-1969

H O O F D S T U K 2

HET BEGRIP LOON DAT VOOR DE BEREKENING VAN DE PENSIOENBIJDRAGEN VAN DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN IN AANMERKING WORDT GENOMEN

A. BASISPRINCIPE

4.1.201

Op grond van artikel 8 van de algemene wet op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen van 21-7-1844 worden de baremieke wedde, alsook de weddensupplementen die kunnen beschouwd worden als inherent aan de uitoefening van de functie waarvoor het personeelslid werd benoemd, in aanmerking genomen bij de berekening van het pensioen openbare sector en derhalve voor de berekening van de pensioenbijdragen.
Een weddensupplement is slechts aan pensioenbijdragen onderworpen indien het in aanmerking komt voor de berekening van het pensioen.

In artikel 8, §2 van de wet van 21-7-1844 vindt men de exhaustieve lijst van de voor de pensioenberekening in aanmerking te nemen weddenbijslagen, welke dus aan pensioenbijdragen onderworpen zijn. De bijslagen worden in aanmerking genomen met ingang van 1-7-1991 voor de perioden gedurende welke zij werkelijk werden toegekend en ten belope van het bedrag dat gedurende die periode toegekend werd. Deze exhaustieve lijst kan bij koninklijk besluit aangevuld worden.

B. HET AAN PENSIOENBIJDRAGEN ONDERWORPEN LOON

4.1.202

– de baremieke wedde
– weddensupplementen toegekend aan het politie- en brandweerpersoneel:
– de vergoeding betaald aan de politiecommissarissen die het ambt van ambtenaar van het openbaar ministerie uitoefenen vastgesteld bij de wet van 14-7-1956 tot wijziging van de wetgeving op de bezoldiging van de ambtenaren van het openbaar ministerie bij de politierechtbanken.
– het weddensupplement toegekend aan adjunct-politiecommissarissen die een permanente interventiedienst verzekeren zoals bepaald tot 1-7-1991, d.w.z. het supplement vastgesteld bij de omzendbrief van 30-12-1971 van de Minister van Binnenlandse Zaken betreffende de bezoldigingsregeling per 1-1-1971 toepasselijk voor sommige adjunct-politiecommissarissen gewijzigd door o.a. de omzendbrieven van 19-1-1973, van 9-1-1974 en de omzendbrieven POL 25 van 6-12-1986 en POL 34 van 3-10-1989.

Voor adjunct-politiecommissarissen die op het weddensupplement recht hebben op basis van de op 1-7-1991 bestaande wetgeving kan het supplement ook na de inwerkingtreding van POL 44 van 22-2-1993 betreffende de permanentiedienst bij de gemeentepolitie en de vergoeding voor onregelmatige prestaties verder in aanmerking genomen worden bij de vaststelling van de gemiddelde wedde die tot grondslag dient voor de berekening van het pensioen.

Voor de adjunct-politiecommissarissen die slechts een weddensupplement genieten ingevolge de inwerkingtreding van POL 44, zal het weddensupplement evenwel niet in aanmerking genomen worden bij de berekening van het pensioen.

– alle weddensupplementen die, ongeacht de wettelijke basis, jaarlijks worden toegekend aan de chef van de brandweerdienst, inbegrepen het supplement dat toegekend aan de chef van de brandweerdiensten X, Y en Z.

– de weddebijslag voor de veldwachters in functie in een gemeente met meer dan 4.000 inwoners waar geen politiecommissaris is.
– de jaarlijks weddencomplement vastgesteld bij koninklijk besluit van 20-6-1994 houdende algemene bepalingen betreffende de bezoldiging van het personeel van de gemeentelijke politie en het personeel van de openbare brandweerdiensten toegekend aan de inspecteurs en hoofdinspecteurs van politie, bekleed met de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie-hulpofficier van de procureur des Konings waarvan sprake in de omzendbrief POL 45 van 21-5-1993.
– de vergoeding toegekend voor prestaties die voor de goede werking van de dienst in de gemeente worden opgelegd aan ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium (ongeacht de vorm waarin ze worden toegekend).
– de weddensupplementen toegekend aan de personeelsleden van de plaatselijke besturen met toepassing van de punten 6.2 en 6.3. van het Sociaal Handvest - Harmonisering van het administratief statuut en de algemene herziening van de barema's van het personeel van de plaatselijke diensten van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest - van 28-4-1994.
– de weddenbijslag toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel, aan het daarmee gelijkgestelde personeel en, vanaf 1-7-2000, aan het paramedisch personeel van de plaatselijke besturen, voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van de Minister van Volksgezondheid en van het Gezin van 3-11-1972. Het betreft nacht- en zondagwerk, werk op feestdagen en wisselende of onderbroken diensten.

Worden onder meer beoogd:

– het weddensupplement van 10% berekend op basis van de reële jaarwedde en opgetrokken tot 11% sedert 12-6-1991 ongeacht het feit of er doorlopend twee van voormelde drie buitengewone prestaties worden vervuld of niet.
– de uurvergoeding van 0,81 EUR (niet-geïndexeerd) voor nachtdienst.
– de vergoeding voor nacht- en zondagprestaties via een verhoging met 25%, 100% of 125%, afhankelijk van het feit dat de uren worden gepresteerd op een werkdag, zondag of zondagavond.
– de vergoeding van 1,12 EUR (niet-geïndexeerd) per werkelijk gepresteerd uur op zaterdag, zon- en feestdagen die wordt toegekend aan de personeelsleden van de openbare RVT's en van de openbare rustoorden voor bejaarden (cfr. omzendbrief van het RIZIV van 17-7-1992).
– de functietoeslag 4 tot 12% toegekend aan de hoofdverpleegkundigen, de verpleegkundigen-diensthoofden en het ermee gelijk te stellen paramedisch personeel krachtens de omzendbrieven van het Ministerie van Volksgezondheid en Leefmilieu van 12-6-1991 of 1-6-1992.
– de premie toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel en aan het daarmee gelijkgestelde personeel in het kader van de maatregelen betreffende de eindeloopbaan en arbeidsduurvermindering.
Opmerkingen:

– de verhogingen van voormelde bijslagen, die na 31-12-1998 worden ingevoerd, worden niet in aanmerking genomen voor de vaststelling van de referentiewedde voor de pensioenberekening.
– indien betrokkene tijdens de referentieperiode een verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit heeft genomen, in disponibiliteit met wachtgeld werd gesteld of een loopbaanonderbreking heeft genoten en indien daardoor zijn weddenbijslag, in dezelfde mate als zijn wedde, werd verminderd of geschorst, wordt het bedrag van de bijslag dat de betrokkene zou hebben genoten als zijn wedde niet verminderd of geschorst was in aanmerking genomen.

C. HET NIET AAN PENSIOENBIJDRAGEN ONDERWORPEN LOON

4.1.203

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

- de haard- of standplaatstoelage.
- de toelagen voor buitengewone prestaties (overuren, nacht- of zondagprestaties) toegekend aan ander personeel dan verzorgend en verplegend personeel.
- de toelagen voor de uitoefening van een hoger ambt.
- de eindejaarstoelage.
- de vergoedingen toegekend voor kennis van de tweede taal.
- het vakantiegeld.
- het voordeel dat overeenstemt met de kledijvergoeding.
- de huisvestingsvergoedingen.
- de vergoedingen die de reis- en verblijfskosten dekken.
- de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk bepaald bij koninklijk besluit van 17-11-1976.
- de volgende vergoedingen aan het politie- en brandweerpersoneel:
- de toelage voor nachtwerk, zaterdag- en zondagwerk, toegekend aan het personeel van de gemeentelijke politiediensten en van de openbare brandweerdiensten en waarvan sprake in het koninklijk besluit van 20-6-1994.
- het weddensupplement toegekend aan de beroepsluitenanten en de beroepsonderluitenanten van de brandweerdiensten die permanenties verzekeren.
- de permanentievergoedingen toegekend aan het politiepersoneel op basis van de besluiten van de Waalse regering van 16-9-1993 en 14-7-1994 en van de ministeriële besluiten van 16-12-1993 en 19-12-1994.
- het weddensupplement toegekend aan de officieren van gemeentelijke politie die deelnemen aan de permanentiediensten waarvan sprake in de omzendbrief POL 44 van 22-2-1993.
- de diplomatoelage toegekend aan sommige personeelsleden van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie krachtens het koninklijk besluit van 20-6-1994.

D. DE VOORDELEN IN NATURA

4.1.204

De voordelen in natura (huisvesting, verwarming, verlichting, enz.) worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen, met uitzondering van deze toegekend aan personeelsleden die vastbenoemd werden in de hoedanigheid van conciërge. Voor deze vastbenoemde conciërges komen de voordelen in natura in aanmerking overeenkomstig de nadere regels vastgelegd in het koninklijk besluit van 30-11-1950 betreffende de huisvesting van sommige categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel en in het koninklijk besluit van 29-4-1965 betreffende de valorisatie van de voordelen in natura toegekend aan de conciërges van de verschillende ministeries en van de instellingen welke tot die ministeries behoren.
Een onderscheid moet worden gemaakt tussen:

- vastbenoemde conciërges die uitsluitend voordelen in natura genieten en voor wie deze voordelen dus overeenstemmen met een weddebarema. De voordelen in natura worden op 1-1-2006 forfaitair geraamd op 1 635,26 EUR, zijnde 12,5% van de gemiddelde wedde van bodekamerbewaarder, en zijn onderworpen aan de pensioenbijdragen.
- vastbenoemde conciërges die naast de voordelen in natura ook nog een bezoldiging als huisbewaarder ontvangen die voortvloeit uit een weddeschaal: het pensioen wordt uitsluitend berekend op de baremieke wedde.

Wanneer de conciërge bovenop de voordelen in natura geen baremieke wedde maar slechts een weddensupplement ontvangt, wordt bij de pensioenberekening enkel rekening gehouden met de voordelen in natura (= forfaitair bedrag van 12,5% van de wedde). Het weddensupplement wordt niet aan pensioenbijdragen onderworpen.

E. OVERZICHTSTABEL PENSIOENBIJDRAGEN

4.1.205

Overzichtstabel pensioenbijdragen

	Vastbenoemd personeel
Bijdrageplichtig loon	Limitatieve lijst artikel 8 wet van 21-07-1844
Niet-bijdrageplichtig loon	Alles behalve limitatieve lijst wet van 21-07-1844

TITEL 2

DE AAN DE RSZPPO VERSCHULDIGDE BIJDRAGEN

HOOFDSTUK 1

DE BIJDRAGEN VOOR HET ALGEMEEN SOCIALEZEKERHEIDSSTELSEL VAN DE WERKNEMERS

A. ALGEMEENHEDEN

4.2.101 Op grond van de wet van 27-6-1969 tot herziening van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders evenals van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers en voor de werknemers die deze tewerkstellen. Deze bijdragen worden berekend op de brutobezoldigingen van de werknemer (= loon vóór iedere fiscale aftrek).
Het percentage van de op het loon verschuldigde socialezekerheidsbijdragen wordt bepaald door de regelingen van de sociale zekerheid waaraan de werknemer onderworpen is. Er moeten immers enkel bijdragen worden betaald voor de regelingen waarin de werknemer het recht op sociale prestaties kan openen.

Bijgevolg moet een onderscheid worden gemaakt tussen het contractueel en het vastbenoemd personeel van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

B. HET CONTRACTUEEL PERSONEEL

4.2.102 De contractuele personeelsleden vallen onder volgende takken van de algemene socialezekerheidsregeling van de werknemers waarvoor hierna vermelde socialezekerheidsbijdrage verschuldigd is:

– de verplichte invaliditeits- en ziekteverzekering:

– sector van de uitkeringen:
persoonlijke bijdrage: 1,15%
werkgeversbijdrage: 2,35%

– sector van de gezondheidszorgen:
persoonlijke bijdrage: 3,55%
werkgeversbijdrage: 3,80%

– het stelsel van de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers:
persoonlijke bijdrage: 7,50%
werkgeversbijdrage: 8,86%

– de werkloosheid:
persoonlijke bijdrage: 0,87%
werkgeversbijdrage: 1,46%

C. HET VASTBENOEMD PERSONEEL

4.2.103 Voor de vastbenoemde personeelsleden is enkel de bijdrage voor de sector

gezondheidszorgen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering verschuldigd, namelijk een persoonlijke bijdrage van 3,55% en een werkgeversbijdrage van 3,80%.

H O O F D S T U K 2

DE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN EIGEN AAN DE PLAATSELIJKE SECTOR

4.2.201 Op grond van de artikelen 18 en 18bis van het koninklijk besluit van 25-10-1985 tot uitvoering van hoofdstuk I, sectie 1 van de wet van 1-8-1985 houdende sociale bepalingen zijn de bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke besturen verplicht werkgeversbijdragen inzake kinderbijslag en beroepsziekten te betalen.

A. DE BIJDRAGE VOOR DE SECTOR KINDERBIJSLAG

4.2.202 De aangesloten besturen betalen voor hun personeel een werkgeversbijdrage van 5,25% bestemd voor de regeling van de kinderbijslag, die berekend wordt op het loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.
Deze bijdrage is bestemd voor het kinderbijslagfonds van de RSZPPO tot de financiering van de kinderbijslag die het betaalt ten voordele van de personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen.

B. DE BIJDRAGE VOOR DE SECTOR BEROEPSZIEKTEN

4.2.203 De aangesloten besturen betalen voor hun personeel een werkgeversbijdrage van 0,17% bestemd voor de regeling van de beroepsziekten, die eveneens berekend wordt op het loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.
Deze bijdrage is bestemd voor Fonds voor Beroepsziekten tot de financiering van de uitkeringen die het Fonds betaalt ten voordele van de personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen.

H O O F D S T U K 3

DE PENSIOENBIJDRAGE VOOR DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN VAN DE PLAATSELIJKE BESTUREN

4.2.301

Pensioenbijdragen zijn aan de RSZPPO verschuldigd door de besturen die voor hun vastbenoemd personeel aangesloten zijn één van de volgende 3 gemeenschappelijke pensioenstelsels:

- het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (= pool 1)
- het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (= pool 2)
- het pensioenfonds van de geïntegreerde politie (= pool 5).

De pensioenbijdrage is samengesteld uit een vast persoonlijk gedeelte van 7,5% van het loon van het vastbenoemd personeelslid en een veranderlijk werkgeversgedeelte.

Voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (= pool 1) en het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (= pool 2) stelt het Beheerscomité van de RSZPPO in de loop van de maand oktober van elk jaar het bijdragepercentage van het werkgeversgedeelte vast dat toegepast zal worden in het volgende kalenderjaar. Het percentage van de patronale pensioenbijdrage, die de 196 lokale politiezones moeten betalen aan het pensioenfonds van de geïntegreerde politie (= pool 5), is gelijk aan de bijdragevoet voor pool 1.

De patronale pensioenbijdrage is voor het jaar 2006 vastgesteld op:

- 20% voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (= pool 1)
- 20% voor het pensioenfonds van de geïntegreerde politie (= pool 5).
- 25% voor het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (= pool 2).

H O O F D S T U K 4

DE OVERIGE BIJDRAGEN

A. DE LOONMATIGINGSBIJDRAGE

4.2.401

Deze bijdrage is verschuldigd voor iedere bij de RSZPPO aangesloten werkgever voor zijn personeelsleden die minstens onderworpen zijn aan de socialezekerheidsbijdragen betreffende één van de volgende stelsels:

– het stelsel van rust- en overlevingspensioen voor de werknemers.
– het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector gezondheidszorgen of uitkeringen).
– de werkloosheidsregeling.

Deze werkgeversbijdrage bedraagt:

– 5,67% van het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon van de werknemer.
– 5,67% van het totaal bedrag van de werkgeversbijdragen verschuldigd voor de socialezekerheidsregeling van de werknemers, met inbegrip van de bijdrage voor het kinderbijslagstelsel en de bijdrage voor de beroepsziekten.

Voor de werknemers die onderworpen zijn aan de wetten van 28-6-1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers wordt de loonmatigingsbijdrage nog eens verhoogd met 0,40%.

De opbrengst van deze bijdrage is bestemd:

– voor de geco's aangeworven in het kader van het koninklijk besluit nr. 474 van 28-10-1986: voor het kinderbijslagfonds RSZPPO tot financiering van de kinderbijslag van dit personeel.
– voor de overige personeelscategorieën: voor het Globaal Beheer.

B. DE WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR WERKLOOSHEID

4.2.402

Een werkgeversbijdrage van 1,69% (1,60% + 0,09% loonmatiging) berekend op het loon van de werknemer, is door iedere werkgever verschuldigd voor de werknemers die onderworpen zijn aan de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers, gecoördineerd op 28-6-1971. De opbrengst van deze bijdrage is bestemd voor het Globaal Beheer.
Deze bijdrage is niet verschuldigd voor de werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstelden op 30 juni van het vorige kalenderjaar.

Bij de bepaling van het aantal werknemers worden ook diegenen meegerekend wier tewerkstelling is geschorst wegens ziekte of ongeval, voor zover de duur van de schorsing niet meer bedraagt dan 12 maanden, zwangerschaps- of bevallingsrust, gedeeltelijke of tijdelijke werkloosheid en wederoproeping onder de wapens. Voor de personen die werkgever geworden zijn na 30 juni van het referentiejaar, wordt rekening gehouden met het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het kwartaal in de loop waarvan de eerste indienstneming plaatsvond.

C. DE BIJZONDERE BIJDRAGE VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID

4.2.403

Sedert 1-4-1994 bestaat een bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid ten laste van alle werknemers of gelijkgestelden die geheel of gedeeltelijk onderworpen zijn aan de sociale zekerheid der werknemers. Deze bijdrage is een belasting waarvan het bedrag wordt vastgesteld op basis van het jaarlijks netto-belastbaar inkomen van het gezin.
Om de inning van de bijdrage te bespoedigen zijn op deze jaarlijkse bijdrage maandelijkse voorschotten verschuldigd die berekend worden op basis van het kwartaalloon dat aan de berekening van de socialezekerheidsbijdragen onderworpen is. De Administratie der Directe Belastingen bepaalt het definitief verschuldigd bedrag bij de vaststelling van het inkomen van de belastingplichtige. Omdat het kwartaalloon pas aan het eind van het betrokken kwartaal nauwkeurig gekend is, kan het bedrag van de maandelijkse inhoudingen van maand tot maand verschillen. De aan de RSZPPO gestorte bedragen moeten dus beschouwd worden als voorschotten, aan te rekenen op het werkelijk verschuldigde jaarbedrag.

Het bedrag van de inhouding wordt als volgt vastgesteld:

– indien het loon dat driemaandelijks wordt aangegeven begrepen is in de schijf van 3285,29 EUR tot 5836,14 EUR en indien de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, bedraagt de inhouding forfaitair 9,30 EUR.
– indien het loon dat per werknemer driemaandelijks wordt aangegeven begrepen is in de schijf van 5836,14 EUR tot 6570,54 EUR en indien het maandloon begrepen is in de schijf van 1945,38 EUR tot 2190,18 EUR: bedraagt de inhouding 7,6% van het gedeelte boven 1945,38 EUR met een minimum van 9,30 EUR per persoon per maand indien de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft.
– indien het loon dat per werknemer driemaandelijks wordt aangegeven begrepen is in de schijf van 6570,55 EUR tot 18146,46 EUR, bedraagt de inhouding 18,60 EUR, verhoogd met 1,1% van het gedeelte van het maandloon boven 2190,18 EUR, indien het maandloon begrepen is in de schijf van 2190,19 EUR tot 6038,82 EUR. Indien de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de inhouding niet meer dan 51,54 EUR per maand bedragen.
– indien het loon dat per werknemer driemaandelijks wordt aangegeven hoger is dan 18116,46 EUR:
– bedraagt de inhouding 51,64 EUR per maand voor de personen wier echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft.
– bedraagt de inhouding 60,94 EUR per maand voor de alleenstaanden of voor de personen wier echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft.

Met “echtgenoot die beroepsinkomsten heeft” wordt bedoeld de echtgenoot die, overeenkomstig de reglementering inzake bedrijfsvoorheffing, eigen beroepsinkomsten geniet waarvan het bedrag de grens overschrijdt die is vastgesteld voor de toepassing van de vermindering op de bedrijfsvoorheffing ingevolge andere familiale lasten en die wordt toegekend wanneer de andere echtgenoot eveneens eigen beroepsinkomsten heeft.

Vanaf 1-1-2004 worden samenwonenden gelijkgesteld met getrouwde personen zodat een persoon die wettelijk samenwoont met een andere persoon wordt gelijkgesteld met een echtgenoot.

D. DE BIJDRAGE BETREFFENDE DE TOEKENNING EN DE BETALING VAN EEN VAKBONDSPREMIE

4.2.404

De provinciale en plaatselijke besturen moeten aan de RSZPPO een jaarlijkse forfaitaire werkgeversbijdrage storten voor elk personeelslid dat op 31 maart van het

referentiejaar tot het personeelsbestand behoorde, ongeacht of hij/zij voltijdse of deeltijdse prestaties levert en ongeacht de administratieve stand of toestand (dienstactiviteit, disponibiliteit, loopbaanonderbreking, onbezoldigd verlof), ongeacht de duur van de tewerkstelling en ongeacht of deze al dan niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen is.

Maken deel uit van het personeelsbestand:

- het vastbenoemd personeel.
- het stagedoend personeel, statutair of niet.
- het tijdelijk personeel, statutair of niet.
- het geco- personeel.
- het niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel.

De vakbondspremiebijdrage is niet verschuldigd voor:

- de personeelsleden die uit dienst zijn getreden vóór 31 maart van het referentiejaar.
- de leden van het onderwijzend personeel waarvan de bezoldiging volledig ten laste valt van de Gemeenschap (gesubsidieerd onderwijzend personeel).
- de vrijwillige brandweerlieden.

Het bedrag van de bijdrage beloopt 45,39 EUR per jaar en per personeelslid voor het referentiejaar 2003 en elk van de volgende.

De inning van de bijdrage gebeurt met de factuur van de maand december van het referentiejaar, betaalbaar tegen 5 januari van het jaar dat volgt op het referentiejaar. Bijvoorbeeld het referentiejaar 2006 wordt geïnd met de maandelijkse factuur van de maand december 2006, die betaalbaar is tegen 5 januari 2007.

E. DE BIJZONDERE INHOUDING OP HET (DUBBEL) VAKANTIEGELD

4.2.405

a. De contractuele personeelsleden die onderworpen zijn aan de regeling van de private sector van jaarlijkse vakantie, nl. de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28-6-1971, zijn een persoonlijke bijdrage van 13,07% op het dubbel vakantiegeld verschuldigd.
Deze inhouding is niet verschuldigd op het dubbel vakantiegeld voor de derde, vierde en vijfde dag van de vierde vakantieweek (= 7% van het brutomaandloon).
De opbrengst van de inhouding op het vakantiegeld privé-sector is bestemd voor het Globaal Beheer.

b. De vastbenoemden en de gesubsidieerde contractuelen, evenals de contractuele personeelsleden die onderworpen zijn aan de vakantieregeling van de openbare sector, zijn eveneens een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd op hun vakantiegeld en dit ten belope van het volledige bedrag van dit vakantiegeld.

De opbrengst van de inhouding op het vakantiegeld publieke sector is met betrekking tot de vastbenoemde personeelsleden van de lokale poltiezones bestemd voor het bij de Pensioendienst voor de Overheidssector ingestelde Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels en met betrekking tot de contractuele personeelsleden van de poltiezones voor het Globaal Beheer. De opbrengst van deze inhouding met betrekking tot de personeelsleden van de andere lokale besturen wordt toegewezen aan het bij de RSZPPO ingestelde Egalisatiefonds voor de bijdragepercentages van de pensioenbijdragen.

F. DE BIJZONDERE BIJDRAGE OP DE STORTINGEN DOOR DE WERKGEVERS VERRICHT TOT VORMING VAN EXTRALEGALE PENSIOENVOORDELEN

4.2.406

Sedert 1-1-1989 is een bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86% verschuldigd op al de door de werkgevers verrichte stortingen om aan hun personeel, ongeacht het statuut, of aan hun rechthebbende(n) extralegale voordelen toe te kennen inzake ouderdom of vroegtijdige dood. De bijdrage van 8,86% is verschuldigd op het totaal van het werkgeversaandeel in de stortingen verricht in een collectief of individueel kapitalisatiestelsel.
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 beoogd in titel XII van het Wetboek van de met het Zegel Gelijkgestelde Taksen.
- de stortingen van de buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood die rechtstreeks door de werkgever aan de personeelsleden worden verricht en die betrekking hebben op dienstjaren van vóór 1-1-1989.

Wanneer de stortingen van de buitenwettelijke voordelen rechtstreeks door de werkgever aan de personeelsleden of aan hun rechtverkrijgenden worden verricht en 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 leeftijd van 65 of 60 jaar naargelang het een man of een vrouw betreft; dit aantal mag evenwel niet groter zijn dan respectievelijk 45 of 40 jaar.
- de noemer is gelijk aan het totaal aantal dienstjaren van een normale loopbaan, of 45 of 40 naargelang het een man of een vrouw betreft.

G. DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE OP HET GEBRUIK VAN EEN DOOR DE WERKGEVER TER BESCHIKKING GESTELD VOERTUIG

4.2.407

1. Algemeen

Artikel 38, § 3quater van de wet van 29-06-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers stelt een solidariteitsbijdrage in ten laste van de werkgever die een voertuig, dat ook voor andere doeleinden dan beroepsdoeleinden is bestemd, rechtstreeks of onrechtstreeks ter beschikking stelt aan een werknemer. Het betreft een bedrijfsvoertuig dat voor zowel privé-gebruik als professioneel gebruik bestemd is.
Tot en met 31-12-2004 was deze solidariteitsbijdrage vastgesteld op 33% van de fiscale waarde van het voordeel bestaande uit de terbeschikkingstelling van het voertuig.

Deze waarde werd berekend op basis van de fiscale PK van het voertuig en het - sinds 1-1-2004 forfaitair vastgesteld - aantal door de werknemer afgelegde kilometers in functie van de afstand tussen woonplaats en werkplaats.
Met ingang van 1-1-2005 wordt de hoogte van de solidariteitsbijdrage uitsluitend berekend op basis van het CO2-uitstootgehalte van het voertuig, zoals vastgesteld in het koninklijk besluit van 26-2-1981.

Het bedrag van solidariteitsbijdrage is derhalve onafhankelijk van:

- de eventuele bijdrage van de werknemer in de financiering of het gebruik van dit voertuig;
- het aantal privé-kilometers dat de werknemer aflegt met het bedrijfsvoertuig.

2. Voertuigen waarvoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is

Bij de toepassing van de nieuwe berekeningswijze van de solidariteitsbijdrage voor voertuigen wordt onder 'voertuig' verstaan: "de voertuigen die behoren tot de categorieën M1 en N1 zoals bepaald in het koninklijk besluit van 15-3-1968"

Voertuigen van de categorie M1 zijn voor het vervoer van passagiers ontworpen en gebouwd en hebben ten hoogste acht zitplaatsen, die van de bestuurder niet meegerekend. Concreet gaat het om personenauto's alsmede om voertuigen voor speciale doeleinden, zoals ambulances en gepantserde voertuigen.
De categorie N1 verwijst naar de motorvoertuigen die bestemd zijn voor het goederenverkeer en die een maximale massa van ten hoogste 3,5 ton hebben.

De solidariteitsbijdrage is zowel verschuldigd voor voertuigen die rechtstreeks als voor diegene die onrechtstreeks ter beschikking worden gesteld van werknemers.

- het voertuig wordt rechtstreeks ter beschikking gesteld van de werknemer indien de bedrijfswagen op naam van de werkgever is gehuurd of gekocht.
- het voertuig staat onrechtstreeks ter beschikking van de werknemer indien laatstgenoemde het voertuig weliswaar op zijn/haar eigen naam least, maar de rekeningen direct worden betaald door de werkgever. Eventueel kan de werknemer de kosten van het gehuurde of gekochte voertuig ook achteraf verhalen op de werkgever.

De solidariteitsbijdrage is eveneens verschuldigd ingeval het voertuig ter beschikking wordt gesteld voor het collectief vervoer van werknemers.
Hierop wordt enkel een uitzondering gemaakt onder volgende 2 voorwaarden:

- het gaat om een systeem van vervoer van werknemers overeengekomen onder sociale partners waarin gebruik wordt gemaakt van een voertuig behorend tot de categorie N1 binnen welk, naast de chauffeur, minstens 2 andere werknemers van de onderneming aanwezig zijn gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.
- de werkgever bewijst dat er geen ander privé-gebruik wordt gemaakt van het voertuig.

3. Weerlegbaar vermoeden van privé-gebruik

Op grond van een wettelijk vermoeden wordt 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 gebruikscontract, verondersteld ter beschikking van de werknemer te zijn gesteld voor andere dan louter beroepsdoeleinden. Dit betekent dat elk door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig dat voor privé-doeleinden kan worden gebruikt, vermoed wordt door de werknemer effectief voor privé-doeleinden te worden gebruikt waardoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is.

Dit wettelijk vermoeden is evenwel weerlegbaar: de werkgever kan dit vermoeden van privé-gebruik weerleggen door het bewijs te leveren dat het voertuig door de werknemer uitsluitend beroepsmatig gebruikt wordt. Alsdan is op het bedrijfsvoertuig de solidariteitsbijdrage niet verschuldigd.

De werkgever kan met het vermoeden van privé-gebruik weerleggen door aan te tonen dat:

– ofwel het voertuig voor andere dan loutere beroepsdoeleinden uitsluitend wordt gebruikt door een persoon die niet valt onder het toepassingsgebied van de sociale zekerheid voor werknemers.
Dit is bij voorbeeld het geval indien het bestuur het voertuig uitsluitend ter beschikking stelt van een politieke mandataris.
– ofwel het voertuig door de werknemer enkel voor professionele doeleinden wordt gebruikt en er dus geen enkel privé-gebruik van gemaakt wordt.

4. Berekeningswijze

De maandelijkse forfaitaire solidariteitsbijdrage, die overigens niet minder mag bedragen dan 20,83 euro, wordt als volgt vastgesteld:

– voor voertuigen die een elektrische aandrijving hebben: het minimumbedrag van 20,83 euro;
– voor LPG-voertuigen: [(Y × 9 euro) – 990] / 12;
– voor benzinevoertuigen: [(Y x 9 euro) – 768] / 12;
– voor dieselvoertuigen: [(Y x 9 euro) – 600] / 12.

In bovenstaande formules wordt met 'Y' telkens het CO2-uitstootgehalte in gram per kilometer bedoeld zoals vermeld in het gelijkvormigheidsattest, in het proces-verbaal van de gelijkvormigheid van het voertuig of in de gegevensbank van de dienst voor de inschrijving van de voertuigen. De voertuigen waarvoor het CO2-uitstootgehalte in voormelde documenten of databank niet teruggevonden kan worden, worden gelijkgesteld met de voertuigen met een CO2-uitstoot van 182 gr/km indien ze aangedreven worden met een benzinemotor of met de voertuigen met een CO2-uitstootgehalte van 165 gr/km indien ze uitgerust zijn met een dieselmotor.

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage is verder gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex: op 1 januari van elk jaar wordt het bedrag aangepast doordat het basisbedrag wordt vermenigvuldigd met het gezondheidsindexcijfer van de maand september van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens dewelke het nieuwe bedrag van toepassing zal zijn en gedeeld door het gezondheidsindexcijfer van de maand september 2004. Voor het jaar 2006 moet het basisbedrag vermenigvuldigd worden met 116,65 en vervolgens gedeeld worden door 114,08.

H. DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VOOR DE TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN

4.2.408

Een solidariteitsbijdrage is verschuldigd op het loon van de studenten die in toepassing van artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28-11-1969 tewerkgesteld worden met vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen.

Deze solidariteitsbijdrage is voor de tewerkstelling in de maanden juli, augustus en september vastgesteld op 7,5% van het loon van de student en samengesteld uit een werkgeversdeel van 5% en een werknemersdeel van 2,5%.
Voor de tewerkstelling buiten de zomermaanden is op het loon van de student een solidariteitsbijdrage van 12,5% verschuldigd, waarbij het werkgeversdeel 8 % bedraagt en het werknemersdeel 4,5%.

I. DE WERKGEVERSBIJDRAGE TER BEVORDERING VAN INITIATIEVEN INZAKE KINDEROPVANG

4.2.409 De provinciale en plaatselijke besturen zijn op het loon van hun personeelsleden een werkgeversbijdrage van 0,05% verschuldigd tot financiering van initiatieven inzake kinderopvang.

Deze bijdrage wordt toegewezen aan het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten, dat ingesteld is bij de Rijksdienst van Kinderbijslag voor Werknemers.

De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers, met uitzondering van diegenen die tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 60, §7 van de organieke OCMW-wet van 8-7-1976 en voor wie het OCMW een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid geniet.

J. EGALISATIEBIJDRAGE VOOR PENSIOENEN

4.2.410 Met ingang van 1 januari 2005 is een inhouding van 13,07% verschuldigd op het volledige bedrag van het vakantiegeld dat toegekend wordt aan de burgemeesters, de schepenen en de OCMW-voorzitters.
Deze egalisatiebijdrage voor pensioenen dient verricht te worden op zowel het vakantiegeld van de niet beschermde lokale mandatarissen, die van het suppletief sociaal statuut genieten en op wiens wedde socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn in de regeling van de werknemers, als op het vakantiegeld van de beschermde lokale mandatarissen, die niet onder de toepassing vallen van het suppletief sociaal statuut en dus geen socialezekerheidsbijdragen betalen op hun wedde.

De opbrengst van de egalisatiebijdrage voor pensioenen is bestemd voor het bij de Pensioendienst voor de Overheidssector ingestelde Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels.

H O O F D S T U K 5

DE INHOUDINGEN OP DE PENSIOENEN

A. DE RIZIV-INHOUDING OP DE PENSIOENEN EN AANVULLENDE VOORDELEN

4.2.501

Een persoonlijke bijdrage van 3,55% is verschuldigd op het totale bedrag van de pensioenen en aanvullende voordelen. Deze bijdrage is door de provinciale en plaatselijke besturen aan de RSZPPO verschuldigd voor:

- hun gewezen politieke mandatarissen;
- hun gewezen vastbenoemde personeelsleden indien het bestuur een eigen pensioenkas heeft of een overeenkomst heeft afgesloten met een voorzorgsinstelling;
- hun gewezen vrijwillige brandweerlieden aan wie het bestuur een erkentelijkheidspremie betaalt.

De inhouding mag slechts worden verricht indien de som van de pensioenen en aanvullende voordelen, bepaald door het pensioenkadaster, een zeker geïndexeerd bedrag bedraagt. Dit bedrag varieert in functie van de vraag of de begunstigde een gezinslast heeft of niet en beloopt momenteel:

- 1137,08 EUR voor begunstigden zonder gezinslast
- 1347,61 EUR voor begunstigden met gezinslast

B. DE BIJZONDERE SOLIDARITEITSAFHOUDING OP DE PENSIOENEN

4.2.502

Sedert 1-1-1995 is een progressieve solidariteitsafhouding verschuldigd op de wettelijke ouderdoms-, rust-, anciënniteits- en overlevingspensioenen alsook op elk ander als zodanig geldend voordeel of elk voordeel bedoeld als aanvulling van een pensioen (extralegale voordelen), voor zover het totale bedrag van deze pensioenen en voordelen het minimum bereikt vanaf hetwelk de bijdrage verschuldigd is voor de betrokkene.
De afhouding varieert volgens het totaal maandelijks brutobedrag van de diverse voornoemde pensioenen en voordelen en naargelang de begunstigde alleenstaand is dan wel gezinslast heeft.

Alleenstaande begunstigde	
P*	**B**
van 0,01 € tot 1.208,75 €	0
van 1.208,76 € tot 1.220,93 €	(P - 1.208,75) x 50%
van 1.220,94 € tot 1.510,94 €	0,5%
van 1510,95 € tot 1.526,35 €	7,55 + (P - 1.510,94) x 50%
van 1.526,36 € tot 1.813,12 €	1%
van 1.813,13 € tot 1.831,79 €	18,13 + (P - 1.813,12) x 50%
van 1.831,80 € tot 2.115,29 €	1,5%
van 2.115,30 € tot 2137,30 €	31,73 + (P - 2.115,29) x 50%
Vanaf 2.137,31 €	2%
P = maandelijks brutobedrag van de pensioenen en andere voordelen. B = bedrag van de bijdrage.	

Begunstigde met gezinslast	
P*	**B**
van 0,01€ tot 1.510,94 €	0
van 1.510,95 € tot 1.526,16 €	(P - 1.510,94) x 50%
van 1.526,17 € tot 1.813,12 €	0,5%
van 1.813,12 € tot 1.831,55 €	9,07 + (P -1.813,12) x 50%
van 1.831,56 € tot 2.115,29 €	1%
van 2.115,30 € tot 2.137,05 €	21,15 + (P -2.115,29) x 50%
van 2.137,06 € tot 2.417,48 €	1,5%
van 2.417,49 € tot 2442,62 €	36,26 + (P - 2.417,48) x 50%
Vanaf 2.442,63 €	2%
P = maandelijks brutobedrag van de pensioenen en andere voordelen. B = bedrag van de bijdrage.	

* De bedragen in deze tabel zijn gekoppeld aan spilindex 113,87 en moeten worden geïndexeerd alvorens het bedrag van de afhouding te bepalen en deze te verrichten.

De afhouding betreft dezelfde gepensioneerden die in aanmerking worden genomen voor de ziv-inhouding van 3,55%, nl. de gewezen mandatarissen, de gewezen vastbenoemde personeelsleden voor wie het bestuur zelf instaat voor het beheer en de betaling van de pensioenen of deze taak toevertrouwd heeft aan een voorzorgsinstelling en de gewezen vrijwillige brandweerlieden aan wie het bestuur een erkentelijkheidspremie betaalt.

Zijn uitgesloten uit de inningbasis van de bijdrage:

- het aan de gepensioneerden toegekende vakantiegeld en aanvullende vakantiegeld.
- de verwarmingstoelage.
- de renten voor de arbeidsongevallen.
- de herstelpensioenen van oorlogstijd en vredestijd.

De pensioenen en aanvullende voordelen die anders dan per maand betaald worden (jaarlijks, enz.) worden in maandbedragen geëvalueerd en deze die onder de vorm van een kapitaal werden betaald, worden omgezet in een fictieve rente.

VIJFDE DEEL

TEWERKSTELLINGSMA ATREGELEN EN BIJDRAGEVERMINDERI NGEN

TITEL 1

VERMINDERINGEN VAN DE PERSOONLIJKE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

HOOFDSTUK 1

WERKBONUS

5.1.101

De wet van 20-12-1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm vaneen vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en het in uitvoering van deze wet genomen koninklijk besluit van 17-01-2000 hebben een stelsel van vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen (werkbonus) ingevoerd ten voordele van de werknemers die een laag loon ontvangen, de zogenaamde werkbonus.

Tijdens de Ministerraad van 31-3-2006 heeft de Federale Regering beslist om twee wijzigingen die ingevolge een koninklijk besluit van 10-08-2005 aan de regeling van de werkbonus aangebracht werden voor de werknemers van de private sector, retroactief vanaf 1-1-2006 ook toepasselijk te maken op de contractuele werknemers in de publieke sector, en derhalve ook op de contractuele personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

Hoewel het koninklijk besluit dat de beslissing van de Ministerraad formaliseert begin juli nog niet verschenen was in het Belgisch Staatsblad, houden de hiernavolgende instructies reeds rekening met de verhoging van de bovenste loongrens tot 1.807,81 EUR vanaf 1-1-2006 en de verhoging van het maximumbedrag van de forfaitaire vermindering tot 140 EUR per maand vanaf 1-1-2006.

A. TOEPASSINGSGEBIED

5.1.102

De werknemers die onderworpen zijn aan de werkloosheidsverzekering, de twee takken (tak uitkeringen en tak geneeskundige verzorging) van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de pensioenregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers komen in aanmerking voor een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op hun loon.
Dit betekent dat alle werknemers van de bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke besturen van deze vermindering kunnen genieten voor zover op hun loon een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd is. Het feit dat het bestuur, in voorkomend geval, op het loon van de werknemer reeds een vermindering of vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid geniet, doet aan dit recht geen afbreuk.

Komen bijgevolg in aanmerking:

- de gewone contractuele werknemers;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW- wet;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers aangeworven in het kader van het activaplan;
- de werknemers aangeworven in het kader van het doorstromingsprogramma;
- werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst;
- de werknemers aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek;

– de jongeren tussen 18 en 25 jaar tewerkgesteld in een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding.

Komen niet in aanmerking:

– de deeltijds leerplichtigen;
– de vastbenoemde personeelsleden.

B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING

5.1.103 Om het bedrag van de bijdragevermindering te berekenen waarop een werknemer aanspraak kan maken, moeten volgende stappen worden gevolgd:

1. bepalen van het refertemaandloon van de werknemer;
2. bepalen van het basisbedrag van de vermindering aan de hand van het refertemaandloon;
3. vaststelling van het verminderingsbedrag in functie van de prestatiebreuk van de werknemer.

1. Bepaling van het refertemaandloon van de werknemer

S= (W / H) x U)

Waarbij:

S = refertemaandsalaris = het salaris van een werknemer indien deze voltijdse prestaties verricht heeft gedurende de gehele betreffende kalendermaand

W = het brutoloon dat betrekking heeft op de betrokken kalendermaand en dat werkelijk aan de werknemer werd uitbetaald.

Dit omvat alle vergoedingen waarop, op basis van artikel 23 van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en artikel 19 van het in uitvoering van deze wet genomen koninklijk besluit van 28-11-1969, socialezekerheidsbijdragen (het dubbel vakantiegeld valt niet onder dit loonbegrip) verschuldigd zijn, met uitzondering van:

– de vergoedingen uitgekeerd aan werknemers wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst.
– de eindejaarspremies (wanneer de eindejaarspremie groter is dan de factor S, wordt deze factor verhoogd met het verschil tussen de eindejaarspremie en de factor S voor de maand tijdens dewelke zij wordt uitbetaald).

H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren

U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.

Onder “arbeidsuren” worden verstaan de uren waarvoor de werknemer ten laste van de werkgever een loon geniet, met uitzondering van de uren/dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding.
De breuk W / H wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid, waarbij 0,5 naar boven wordt afgerond.

2. Bepaling van het basisbedrag van de vermindering

Het basisbedrag van de vermindering (Rp) wordt vastgesteld in functie van de hoogte van het refertemaandloon (S)

Het basisbedrag (Rp) is afhankelijk van de zone waarin het refertemaandloon (S) van de werknemer zich bevindt. Hiertoe worden volgende 2 loongrenzen gehanteerd: 1.095,92 EUR (S1) en 1.807,81 EUR (S2).

- Is de maandelijkse loonmassa kleiner dan of gelijk aan 1.095,92 EUR, dan wordt hierop een forfaitaire vermindering van 140 EUR toegekend.

- Is de maandelijkse loonmassa groter dan 1.095,92 EUR en kleiner dan of gelijk aan 1.807,81 EUR, dan wordt een vermindering berekend tussen 140 EUR en 0 EUR waarbij deze vermindering steeds verder afneemt naarmate de maandelijkse loonmassa dichter naar 1.807,81 EUR opschuift. De vermindering wordt berekend volgens de volgende formule:
R(p) = 140 – { x (S – S1)} waarbij = 140 / (S2 – S1)

R(p) wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid waarbij 0,5 naar boven wordt afgerond.

De voornoemde loongrenzen van 1.095,92 EUR en 1.807,81 EUR zijn gekoppeld aan spilindex 103,14 (basis 100 = 1996). De aanpassing geschiedt in de maand van de indexering.
Met ingang van 1-1-2006 zijn deze loongrenzen vastgesteld op respectievelijk 1.234,23 EUR (S1) en 1.703,42 EUR (S2).

Onderstaande tabel geeft de bedragen weer die, rekening houdend met de

aanpassing van de loongrenzen aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, vanaf 1-1-2006 van toepassing zijn:

Refertemaandloon (S) in euro	Basisbedrag van de vermindering (Rp) in euro
< = 1.234,23	140
> 1.234,23 en <= 2.035,96	= 140 - {140/ (2.035,96-1.234,23) x (S -1.234,23)} = 140 - {0,1746 x (S -1.234,23)}
>2.035,96	0

3. Berekening van het verminderingsbedrag van de persoonlijke bijdragen

Het op het refertemaandloon (S) berekende basisbedrag van de vermindering (Rp) moet evenredig worden aangepast naargelang de prestaties die de werknemer tijdens de betrokken kalendermaand heeft geleverd.

P = Rp x (H / U)

H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren

U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.

De prestatiebreuk (H/U) wordt afgerond tot het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond en zij is steeds een getal tussen 0 en 1. Deze breuk geeft voor een voltijds werknemer met volledige prestaties als resultaat 1 en voor een voltijds werknemer met onvolledige prestaties en voor een deeltijds werknemer een getal tussen 0 en 1.

P = het bedrag van de vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op dewelke de werknemer recht heeft gedurende de betrokken kalendermaand. Dit bedrag wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid, waarbij 0,5 naar boven wordt afgerond. De som van de vermindering mag het bedrag van per kalenderjaar, per werknemer niet overschrijden.

Deze vermindering wordt berekend door de werkgever bij de betaling van het loon. Indien dit loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan een maandelijkse, berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling van het loon dat betrekking heeft op deze maand. Voor de werknemers met meerdere arbeidsovereenkomsten binnen de tijdspanne van een kalendermaand, wordt het voordeel van de toegekende vermindering bepaald aan het einde van iedere

overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op deze arbeidsovereenkomsten.

H O O F D S T U K 2

HERSTRUCTURERING

5.1.201

De artikelen 25 tot en met 30 van de programmawet van 22-12-2003 en het in uitvoering ervan genomen koninklijk besluit van 16-07-2004 bevatten maatregelen met het oog op de wedertewerkstelling van werknemers, die ontslagen werden bij een privé-onderneming in het kader van een herstructurering en nadien opnieuw in dienst treden bij een andere werkgever.
Deze nieuwe regeling voorziet met ingang van 1-7-2004 in de toekenning van een vermindering van de op het loon van deze werknemers verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. Het betreft een vermindering van zowel de patronale als van de persoonlijke bijdragen voor sociale zekerheid.

Daar ook de bij de RSZPPO aangesloten besturen als nieuwe werkgever kunnen optreden voor werknemers die voorheen in een privé-onderneming ontslagen werden ingevolge een herstructurering, vindt het verminderingsstelsel voor in het kader van een herstructurering ontslagen werknemers eveneens toepassing op de sector van de provinciale en plaatselijke besturen.

A. BEREKENING VAN DE VERMINDERING

5.1.202

De in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer kan genieten van een forfaitaire vermindering van de persoonlijke socialezekerheidbijdragen wanneer hij na zijn ontslag door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw in dienst wordt genomen door een nieuwe werkgever.
De betrokken werknemer bekomt een vermindering van persoonlijke sociale-zekerheidsbijdragen ten bedrage van 133,33 EUR per maand tijdens de geldigheidsduur van de door de RVA afgeleverde "verminderingskaart herstructureringen B", d.w.z. vanaf de datum van de indiensttreding tot het einde van het tweede kwartaal volgend op het kwartaal van indiensttreding.

133,33 EUR is het toepasselijke bedrag voor een voltijdse werknemer met volledige prestaties. Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties en deeltijdse werknemers moet het bedrag van 133,33 EUR vermenigvuldigd worden met de prestatiebreuk van de werknemer in de betrokken maand.

De vermindering wordt op dezelfde wijze berekend als de werkbonus, zijnde de vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid welke toegekend wordt aan werknemers met een laag loon (zie supra).

In voorkomend geval - met name indien hij bij zijn nieuwe werkgever een laag loon geniet - kan de werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering voormelde vermindering cumuleren met de vermindering van de persoonlijke socialezekerheidbijdragen voor werknemers met lage lonen.

Evenwel mag het gecumuleerde bedrag van de “vermindering herstructurering” en de “vermindering lage lonen” de verschuldigde persoonlijke bijdragen niet overschrijden. In het geval van overschrijding wordt het totale bedrag van de verminderingen beperkt tot de door de werknemer verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

B. FORMALITEITEN

5.1.203

De RVA bezorgt spontaan aan elke in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer een "verminderingskaart herstructureringen A" voor het kwartaal van inschrijving bij de tewerkstellingscel en voor elk van de maximaal 7 daaropvolgende kwartalen gedurende welke hij nog steeds ingeschreven is bij de tewerkstellingscel.
Indien hij binnen de geldigheidsperiode van een "verminderingskaart herstructureringen A" in dienst treedt bij een nieuwe werkgever kan hij, op vertoon van een afschrift van de arbeidsovereenkomst, bij de RVA een "verminderingskaart herstructureringen B" bekomen met een geldigheidsduur vanaf de datum van de eerste indiensttreding tot het einde van het tweede kwartaal volgend op het kwartaal van de eerste indiensttreding. Deze verminderingskaart blijft tijdens deze periode geldig bij eventuele wijziging van werkgever.

Aan Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering wordt slechts éénmaal een "verminderingskaart herstructureringen B" afgeleverd. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer wel steeds een kopie van deze ”verminderingskaart herstructureringen B” bekomen.

De aanvraag van de "verminderingskaart herstructureringen B" moet ten laatste de 60e dag volgend op de dag van de indienstneming via de tewerkstellingscel worden ingediend bij de RVA of ten laatste de 60e dag volgend op de dag van afgifte van de "verminderingskaart herstructureringen A".

TITEL 2

DOELGROEPVERMINDERINGEN

HOOFDSTUK 1

KENMERKEN EN BEREKENINGSWIJZE

A. KENMERKEN VAN DE DOELGROEPVERMINDERING

5.2.101 De doelgroepvermindering is een forfaitaire vermindering van de op het loon van de werknemer verschuldigde socialezekerheidsbijdragen waarvan de werkgever kan genieten voor bepaalde specifieke doelgroepen van werknemers tijdens het kwartaal van de aanwerving en een aantal kwartalen die erop volgen.
De doelgroepvermindering wordt toegekend per tewerkstellingslijn. Het basisbedrag van de forfaitaire vermindering alsmede de duur van de toekenning zijn afhankelijk van de voorwaarden waaraan de werknemer en/of de werkgever voldoet. Het forfaitair verminderingsbedrag is vastgesteld op 1.000 euro of 400 euro per kwartaal voor een voltijdse werknemer met volledige kwartaalprestaties en wordt, ingeval van deeltijdse prestaties, aangepast a rato van de prestaties van de tewerkstellingslijn.

B. BEREKENING VAN DE FORFAITAIRE VERMINDERING

5.2.102 In het kader van de doelgroepverminderingen geniet de werkgever op het bedrag van de op het loon van de werknemer verschuldigde socialezekerheidsbijdragen een forfaitaire vermindering tijdens het kwartaal van aanwerving en een aantal kwartalen die erop volgen.

1) Basisbedrag G

Het basisbedrag van de forfaitaire vermindering (= G) alsmede de duur van toekenning zijn afhankelijk van de voorwaarden waaraan de werknemer voldoet.

De doelgroepvermindering wordt toegekend en berekend per tewerkstellingslijn. Het forfaitair verminderingsbedrag is vastgesteld op 1000 euro of 400 euro per kwartaal voor een voltijdse werknemer met volledige kwartaalprestaties en wordt, ingeval van deeltijdse prestaties, aangepast a rato van de prestaties op de tewerkstelling.

Tot bepaling van het bedrag van de uiteindelijk toegestane doelgroepvermindering in een kwartaal (= Pg) dient men op volgende wijze te werk te gaan:
Het basisforfait, dat de werkgever in een bepaald kwartaal voor een tewerkstelling van een werknemer kan genieten, wordt vermenigvuldigd met de prestatiebreuk van de tewerkstelling (= μ) en met de vaste multiplicatiefactor (= 1/ss).

2) Prestatiebreuk μ

De prestatiebreuk μ wordt bepaald voor de tewerkstelling waarvoor de vermindering wordt berekend. Aan de hand van de prestatiebreuk wordt het bedrag van de vermindering geproportioneerd.

$\mu = Z / (13 \times U)$

waarbij

Z = het aantal reëel gepresteerde arbeidsuren en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer. De uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van Z
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.

3) Vaste multiplicatiefactor 1/ss

De vaste multiplicatiefactor 1/ss maakt het mogelijk om, in functie van de geleverde arbeidsprestaties, af te wijken van een strikt proportionele vermindering van de bijdragen De waarde van 1/ss is afhankelijk van de globale tewerkstelling van de werknemer bij dezelfde werkgever tijdens een kwartaal (= µ(glob)). µ(glob) is gelijk aan de som van alle tewerkstellingen (= µ's) van de werknemer bij dezelfde werkgever.

Aan de hand van de µ(glob) wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft opdat er een recht op vermindering zou ontstaan.

- als µ (glob) groter of gelijk is aan 0,275 en kleiner of gelijk aan 0,80, dan is 1/ss gelijk aan 1,25;
- als µ (glob) > 0,80, dan is 1/ss gelijk aan 1/ µ(glob);
- als µ (glob) kleiner is dan 0,275, dan is de vaste multiplicatiefactor 1/ss gelijk aan 0. In dit geval wordt geen vermindering toegekend. 1/ss wordt nooit afgerond.

Om recht te hebben op de doelgroepvermindering is het derhalve vereist dat de reële arbeidsprestaties van de werknemer over een kwartaal tenminste 27,5% van volledige prestaties belopen. Dit vereiste komt evenwel te vervallen voor de werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst die ten minste voorziet in een halftijds uurrooster.

4) Toegestane doelgroepvermindering (= Pg)

Het bedrag van de voor een werknemer toegestane doelgroepvermindering in een kwartaal is gelijk aan:

Pg = G x µ x 1/ss

Pg wordt tot op de cent afgerond, waarbij 0,005 EUR wordt afgerond op 0,01 EUR. Pg mag nooit groter dan zijn dan G.

C. TOEREKENING VAN DE DOELGROEPVERMINDERING

5.2.103 Het bedrag Pg wordt in mindering gebracht op het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen die voor de tewerkstelling van de werknemer verschuldigd zijn voor de volgende regelingen:

- de regeling van de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers;
- de werkloosheidsregeling;
- de sectoren geneeskundige verzorging en uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de kinderbijslagregeling;

- de beroepsziektenregeling;
- de arbeidsongevallenregeling van de privé-sector;
- de loonmatigingsbijdrage met betrekking tot voormelde basisbijdragen.

De vermindering wordt echter niet toegepast op de werkloosheidsbijdrage van 1,60% die verschuldigd is door besturen die tenminste 10 werknemers tewerkstellen met de vakantieregeling van de privé-sector, noch op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage (= 0,09%) dat daarop betrekking heeft.

D. CUMULATIE VAN VERMINDERINGEN VAN WERKGEVERSBIJDRAGEN

5.2.104 De werkgever kan voor elke werknemer slechts één doelgroepvermindering genieten. Ingeval een werknemer voor meer dan één doelgroepvermindering in aanmerking komt, kiest de werkgever vrij de meest gunstige doelgroepvermindering. De doelgroepvermindering is niet cumuleerbaar met andere verminderingen van werkgeversbijdragen (o.a. bijdrageverminderingen die gelden voor gesubsidieerde contractuelen, vervangers vrijwillige vierdagenweek). De enige uitzondering is de bijdragevermindering Sociale Maribel.

De doelgroepvermindering kan wel toegekend worden voor een werknemer die ook een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen geniet.

E. SOORTEN DOELGROEPVERMINDERING

5.2.105 De provinciale en plaatselijke besturen kunnen op dit ogenblik genieten van de volgende vier vormen van doelgroepverminderingen:

- de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden die toegekend wordt voor werknemers aangeworven in het kader van de doorstromingsprogramma's en het activaplan;
- de doelgroepvermindering voor jonge werknemers die verleend wordt voor laaggeschoolde jongeren tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst en voor jongeren tewerkgesteld tijdens een periode tot 31 december van het kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- de doelgroepvermindering voor werknemers, tewerkgesteld door een OCMW in de sociale inschakelingseconomie (SINE),en;
- de doelgroepvermindering voor de werknemers, ontslagen in het kader van een herstructurering bij een privé-onderneming.

H O O F D S T U K 2

DOELGROEPVERMINDERING VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDEN - ACTIVAPLAN

5.2.201

De doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden heeft betrekking op de werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van het activaplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden, zoals georganiseerd door de koninklijke besluiten van 19-12-2001 (langdurig werkzoekenden), van 11-7-2002 (gerechtigden op maatschappelijke integratie) en van 14-11-2002 (gerechtigden op financiële maatschappelijke hulp).
Ingevolge het koninklijk besluit van 16-5-2003 kan met ingang van 1-1-2004 een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden toegekend worden voor de werknemers die tewerkgesteld worden in het kader van het activaplan, het banenplan of de doorstromingsprogramma's.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

5.2.202

De werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze doelgroepvermindering vallen, zijn:

- 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 provincies;
- de aan de provincies ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome provinciebedrijven).

De Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie en de openbare instellingen die van de gewesten of de gemeenschappen afhangen (o.a. gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en gewestelijke economische raden), kunnen niet genieten van de voordelen van het activaplan en de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden, behoudens voor de werknemers die aangeworven worden in het kader van een doorstromingsprogramma.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

5.2.203

1. In dienst genomen werkzoekenden.
Met de indienst genomen werkzoekenden (= nieuwe aanwerving) zijn de niet-werkende werknemers die gedurende een bepaalde periode als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling bedoeld.

Worden gelijkgesteld met een werkzoekende:

- de volledig werklozen die werkloosheids- of wachtuitkeringen ontvangen als voltijdse werknemer;
- de volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer.

Worden niet gelijkgesteld met werkzoekenden:

- de werknemers die het conventioneel brugpensioen genieten;
- die werknemers die de aanvullende vergoeding genieten bedoeld in het koninklijk besluit van 19-9-1980 betreffende het recht op werkloosheidsuitkeringen en op aanvullende vergoedingen van ontslagen bejaarde grensarbeiders of die volledig werkloos zijn gesteld.

Periodes gelijkgesteld met een periode van werkloosheid

De gevallen die hieronder zijn opgesomd, worden gelijkgesteld met periodes van werkloosheid (= een periode tijdens de welke een persoon is ingeschreven als werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling):

1. de periodes, gelegen tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of tijdens een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid, die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
2. de periodes van gevangenzetting tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
3. de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
4. de periodes van tewerkstelling in toepassing van invoeginterim;
5. de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-07-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
6. de periodes van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
7. de periodes van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het koninklijk besluit nr. 495 van 31-12-1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
8. de periode van een opleiding of een tewerkstelling in de projecten betreffende de partnershipovereenkomsten gesloten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, voor zover de werknemer geen getuigschrift of diploma heeft van het hoger middelbaar onderwijs;
9. de periodes van inschrijving als mindervalide bij het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap of het "Agence wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées" of de "Service bruxellois francophone des personnes handicapées" of de "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behindering sowie für die besondere soziale Fürsorge";
10. de periodes van tewerkstelling als moeilijk te plaatsen werkzoekende in de sociale inschakelingseconomie, behalve indien tijdens deze tewerkstelling de voordelen van het activaplan reeds toegekend werden;
11. de periodes van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
12. de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
13. de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
14. de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-05-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en de periodes van toekenning van financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie.

2. In dienst gehouden werknemers

Met de indienst gehouden werknemers worden de werknemers bedoelt die de tewerkstelling verder zetten na afloop van één van de volgende

tewerkstellingsperiodes:

- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-07-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periodes van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het koninklijk besluit nr. 495;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
- de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan).

3. Uitzonderingen

Komen NIET in aanmerking voor een activering van de werkloosheidsuitkering en een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden:

1. de werknemers die zich in een statutaire toestand bevinden (vastbenoemden en stagiairs in een proefperiode met het oog op een vaste benoeming);
2. de werknemers die worden aangeworven als leden van het onderwijzend personeel in onderwijsinstellingen;
3. de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 30 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor een onbepaalde duur, wanneer de werkgever voor deze werknemer en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het activaplan. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet.
4. de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 12 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor een onbepaalde duur, wanneer de werkgever voor deze werknemer en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het banenplan en voorzover de tewerkstelling zich niet situeerde in een doorstromingsprogramma. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet.

C. VERMINDERING VAN DE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN EN EVENTUELE ACTIVERING VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERING

5.2.204

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, die de werkgever in mindering mag brengen van het netto-loon van de werknemer.

Het bedrag en de duur van de doelgroepvermindering en het feit of er al dan niet een werkuitkering wordt toegekend alsmede de duur van toekenning ervan zijn afhankelijk van de volgende drie factoren:

- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt;
- de periode van werkzoekend zijn en van de ermee gelijkgestelde periodes die aan de indienstneming voorafgaat;
- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al

dan niet een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze is.

Worden als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze beschouwd:

- de volledig werklozen die werkloosheids- of wachtuitkeringen ontvangen als voltijdse werknemer;
- de volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer;
- de werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma;
- de werknemers tewerkgesteld in een erkende arbeidspost (dienstenbaan); met uitzondering van de werknemers die ofwel het conventioneel brugpensioen genieten, ofwel de aanvullende vergoeding bedoeld in het koninklijk besluit van 19-9-1980 betreffende het recht op werkloosheidsuitkeringen en op aanvullende vergoedingen van ontslagen bejaarde grensarbeiders of die volledig werkloos zijn gesteld.
- de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd;
- de werkzoekenden die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en het bewijs leveren dat zijn gedurende hun beroepsloopbaan ten minste 24 maanden of een daaraan gelijkgestelde periode in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben;
- de werkzoekenden die een zelfstandige activiteit hebben uitgeoefend en stopgezet in de loop van de maand van indienstneming of de 24 kalendermaanden daaraan voorafgaand;
- de werkzoekenden jonger dan 25 jaar die niet meer schoolplichtig zijn en die niet één van de studies beëindigd hebben om toegelaten te worden tot het recht op wachtuitkeringen.

1. Werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 45 jaar oud zijn

Bij de werknemers van minder dan 45 jaar worden volgende vier categorieën onderscheiden:

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 4 kwartalen.

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 24 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 15 daarop volgende maanden.

3. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 54 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 36 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt eendoelgroepvermindering toegekend van:

- 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende

kwartalen,
- 400 EUR tijdens de volgende 4 kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indiensttreding en de 23 daarop volgende maanden.

4. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 90 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 60 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van

– 1.000EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen
– 400 EUR tijdens de volgende 12 kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 29 daarop volgende maanden.

2. Werknemers die op de dag van hun indienstneming minstens 45 jaar oud zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van :

– 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 4 volgende kwartalen,
– 400 EUR tijdens de volgende 16 kwartalen.

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekende zijn geweest wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 volgende kwartalen.

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.

3. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 27 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 18 maanden werkzoekende zijn geweest wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 volgende kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 29 daarop volgende maanden.

Indien de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt de werkuitkering van 500 EUR in alle bovenstaande gevallen teruggebracht tot een bedrag in verhouding tot de contractueel wekelijks voorziene arbeidsduur in de deeltijdse betrekking.

D. UITBREIDING VAN HET ACTIVAPLAN VOOR SPECIFIEKE MAATREGELEN

5.2.205 Het activaplan wordt in bepaalde gevallen uitgebreid en versterkt voor specifieke groepen van langdurig werkzoekenden of tot ondersteuning van gerichte beleidsmaatregelen:

- in het kader van de armoedebestrijding (activa plus);
- in het kader van de lokaal veiligheids- en preventiebeleid (activa veiligheids- en preventiebeleid);
- ten aanzien van werknemers die ontslagen waren bij sluiting van ondernemingen (activa sluiting);
- bij arbeid van korte duur (activa – arbeid van korte duur).

1. Activa plus

De gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn kunnen in het kader van de armoedebestrijding voordelen genieten voor de werknemers die op het ogenblik van zijn indienstneming gewoonlijk verblijven in:

- een gemeente waarvan de werkloosheidsgraad minstens 20 % hoger ligt dan de gemiddelde werkloosheidsgraad van het Gewest Deze lijst van gemeenten wordt elk jaar door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening opgemaakt op basis van de werkloosheidscijfers op 30 juni van het jaar. Zij is geldig van 1 september van het lopende jaar tot 31 augustus van het volgende kalenderjaar. Ze wordt jaarlijks in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd vóór 31 augustus , ofwel
- een gemeente waarvan het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn een verhoogde staatstoelage ontvangt voor specifieke initiatieven gericht op sociale inschakeling De lijst van deze gemeenten wordt jaarlijks door de Minister bevoegd voor Maatschappelijke Integratie opgesteld en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt in toepassing van het koninklijk besluit van 23 december 2002.

Een werknemer van minder dan 25 jaar oud is gerechtigd op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand gedurende de maand van de indienstneming en de 23 daarop volgende maanden als hij op het ogenblik van zijn aanwerving tegelijk voldoet aan de volgende voorwaarden:

- hij is niet in het bezit van een diploma van studies van hoger secundair onderwijs;
- hij is uitkeringsgerechtigde volledig werkloze;
- hij is in de loop van de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand werkzoekende geweest gedurende minstens 12 maanden.

Een werknemer van minstens 45 jaar oud is gerechtigd op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand voor de maand van indiensttreding en de 23 daarop volgende maanden als hij op het ogenblik van zijn indienstneming voldoet aan de volgende voorwaarden:

- hij is uitkeringsgerechtigde volledige werkloze;
- hij is werkzoekende geweest gedurende
    - minstens 6 maanden in de loop van de maand van de indienstneming en de 9 maanden daaraan voorafgaand;
    - minstens 12 maanden in de loop van de maand van de indienstneming en de 18 maanden daaraan voorafgaand.

Bij een niet voltijdse tewerkstelling wordt de werkuitkering teruggebracht tot een bedrag in verhouding tot de contractueel wekelijks voorziene arbeidsduur in de deeltijdse betrekking.

2. Activa preventie en veiligheidsbeleid

De lokale overheden kunnen in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid sinds 1-1-2003 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 geruststellende menselijke aanwezigheid. Deze contractuele werknemers, tewerkgesteld in het kader van het activaplan, vervangen geleidelijk de stadswachten in het PWA-statuut en voeren enkele bijkomende taken in het kader van het veiligheids- en preventiebeleid uit.

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 werkingsmiddelen 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 een werknemers die in het bezit zijn van een geldige werkkaart en gelijktijdig aan een aantal voorwaarden voldoen.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 45 jaar oud zijn, wordt tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 20 kwartalen een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR indien aan de

volgende voorwaarden voldaan is:

- de werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende;
- de werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 24 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 36 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 900 EUR per kalendermaand uitgekeerd gedurende de maand van indiensttreding en de 59 daarop volgende maanden.

Voor de werknemers die op de dag van zijn indienstneming minstens 45 jaar oud zijn, wordt een doelgroepvermindering van 1.000 EUR toegekend indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- hij is op de dag van de indienstneming werkzoekende;
- hij is werkzoekende geweest gedurende minstens 6 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 9 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 1100 EUR per maand uitgekeerd gedurende de volledige periode van tewerkstelling.

Bij een niet voltijdse tewerkstelling wordt de werkuitkering teruggebracht tot een bedrag in verhouding tot de contractueel voorziene wekelijkse arbeidsduur in de deeltijdse betrekking.

3. Activa sluiting

Zowel de werknemer van minder dan 45 jaar als de werknemer van minstens 45 jaar, is vanaf 1-1-2004 gerechtigd op een werkuitkering van ten hoogste 500 EUR per kalendermaand gedurende de maand van indienstneming en de 23 maanden daarop volgende maanden indien hij op het ogenblik van de aanwerving tegelijk voldoen aan de volgende voorwaarden:

- hij is werkzoekende op de dag van de indienstneming;
- hij is gedurende minstens 6 maanden werkzoekende geweest in de loop van de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand;
- hij is werkloos geworden wegens de sluiting van een onderneming zoals bedoeld in de wet van 28-6-1966 die zich voordeed in de loop van de maand van indienstneming of de 24 kalendermaanden daaraan voorafgaand.

Bij een niet voltijdse tewerkstelling wordt de werkuitkering teruggebracht tot een bedrag in verhouding tot de contractueel voorziene wekelijkse arbeidsduur.

Indien de werknemer op de dag van zijn indienstneming jonger dan 45 jaar is en aan voormelde voorwaarden voldoet, wordt tevens een forfaitaire doelgroepvermindering van 1.000 EUR toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 4 kwartalen.

4 Arbeid van korte duur

Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 2 maanden, gerekend van datum tot datum, kan een werkuitkering toegekend worden waarvan het maximum bedrag voor een kalendermaand wordt bekomen door 500 EUR te vermenigvuldigen met een breuk waarvan

- de teller = het aantal uren waarvoor loon verschuldigd is tijdens de periode gedekt door de arbeidsovereenkomst en die gelegen is in de kalendermaand;
- de noemer = 4,33 X de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon (verhoogd met betaalde uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur).

Indien het resultaat van de formule voor een kalendermaand meer dan 500 EUR bedraagt, wordt het bedrag voor die maand teruggebracht tot de maximale werkuitkering van 500 EUR.

Het voordeel wordt toegekend als de werknemer aangeworven is tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart. Er moet geen nieuwe kaart aangevraagd worden als er meerdere overeenkomsten afgesloten worden bij dezelfde of verschillende werkgevers tijdens de geldigheidsperiode van een werkkaart.

E. WERKKAART

5.2.206

De werkgever kan voor een werknemer die hij tewerkstelt in het kader van het activaplan slechts de hiervoor beschreven voordelen genieten indien hij betrokkene in dienst neemt tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart.
Via deze werkkaart attesteert het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bevoegd voor de woonplaats van de werkzoekende, dat de werkzoekende aan de vereiste voorwaarden voldoet om in het kader van het activaplan te worden aangeworven. De werkkaart vermeldt duidelijk de periode gedurende dewelke de werkzoekende recht heeft op een werkuitkering evenals de periodes en de forfaitaire bedragen van een doelgroepvermindering waarop de werkgever recht heeft na aanwerving van een werkzoekende.

De werkkaart kan worden aangevraagd hetzij door de werkzoekende zelf hetzij door de werkgever, indien de werkzoekende op het ogenblik van de indienstneming geen geldige werkkaart bezit.

De aanvraag van de werkkaart door de werkgever wordt slechts aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt alsmede de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid en de datum van de indienstneming. De aanvraag van de werkkaart moet alsdan ten laatste de dertigste dag volgend op de dag van de indienstneming ingediend worden bij het bevoegde werkloosheidsbureau.
Wordt de aanvraag van de werkkaart buiten deze termijn ingediend, wordt de periode gedurende welke de werkuitkering en/of de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden kunnen worden toegekend verminderd met een periode die loopt van de dag van de indienstneming tot de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag van de werkkaart gesitueerd is.

De werkkaart heeft een geldigheidsduur van drie maanden en is geldig voor elke indienstneming die plaatsvindt tijdens haar geldigheidsperiode.

De geldigheid van de werkkaart is verlengbaar met periodes van telkens drie maanden voor zover de werkzoekende aantoont dat hij op de datum van indiening van de nieuwe aanvraag of op de datum van de indienstneming opnieuw voldoet aan de gestelde voorwaarden.

Wanneer een nieuwe werkkaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige werkkaart, wordt een werkkaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige werkkaart.

F. UITBETALING VAN EEN WERKUITKERING

5.2.207 De werkuitkering wordt slechts toegekend indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

1. voor de werkzoekende moet een werkkaart afgeleverd zijn door het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
2. de werknemer moet bij de aanvang van zijn tewerkstelling een uitkeringsaanvraag indienen via zijn uitbetalingsinstelling, samen met een exemplaar van de arbeidsovereenkomst;
3. de arbeidsovereenkomst moet bepalingen bevatten waaruit blijkt dat de werknemer overeenkomstig de afgeleverde werkkaart in aanmerking komt voor de toekenning van een werkuitkering en dat het door de werkgever te betalen nettoloon bekomen wordt door de werkuitkering in mindering te brengen van het nettoloon voor de beschouwde maand.

Het dossier dat de aanvraag om de werkuitkering bevat, moet op het werkloosheidsbureau toekomen binnen een termijn van vier maanden volgend op de maand waarin de tewerkstelling een aanvang neemt.

In geval van laattijdige ontvangst van het volledig dossier, mag de werkgever voor de periode die voorafgaat aan de maand waarin de laattijdige ontvangst gesitueerd is, de werkuitkering niet in mindering brengen van het door hem te betalen nettoloon.

De werkgever overhandigt uit eigen beweging aan de werknemer die aanspraak maakt op de werkuitkering na het verstrijken van iedere maand een vergoedingsbewijs dat de controlekaart vervangt. Dit vergoedingsbewijs moet de werknemer indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

Het bedrag van de werkuitkering wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende maand recht heeft. De werkuitkering wordt geacht integraal deel uit te maken van de bezoldiging van de werknemer.

G. OVERGANGSBEPALINGEN

5.2.208 Deze doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden is de voorzetting van de verminderingen die vóór 1-1-2004 werden toegekend in het kader van het banenplan of het activaplan. De verminderingen toegekend in het kader van de dienstenbanen zijn niet meer mogelijk sinds 31-12-2004.

1. Banenplan

Op basis van het koninklijk besluit van 19-12-2001 blijft het banenplan van toepassing op zowel de indienstnemingen die plaatsvonden vóór 1-1-2002 als op de indienstnemingen van tussen deze datum en 1-1-2004 wanneer deze gebeurd zijn met gebruik van een banenkaart.

Met ingang van 1-1-2004 wordt een doelgroepvermindering enkel nog toegekend aan de langdurig werkzoekenden die aangeworven zijn in het kader van het Banenplan vóór 1-4-2002 en beantwoorden aan alle voorwaarden die vervuld moeten zijn ter toekenning van het voordeel.

Sinds 1-1-2005 betreft het uitsluitend de werknemers die minstens 45 jaar zijn, die in dienst zijn getreden met een werkkaart vóór 1-4-2002 en die beantwoorden aan alle voorwaarden. Aan hen wordt een doelgroepvermindering toegekend vanaf het 5e kwartaal tot en met het 24e kwartaal na de indiensttreding, ten belope van:

- 400 EUR indien de werknemer minstens 12 maanden werkloos is geweest
- 1.000 EUR indien de werknemer minstens 24 maanden werkloos is geweest

2. Activaplan

a. Een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Een doelgroepvermindering voor landurig werkzoekenden wordt toegekend vanaf 1-1-2004 aan de werknemers die vóór voormelde datum zijn indienstgetreden en die aan de voorwaarden voldoen teneinde een vermindering in het kader van het Activaplan te bekomen.

1. Voor de werknemers die minder dan 45 jaar oud zijn en die tijdens de maand van indienstteding en de 18 daaraan voorafgaande maanden gedurende een periode van minstens 12 maanden werkzoekend zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- 1.000 EUR gedurende het kwartaal van indiensttreding en de 4 volgende tkwartale
- 400 EUR gedurende de 4 daaropvolgende kwartalen

2. Aan de werknemers van minder dan 45 jaar, die tijdens de maand van indiensttreding en de 36 daaraan voorafgaande jaren gedurende een periode van minstens 24 maanden werkzoekend zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR gedurende het kwartaal van indiensttreding en de 8 daarop volgende kwartalen.

3. Aan de werknemers die minstens 45 jaar zijn en die gedurdende de maand van indiensttreding en de 9 voorafgaande maanden gedurende een periode van minimaal 6 maanden werkloos zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- 1 000 EUR gedurende het kwartaal van indienstteding en de 4 volgende kwartalen
- 400 EUR gedurdende de 16 daaropvolgende kwartalen

4. Aan de werknemers die minstens 45 jaar en die tijdens de maand van indiensttreding en de 18 of 36 maanden die daaraan vooraf gaan gedurende 12 of 24 maanden werkloos is geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR gedurende het kwartaal van indiensttreding en de 20 kwartalen die daarop volgen.

Een werknemer die in het kader van het Activaplan veiligheids- en preventiebeleid in dienst is getreden vóór 1-1-2004 krijgt een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden uitgekeerd. De werknemers die minder dan 45 jaar oud zijn hebben recht op een forfaitair bedrag van 1.000 EUR gedurende het kwartaal van indiensttreding en de 20 daarop volgende kwartalen. De werknemers die tenmiste 45 jaar oud heeft eveneens recht op een forfaitair bedrag van 1.000 EUR en wel gedurende de gehele periode van tewerkstelling.

Voor de werknemer die in dienst is getreden vóór 1-1-2004 in het kader van ‘Activa sluiting’ wordt een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden uitgekeerd ten bedrage van 1.000 EUR gedurende het trimester van indiensttreding en de 4 volgende trimesters. Er wordt vervolgens 400 EUR uitbetaald gedurende de 4 daaropvolgende trimesters.

b. Activatie van de werkloosheidsuitkering

Een werknemer die in dienst is getreden vóór 1-1-2004 en die voldoet aan de voorwaarden tot toekenning van de werkloosheidsuitkering kan van deze uitkering blijven genieten op voorwaarde dat hij/zij indienst is getreden vóór 1-1-2004, en zonder onderbreking in dienst blijft na 31-12-2003.

De werkloosheidsuitkering wordt toegekend voor de periode zoals ingevoerd door de nieuwe regelgeving die ingaat met ingang van 1-1-2004, maar wordt berekend met terugwerkende kracht indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

– de werknemer ontvangt reeds gedurende een periode vóór 1-1-2004 een werkloosheidsuitkering
– de werknemer is uit dienst getreden en is, na een onderbreking, opnieuw indienstgetreden bij dezelfde werknemer na 31-12-2003.
– de werknemer is opnieuw in dienst getreden binnen een periode van 30 maanden volgend op de vorige tewerkstelling

H. OVERZICHTSTABEL LANGDURIG WERKZOEKENDEN – ACTIVAPLAN

5.2.209

DOELGROEPVERMINDERING EN ACTIVERING

ACTIVAPLAN - MINDER DAN 45 JAAR				
Werkzoekend	tussen 1 & 2 jaar	tussen 2 & 3 jaar	tussen 3 & 5 jaar	vanaf 5 jaar
Referentieperiode	1 + 18 maanden	1 + 36 maanden	1 + 54 maanden	1 + 90 maanden
doelgroep = 1 000 EUR	1 + 4 kwartalen	1 + 8 kwartalen	1 + 8 kwartalen	1 + 8 kwartalen
doelgroep = 400 EUR	/	/	4 kwartalen	12 kwartalen
activering = 500 EUR	/	1 + 15 maanden	1 + 23 maanden	1 + 29 maanden

ACTIVAPLAN - MINSTENS 45 JAAR			
Werkzoekend	tussen 6 maand en 1 jaar	tussen 1 en 1,5 jaar	vanaf 1,5 jaar
Referentieperiode	1 + 9 maanden	1 + 18 maanden	1 + 27 maanden
doelgroep = 1 000 EUR	1 + 4 kwartalen	1 + 20 kwartalen	1 + 20 kwartalen
doelgroep = 400 EUR	16 kwartalen	/	/
activering = 500 EUR	/	/	1 + 29 maanden

ACTIVAPLAN - PLUS			
Leeftijd	minder dan 25 jaar	minstens 45 jaar	minstens 45 jaar
Werkzoekend	minstens 1 jaar	minstens 6 maanden	minstens 1 jaar
Referentieperiode	1 + 18 maanden	1 + 9 maanden	1 + 18 maanden
activering = 500 EUR	1 + 23 maanden		

ACTIVAPLAN – PREVENTIE EN VEILIGHEIDSBELEID		
leeftijd	minder dan 45 jaar	minstens 45 jaar
werkzoekend	minstens 2 jaar	minstens 6 maanden
referentieperiode	1 + 36 maanden	1 + 9 maanden
doelgroep = 1 000 EUR	1 + 20 kwartalen	alle kwartalen
activering = 900 EUR	1 + 59 maanden	/
activering = 1100 EUR	/	alle kwartalen

ACTIVAPLAN – SLUITING		
leeftijd	minder dan 45 jaar	minstens 45 jaar
werkzoekend	minstens 6 maanden	
referentieperiode	1 + 9 maanden	
doelgroep = 1 000 EUR	1 + 4 maanden	/
activering = 500 EUR	1 + 23 maanden	

H O O F D S T U K 3

DOELGROEPVERMINDERING VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDEN – DOORSTROMINGSPROGRAMMA

5.2.301 Het koninklijk besluit van 9-6-1997 tot uitvoering van artikel 7, §1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's beoogt het stelsel van de werkloosheidsuitkeringen op een meer actieve wijze te gebruiken, door het oprichten van doorstromingsprogramma's. De doorstromingsprogramma’s hebben tot doel de inschakelingkansen van langdurig werklozen en werkzoekenden op de arbeidsmarkt te verhogen via werkervaring.
De werkgevers genieten voor de in het kader van deze programma’s tewerkgestelde werklozen volgende financiële voordelen:

- een tussenkomst vanwege de federale overheid;
- een premie van het betrokken Gewest en/of de betrokken Gemeenschap;
- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden

De doorstromingsprogramma's moeten erkend zijn door de voor de tewerkstelling bevoegde Gewestminister, volgens de regels, voorwaarden en modaliteiten, vastgesteld door het betrokken Gewest. De algemene principes van deze programma’s werden vastgesteld in het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma’s

A. DOORSTROMINGSPROGRAMMA IN HET VLAAMS GEWEST

5.2.302 Bij besluit van de Vlaamse Regering van 17-6-1997 houdende harmonisering van diverse stelsels kunnen met ingang van 1-6-1997 doorstromingsprogramma’s tot stand worden gebracht die WEP-plus (= WerkErvaringsProjecten-Plus) wordt genoemd.

1. Betrokken werkgevers

5.2.303 Volgende bij de RSZPPO aangesloten besturen kunnen WEP-plus-projecten oprichten op voorwaarde dat zij de arbeids- en sociaalrechtelijke verplichtingen naleven:

- gemeenten en aan de gemeenten ondergeschikte instellingen.
- verenigingen van gemeenten.
- OCMW's, intercommunale OCMW's en verenigingen van OCMW's.
- provincies en de aan de provincies ondergeschikte instellingen.
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

2. Betrokken werknemers

5.2.304 De werknemers die in het kader van een doorstromingsprogramma kunnen aangeworven worden, de zogenaamde “doelgroepwerknemers”, moeten aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

– op de dag voor hun indiensttreding zonder onderbreking minstens 24 maanden volledig vergoede werklozen zijn.

– op de dag voor hun indiensttreding zonder onderbreking minstens 12 maanden ingeschreven zijn als werkzoekende en

het leefloon genieten, of
gerechtigde op financiële maatschappelijke hulp zijn.

Worden gelijkgesteld met een periode van vergoede volledige werkloosheid:

– de periodes, gelegen tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid, die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van wets- of reglementeringsbepalingen inzake verplichte verzekering tegen ziekte of invaliditeit of inzake moederschapsverzekering.

– de periodes van volledige werkloosheid, gedekt door vakantiegeld.

– de periodes van hechtenis of gevangenzetting tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid.

– de periodes van verblijf in het buitenland van een werknemer die samenwoont met een Belg, die werkzaam is in het kader van de stationering van de Belgische strijdkrachten.

– de periodes van aanwezigheid onder de wapens, wegens oproeping of wederoproeping en van dienst als gewetensbezwaarde.

– de periodes van wachttijd in de zin van artikel 36, §1, eerste lid, 4°, van het besluit van 25-11-1991, tijdens dewelke de werkzoekende niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de wet van 27-6-1969 tot herziening van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of door een stageovereenkomst bedoeld in het koninklijk besluit nr. 230 van 21-12-1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

– de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de wet van 8-7-1976, alsmede de periodes van gerechtigde op het bestaansminimum of de ermee gelijkgestelde periodes die deze tewerkstelling onmiddellijk voorafgaan.

– de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met genot van uitkeringen (maximum 12 maanden).

– de periodes van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer de uitkering genoot bedoeld in artikel 8, § 1 van het koninklijk besluit van 8-8-1997 betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen.

– de periodes van tewerkstelling met een startbaanovereenkomst van een werknemer die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit.

– de andere niet-vergoede periodes, inzonderheid de periodes tijdens dewelke de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst, met een samengevoegde duur van ten hoogste 4 maanden.

3. Toekenningsvoorwaarden

5.2.305

Opdat de werkgevers zouden kunnen genieten van de voordelen die verbonden zijn aan de doorstromingsprogramma's moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:
1. De doelgroepwerknemers dienen werkzaamheden te verrichten in de niet-commerciële sector. Dit zijn werkzaamheden die:

- van sociaal of openbaar nut of van cultureel belang zijn;
- geen winst beogen;
- voldoen aan collectieve behoeften waaraan anders niet voldaan had kunnen worden.

2. De doelgroepwerknemers worden minstens halftijds tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van maximum 12 maanden. Als de doelgroepwerknemer onvoldoende arbeidsmarktrijp is, kan de termijn onder bepaalde voorwaarden verlengd worden tot maximaal 18 maanden.

3. De tewerkstelling van de doelgroepwerknemer(s) moet bijkomend zijn in verhouding tot het gemiddelde aantal eigen personeelsleden, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, dat bij de betrokken werkgever tewerkgesteld was in de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag.
Voor de berekening wordt rekening gehouden met:

– het vastbenoemd en contractueel personeel;
– de jongeren tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst;

4. Toegekende voordelen

5.2.306

Het doorstromingsprogramma neemt, voor elke betrokken werknemer, maandelijks de wedde en de gehele of gedeeltelijke vrijstelling van partronale socialezekerheidsbijdragen ten laste voor het bedrag van:
- de toegekende tussenkomst door de federale overheid
- de toegekende gewest- en/of gemeenschapspremie
- de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het kader van het activaplan.

a. Tussenkomst van de federale overheid

De federale overheid verleent een tussenkomst bij wijze van een forfaitaire vergoeding die de werkgever in mindering mag brengen van het netto-loon van de werknemer.

Deze forfaitaire vergoeding wordt uitbetaald door de RVA en “integratie-uitkering” genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding gedurende minstens 24 maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloze was

Deze forfaitaire vergoeding bedraagt maandelijks:

– 250 EUR wanneer de werknemer minstens halftijds tewerkgesteld is;
– 325 EUR wanneer de werknemer minstens 4/5e-tijds tewerkgesteld is.

Deze maandelijkse bedragen worden met 50 EUR indien de werknemer voor zijn tewerkstelling werkzaamheden heeft uitgevoerd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

Wanneer de aangeworven werknemer gewoonlijk verblijft in een gemeente waar de werkloosheidsgraad 20 % hoger ligt dan de gemiddelde werkloosheidsgraad van het

Vlaamse Gewest, bedraagt de maandelijkse vergoeding:

– 435 EUR bij een tewerkstelling die minstens halftijds is;
– 545 EUR bij een tewerkstelling die minstens 4/5e-tijds bedraagt.

Het bedrag van de integratie-uitkering, het verlaagd leefloon of de verlaagde financiële maatschappelijke hulp wordt in elk geval beperkt tot het nettoloon waarop de doelgroepwerknemer voor de betrokken kalendermaand recht heeft.

De uitkering wordt beschouwd als deel uitmakend van het loon van de werknemer waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

b. Premie van het Vlaamse Gewest

De werkgever ontvangt van de Vlaamse gewestelijke overheid voor een doelgroepwerknemer een loonpremie van:

– maximaal 7.015 EUR per jaar bij een tewerkstelling die minstens halftijds is;
– maximaal 11.230 EUR per jaar bij een tewerkstelling die minstens 4/5e-tijds is;
– maximaal 14.030 EUR per jaar bij een voltijdse tewerkstelling.

De loonpremie ten laste van het Vlaams Gewest wordt uitbetaald door de VDAB.

Indien de werkgever door middel van tewerkstelling van doelgroepwerknemers inkomsten kan verwerven (bijv. klusjesdienst, poetshulp…), kan de Minister evenwel een lager premiebedrag toekennen.

Een uit dienst getreden doelgroepwerknemer kan, met behoud van de toegekende premie, worden vervangen indien deze vervanging gebeurt binnen 6 maanden te rekenen vanaf de dag van de uitdiensttreding van de te vervangen werknemer.

5. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

5.2.307 Het volledige bedrag van de aan de doelgroepwerknemer toegekende vergoeding, met inbegrip van de integratie-uitkering, het verlaagde leefloon of verlaagde financiële maatschappelijke hulp, wordt beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

Evenwel geniet de werkgever voor de doelgroepwerknemers die hij tewerkstelt in het kader van een WEP-plus-project een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen. Voor deze werknemers geniet de werkgever met name een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

1. Voor de werknemer van minder dan 25 jaar oud die niet beschikt over een diploma, getuigschrift of attest van het hoger middelbaar onderwijs en wacht- of werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 9 maanden zonder onderbreking, alsmede voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die wachtuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

– 1.000 EUR gedurende het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen, en van
– 400 EUR gedurende de vier daaropvolgende kwartalen.

2. Voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van

- 1 000 EUR in het kwartaal van indiensttreding en de acht daaropvolgende kwartalen

3. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die wachtuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- 1.000 EUR in het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen, en van
- 400 EUR tijdens de acht daaropvolgende kwartalen.

4. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van

- 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de twaalf daaropvolgende kwartalen.

De werknemersbijdragen voor sociale zekerheid blijven evenwel verschuldigd.

6. Terbeschikkingstelling van een werknemer

5.2.308 Een werkgever kan een werknemer tijdens een periode van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma gedurende maximaal drie maanden ter beschikking stellen van een derde gebruiker. Deze moet ook zelf in aanmerking komen als werkgever in het kader van de reglementering van de doorstromingsprogramma's.

7. Controle

5.2.309 De controle op de naleving van de WEP-plus-projecten gebeurt door de administratie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

8. Meer informatie

5.2.310 Een brochure (en de aanvraagformulieren) van het Vlaams doorstromingsprogramma (= Wep-plus project) vindt u op de website van de administratie Werkgelegenheid (www.vlaanderen.be/werk).

Informatie over de procedure kan u ook verkrijgen bij de afdeling Tewerkstelling van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap via het (gratis) groen nummer 0800/141.87 (Gecofoon), of de projectadviseur van uw regio.

B. DOORSTROMINGSPROGRAMME IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST.

5.2.311 Het doorstromingsprogramma in het Brussels Gewest is van toepassing sedert 3 april 1998.
De juridische basis van deze maatregel wordt vastgesteld door

- de ordonnantie van 18-12-1997 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten

betreffende de doorstromingsprogramma's

– de ordonnantie van 29-10-1998 houdende goedkeuring van het samenwerkingsakkoord van 15-5- 1998 tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's

het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29-1-1998 tot uitvoering van de ordonnantie van 27-11-1997 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's.

1. BETROKKEN WERKGEVERS

5.2.312 Doorstromingsprogramma’s kunnen worden ingericht door al de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
De doorstromingsprogramma's kunnen slechts in de non-profit sector opgericht worden. Met nonprofit sector wordt bedoeld, de sectoren die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoen:
- van openbaar nut zijn
- geen winstgevend doel hebben
- voldoen aan collectieve noden van de maatschappij waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen.

2. Betrokken werknemers

5.2.313 De werknemers die onder de toepassing van de doorstromingsprogramma’s vallen, moeten cumulatief de volgende voorwaarden vervullen op het ogenblik van de aanwerving:
1.
- ofwel volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn die wachtuitkeringen geniet en ingeschreven is als werkzoekende sedert ten minste 12 maanden.
- ofwel volledig (uitkeringsgerechtigde) werkloze zijn die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert ten minste 24 maanden (onder wie de werklozen die diensten hebben verstrekt in het kader van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap).
- ofwel werkzoekende zijn die een leefloon geniet sedert minstens 12 maanden.
- ofwel werkzoekende zijn van minder dan 25 jaar en

sedert minstens 9 maanden volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn en wachtuitkeringen of werkloosheidsuitkeringen ontvangen of
sedert minstens 9 maanden een leefloon ontvangen.

2. geen diploma, getuigschrift of brevet van hoger secundair onderwijs behaald hebben.
Indien het doorstromingsproject dit rechtvaardigt, kunnen de bevoegde Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering andere kwalificatieniveaus toelaten.

De begunstigden van sociale hulp die ingeschreven zijn in het vreemdelingenregister worden gelijkgesteld met de gerechtigden op een leefloon.

Worden gelijkgesteld met een periode van vergoede volledige werkloosheid:

– de periodes die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van wets- of reglementsbepalingen inzake verplichte verzekering

tegen ziekte- of invaliditeit of inzake moederschapsverzekering, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;

– de periodes van volledige werkloosheid, gedekt door vakantiegeld;

– de periodes van hechtenis of gevangenzetting, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;

– de periodes van verblijf in het buitenland van een werknemer die samenwoont met een Belg, die werkzaam is in het kader van de stationering van de Belgische Strijdkrachten;

– de periodes van aanwezigheid onder de wapens, wegens oproeping of wederoproeping en van dienst als gewetensbezwaarde;
– de periodes van wachttijd in de zin van artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van het besluit van 25-11-1991, tijdens dewelke de werkzoekende niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de wet van 27-6-1969;
– de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra van maatschappelijk welzijn, alsmede de periodes van gerechtigde op het bestaansminimum of de ermee gelijkgestelde periodes die deze periode van tewerkstelling in toepassing van voormeld artikel 60, § 7 onmiddellijk voorafgaan;
– de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met genot van uitkeringen;
– de periodes van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer de uitkering genoot bedoeld in artikel 8, § 1 van het koninklijk besluit van 8-8-1997;
– de periodes van tewerkstelling met een startbaanovereenkomst, met toepassing van hoofdstuk VIII van titel II van de wet van 24-12-1999 die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit;
– de andere onderbrekende gebeurtenissen, inzonderheid de periodes tijdens dewelke de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst, met een samengevoegde duur van ten hoogste vier maanden.

3. Toekenningsvoorwaarden

5.2.314

Om te kunnen genieten van de voordelen van de doorstromingsprogramma's moeten de werkgevers de volgende voorwaarden vervullen:
– uitsluitend aanwervingen voorzien in de non-profit sector. Met non-profit sector wordt bedoeld, de sectoren die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoen:
– van openbaar nut zijn;
– geen winstgevend doel hebben;
– voldoen aan collectieve noden van de maatschappij waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen via het reguliere arbeidscircuit.

– zich ertoe verbinden bijkomende arbeidsplaatsen te scheppen in verhouding tot het gemiddelde van het aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, door de werkgever tewerkgesteld gedurende de 4 kwartalen die de aanvraag voorafgaan. Het moet om bijkomende arbeidsplaatsen gaan ten opzichte van:

- de reguliere arbeidsplaatsen.
- de jongerenstage en gelijkgestelde maatregelen.
- de arbeidsplaatsen gesubsidieerd via de trekkingsrechten.

– zich ertoe verbinden om in het kader van de doorstromingsprogramma's bijkomende arbeidsplaatsen te scheppen in verhouding tot het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten tewerkgesteld in de wedertewerkstellingsprogramma's voor wie de Gewesten trekkingsrechten ontvangen.

4. Aanvraag

5.2.315 De werkgever die werknemers wenst aan te werven in het kader van de doorstromingsprogramma's richt een aanvraag aan de BGDA.
De BGDA sluit een overeenkomst met de werkgever na goedkeuring door de Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering die bevoegd zijn voor Tewerkstellingsbeleid en Begroting.

5. Praktische modaliteiten

5.2.316 a. Modaliteiten betreffende de arbeidsovereenkomst en de tewerkstellingsperiode.
De BGDA stelt de kandidaten voor die kunnen tewerkgesteld worden in de doorstromingsprogramma's, rekening houdend met de werkloosheidsstructuur in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De werkgevers zijn ertoe verplicht de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur in dienst te nemen, waarvan het werkregime minstens halftijds is.

De Samenwerkingsovereenkomst van 15-5-1998 stelt de maximale tewerkstellingsduur in het kader van het doorstromingsprogramma vast op 2 jaar.
De maximale tewerkstellingsduur wordt verlengd tot 3 jaar voor de werknemers die voorheen prestaties hadden geleverd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen en voor de werknemers die verblijven in een gemeente met een werkloosheidsgraad die minstens 20% hoger ligt dan het gemiddelde van het Gewest.

De werkgever en de werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst in 4 exemplaren, waarvan het model door de BGDA is opgesteld. Een exemplaar is bestemd voor de BGDA en één voor de RVA.

De aanwervingen moeten geschieden binnen de 6 maanden na de betekening van de beslissing tot erkenning van het programma.
Voor de projecten die een tewerkstelling in fasen vereisen, nemen de termijnen van indienstneming pas een aanvang op de data vermeld in de beslissing tot erkenning.
Ingeval van vervanging moet de indienstneming gerealiseerd zijn binnen de 6 maanden na de uitdiensttreding van de te vervangen werknemer.

Een werkgever kan een werknemer tijdens een periode van tewerkstelling van een doorstromingsprogramma gedurende maximaal negen maanden ter beschikking stellen van gebruiker die ook zelf in aanmerking komt als werkgever in het kader van de reglementering van de doorstromingsprogramma’s.

b. Modaliteiten betreffende de bezoldiging.

De werknemers tewerkgesteld in het kader van het doorstromingsprogramma ontvangen een bezoldiging en een eindejaarstoelage, onder minstens dezelfde voorwaarden als de contractuelen die door dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn.

Zij genieten dezelfde vakantieregeling als deze contractuelen.

6. Toegekende voordelen

5.2.317

Het doorstromingsprogramma neemt, voor elke betrokken werknemer, maandelijks de wedde en de gehele of gedeeltelijke vrijstelling van partronale socialezekerheidsbijdragen ten laste voor het bedrag van:
- de toegekende tussenkomst door de federale overheid
- de toegekende gewest- en/of gemeenschapspremie
- de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het kader van het activaplan.

a) Tussenkomst van de federale overheid

De federale overheid verleent een tussenkomst bij wijze van een forfaitaire vergoeding die de werkgever in mindering mag brengen van het netto-loon van de werknemer.

Deze forfaitaire vergoeding wordt

– uitbetaald door de RVA en “integratie-uitkering” genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding gedurende minstens 24 maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloze was
– uitbetaald door het OCMW en “verlaagd leefloon” of “verlaagde financiële maatschappelijke hulp” genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding ingeschreven was als werkzoekende en minstens 12 maanden gerechtigd was op een leefloon of op financiële maatschappelijke hulp.

Deze forfaitaire vergoeding bedraagt maandelijks:

- 250 EUR wanneer de werknemer minstens halftijds tewerkgesteld is;
- 325 EUR wanneer de werknemer indien minstens vier vijfden tewerkgesteld is.

De maandelijkse bedragen worden met 50 EUR verhoogd indien de werknemer voor zijn tewerkstelling werkzaamheden heeft uitgevoerd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

Wanneer de aangeworven werknemer gewoonlijk verblijft in een gemeente waar de werkloosheidsgraad 20 % hoger ligt dan de gemiddelde werkloosheidsgraad van het Vlaamse Gewest, bedraagt de maandelijkse vergoeding:

- 435 EUR voor een tewerkstelling die minstens halftijds is;
- 545 EUR bij een tewerkstelling die minstens 4/5e tijds is.

Het bedrag van de integratie-uitkering, het verlaagd leefloon of de verlaagde financiële maatschappelijke hulp wordt in elk geval beperkt tot het nettoloon waarop de doelgroepwerknemer voor de betrokken kalendermaand recht heeft.

De uitkering wordt beschouwd als deel uitmakend van het loon van de werknemer waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

b) Premie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De Gewesten, in voorkomend geval samen met de Gemeenschappen of de Gemeenschapscommissies, investeren in de doorstromingsprogramma's tenminste evenveel financiële middelen als de Federale Staat.

Het bedrag van de premie wordt berekend op grond van de effectieve tewerkstelling. Enkel de werkelijk gepresteerde arbeidsdagen en de ermee gelijkgestelde dagen

geven recht op de premie. Het bedrag van de premie wordt bepaald door de Minister in verhouding tot de duur van de overeenkomst, de loonkost en het werkregime.

Alle inlichtingen omtrent de berekening van de gewestpremie kunnen verkregen worden bij de diensten van de BGDA (Brusselse Dienst voor de Werkgevers) op volgend telefoonnummer: 02/505.79.15

c) Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Het volledige bedrag van de aan de doelgroepwerknemer toegekende vergoeding, met inbegrip van de integratie-uitkering, het verlaagde leefoon of verlaagde financiële maatschappelijke hulp, wordt beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend.
Evenwel geniet de werkgever voor de doelgroepwerknemers die hij tewerkstelt in het kader van een doorstromingsprogramma van het Brussels Gewest een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen. Voor deze werknemers geniet de werkgever met name een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

1. Voor de werknemer van minder dan 25 jaar oud die niet beschikt over een diploma, getuigschrift of attest van het hoger middelbaar onderwijs en wacht- of werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 9 maanden zonder onderbreking alsmede voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die wachtuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- 1 000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen en van
- 400 EUR gedurende de vier daaropvolgende kwartalen.

2. Voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van

- 1 000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de acht daaropvolgende kwartalen.

3. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die wachtuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- 1 000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen, en van
- 400 EUR tijdens de acht daaropvolgende kwartalen.

4. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van

- 1 000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de twaalf daaropvolgende kwartalen.

De werknemersbijdragen voor sociale zekerheid blijven evenwel verschuldigd.

7. Toezicht

5.2.318 De werkgevers moeten de RVA het bewijs leveren dat de werknemers, die zij in het doorstromingsprogramma tewerkstellen, bijkomende werknemers zijn. Indien deze

voorwaarde niet vervuld is, zijn de werkgevers verplicht aan de RVA een forfaitaire schadevergoeding te betalen en aan de subsidiërende overheden de ontvangen subsidies terug te storten.

De BGDA ziet toe op de naleving van de wettelijke bepalingen en moet een kopie van de driemaandelijkse socialezekerheidsaangifte ontvangen binnen 3 maanden volgend op het kwartaal tijdens welk de werkgever werknemers tewerkstelde in het kader van de doorstromingsprogramma's.

H O O F D S T U K 4

DOELGROEPVERMINDERING VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDE - SOCIALE INSCHAKELINGSECONOMIE (SINE)

5.2.401

Het koninklijk besluit van 3-05-1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28-12-1944 bestreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende inschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen organiseert de regeling van de sociale inschakelingseconomie, ook wel “sine” genaamd. Sine is een tewerkstellings-maatregel met het oog op de bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt van langdurig werkzoekenden. de sine-maatregel voorziet in de toekenning aan de werkgever van enerzijds een loonsubsidie en anderzijds van een doelgroepvermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid.
Op grond van het koninklijk besluit van 21-09-2004 tot toekenning van een verhoogde activeringsuitkering in het kader van de bevordering van de tewerkstelling in sociale werkplaatsen en tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling van de sociale inschakelingseconomie werd het toepassingsgebied van de sine-maatregel sinds 1-06-2004 uitgebreid tot de openbare centra voor maatschappelijk welzijn die sociale inschakelingseconomie-initiatieven organiseren.

A. TOEPASSINGSGEBIED WERKGEVERS

5.2.402

De openbare centra voor maatschappelijk welzijn die sociale inschakelingseconomie-initiatieven organiseren, kunnen werknemers aanwerven in het kader van sine waarvoor zij kunnen genieten van de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

Hiertoe moeten zij voorafgaandelijk een attest bekomen dat bewijst dat zij onder het toepassingsgebied van sine vallen. Dit attest wordt afgeleverd binnen een termijn van 45 dagen door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Op basis van dit attest kan het bestuur contact opnemen met VDAB of de BGDA die kandidaten zal toesturen die voldoen aan de voorwaarden van de sociale inschakelingseconomie.

De sociale inschakelingseconomie-initiatieven moeten bovendien erkend worden door de Minister die de sociale economie onder zijn bevoegdheden heeft in het kader van het koninklijk besluit van 11-07-2002 tot toekenning van een verhoogde staatstoelage aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor specifieke initiatieven, gericht op de sociale inschakeling, binnen de sociale economie voor gerechtigden op maatschappelijke integratie, en van het koninklijk besluit van 14-11-2002 tot toekenning van een verhoogde staatstoelage aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor specifieke initiatieven, gericht op de sociale inschakeling, binnen de sociale economie, voor rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp.

B. TOEPASSINGSGEBIED WERKNEMERS.

5.2.403

Komen onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een tewerkstelling in het kader van de regeling van de sociale inschakelingseconomie met toekenning van een forfaitaire doelgroepvermindering en een loonsubsidie:
a. In dienst genomen werknemers (= nieuwe aanwervingen), die op de dag van indiensttreding uitkeringsgerechtigde volledige werkloze, gerechtigde op

maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn;

EN

niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs.

b. In dienst gehouden werknemers (= verder zetten van de tewerkstelling) die niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs na afloop van één van de volgende tewerkstellingsperiodes:

- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-07-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel:
- de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan).

C. VOORDELEN VERBONDEN AAN DE AANWERVING VAN LANGDURIG WERKZOEKENDEN

5.2.404 Wanneer de werkgever een werknemer aanwerft in het kader van de regeling van de sociale inschakelingseconomie, 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 sociale inschakelingseconomie;
- een tussenkomst in de loonkost van de werknemer via een herinschakelingsuitkering van de RVA of een financiële tussenkomst van het OCMW).

Het bedrag en de duur van toekenning van zowel de doelgroepvermindering als van de loonsubsidie zijn afhankelijk van de volgende drie factoren:

- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt;
- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze is, een gerechtigde op maatschappelijke integratie dan wel een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp;
- de periode van uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn, van gerechtigde op maatschappelijke integratie en/of van rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp en van de ermee gelijkgestelde periodes die aan de indienstneming voorafgaan.

Gelijkgestelde periodes

Volgende periodes worden gelijkgesteld met een periode als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, als gerechtigde op maatschappelijke integratie en als rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp:

1. de periodes, gelegen in een periode van volledige werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
2. de periodes van hechtenis of gevangenzetting tijdens een periode van volledige werkloosheid;
3. de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
4. de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-07-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

5. de periodes van volledig vergoede werkloosheid;
6. de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-05-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
7. de periodes van toekenning van financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie;
8. de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
9. de periodes van volledige werkloosheid, maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp, gedekt door vakantiegeld;
10. de periodes van wederoproeping onder de wapens, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
11. de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
12. de periodes van wachttijd die het recht openen op wachtuitkeringen, tijdens dewelke de werkzoekende niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de sociale zekerheid van de werknemers.

Wanneer de werkgever reeds van een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden genoten heeft voor een werknemer en deze terug in dienst neemt binnen een periode van dertig maanden na de beëindiging van de vorige tewerkstelling, worden de tewerkstellingen als één tewerkstelling beschouwd. De periode gelegen tussen de arbeidsovereenkomsten verlengt de periode tijdens dewelke de voormelde voordelen toegekend worden, niet.

Indien daarentegen de werkgever een werknemer terug in dienst neemt waarvoor hij reeds van een doelgroepvermindering voor ”langdurig werkzoekenden - sociale inschakelingseconomie” genoten heeft, worden de tewerkstellingen slechts als één tewerkstelling aanzien, indien de indienstneming geschiedt in een periode van twaalf maanden na de beëindiging van de vorige tewerkstelling.

1. Werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 45 jaar oud zijn

a) werknemers die op de dag van de indiensttreding uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 24 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

b) werknemers die op de dag van de indiensttreding een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

c) werknemers die op de dag van de indiensttreding een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

2. Werknemers die op de dag van hun indienstneming minstens 45 jaar oud zijn

a) werknemers die op de dag van de indiensttreding uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

b) werknemers die op de dag van de indiensttreding een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

c) werknemers die op de dag van de indiensttreding een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN EN BEDRAG VAN DE LOONSUBSIDIE

5.2.405

1. Bedrag van de loonsubsidie

Het OCMW betaalt aan de werknemer die het recht opent op de doelgroepvermindering voor sociale inschakelingseconomie maandelijks het volledig verschuldigd nettoloon waarop hij recht heeft. Evenwel ontvangt het voor de sine-werknemer ofwel een herinschakelingsuitkering van de RVA, ofwel een financiële tussenkomst van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Deze herinschakelingsuitkering of financiële tussenkomst van het OCMW bedraagt ten hoogste 500 EUR per kalendermaand wanneer de werknemer voltijds is tewerkgesteld.

Wanneer de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt het maximumbedrag van de maandelijkse herinschakelingsuitkering of maandelijkse financiële tussenkomst bekomen door 750 EUR te vermenigvuldigen met de contractueel wekelijks voorziene tewerkstellingsbreuk in de deeltijdse betrekking. Het resultaat van deze formule wordt begrensd tot 500 EUR.

Het bedrag van de herinschakelingsuitkering of financiële tussenkomst wordt evenwel begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende kalendermaand recht heeft.

2. Te vervullen formaliteiten voor de herinschakelingsuitkering

Een kopie van het door de FOD WASO afgeleverde attest bedoeld onder punt 1 wordt door het OCMW overgemaakt aan de werknemer die dit attest voegt bij zijn aanvraag om de herinschakelingsuitkering.
De werknemer moet bij de aanvang van zijn tewerkstelling een uitkeringsaanvraag indienen via zijn uitbetalingsinstelling, samen met een exemplaar van de arbeidsovereenkomst. De aanvraag om de herinschakelingsuitkering moet op het werkloosheidsbureau toekomen binnen een termijn van vier maanden volgend op de maand waarin de tewerkstelling een aanvang neemt.

Na het verstrijken van elke kalendermaand moet het OCMW voor de sine-werknemer een vergoedingsbewijs opmaken dat de controlekaart vervangt. Dit vergoedingsbewijs moet de werknemer of het OCMW zelf indienen bij de bevoegde uitbetalingsinstelling

H O O F D S T U K 5

DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGE WERKNEMERS – LAAGGESCHOOLDEN MET EEN STARTBAANOVEREENKOMST

5.2.501 De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt toegekend voor de laaggeschoolde jongeren die tewerkgesteld zijn met een startbaanovereenkomst zoals georganiseerd door de wet van 24-12-1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

A. JONGEREN DIE IN AANMERKING KOMEN VOOR EEN STARTBAANOVEREENKOMST

5.2.502 In het kader van een startbaanovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld: de jongeren die net vóór hun aanwerving aan volgende twee voorwaarden voldoen:

- ingeschreven zijn als werkzoekende;
- minder dan 26 jaar oud zijn.

De jongere die tewerkgesteld wordt in het kader van een startbaanovereenkomst, wordt "nieuwe werknemer" genoemd. Aan nieuwe werknemers worden geen voorwaarden gesteld inzake behaald diploma, maar de werkgever kan de doelgroepvermindering voor jonge werknemers enkel genieten voor laaggeschoolde jongeren (zie infra:).

Een jongere kan aangeworven worden in het kader van een startbaanovereenkomst tot op de laatste dag van het kwartaal tijdens de welke voornoemde jongere 26 jaar wordt.

B. TEWERKSTELLINGSVERPLICHTING VAN DE WERKGEVER

5.2.503 **1. Wettelijke verplichting**

De verplichting om jongeren in dienst te nemen in het kader van een startbaanovereenkomst is verschillend voor de werkgevers uit de openbare sector en voor de werkgevers uit de private sector.

De openbare werkgevers, waaronder de provinciale en plaatselijke besturen, die minstens 50 werknemers in dienst hadden op 30 juni van het voorgaande jaar, zijn verplicht een bijkomend aantal nieuwe werknemers in dienst te nemen a rato van 1,5 % van het personeelsbestand dat zij tijdens het tweede kwartaal van het voorgaande jaar in dienst hadden, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Het personeelsbestand en het aantal nieuwe werknemers worden bepaald op basis van de voltijdse equivalentenbreuken (= VTE-breuken) van de werknemers .
De lokale en provinciale besturen stellen de "nieuwe werknemers" in de eerste plaats tewerk in globale projecten die beantwoorden aan maatschappelijke behoeften.

De tewerkstelling van nieuwe werknemers betekent een bijkomende tewerkstelling en mag niet worden gecompenseerd door personeel te ontslaan. Onder compensatie van de aanwerving van nieuwe werknemers door ontslag van personeel moet worden verstaan, elk ontslag dat valt in een periode die ingaat twee maanden vóór de indienstneming van een nieuwe werknemer en ten einde loopt bij de beëindiging van de door hem gesloten startbaanovereenkomst, behalve wanneer het gaat om ontslagredenen die losstaan van de indienstneming van die nieuwe werknemer.

De plaatselijke besturen die onderworpen zijn aan een saneringsplan of aan een beheersplan, dat een inkrimping van het personeel oplegt en goedgekeurd is door de bevoegde Gewestelijke Regering, en de plaatselijke besturen die zich in financiële moeilijkheden bevinden, kunnen onder bepaalde voorwaarden door de Minister van Werk ontslagen worden van het geheel of een gedeelte van voormelde verplichtingen. De vrijstelling kan toegestaan worden voor een periode van hoogstens acht kwartalen.

Indien de werkgever aan zijn wettelijke verplichting tot tewerkstelling van jongeren in een startbaanovereenkomst niet naleeft, moet hij een compenserende vergoeding van 75 EUR betalen. Deze vergoeding wordt vermenigvuldigd met:

– het aantal kalenderdagen dat het verplichte aantal jongeren niet werd tewerkgesteld en/of het aantal kalenderdagen dat de aanwerving van jongeren door het ontslag van personeel werd gecompenseerd;

– het aantal jongeren dat niet werd tewerkgesteld en/of het aantal werknemers dat werd ontslagen om de aanwerving van jongeren te compenseren.

Deze compenserende vergoeding wordt gestort op een speciale rekening van het Tewerkstellingsfonds dat binnen de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg werd opgericht.

2. Berekening van de tewerkstellingsverplichting

Bij de controle of de openbare werkgever aan zijn tewerkstellingsverplichting voldaan heeft, dienen volgende twee berekeningen gemaakt te worden:

1. berekenen van het personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorafgaande jaar;
2. berekenen van het aantal nieuwe werknemers (= jongeren met een startbaanovereenkomst).

Op basis van deze berekeningen wordt vastgesteld of het aantal nieuwe werknemers al dan niet 1,5% bereikt van het personeelsbestand van de werkgever in het tweede kwartaal van het voorgaande jaar.

a. Berekening van het personeelsbestand

Het personeelsbestand bestaat uit de werknemers waarvoor de werkgever één of meerdere van de bijdragen bedoeld in artikel 38, §§ 2, 3 en 3bis van de wet van 29-06-1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers verschuldigd is.

Maken echter geen deel uit van het personeelsbestand:

- het personeel van de onderwijssector;
- de nieuwe werknemers (= jongeren aangeworven in een startbaanovereenkomst).

Het personeelsbestand van het tweede kwartaal van het voorafgaande jaar wordt berekend in voltijdse equivalenten (VTE), en is de som van de voltijdse equivalentenbreuken (= VTE-breuken), welke voor elke werknemer berekend worden.

De VTE-breuk wordt per individuele werknemer over het kwartaal berekend en dit per tewerkstelling.

De VTE-breuk wordt berekend met de volgende formule:

(Z1): (U x E)

waarbij Z1 = het aantal uren aangegeven voor de tewerkstelling. Het betreft het aantal

uren voor de volgende dagen:
- aantal arbeidsdagen (prestatiecode 1), met uitsluiting van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding (looncode 130);
- de gelijkgestelde dagen (prestatiecodes 10, 13, 21, 22, 24, 50, 51, 52, 71, 72, 73 en 74), met uitsluiting van de carensdag (prestatiecode 23);

U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
E = 13 (= aantal weken in het kwartaal).

Het totaal van de VTE-breuken van alle tewerkstellingen van een werknemer kan nooit groter zijn dan 1. Voor een voltijds werknemer met volledige prestaties is het totaal van de breuken gelijk aan 1 en voor een voltijds werknemer met onvolledige prestaties of een deeltijdse werknemer is het totaal van de breuken een getal tussen 0 en 1. De afronding van de VTE-breuk gebeurt tot op twee cijfers na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

b. Berekening van het aantal nieuwe werknemers

Ook het aantal nieuwe werknemers wordt bepaald door voormelde VTE-breuk, berekend per individuele werknemer over het kwartaal, samen te tellen.

Voor de berekening van het aantal nieuwe werknemers worden niet alleen de jongeren aangeworven met een startbaanovereenkomst doch ALLE jongeren, waarvan de tewerkstelling onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen, in aanmerking genomen tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij 25 jaar worden. Zowel de jongeren met een startbaanovereenkomst als de andere – contractuele en vastbenoemde – jongeren worden dus meegeteld. Studenten waarvan de tewerkstelling enkel onderworpen is aan de solidariteitsbijdrage van 7,5 of 12,5% worden daarentegen niet meegeteld.

Met ingang van 1 juli 2006 is de leeftijdsgrens voor de berekening van het aantal nieuwe werknemers met één jaar verlaagd: van 26 jaar naar 25 jaar. Evenwel kan de Koning op advies van de bevoegde gewestregering de leeftijd van 25 jaar met één jaar verhogen of verlagen voor de nieuwe werknemers die tewerkgesteld worden in het betreffende gewest. Aangezien de Vlaamse Regering de federale overheid verzocht heeft de leeftijd van 25 jaar met één jaar te verhogen, worden in het Vlaamse Gewest nog steeds de jongeren tot de leeftijd van 26 jaar in aanmerking genomen.

De VTE-breuken worden dubbel in rekening gebracht voor wat betreft de volgende twee categorieën jongeren:

a. personen die van buitenlandse afkomst zijn

Een persoon van buitenlandse afkomst is een persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon waarvan ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden, of waarvan ten minste twee van de grootouders niet deze nationaliteit bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. Het bewijs kan geleverd worden door een verklaring op eer van de betrokken jongere.

b. personen met een handicap

Een persoon met een handicap is een persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het “Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap”, en die hiervan het bewijs levert door de mededeling aan de werkgever van een attest van de instelling waaruit zijn inschrijving blijkt.

C. SOORTEN STARTBAANOVEREENKOMST

5.2.504

De startbaanovereenkomst kan drie vormen aannemen:
1. een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst (type één);
2. een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, en een door de jongere gevolgde opleiding, en dit met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (type twee);

Alle door de bevoegde Gewest- of Gemeenschapsoverheden ingerichte, gesubsidieerde of erkende types of vormen van onderwijs, cursussen, opleidingen of vormingen mogen door de jongere gevolgd worden in het kader van dit type van startbaanovereenkomst. De opleiding moet op jaarbasis gemiddeld minstens 240 uren bedragen.

Bij een startbaanovereenkomst “type twee” moet de werkgever in het bezit zijn van een bewijs dat de jongere daadwerkelijk voor de cursussen, opleiding of vorming ingeschreven is of daadwerkelijk een beroepsopleiding gaat volgen. Dit bewijs kan een inschrijvingsattest, afgeleverd door de verantwoordelijke voor de onderwijs-, opleidings- of vormingsinstelling zijn, of een overeenkomst inzake bedrijfs- of beroepsopleiding, geviseerd door de bevoegde toezichtshoudende overheidsdienst. Op het einde van elk kwartaal moet de jongere aan de werkgever een attest bezorgen dat bewijst dat hij de lessen, cursussen, opleiding of vorming regelmatig volgt.

Mits de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur werd afgesloten, kan de startbaanovereenkomst “type twee” verlengd worden om een jongere die niet geslaagd is de kans te geven de volledige cyclus van de begonnen opleiding met vrucht te beëindigen.

De startbaanovereenkomst “type twee” eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, en ten laatste op het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.

De startbaanovereenkomst “type twee” wordt automatisch een startbaanovereenkomst “type één” wanneer de opleiding eindigt of wanneer uit het attest blijkt dat de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig volgt. Dat is het geval als de jongere tijdens een bepaald kwartaal meer dan 20 % van het aantal uren dat hij normaliter in de loop van dat kwartaal de cursussen, opleiding of vorming volgt, ongewettigd afwezig is. De omzetting naar een startbaanovereenkomst “type één” geschiedt op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de cursussen, opleiding of vorming eindigen of waarin de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig heeft gevolgd.

3. een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling of een andere, door de Koning bepaalde opleidings- of inschakelingsovereenkomst (type drie).

Geen van de drie voornoemde types startbaanovereenkomst kan bestaan uit een arbeidsovereenkomst tussen een jongere en een werkgever, die gesloten werd in het kader van de doorstromingsprogramma’s of van de stelsels van de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen of bij sommige openbare besturen.

D. MODALITEITEN

5.2.505

Opdat een overeenkomst als een startbaanovereenkomst wordt beschouwd moet met ingang van 1-1-2004 de nieuwe werknemer die in de loop van het kalenderjaar

19 jaar of ouder wordt, aangeworven worden op basis van een geldige startbaankaart.

1. Startbaankaart

Door middel van een startbaankaart attesteert het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bevoegd voor de hoofdverblijfplaats van de betrokken jongere, dat de jongere voldoet aan de voorwaarden om in een startbaanovereenkomst tewerkgesteld te worden.

De startbaankaart vermeldt de naam, voornaam en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de jongere, alsook de begin- en einddatum van de geldigheid van de startbaankaart en de datum waarop de aanvraag van de startbaankaart werd ingediend.

Desgevallend attesteert ze of de jongere laaggeschoold is, waardoor de doelgroepvermindering voor jonge werknemers kan worden toegekend, en/of de jongere een persoon van buitenlandse afkomst is of een persoon met een handicap, die dubbel geteld wordt.

De startbaankaart kan worden aangevraagd door de jongere of door de werkgever indien de jongere op het ogenblik van de indienstneming geen geldige startbaankaart bezit. Deze aanvraag wordt enkel aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt alsmede de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid, de datum van de indienstneming en als de werkgever een kopie van de startbaanovereenkomst voorlegt.

Bij de aanvraag van de startbaankaart legt de aanvrager op vraag van het bevoegde werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening de volgende stukken voor:

- het bewijs dat de jongere ingeschreven is als werkzoekende bij de bevoegde gewestelijke instelling voor arbeidsbemiddeling;
- de diploma's en attesten waarover de jongere beschikt;
- in voorkomend geval de stukken welke bewijzen dat de jongere een persoon van buitenlandse afkomst of een persoon met een handicap is.

De aanvraag van de startbaankaart moet ten laatste op de dertigste dag volgend op de dag van de indienstneming ingediend worden bij het bevoegde werkloosheidsbureau. Wanneer de aanvraag wordt ingediend buiten deze termijn, wordt de startbaanovereenkomst pas als geldig beschouwd vanaf de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de datum gelegen is van de laattijdige indiening van de aanvraag van de startbaankaart. Indien de aanvraag per post wordt verstuurd, wordt de postdatum beschouwd als de datum van indiening.

De geldigheidsdatum van de startbaankaart is:

- de datum waarop de aanvraag wordt ingediend indien de jongere nog niet in dienst genomen is;
- de datum van de indienstneming indien de jongere reeds in dienst genomen is.

De startbaankaart heeft een geldigheidsduur van ten hoogste 12 maanden. De einddatum van de geldigheidsperiode dient evenwel gelegen te zijn vóór de dag waarop de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt. De kaart geldt voor elke aanwerving die tijdens de geldigheidsperiode ervan wordt verricht.

Het werkloosheidsbureau kan de geldigheidsduur van de startbaankaart verlengen

voor ten hoogste 12 maanden voor zover de jongere aantoont dat hij op de eerste dag van de periode van verlenging of bij de aanwerving opnieuw aan de vereiste voorwaarden voldoet. De einddatum van de geldigheidsperiode van de kaart moet evenwel gelegen zijn vóór de dag waarop de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

Wanneer een nieuwe startbaankaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige startbaankaart, wordt een startbaankaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige startbaankaart.

2. Startbaanovereenkomst

De tewerkstelling van de jongere door dezelfde werkgever blijft beschouwd als een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

De startbaanovereenkomst moet schriftelijk worden opgemaakt voor elke nieuwe werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop met de uitvoering van de overeenkomst wordt gestart.

Elke arbeidsovereenkomst met een jongere die aangeworven wordt tijdens de geldigheidsduur van een startbaankaart krijgt automatisch de kwalificatie startbaanovereenkomst.

Elke startbaanovereenkomst “type twee” moet minstens de volgende bepalingen bevatten:

- de benaming, inhoud of finaliteit van de lessen, opleiding, cursussen of vorming;
- de totale duur van de lessen, opleiding, cursussen of vorming;
- de begindatum, en de normaal voorziene einddatum van de lessen, opleiding, cursussen of vorming;
- het aantal uren indien de lessen, opleiding, cursussen of vorming langer duren dan een jaar, te rekenen vanaf de begindatum van de startbaanovereenkomst;
- het uurrooster dat van toepassing is, met gedetailleerde vermelding van de tijdstippen waarop men de lessen, opleiding, cursussen of vorming moet volgen;
- de benaming van de onderwijs-, opleidings- of vormingsinstelling.

De jongere kan met behoud van zijn loon gedurende de eerste 12 maanden van de uitvoering van zijn startbaanovereenkomst afwezig zijn om in te gaan op werkaanbiedingen.

Indien hij tijdens deze periode een andere baan heeft gevonden kan hij tevens de startbaanovereenkomst beëindigen mits een opzeggingstermijn van zeven dagen die aanvangt op de dag volgend op de betekening.

3. Loon

De werknemers die tewerkgesteld worden met een startbaanovereenkomst “type één” of “type twee” genieten een normale bezoldiging. Hiermee wordt het aanvangsloon bedoeld dat wordt toegekend aan een personeelslid met dezelfde beroepskwalificatie, zoals die blijkt uit het diploma of studiegetuigschrift. De deeltijds in dienst zijnde werknemer heeft recht op dit loon in verhouding met de duur van de gepresteerde arbeid in het kader van de startbaanovereenkomst.

De startbaanovereenkomst “type één” kan bepalen dat gedurende hoogstens de eerste twaalf maanden van de uitvoering ervan, de werkgever een deel van het loon aan de opleiding van de nieuwe werknemer besteedt. In dat geval heeft de nieuwe werknemer gedurende deze periode recht op een loon dat gelijk is aan het hierboven

bedoeld loon, verminderd met het deel besteed aan de opleiding, zonder dat dit meer mag zijn dan 10 % van dat loon en zonder dat het loon lager mag zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

E. VERMINDERING VAN DE PATRONALE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

5.2.506 De werkgever kan de doelgroepvermindering voor jonge werknemers genieten voor de jongere die:

- met een startbaanovereenkomst wordt tewerkgesteld;
- en tevens minstens laaggeschoold is.

De werkgever kan van de doelgroepvermindering voor jonge werknemers in een bepaald kwartaal enkel genieten indien hij gedurende dit kwartaal voldoet aan zijn wettelijke verplichting om jongeren in dienst te nemen in een startbaan. Voor de werkgevers van de openbare sector, en dus ook voor de lokale en provinciale besturen, is dit een belangrijke versoepeling: zij hebben immers slechts een verplichting om ten belope van 1,5 % van hun personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorgaande kalenderjaar jongeren aan te werven met een startbaan.

1. Vermindering voor laaggeschoolde jongeren

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt in het kader van de startbaanovereenkomst vooreerst toegekend voor laaggeschoolde jongeren. Dit zijn jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten.

Aan de werkgever die een laaggeschoolde jongere tewerkstelt met een startbaanovereenkomst, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
- 1.000 EUR voor het kwartaal van de indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen en
- 400 EUR voor de resterende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt in het kader van een startbaanovereenkomst (= maximaal tot en met het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Als kwartaal van indienstneming wordt beschouwd het kwartaal waarin de jongere voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld. Indien de jongere in dat jaar de leeftijd van 19 jaar niet zou bereiken, wordt het eerste kwartaal van het kalenderjaar waarin de jongere de leeftijd van 19 jaar bereikt beschouwd als het kwartaal van indienstneming.

De doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jonge werknemers wordt slechts toegekend indien de nieuwe werknemer correct aangeduid wordt op de driemaandelijkse socialezekerheidsaangifte en indien de startbaankaart attesteert dat de jongere een laaggeschoolde jongere is.

2. Vermindering voor erg laaggeschoolde jongeren en laaggeschoolde jongeren die van buitenlandse afkomst of gehandicapt zijn

Met ingang van 1 april 2006 wordt een meer voordelige forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen toegekend voor de volgende twee categorieën van jonge werknemers, tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst:

- laaggeschoolde jongeren die van buitenlandse afkomst zijn;
- laaggeschoolde jongeren die gehandicapt zijn;
- erg laaggeschoolde jongeren.

Met “erg laag geschoolde jongere” wordt bedoeld een jongere die hoogstens houder is van een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs (3e of 4e graad) of hoogstens een getuigschrift van technisch secundair onderwijs of beroepsonderwijs met beperkt uurrooster.

De werkgever die een laaggeschoolde jongere die van buitenlandse afkomst of gehandicapt is, of een erg laag geschoolde jongere in dienst neemt in het kader van een startbaanovereenkomst, geniet van een doelgroepvermindering voor jonge werknemers van:
- 1.000 EUR voor het kwartaal van indienstneming en de 15 volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de resterende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt in het kader van een startbaanovereenkomst (= maximaal tot en met het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

De meer gunstige doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt enkel toegekend indien de jongere aangeworven wordt tijdens de geldigheidsduur van een startbaankaart die attesteert dat de jongere erg laaggeschoold is OF dat de jongere laaggeschoold en tevens, hetzij van buitenlandse afkomst is, hetzij gehandicapt is.

De doelgroepvermindering is enkel van toepassing indien het kwartaal van indienstneming het tweede kwartaal van 2006 niet voorafgaat. Wordt als kwartaal van indienstneming beschouwd het kwartaal waarin een jongere voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld zonder dat dit kwartaal het eerste kwartaal van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, kan voorafgaan.

Voor een aantal van deze jongeren is tevens een activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk. Om te kunnen genieten van de werkuitkering ten laste van de RVA moet de jongere op de dag van de indiensttreding de volgende voorwaarden vervullen:
- hij is jonger dan 26 jaar;
- hij is niet meer leerplichtig;
- hij volgt geen studies meer in het dagonderwijs;
- hij is ingeschreven als werkzoekende en voltijds beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Deze inschrijving als werkzoekende moet gelegen zijn in een periode, die ten vroegste aanvangt na het einde van de leerplicht of na de beëindiging van zijn studies in het dagonderwijs en die 21 maanden later eindigt.
- hij wordt aangeworven met een voltijdse arbeidsovereenkomst die voor een duur van minstens 6 maanden afgesloten wordt;
- hij is ofwel een erg laag geschoolde jongere, ofwel een laaggeschoolde jongere van buitenlandse afkomst, ofwel een laaggeschoolde jongere met een handicap;
- hij is in de 12 maanden voorafgaand aan de indiensttreding niet tewerkgesteld geweest met het genot van een geactiveerde sociale uitkering (geactiveerde werkloosheidsuitkering, geactiveerd leefloon of geactiveerde financiële maatschappelijke hulp in het kader van het activaplan, het doorstromingsprogramma of de sociale-inschakelingseconomie).

De jonge werknemer die voldoet aan de hiervoor vermelde voorwaarden, is gerechtigd op een werkuitkering van ten hoogste 350 EUR per kalendermaand ten laste van de RVA. Het bedrag van de werkuitkering wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende

kalendermaand recht heeft.

De werkuitkering wordt toegekend voor de maand van indiensttreding en de 5 daaropvolgende kalendermaanden. De toekenning ervan wordt evenwel beperkt tot de periode gedekt door de startbaanovereenkomst indien deze vóór het verstrijken van de periode van 6 maanden wordt beëindigd.

De werkuitkering kan slechts eenmaal worden toegekend per werknemer en kan niet samen worden genoten met een andere activeringsuitkering. De werkuitkering kan wel toegekend worden aan een werknemer die tewerkgesteld wordt in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-wet.

Om te kunnen genieten van de werkuitkering, moet een werkkaart Activa Start worden aangevraagd bij de RVA binnen 30 dagen na de indiensttreding.

F. OVERGANGSMAATREGELEN

5.2.507

1. Startbaanovereenkomsten gesloten vóór 1-1-2004

Een nieuwe werknemer, aangeworven vóór 1-1-2004, wordt vanaf 1-1-2004 beschouwd als jongere, tewerkgesteld in het kader van een startbaanovereenkomst, op voorwaarde dat

– de startbaanovereenkomst werd gesloten onder de voorwaarden en modaliteiten die van toepassing waren vóór 1-1-2004;
– een kopie van de startbaanovereenkomst vóór 31-12-2003 bezorgd werd aan de Directeur-Generaal van de Administratie van Werkgelegenheid van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling.

De startbaanovereenkomst gesloten vóór 1-1-2004 eindigt:

– wanneer de overeenkomst die het voorwerp uitmaakt van de startbaanovereenkomst eindigt;
– na afloop van de periode, zoals van kracht vóór 1-1-2004, en zoals vermeld in de startbaanovereenkomst. Evenwel, indien de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van een bepaalde duur verder loopt na de initieel voorziene startbaanperiode en de jongere vóór het einde van de overeenkomst de leeftijd van 26 jaar nog niet heeft bereikt, dan behoudt de arbeidsovereenkomst automatisch de hoedanigheid van startbaanovereenkomst tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

2. Tewerkstellingen in het kader van het koninklijk besluit nr. 495

Het koninklijk besluit nr. 495 wordt met ingang van 1-1-2004 opgeheven. Dit besluit voerde een stelsel in van alternerende tewerkstelling en opleiding om de inschakeling van de jongeren tussen 18 en 25 jaar in het beroepsleven te bevorderen. De werkgevers die jongeren in het kader van dit stelsel in dienst namen, genoten een gedeeltelijke vrijstelling van de werkgeversbijdragen. Het voordeel in het kader van het koninklijk besluit nr. 495 wordt geïntegreerd in de doelgroepvermindering voor jonge werknemers.

De overeenkomsten werk-opleiding voor niet leerplichtige jongeren tussen 18 en 25 jaar, gesloten vóór 1-1-2004, blijven tot hun einde onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 495.

De werkgever die vóór 1-1-2004 een jongere tussen 18 en 25 jaar heeft aangeworven waarvoor hij een bijdragevermindering genoot op grond van het koninklijk besluit nr. 495, kan sinds 1-1-2004 genieten van een doelgroepvermindering van 1.000 EUR gedurende de eerste zeven kwartalen van de overeenkomst werk-opleiding en van een vermindering van 400 EUR tot het einde van de overeenkomst indien de jongere niet voldoet aan de voorwaarden tot het bekomen van de doelgroepvermindering jonge werknemer en op voorwaarde dat de werkgever zijn tewerkstellingsverplichting in het kader van de startbaanovereenkomsten nakomt.

Het voordeel houdt in elk geval op vanaf het kwartaal dat volgt op dat waarin de jongere 28 jaar wordt.

H O O F D S T U K 6

DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGE WERKNEMERS – MINDERJARIGEN

5.2.601

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt toegekend voor jongeren die tewerkgesteld worden tijdens de periode tot het einde van het jaar waarin zij 18 jaar worden. Het betreft de minderjarigen die met een arbeidsovereenkomst gedurende de periode van deeltijdse leerplicht tewerkgesteld worden.

Deze minderjarigen zijn met ingang van 1-1-2004 onttrokken aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers tot en met 31 december van het kalenderjaar waarin zij achttien 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.

Bovendien wordt een doelgroepvermindering van 1.000 EUR toegekend aan de werkgever die voornoemde minderjarigen tewerkstelt. De bijdragevermindering wordt toegekend voor elke jongere die de werkgever in dienst neemt tot en met het vierde kwartaal van het kalenderjaar dat hij/zij achttien jaar wordt. De doelgroepvermindering wordt verleend ongeacht of de jongeren wel of niet met een startbaanovereenkomst tewerkgesteld wordt.

H O O F D S T U K 7

DOELGROEPVERMINDERING VOOR HERSTRUCTURERING

5.2.701

De artikelen 25 tot en met 30 van de programmawet van 22-12-2003 en het in uitvoering ervan genomen koninklijk besluit van 16-07-2004 bevatten maatregelen met het oog op de wedertewerkstelling van werknemers, die ontslagen werden bij een privé-onderneming in het kader van een herstructurering en nadien opnieuw in dienst treden bij een andere werkgever.
Deze nieuwe regeling voorziet met ingang van 1-7-2004 in de toekenning van een vermindering van de op het loon van deze werknemers verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. Het betreft een vermindering van zowel de patronale als van de persoonlijke bijdragen voor sociale zekerheid (zie deel 5 – sectie 1).

Daar ook de bij de RSZPPO aangesloten besturen als nieuwe werkgever kunnen optreden voor werknemers die voorheen in een privé-onderneming ontslagen werden ingevolge een herstructurering, vindt het verminderingsstelsel voor in het kader van een herstructurering ontslagen werknemers eveneens toepassing op de sector van de provinciale en plaatselijke besturen.

A. VERMINDERING VAN DE PATRONALE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

5.2.702

De besturen die een werknemer aanwerven die voorheen het slachtoffer werd van een herstructurering genieten een doelgroepvermindering voor herstructureringen wanneer zij deze in dienst nemen door toedoen van een tewerkstellingscel.
De doelgroepvermindering voor herstructureringen is vastgesteld op 400 EUR per kwartaal. Zij wordt toegekend tijdens de geldigheidsduur van de door de RVA afgeleverde “verminderingskaart herstructureringen B” (zie infra: Formaliteiten), d.w.z. vanaf de datum van de eerste indiensttreding tot het einde van het tweede kwartaal volgend op het kwartaal van de eerste indiensttreding.

B. FORMALITEITEN

5.2.703

De RVA bezorgt spontaan aan elke in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer een "verminderingskaart herstructureringen A" voor het kwartaal van inschrijving bij de tewerkstellingscel en voor elk van de maximaal 7 daaropvolgende kwartalen gedurende welke hij nog steeds ingeschreven is bij de tewerkstellingscel.
Indien hij binnen de geldigheidsperiode van een "verminderingskaart herstructureringen A" in dienst treedt bij een nieuwe werkgever kan hij, op vertoon van een afschrift van de arbeidsovereenkomst, bij de RVA een "verminderingskaart herstructureringen B" bekomen met een geldigheidsduur vanaf de datum van de eerste indiensttreding tot het einde van het tweede kwartaal volgend op het kwartaal van de eerste indiensttreding. Deze verminderingskaart blijft tijdens deze periode geldig bij eventuele wijziging van werkgever.

Aan iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering wordt slechts éénmaal een "verminderingskaart herstructureringen B" afgeleverd. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer wel steeds een kopie van deze ”verminderingskaart herstructureringen B” bekomen.

De aanvraag van de "verminderingskaart herstructureringen B" moet ten laatste de 60e dag volgend op de dag van de indienstneming via de tewerkstellingscel worden ingediend bij de RVA of ten laatste de 60e dag volgend op de dag van afgifte van de

"verminderingskaart herstructureringen A".

TITEL 3

ANDERE VERMINDERINGEN VAN PATRONALE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

HOOFDSTUK 1

HERVERDELING VAN DE ARBEID IN DE OPENBARE SECTOR

5.3.101 De wet van 10-4-1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector voert een bedrijfsplan in tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector. Daartoe voert zij twee specifieke arbeidsherverdelende maatregelen in, met gedeeltelijk gecompenseerd loonverlies, namelijk: de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek.

A. DE HALFTIJDSE VERVROEGDE UITTREDING

1. Regelgeving en procedure

5.3.102 Met deze maatregel krijgt het vastbenoemd personeel het recht halftijds te werken gedurende een ononderbroken periode van maximaal 5 jaar voorafgaand aan hun al dan niet vervroegde opruststelling. Zij moeten daartoe bij hun werkgever een aanvraag indienen met vermelding van de datum waarop zij met pensioen wensen te gaan. Daarna kunnen zij op die datum niet meer terugkomen, behalve om hem te vervroegen.

Met halftijds werk wordt bedoeld een arbeidsregeling waarbij het personeelslid in de loop van een maand de helft van de prestaties moet verrichten, verbonden aan een voltijdse tewerkstelling. De verdeling van de prestaties gebeurt in volle of halve dagen, in overleg met de hiërarchische overste.

Tijdens de periode waar geen prestaties worden geleverd mag het personeelslid geen winstgevende activiteit uitoefenen.

Wanneer twee personeelsleden van eenzelfde bestuur gebruik maken van dit recht, kunnen zij vervangen worden door een bijkomend statutair personeelslid. Deze vervanging is echter geen wettelijke verplichting.

2. Betrokken werkgevers

5.3.103 De volgende werkgevers vallen onder de toepassing van deze regeling:

– de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven.

– de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven.

De OCMW's kunnen verplicht worden deze maatregel toe te passen indien hun voogdijoverheid een schriftelijk verzoek richt aan de federale minister van Ambtenarenzaken. Het verzoek moet dan worden goedgekeurd in de Ministerraad en geconcretiseerd bij koninklijk besluit.

3. Betrokken werknemers

5.3.104 Kunnen van de halftijdse vervroegde uittreding genieten, de vastbenoemde personeelsleden van voormelde werkgevers, 5 jaar vóór hun al dan niet vervroegde opruststelling.

Zijn gelijkgesteld met het personeel van deze werkgevers, het vastbenoemd personeel van:

– de politiediensten.
– de brandweer.
– de gemeentelijke en provinciale regies.

Behoort niet tot dit personeel, het onderwijzend personeel van de gemeentelijke en provinciale instellingen, aangezien de Gemeenschappen bevoegd zijn om het statuut van dit personeel te regelen.

4. Toegekende voordelen

5.3.105 De personeelsleden die gebruik maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding, ontvangen:

– de wedde voor de halftijdse prestaties. Op deze halftijdse wedde zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.
– een maandelijkse premie ter compensatie van het loonverlies. Het bedrag ervan wordt door ieder bestuur bepaald en bedraagt minimum 198,32 EUR en maximum 295,99 EUR. Op deze premie zijn geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

De afwezigheidsperiode wordt bovendien beschouwd als verlof en gelijkgesteld met dienstactiviteit. De rechten op weddeverhoging en op bevordering blijven behouden, behalve wanneer de bevordering verbonden is met het vacant zijn van een betrekking.

De plaatselijke besturen aangesloten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen of bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen, moeten pensioenbijdragen betalen met het oog op het financieel evenwicht van deze pensioenstelsels:

– op de wedde die werkelijk uitbetaald wordt aan de personeelsleden die kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, dus op de helft van de wedde die zij als voltijds tewerkgestelde ontvingen, en
– op de wedde van de eventuele vervanger.

5. Toepasselijkheid in de tijd

5.3.106 Het recht op de halftijdse vervroegde uittreding is van toepassing tot 31-12-2007. De stelsels van halftijdse vervroegde uittreding blijven gelden tot het einde van hun looptijd.

B. DE VRIJWILLIGE VIERDAGENWEEK

5.3.107 De werkgevers mogen bepalen dat aan de periodes van de vrijwillige vierdagenweek ambtshalve een einde wordt gesteld met ingang van 1-1-2008. Onverminderd deze bepaling, blijft voor de stelsels die op 31-12-2007 nog zouden gelden de vrijstelling

van betaling van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid van kracht tot het einde van hun looptijd. Elk bestuur kan immers autonoom de minimale en maximale duurtijd van een periode van vrijwillige vierdagenweek bepalen, evenals de opzegmogelijkheden van het personeelslid..

1. Procedure

5.3.108 De personeelsleden die voltijds tewerkgesteld zijn en die de mogelijkheden om hun arbeidsprestaties te verminderen in het kader van de loopbaanonderbreking hebben uitgeput, ofwel die er geen aanspraak kunnen op maken, hebben het recht 4/5de van de prestaties van hun normaal opgelegde voltijdse prestaties te verrichten. De prestaties worden verricht over 4 arbeidsdagen per week.

De betreffende werkgever kan dit recht ook toekennen aan andere personeelsleden

Wanneer twee personeelsleden van eenzelfde bestuur opteren voor de vrijwillige vierdagenweek, kunnen zij vervangen worden door een werkloze. Deze vervanging is echter geen wettelijke verplichting. Deze werkloze zal aangeworven worden met een voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Met «werklozen» worden bedoeld:

- de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen.
- de gerechtigden op het leefloon.
- gehandicapten die een inkomensvervangende tegemoetkoming genieten.
- contractuelen die door de betrokken werkgever met een vervangingsovereenkomst tewerkgesteld worden.

2. Betrokken werkgevers

5.3.109 De volgende werkgevers kunnen deze regeling toepassen:

- de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven.
- de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven.

De OCMW's moeten dit stelsel toepassen indien hun voogdijoverheid bij brief een dergelijke aanvraag aan de federale Minister van Ambtenarenzaken richt.

3. Betrokken werknemers

5.3.110 Zowel het statutair als het contractueel voltijds personeel kan genieten van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek.

4. Toegekende voordelen

5.3.111 De personeelsleden die hun prestaties tot 4/5e van de hun normaal opgelegde voltijdse prestatie verminderen, ontvangen:

- de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties; op deze wedde zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.
- een maandelijks weddencomplement dat integraal deel uitmaakt van de

wedde en waarvan het bedrag minimum 49,58 EUR bedraagt en maximum 80,57 EUR Op dit weddencomplement zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Daarentegen wordt vrijstelling van betaling verleend van de volgende werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voor de contractuelen, in dienst genomen ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van het recht hun prestaties tot 4/5e te verminderen:

- de bijdragen bedoeld bij artikel 38, §3, 1° tot 7° en 9° van de wet van 29-6-1981.
- de bijdrage verschuldigd voor de kinderbijslagregeling.
- de bijdrage verschuldigd voor de beroepsziektenregeling.
- de loonmatigingsbijdrage.

Enkel de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen en de bijdrage van 0,05% voor de FCUD blijven verschuldigd.

Voor de contractuele personeelsleden wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst gedurende de afwezigheid. Zij behouden hun rechten op verhoging in wedde.

Voor de statutaire personeelsleden wordt de afwezigheidsperiode als verlof beschouwd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Het statutair personeelslid dat opteert voor de vrijwillige vierdagenweek behoudt zijn rechten op het pensioen in de bestaande wetgeving. Het totaal van de periodes gedurende welke het personeelslid afwezig is over het geheel van zijn loopbaan wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen, op voorwaarde dat zij niet meer dan 20% van de werkelijk gepresteerde diensten uitmaken.

Voor de plaatselijke besturen aangesloten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen of bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen moet de werkgever, met het oog op het financieel evenwicht van voormelde pensioenstelsels, pensioenbijdragen betalen op de wedde die werkelijk uitbetaald wordt aan het personeelslid dat 4/5e prestaties verricht, evenals op de toegekende premie.

Voor de plaatselijke besturen aangesloten bij een voorzorgsinstelling of die over hun eigen pensioenfonds beschikken, bepaalt de wet dat ook zij de pensioeninkomsten moeten veilig stellen, doch preciseert niet op welke wijze dit moet gebeuren.

5. Toepasselijkheid in de tijd

5.3.112 Het recht op de vrijwillige vierdagenweek is van toepassing tot 31-12-2007. De vrijstelling van betaling van de werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid voor de contractuelen, in dienst genomen ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van het recht hun prestaties tot 4/5 te verminderen, is van toepassing tot 31-12-2007.

HOOFDSTUK 2

TEWERKSTELLING OP GROND VAN ARTIKEL 60, §7 VAN DE OCMW-WET

A. ALGEMEENHEDEN

5.3.201 Op grond van artikel 33 van de wet van 22-12-1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid genieten de OCMW's, die in toepassing van artikel 60, §7 van de organieke OCMW-wet van 8-7-1976 gerechtigden op een leefloon en/of gerechtigden op financiële maatschappelijke dienstverlening tewerkstellen onder arbeidsovereenkomst, een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid voor deze werknemers.
De door deze vrijstelling vrijgekomen financiële middelen dienen, in toepassing van het koninklijk besluit van 2-4-1998 tot uitvoering van artikel 33 van voornoemde wet van 22-12-1995, door de OCMW's aangewend te worden voor het voeren van een tewerkstellingsbeleid en voor het organiseren van begeleiding en vorming die openstaan voor artikel-60'ers.

B. BETROKKEN WERKGEVERS

5.3.202 Enkel de OCMW's vallen onder de toepassing van deze maatregel.

C. BETROKKEN WERKNEMERS

5.3.203 Het OCMW kan van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen genieten voor volgende personen die het in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet aanwerft:

- de personen die gerechtigd zijn op een leefloon in de zin van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie (= personen die de Belgische nationaliteit bezitten alsook 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 onbeperkte duur (met ingang van 29-6-2001);
- 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 onbeperkte duur (met ingang van 10-1-2005).

Zijn uitgesloten:

- de geco's.
- de IBF- werknemers.
- de asielaanvragers.

D. VRIJSTELLING VAN SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

5.3.204 Voor de betrokken werknemers zijn geen werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid verschuldigd.
De bijdrage voor de vakbondspremie blijft echter verschuldigd voor de op 30 juni van het referentiejaar tewerkgestelde werknemers.

E. BESTEDING VAN DE VRIJGEKOMEN BEDRAGEN

5.3.205

De bijkomende financiële middelen voortvloeiend uit de vrijstelling van de werkgeversbijdragen dienen volledig besteed te worden aan het tewerkstellingsbeleid van het OCMW, de sociaal-professionele vorming inbegrepen, op de volgende manier:

– de OCMW's die op 1 januari van het voorlaatste jaar als werkgever minder dan 10 personen tewerkstelden in het kader van artikel 60, §7 van voormelde wet moeten alle door de vrijstelling van de werkgeversbijdragen vrijgekomen financiële middelen besteden aan het realiseren van betrekkingen door middel van gelijk welke tewerkstellingsformule en/of aanvullende vorming in verband met tewerkstelling, die toegankelijk zijn voor gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening.
– de OCMW's die op 1 januari van het voorlaatste jaar als werkgever ten minste 10 personen tewerkstelden in het kader van artikel 60 §7, moeten de door de vrijstelling van werkgeversbijdragen vrijgekomen financiële middelen verplicht in onderstaande volgorde aanwenden:

1. bij voorrang:

   – ofwel voor het voltijds aanwerven van ten minste één begeleider voor de personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7.
   – ofwel voor het voltijds aanstellen van een personeelslid van het OCMW voor deze taak, gecompenseerd door een nieuwe aanwerving in een voltijdse werktijdregeling.

2. saldo van de financiële middelen volledig besteden aan het realiseren van betrekkingen door middel van gelijk welke tewerkstellingsformule en/of aanvullende vorming in verband met tewerkstelling die toegankelijk zijn voor gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening.

Aantal personen tewerkgesteld op 1 januari van het voorlaatste jaar	**Aanwending van de vrijgekomen middelen**	
	Verplichte aanwerving van een begeleider	**Realiseren van betrekkingen en/of sociaal-professionele vorming**
minder dan 10 personen	neen	alle vrijgekomen financiële middelen
Minimum 10 personen	ja	het saldo van de vrijgekomen financiële middelen na aanwerving van de begeleider

F. DE DERDEN-GEBRUIKERS

5.3.206

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 vereniging in de zin van Hoofdstuk XII van de organieke wet op de OCMW's
- een openbaar ziekenhuis van rechtswege aangesloten bij de RSZ of de RSZPPO
- 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 werkgever van de werknemer die ter beschikking van een derde- gebruiker gesteld werd.

G. TOEKENNINGSVOORWAARDEN

5.3.207 Om te kunnen genieten van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen moet het OCMW:

– in de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid de juiste identiteit van de werknemer voor wie de vrijstelling wordt toegekend preciseren en

– het bewijs leveren dat deze werknemer in dienst werd genomen onder de voorwaarden vermeld in artikel 33 van de wet van 22-12-1995. Het bewijs moet ter beschikking blijven van de inspectiedienst van de RSZPPO.

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.

H. CONTROLE

5.3.208 De inspectiedienst van de Bestuursdirectie van het Maatschappelijk Welzijn van de FOD Sociale Zekerheid houdt toezicht op de aanwending van de vrijgekomen bijkomende financiële middelen.

H O O F D S T U K 3

DE GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN

5.3.301 Het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen werd ingevoerd door het koninklijk besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen (geco's) bij sommige plaatselijke besturen. Overeenkomstig dit koninklijk besluit kunnen de plaatselijke besturen contractuelen in dienst nemen die gesubsidieerd worden via een premie en van wie de bezoldiging vrijgesteld is van sommige werkgeversbijdragen.
De programmawet van 30-12-1988 heeft het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen uitgebreid tot een aantal andere categorieën van bij de RSZPPO aangesloten werkgevers. Het betreft het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen (andere dan de plaatselijke besturen bedoeld bij het koninklijk besluit nr. 474).

A. DE GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN BIJ DE PLAATSELIJKE BESTUREN

1. Betrokken werkgevers

5.3.302 Komen in aanmerking voor de tewerkstelling van geco's plaatselijke besturen en de toekenning van de eruit voortvloeiende voordelen:

- de gemeenten;
- de verenigingen van gemeenten die geen economische finaliteit hebben;
- de provincies
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's en de intercommunale centra voor maatschappelijk welzijn;
- de lokale politiezones.

2. Betrokken werknemers

5.3.303 De categorieën van werklozen die als gesubsidieerde contractueel kunnen aangeworven worden, waren oorspronkelijk opgesomd in artikel 5, §1 van het koninklijk besluit nr. 474.
Het betreft de volgende categorieën:

- de werklozen die sedert ten minste zes maanden zonder onderbreking uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn of de werklozen die in de loop van het jaar dat hun indienstneming voorafgaat ten minste zes maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn geweest.
- de volledig werklozen bedoeld bij artikel 123, §5 van het koninklijk besluit van 20-12-1963 betreffende de arbeidsvoorziening en werkloosheid, die sedert ten minste zes maanden werkloos zijn of die in de loop van het jaar dat hun indienstneming voorafgaat ten minste zes maanden werkloos zijn geweest.
- de tewerkgestelde werklozen (TWW), de werknemers van het «Bijzonder Tijdelijk Kader» (BTK) en het «Derde Arbeidscircuit» (DAC).
- de personen bedoeld bij artikel 2, §2, 5° en 6° van het koninklijk besluit nr. 25 van 24-3-1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector.

De bijzondere wet van 8-8-1988 tot hervorming van de instellingen heeft de volledige

bevoegdheid inzake werkgelegenheidsbeleid overgedragen van de federale overheid naar de gewesten. Hierdoor zijn het Vlaams Gewest, het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd geworden om, elk binnen zijn grondgebied, te gaan bepalen welke personen in aanmerking komen om een betrekking van gesubsidieerde contractueel uit te oefenen.
De gewestelijke overheden hebben daarvan gebruik gemaakt om de toegang tot het statuut van gesubsidieerde contractueel te verruimen tot nieuwe categorieën van werklozen en werkzoekenden.

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

- voor het Vlaams Gewest: het besluit van de Vlaamse Regering van 27-10-1993 houdende uitvoering van voormeld koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen;
- voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 5-2-1998 tot bepaling van de verdelingscriteria voor de subsidies toegekend aan lokale besturen die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen;
- voor het Waals Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

3. Toegekende voordelen

5.3.304

De plaatselijke besturen genieten voor de gesubsidieerde contractuelen:
- een premie van de gewestelijke overheid die een belangrijk deel van de loonkost dekt;
- een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, met uitzondering van
  - de loonmatigingsbijdrage
  - de bijdrage van 0,05% ten voordele van het FCUD.

De RSZPPO betaalt voor rekening van gewestelijke overheid de premie uit voor de gesubsidieerde contractuelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook voor de gesubsidieerde contractuelen in het Vlaams Gewest die in het kader van een contingent-overeenkomst worden tewerkgesteld.

Voor de gesubsidieerde contractuelen in het Waals Gewest alsook voor de gesubsidieerde contractuelen in het Vlaams Gewest die in het kader van een project-overeenkomst worden tewerkgesteld betaalt de RSZPPO de premie niet uit: premiebetaling wordt uitgevoerd door de gewestelijke overheid.

B. DE GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN BIJ DE OPENBARE BESTUREN

1. Betrokken werkgevers

5.3.305

Volgende bij de RSZPPO aangesloten werkgevers komen in aanmerking voor tewerkstelling van geco's openbare besturen en de toekenning van de eruitvolgende voordelen:

– de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en de gewestelijke economische raden;
– de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
– de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC).

2. Betrokken werknemers

5.3.306 De categorieën van werklozen die als gesubsidieerde contractueel kunnen aangeworven worden, waren oorspronkelijk opgesomd in artikel 97, §1 van de programmawet van 30-12-1988.
Het betreft de volgende categorieën:

– de werklozen die sedert ten minste zes maanden zonder onderbreking uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn of de werklozen die in de loop van het jaar dat hun indienstneming voorafgaat ten minste zes maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn geweest.
– de volledig werklozen bedoeld bij artikel 123, §5 van het koninklijk besluit van 20-12-1963 betreffende de arbeidsvoorziening en werkloosheid, die sedert ten minste zes maanden werkloos zijn of die in de loop van het jaar dat hun indienstneming voorafgaat ten minste zes maanden werkloos zijn geweest.
– de tewerkgestelde werklozen (TWW), de werknemers van het «Bijzonder Tijdelijk Kader» (BTK) en het «Derde Arbeidscircuit» (DAC).
– de personen bedoeld bij artikel 2, §2, 5° en 6° van het koninklijk besluit nr. 25 van 24-3-1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector.

De bijzondere wet van 8-8-1988 tot hervorming van de instellingen heeft de volledige bevoegdheid inzake werkgelegenheidsbeleid overgedragen van de federale overheid naar de gewesten. Hierdoor zijn het Vlaams Gewest, het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd geworden om, elk binnen zijn grondgebied, te gaan bepalen welke personen in aanmerking komen om een betrekking van gesubsidieerde contractueel uit te oefenen.
De gewestelijke overheden hebben daarvan gebruik gemaakt om de toegang tot het statuut van gesubsidieerde contractueel te verruimen tot nieuwe categorieën van werklozen en werkzoekenden.

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

– voor het Vlaams Gewest: het besluit van de Vlaamse Regering van 27-10-1993 tot veralgemening van het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen;
– voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 5-2-1998 tot bepaling van de verdelingscriteria voor de subsidies toegekend aan lokale besturen die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen;
– voor het Waals Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

3. Toegekende voordelen

5.3.307 De betrokken werkgevers genieten voor de gesubsidieerde contractuelen:

– een premie uitbetaald door de gewestelijke overheid die een belangrijk deel van de loonkost dekt.
– een vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid, met uitzondering van:

de bijdrage voor de sector kinderbijslag;
de bijdrage voor de sector beroepsziekten;
de bijdrage van 0,05% ten voordele van het FCUD.

H O O F D S T U K 4

TIJDELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID INGEVOLGE EEN BEROEPSZIEKTE

A. ALGEMEENHEDEN

5.3.401 Ingevolge het koninklijk besluit nr. 529 van 31-3-1987 tot wijziging van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3-6-1970, is het Fonds voor Beroepsziekten bevoegd om aan de slachtoffers van beroepsziekten uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, aangesloten bij de RSZPPO, 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 publieke sector).
Het koninklijk besluit van 21-1-1993 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten ten gunste van sommige personeelsleden uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, aangesloten bij de RSZPPO verleent verdere uitvoering aan deze wettelijke bepalingen en is van toepassing op de gevallen van beroepsziekten waarvan de schade ten vroegste op 1-1-1987 is ingetreden.

B. BETROKKEN WERKGEVERS

5.3.402 Alle bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke overheidsdiensten vallen onder de toepassing van deze regeling.

C. BETROKKEN WERKNEMERS

5.3.403 Deze regeling is van toepassing op alle personeelsleden tewerkgesteld in de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten op wie de wet van 3-7-1967 betreffende de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector werd toepasselijk verklaard (de vastbenoemden, de stagedoende, tijdelijke, contractuele personeelsleden, gesubsidieerde contractuelen).

De beroepsziektenregeling van de openbare sector vindt daarentegen geen toepassing op de vrijwillige brandweerlieden, de niet beschermde lokale mandatarissen, de onthaalouders en de kunstenaars die van het sociaal statuut genieten. De twee laatstgenoemde categorieën personen ressorteren wel onder de beroepsziektenregeling van de privé-sector.

D. VERSCHULDIGDE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

5.3.404 Overeenkomstig artikel 9bis van het koninklijk besluit van 25-10-1985 tot uitvoering van hoofdstuk I, sectie 1 van de wet van 1-8-1985 houdende sociale bepalingen blijft de door een beroepsziekte getroffene, die in toepassing van de reglementering betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten gerechtigd is op een vergoeding wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid, verplicht de socialezekerheidsbijdragen, pensioenbijdragen inbegrepen, te betalen voor de periode waarvoor deze uitkering verschuldigd is, en dit op basis van de socialezekerheidsregeling waaraan het slachtoffer op het ogenblik dat de tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingetreden is, onderworpen was. De vergoedingen wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid uitgekeerd aan een door een beroepsziekte getroffene zijn m.a.w. enkel onderworpen aan persoonlijke

socialezekerheidsbijdragen. Geen patronale socialezekerheidsbijdragen zijn erop verschuldigd.
Het bestuur houdt deze persoonlijke socialezekerheidsbijdragen in en stort ze aan de RSZPPO. Het Fonds stort aan het bestuur een bruto-bedrag, waaronder de werknemersbijdragen, terug op de wijze bepaald in artikel 24, §1 van het koninklijk besluit van 21-1-1993. Het betreft een bedrag dat overeenstemt met de dagelijkse vergoedingen gelijk aan 90% van het gemiddeld dagloon, die de door een beroepsziekte getroffen werknemer minstens geniet tijdens de periode van tijdelijke arbeidsgeschiktheid.

Deze reglementering is van toepassing op de vergoedingen betaald na 1-4-1993 voor schade die ten vroegste op 1-1-1987 is ingetreden.

E. VERWIJDERING UIT HET BEROEPSRISICO

5.3.405

Het Fonds voor Beroepsziekten komt sinds 1-8-1997 tussen in de vergoedingen voor de personeelsleden, tewerkgesteld in de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, aangesloten bij de Rijksdienst, die wegens bedreiging door een beroepsziekte of die wegens zwangerschap hun beroepsactiviteiten tijdelijk moeten stopzetten in het schadelijk arbeidsmilieu.
Dit betekent het volgende:

– indien de periode van de tijdelijke verwijdering volledig vóór 1-8-1997 valt, neemt het Fonds de uitkeringen voor tijdelijke verwijdering niet ten laste.
– indien de periode van de tijdelijke verwijdering volledig na 1-8-1997 valt, neemt het Fonds de uitkeringen voor tijdelijke verwijdering ten laste.
– indien de periode van de tijdelijke verwijdering begint vóór 1-8-1997 en eindigt na 1-8-1997, neemt het Fonds de uitkeringen voor tijdelijke verwijdering alleen voor de periode vanaf 1-8-1997 ten laste.

1. Betrokken werknemers.

De tijdelijke verwijdering wordt voorzien voor:

– de personeelsleden tewerkgesteld in de openbare sector die bedreigd zijn door een beroepsziekte en die tijdelijk moeten verwijderd worden uit het schadelijk arbeidsmilieu en die niet voor andere opdrachten kunnen ingezet worden.
– de zwangere werkneemsters uit de openbare sector, wanneer zij tijdelijk verwijderd dienen te worden uit het schadelijk arbeidsmilieu.

2. Vergoeding

Wanneer het personeelslid tijdelijk uit zijn ambt verwijderd wordt en kan ingezet worden voor andere opdrachten (postenmutatie) behoudt het personeelslid integraal zijn bezoldiging. Er is geen tussenkomst vanwege het Fonds voor Beroepsziekten.

Wanneer het personeelslid tijdelijk verwijderd wordt en niet kan ingezet worden voor andere opdrachten, geniet hij vanaf de dag die volgt op het begin van die arbeidsongeschiktheid dezelfde vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid als deze die wordt toegekend aan werknemers getroffen door een beroepsziekte, nl. een dagelijkse vergoeding gelijk aan 90% van het gemiddeld dagloon.

Voor de zwangere werkneemsters is vanwege het Fonds een zelfde dagelijkse vergoeding verschuldigd, doch beperkt tot de periode die loopt vanaf de begindatum van verwijdering wegens zwangerschap tot het begin van de 7 weken die aan de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaan.

3. Bijdragen

De vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid die wordt toegekend aan een door een beroepsziekte bedreigde of zwangere werknemer is volledig identiek aan deze uitgekeerd aan een door een beroepsziekte getroffen werknemer en wordt toegekend op basis van dezelfde bepalingen. Voormelde vergoeding is dus eveneens enkel aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen onderworpen.

4. Procedure

De aanvragen wegens tijdelijke verwijdering dienen te gebeuren via de aanvraagformulieren vastgesteld door het Fonds voor Beroepsziekten. De aanvraag moet door de getroffene onder aangetekende omslag of bij afgifte tegen ontvangstbewijs ingediend worden bij de daartoe door de overheid aangeduide dienst of ambtenaar, die vervolgens de aanvraag binnen een termijn van twee werkdagen naar het Fonds stuurt.

TITEL 4

TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN MET PREMIEBETALING (FEDERALE OVERHEID)

HOOFDSTUK 1

HET INTERDEPARTEMENTAAL BEGROTINGSFONDS (IBF)

5.4.101 Bij koninklijk besluit nr. 25 van 24-3-1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector werd voor onbepaalde tijd een Interdepartementaal Begrotingsfonds (IBF) ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet- commerciële sector opgericht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
Dit Fonds strekt ertoe tegemoetkomingen toe te kennen voor nieuwe arbeidsplaatsen in de niet-commerciële sector die resulteren uit netto-bijkomende aanwervingen en de omzetting van voltijdse arbeidsplaatsen in deeltijdse betrekkingen.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

5.4.102 Het koninklijk besluit nr. 493 van 31-12-1986 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid in de sociale sector heeft binnen het IBF een nieuwe afdeling, “sociale sector” genaamd, opgericht. Deze sector werd evenwel beperkt tot de erkende of gesubsidieerde ziekenhuizen zonder winstoogmerk.
De RSZPPO betaalt ten laste van het IBF de tegemoetkomingen uit voor de betoelaagde betrekkingen in de openbare en private ziekenhuissector.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

5.4.103 De nieuwe arbeidsplaatsen die in het kader van de sociale sector van het IBF gecreëerd worden, moeten verplicht worden ingevuld door bepaalde categorieën van langdurig werklozen en gerechtigden op het leefloon.
De IBF-arbeidsplaatsen staan open voor:

– werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming sedert ten minste 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn;
– werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming ten minste 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn geweest gedurende de laatste 4 jaar;
– werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming sedert ten minste 6 maanden ononderbroken het leefloon genieten;
– werkzoekenden die gedurende een ononderbroken periode van zes maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en op het ogenblik van de indienstneming het leefloon genieten.

De IBF-betrekkingen kunnen ook worden bekleed door gerechtigden op financiële sociale bijstand die de volgende voorwaarden gelijktijdig vervullen:

1. gedurende een ononderbroken periode van zes maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;

2. op het ogenblik van de indienstneming financiële sociale bijstand genieten en;

3.
- ofwel ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
- ofwel beschikken over een verblijfsvergunning van onbepaalde duur;
- ofwel beschikken over een verblijfsvergunning met toepassing van artikel 9, derde lid, van de wet van 15-12-1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, in zoverre de verlenging van de verblijfsvergunning onderworpen is aan de voorwaarde tewerkgesteld te zijn;
- ofwel gerechtigd of toegelaten zijn, met toepassing van de artikelen 9 of 10 van voormelde wet van 15-12-1980 voor een bepaalde duur te verblijven in zoverre in de mogelijkheid van een verblijfsvergunning van onbepaalde duur uitdrukkelijk voorzien is.

Wat betreft de werkzoekenden die leefloon of financiële sociale bijstand genieten, worden volgende periodes gelijkgesteld met een periode van inschrijving als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling:

– de periodes tijdens welke de werkzoekende het leefloon of financiële sociale bijstand, genoot;
– een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976;
– een tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met toepassing van het koninklijk besluit van 9-6-1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's;
– een tewerkstelling in een erkende arbeidspost met toepassing van het koninklijk besluit van 8-8-1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen;
– een tewerkstelling met een startbaanovereenkomst, met toepassing van Hoofdstuk VIII van Titel II van de wet van 24-12-1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, van een werknemer die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit.

C. PREMIEBEDRAG

5.4.104 De openbare en privé - ziekenhuizen ontvangen van de RSZPPO voor de werknemers, die zij tewerkstellen in arbeidsplaatsen gecreëerd in het kader van de sociale sector van het IBF een jaarlijkse loonpremie ten bedrage van 21.070,95 EUR voor een werknemer die voltijdse prestaties geleverd heeft gedurende het volledige kalenderjaar.

D. ONDERWERPING AAN DE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

5.4.105 Noch het koninklijk besluit nr. 25, noch het koninklijk besluit nr. 493 voorziet een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de vanuit het IBF betoelaagde arbeidsplaatsen.
Dit betekent dat op het loon van de IBF-werknemers in principe de volledige werknemers- en werkgeversbijdragen verschuldigd zijn.

H O O F D S T U K 2

DE VEILIGHEIDSCONTRACTEN

A. ALGEMEENHEDEN

5.4.201 Sedert 1-1-1994 is de RSZPPO belast met de betaling van een jaarlijkse toelage aan de door de Minister van Binnenlandse zaken aangeduide lokale besturen (via een jaarlijkse opgestelde en in het Belgisch Staatsblad gepubliceerde lijst) voor de realisatie van een programma betreffende de maatschappelijke problemen in verband met de veiligheid. Deze toelage is bestemd voor nieuwe aanwervingen.

De toelage wordt verleend aan de lokale besturen binnen de perken van de daartoe beschikbare kredieten onder de vorm:

– van een forfaitair bedrag voor de aangeduide plaatselijke besturen die een overeenkomst met de Minister van Binnenlandse zaken hebben gesloten over een programma betreffende de preventie en de vervolging van diverse vormen van criminaliteit of
– van een toelage voor bijkomende aanwervingen:

voor de begeleiding van activiteiten van algemeen nut wanneer de lokale overheid hieromtrent een overeenkomst met de Minister van Justitie sluit voor de specifieke projecten betreffende de voorkoming van de criminaliteit en de opvang van de slachtoffers van de delicten waarvoor de lokale overheid een overeenkomst met de Minister van Binnenlandse zaken heeft gesloten.

B. DE VEILIGHEIDS- EN PREVENTIECONTRACTEN

5.4.202 De gemeenten kunnen een forfaitaire subsidie krijgen voor de realisatie van initiatieven inzake criminaliteitspreventie waarover zij een contract met de Minister van Binnenlandse zaken hebben gesloten, wanneer één van de volgende 3 voorwaarden vervuld zijn:

– de gemeenten hebben een bevolking van meer dan 60.000 inwoners.
– de gemeenten behoren tot deze die de hoogste criminaliteitsgraad per inwoner kennen.
– de gemeenten behoren tot deze met het laagste gemiddelde inkomen per inwoner die bovendien meer dan 10.000 inwoners tellen, en hebben een criminaliteitsgraad die tot het hoogste nationaal kwartiel behoort.

Nadat de Minister van Binnenlandse zaken daartoe opdracht gegeven heeft, keert de RSZPPO de forfaitaire toelage uit aan de betrokken gemeenten.

De Minister van Binnenlandse zaken organiseert een regelmatige inspectie om te onderzoeken of de gemeenten de voorwaarden naleven voor toekenning van de financiële tegemoetkomingen.

C. BEGELEIDING VAN ALTERNATIEVE STRAFRECHTELIJKE MAATREGELEN

5.4.203 De gemeenten die erom verzoeken kunnen een forfaitaire tegemoetkoming krijgen voor iedere bijkomende aanwerving van burgerpersoneel voor de begeleiding van bepaalde alternatieve gerechtelijke maatregelen, ter vervanging van de gevangenisstraf, voorlopige hechtenis of vervolging, voor zover de lokale overheid daartoe een overeenkomst met de Minister van Justitie heeft gesloten.

Het aangeworven personeel kan worden ingezet in de eigen diensten van de gemeente of ter beschikking gesteld van één of meer verenigingen.

De aanwerving van bijkomend burgerpersoneel geeft aanleiding tot een jaarlijkse forfaitaire tegemoetkoming die wisselt volgens de in dienst genomen personeelscategorie. Op verzoek van de Minister van Justitie worden de kredieten van de forfaitaire tegemoetkoming ter beschikking van de gemeente gesteld door de Minister van Binnenlandse zaken via de RSZPPO.

Een evaluatie- en opvolgingscommissie wordt in ieder gerechtelijk arrondissement opgericht op initiatief van de Minister van Justitie. Deze commissie heeft een advies- en toezichtsfunctie. De gemeente moet een nota ter verantwoording voorleggen aan de evaluatiecommissie. Tevens organiseert de FOD Justitie een regelmatige inspectie om te controleren of de gemeenten de voorwaarden naleven voor deze financiële tegemoetkomingen. Hij baseert zich onder meer op de hem overhandigde adviezen van de evaluatie- en opvolgingscommissies. Het Rekenhof kan ook ter plaatse controles verrichten.

D. CRIMINALITEITSPREVENTIE EN OPVANG INZAKE DRUGVERSLAVING (DRUGPLAN)

5.4.204 De gemeenten die erom verzoeken, kunnen een forfaitaire tegemoetkoming ontvangen voor iedere bijkomende aanwerving van burgerpersoneel voor de uitvoering van een drugplan in verband met de preventie van druggerelateerde overlast en de coördinatie van lokale initiatieven inzake drugsverslaving voor zover specifieke projecten uitgewerkt worden en het voorwerp zijn van een overeenkomst ad hoc tussen de lokale overheid en de Minister van Binnenlandse zaken.

De aanwerving van bijkomend burgerpersoneel geeft aanleiding tot een jaarlijkse forfaitaire tegemoetkoming die wisselt volgens de in dienst genomen personeelscategorie.

De Minister van Binnenlandse zaken organiseert een regelmatige inspectie om te onderzoeken of de gemeenten de voorwaarden naleven voor toekenning van de financiële tegemoetkomingen. Hij baseert zich hiertoe voornamelijk op de evaluatieverslagen die hem door de gemeenten zijn overgemaakt.

E. FINANCIËLE HULP OP HET VLAK VAN VEILIGHEID EN INBRAAKPREVENTIE

5.4.205 De gemeenten kunnen een eenmalige toelage krijgen voor de realisatie van initiatieven inzake inbraakpreventie. Een overeenkomst wordt daartoe gesloten tussen de betrokken gemeente en de Minister van Binnenlandse zaken.

De subsidie wordt toegekend aan de gemeenten die de volgende voorwaarden vervullen:

– het aantal geregistreerde inbraken op het grondgebeid van de gemeente moet gelijk zijn aan of groter dan 100 per jaar.
– de gemeente moet uit eigen middelen in een budget voorzien dat minimum de helft bedraagt van de toelage die uitgekeerd wordt door de Minister van Binnenlandse zaken.

De bedoeling van deze betoelaging is dat bepaalde steden en gemeenten de mogelijkheid krijgen tot het invoeren van een stelsel van gemeentelijke premies voor de burgers die een inspanning leveren op het vlak van inbraakpreventie.

De FOD Binnenlandse zaken organiseert een regelmatige inspectie om te controleren of de gemeenten de voorwaarden naleven om van de financiële tegemoetkomingen te genieten.

H O O F D S T U K 3

DE SOCIALE MARIBEL

A. ALGEMEENHEDEN

5.4.301

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 tewerkstellling 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 Sectoraal Fonds Sociale Maribel dat ingesteld is bij de RSZPPO en beheerd wordt door het Beheerscomité van de RSZPPO.

Het Sectoraal Fonds wordt gefinancierd met de forfaitaire bijdragevermindering Sociale Maribel, die berekend wordt voor alle werknemers van de provinciale en plaatselijke besturen die minstens halftijds tewerkgesteld zijn in een activiteit betreffende gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur. In tegenstelling tot de andere patronale bijdrageverminderingen, wordt de maribelvermindering niet rechtstreeks aan de werkgever toegekend doch wordt zij door de RSZPPO gestort in het Sectoraal Fonds.

Worden binnen het Sectoraal Fonds onder verschillende rubrieken geboekt:

– de bijdrageverminderingen berekend voor de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen;
– de bijdrageverminderingen berekend voor de andere dan hierboven bedoelde werkgevers;
– de bijdrageverminderingen die aangewend worden voor de financiering van opleidingsprojecten.

Na aftrek van de administratieve kosten worden de beschikbare middelen besteed aan het scheppen van banen in de non-profit sector.

B. BETROKKEN WERKGEVERS

5.4.302

Vallen onder de toepassing van de Sociale Maribel: de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers die een activiteit uitoefenen die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur en die derhalve personeel tewerkstellen onder de volgende NACE-codes:
55231 : vakantiecentra en -dorpen
63303 : reisbegeleiders en gidsen, toeristische informatiediensten en dergelijke
75115 : OCMW
80421 : volwassenonderwijs
80422 : kunstonderwijs dat niet naar niveau kan worden ingedeeld
85110 : ziekenhuizen
85120 : medische praktijken
85142 : ziekenvervoer
85143 : paramedische activiteiten, inclusief kinesitherapie
85144 : kinesitherapeuten

85145 : bloedbanken, organenbanken en dergelijke
85311 : instituten voor gehandicapte minderjaringen
85312 : weeshuizen
85313 : instituten voor probleemkinderen
85314 : instituten voor gehandicapte volwassenen
85315 : rust- en verzorgingstehuizen
85316 : overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, n.e.g.
85321 : kinderdagverblijven, onthaalmoeders en overige kinderopvang, ook indien voor gehandicapte kinderen
85322 : beschutte werkplaatsen
85323 : overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.
85324 : centra voor beroepsoriëntering of -herscholing en P.M.S.- Centra
91330 : overige verenigingen, n.e.g.
92312 : productie van kunstmanifestaties en voorstellingen door artistieke ensembles
92313 : diensten verwant aan de scheppende en uitvoerende kunst
92321 : exploitatie van schouwburgen, concertzalen en dergelijke
92322 : beheer en exploitatie van culturele centra
92510 : bibliotheken en openbare archieven
92520 : musea en monumentenzorg
92530 : botanische tuinen, dierentuinen en natuurreservaten
92611 : beheer en exploitatie van sportcentra
92613 : exploitatie van overige sportinstallaties en -accomodaties
92621 : activiteiten van sportclubs en -bonden.

C. BETROKKEN WERKNEMERS EN BEDRAG VAN HET FORFAIT SOCIALE MARIBEL

5.4.303

De forfaitaire vermindering Sociale Maribel wordt berekend voor alle statutaire en contractuele personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen (zowel arbeiders als bedienden), met inbegrip van de gesubsidieerde contractuelen, die voldoen aan de volgende voorwaarden:

– een aan patronale socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon ontvangen;
– tewerkgesteld zijn in de sector gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur en met andere woorden in de socialezekerheidsaangifte aangegeven worden onder één van de voornoemde NACE-codes

Opmerking: alle personeelsleden van de OCMW's kunnen onder een NACE-code Sociale Maribel vallen.

– minstens halftijds tewerkgesteld zijn (d.w.z. hetzij aangeworven zijn met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst of benoemd zijn in een minstens halftijdse betrekking, hetzij in het kwartaal minstens 50% van het aantal arbeidsuren leveren dat een voltijds werknemer verricht).

Sinds 1-1-2005 bedraagt de vermindering Sociale Maribel 354,92 EUR per werknemer en per kwartaal.

D. BEDRAG VAN DE FINANCIËLE TUSSENKOMST

5.4.304

1. Op het niveau van de werknemer

Het bedrag van de financiële tussenkomst is ten hoogste gelijk aan de bruto-loonkost van de bijkomend aangeworven werknemer.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder “bruto-loonkost” 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, geniet, wordt deze in mindering gebracht.

Overeenkomstig het raamakkoord van 16-12-2003 is het bedrag van de financiële tussenkomst voor de besturen, andere dan ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, vastgesteld op maximum 26.772,50 EUR per jaar (= 6.693,13 EUR per kwartaal) voor een voltijds contractueel werknemer en op maximum 31.532 EUR (= 7.883 EUR per kwartaal) voor een voltijds statutair werknemer.

Indien de totale bruto-loonkost 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 bruto-loonkost kleiner is dan het maximumbedrag, is het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft, gelijk aan de reële bruto-loonkost.

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.

E. PROCEDURE EN TE REALISEREN BIJKOMENDE TEWERKSTELLING

5.4.305

1. Aanvraag voor financiële tussenkomst

De werkgever die aanspraak wil maken op de financiële tussenkomst in het kader van de Sociale Maribel moet door middel van een daartoe bestemd formulier een aanvraag richten aan het Beheerscomité van de RSZPPO.

Deze aanvraag moet het advies bevatten van de representatieve vakorganisaties. 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.

Indien de jaarlijkse loonkost van de aangeworven werknemer meer dan 64.937,84 EUR beloopt, vordert het Sectoraal Fonds de tegemoekoming 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 Sectoraal Fonds.

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 Sectoraal Fonds de cofinanciering aan de RSZPPO 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 64.937,84 EUR;
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 RSZPPO.

Indien het bestuur beide voormelde verplichtingen niet nakomt, wordt de financiële tussenkomst voor het betrokken kalenderjaar door het Sectoraal Fonds teruggevorderd.

3. In dienst te nemen werknemers

De werknemers die in dienst genomen worden, moeten eveneens 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 indienstgenomen 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.

4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling

De financiële tussenkomsten moeten integraal worden aangewend om bijkomende tewerkstelling te creëren in activiteiten die betrekking hebben op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur.

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.

Deze 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 elk van zijn werknemers.
Bij de berekening van het arbeidsvolume van de werknemers wordt rekening gehouden met de werkelijke arbeidsdagen en -uren en met de gelijkgestelde afwezigheidsdagen en -uren die al dan niet door de werkgever worden bezoldigd. De niet gelijkgestelde arbeidsdagen en -uren, worden niet meegeteld in de berekening van het arbeidsvolume.

Het arbeidsvolume wordt berekend volgens de formule waarbij hernomen wordt:

– in de teller: de in de socialezekerheidsaangifte vermelde prestaties, uitgedrukt in uren, met uitzondering van de niet gelijkgestelde arbeidstijdsgegevens (= alle prestatiecodes in de DmfAppl-aangifte, behalve de codes 30 en 301);
– in de noemer: het aantal uren per week van de maatpersoon vermenigvuldigd met 13.

Het arbeidsvolume, opgebouwd gedurende een kalenderjaar, wordt vergeleken met het arbeidsvolume van het referentiejaar 2002.

F. MODALITEITEN

5.4.306

1. Betaling van de financiële tussenkomsten

De tegemoetkomingen van het Sectoraal Fonds worden betaald op het einde van de laatste maand van het lopende kwartaal waarin de bijkomende tewerkstelling gecreëerd werd.

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 RSZPPO.

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 tussekomsten.

Worden binnen het Terugvorderingsfonds onder verschillende rubrieken geboekt:

– de terugvorderingen ten laste van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen;

– de terugvorderingen ten laste van de andere werkgevers.

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.

G. DE ZIEKENHUIZEN EN DE PSYCHIATRISCHE VERZORGINGSTEHUIZEN

5.4.307 In de sector van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingsinstellingen is het bedrag van de financiële tussenkomst vastgelegd op maximum 31.532 EUR per jaar (= 7.883 EUR per kwartaal) voor een voltijds tewerkgestelde werknemer. Voor een logistiek assistent is het bedrag vastgesteld op 28.445,80 EUR per jaar (= 7.111,45 EUR per kwartaal).
In vergelijking met het algemene stelsel zijn er twee grote verschillen te vermelden:

– de NACE-codes spelen geen enkele rol voor de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen
– 80,57 EUR van de “theoretische” vermindering per werknemer en per kwartaal moet worden besteed aan de indienstneming van logistiek assistenten. Met het saldo kunnen de werkgevers werknemers in andere functies in dienst nemen.

H. HET SECTORAAL FONDS EN HET TERUGVORDERINGSFONDS

5.4.308 Het Beheerscomité kan - rekening houdend met de beschikbare middelen in het sectoraal Fonds en de verdeling over de verschillende regio’s en/of gemeenschappen – autonoom het maximumbedrag van de forfaitaire tussenkomst bestemd voor de werkgever uitbetalen.

I. HET OPLEIDINGSPROJECT VOOR VERPLEEGKUNDIGEN

5.4.309 Het opleidingsproject voorzien in de ministeriële omzendbrief van 18-7-2000 betreffende het opleidingsproject tot verpleegkundige in de ‘federale’ gezondheidssectoren waarin het raamakkord van 26-7-2000 wordt toegelicht, biedt onder bepaalde voorwaarden, aan 600 werknemers aangegeven door de werkgever onder de NACE-codes 85.110, 75.250, 85.143, 85.144 of 85.315 de mogelijkheid om, met behoud van loon, een opleiding tot gegradueerde of gediplomeerde verpleegkundige te volgen van maximum 3 jaar.
De loonkost van de werknemer die de opleiding volgt, wordt tijdens de opleidingsduur door de wergever ten laste genomen. De werknemer die deze vorming volgt, dient vervangen te worden. De financiering van de vervanging wordt verzekerd door het Sektoraal Fonds Sociale Maribel.

TOEGELATEN CUMULATIES

5.4.310 Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf

verminderd worden met het forfaitaire bedrag van de sociale maribel van 354,92 EUR. In afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats bij de berekening van de werkgeversbijdragen die in aanmerking komen voor de andere verminderingen GEEN rekening worden gehouden met dit forfaitaire bedrag.

De vermindering van de sociale maribel is **cumuleerbaar** met:

- de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden;
- de doelgroepvermindering voor jonge werknemers;
- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen.

De vermindering van de sociale maribel is **niet cumuleerbaar** met:

- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen.

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.

ZESDE DEEL

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

TITEL 1

INLEIDING

H O O F D S T U K 1

INLEIDING

6.1.101

In dit deel wordt uitgelegd hoe de DMFAPPL moet worden ingevuld. Deze onderrichtingen moeten worden samen gelezen met het glossarium, waarin op een meer technische manier de in de aangifte te vermelden gegevens worden uitgelegd.

Het gaat hier om een toelichting bij de gegevens die u in de aangifte moet vermelden en van de principes die de aangifte beheersen. Deze uitleg is dus geldig ongeacht de wijze waarop u de aangifte doet.

Er zijn twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen. Besturen die veel personeel tewerkstellen of rekencentra die een groot aantal aangiften moeten doen, kunnen de aangifte doen via File transfer (MQSeries, Ftp, Isabel,...). Voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium. U vindt de technische informatie op de portaalsite van de sociale zekerheid (**http://www.sociale-zekerheid.be**).

Kleinere besturen zullen de aangifte kunnen doen met een interactieve webtoepassing op de portaalsite (**http://www.sociale-zekerheid.be**). Deze toepassing heeft een on-line help die u kunt raadplegen terwijl u bezig bent de aangifte in te vullen.

TITEL 2

ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VÓÓR 2005

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL

6.2.101

Zoals de naam het zegt, gaat het om een multifunctionele aangifte. Dat wil zeggen dat de aangifte niet louter dient om op een correcte manier de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen te berekenen. De in de aangifte vermelde gegevens worden eveneens gebruikt door de verschillende instellingen die belast zijn met het verstrekken van vergoedingen en uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, beroepsziekten en kinderbijslagen).

Om voor deze veelheid van doelstellingen te kunnen dienen, werden alle loon- en arbeidstijdgegevens die de verschillende gebruikers van de DMFAPPL nodig hebben geanalyseerd. Nadien werden zij functioneel in een aantal codes ondergebracht vanuit het basisprincipe dat gegevens die door alle gebruikers op dezelfde manier behandeld worden, onder één code werden geplaatst. Daardoor blijft het aantal codes relatief beperkt.

Er is een duidelijke continuïteit met de vroegere RSZPPO-aangifte. In 2004 werden reeds enkele initiatieven genomen om het multifunctioneel karakter van de socialezekerheidsaangifte te verhogen. Bepaalde begrippen (werkregime, onbepaalde maatman…) zijn geherdefinieerd in functie van het nieuwe aangiftemodel vanaf 1.1.2005. Tevens worden er bijkomende gegevens opgevraagd om ze ter beschikking te kunnen stellen van de sectoren werkloosheid, ziekte-uitkeringen en beroepsziekten (in het kader van de Aangifte Sociaal Risico).

Het is van het allergrootste belang dat u zo correct mogelijk de onderstaande richtlijnen volgt.

Het onderbrengen van loon- of arbeidsprestaties onder verkeerde codes, ook al is dat in een aantal gevallen neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, kan ernstige gevolgen hebben voor de sociale rechten van de werknemers.

H O O F D S T U K 2

CONCEPT VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VÓÓR 2005

6.2.201 Zoals de RSZPPO-aangifte van vóór 2005 vertrekt het concept van de driemaandelijkse DMFAPPL 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.

Een belangrijk verschil is dat in de DMFAPPL een werknemer per kwartaal slechts één keer geïdentificeerd wordt per werkgever.

De aangifte moet steeds elektronisch gebeuren.

DE DMFAPPL IS ALS VOLGT GESTRUCTUREERD

Eén aangifte per bestuur (= RSZPPO-aansluitingsnummer/KBO-nummer) 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).

DE RSZPPO-AANGIFTE VÓÓR 2005 IS, ZEER SCHEMATISCH GESTELD, ALS VOLGT GESTRUCTUREERD:

Eén of meerdere aangiften per bestuur (hoofdnummer en eventueel één of meerdere ontdubbelingsnummers).
Per werkgever een aantal werknemerscategorieën (arbeiders, bedienden, gesubsidieerde contractuelen, vastbenoemden,...).
Per werknemerscategorie eventueel meerdere werknemers.
Per werknemer eventueel meerdere werkregimes of tewerkstellingslijnen.

Schematisch overzicht van een aantal belangrijke verschilpunten

DMFAPPL	RSZPPO-aangifte vóór 2005
Eén aangifte per bestuur	Eén of meerdere aangiften per bestuur
Bijdragen berekend per individuele werknemer op het niveau van de werknemerslijn	Bijdragen berekend per individuele werknemer op het niveau van de werknemerscategorie
Een werknemer wordt één keer aangegeven (*)	Een werknemer wordt aangegeven per werknemerscategorie (**)
Elektronisch	Elektronisch of op papier

( )De hoedanigheid (arbeider, bediende, vastbenoemde,..) wordt geïdentificeerd op het niveau van de werknemerslijn.*
(**) De hoedanigheid (arbeider, bediende, vastbenoemde,..) wordt geïdentificeerd op het niveau van de werknemerscategorie.

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 **RSZPPO-aangifte vóór 2005** wordt deze persoon als volgt aangegeven:

April: De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld in de werknemerscategorie "Gesubsidieerde contractueel". Er wordt één werkregime gebruikt.

Mei - juni: De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld in de werknemerscategorie "Contractuele hoofdarbeider". Er worden twee werkregimes gebruikt omdat de lonen en prestaties m.b.t. de deeltijdse prestaties en de voltijdse prestaties gescheiden moeten worden aangegeven.
De lonen van de ganse periode mei-juni worden getotaliseerd op het niveau van de werknemer en daarop worden de bijdragen berekend.

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.

TITEL 3

DE WERKGEVER

H O O F D S T U K 1

DE WERKGEVER

6.3.101

Naar aanleiding van het invoeren van een DIMONA-aangifte voor de plaatselijke en provinciale besturen op 1-1-2003 werd door de RSZPPO een nieuw werkgeversrepertorium ontwikkeld. Dit repertorium bevat geen ontdubbelingsnummers meer.
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 (**www.sociale-zekerheid.be** / De Onderneming / Tewerkstelling / Werkgeversrepertorium). 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 driemaandelijkse socialezekerheidsaangifte. Vanaf 1-1-2005 kunnen de ontdubbelingsnummers (bijv. voor een OCMW-ziekenhuis) niet meer gebruikt worden voor het indienen van een driemaandelijkse aangifte.

De bij de RSZPPO aangeslotenen werden op de hoogte gebracht welke gegevens van het lokaal of provinciaal bestuur opgenomen zijn in het werkgeversrepertorium.

TITEL 4

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKTELLINGSLIJNEN

HOOFDSTUK 1

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

6.4.101

Iedere werknemer wordt op de driemaandelijkse aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd. (in principe bevinden alle personen die u via DIMONA gemeld hebt als werknemers die bij u in dienst zijn, zich in uw elektronisch personeelsregister. *Indien u de aangifte indient via de interactieve toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid, worden al deze personen geafficheerd, u moet hen dus niet telkens opnieuw identificeren.* Enkel de monitoren waarvoor geen DIMONA-aangifte verricht wordt en die niet opgenomen zijn in het personeelsregister, moeten toch op de DMFAPPL vermeld worden.

De identificatie gebeurt in principe op basis van zijn Identificatienummer voor de sociale zekerheid (INSZ) en een paar andere gegevens (naam, voornaam, geslacht en geboortedatum).

Bij het ontbreken van het INSZ-nummer zijn extra gegevens vereist (adres, nationaliteit, geboorteland,..).

Indien het gaat om een (buitenlandse) werknemer zonder INSZ-nummer van wie u alleen het geboortejaar kent, maar niet de exacte geboortedatum, mag u een geboortedatum meedelen in de vorm van 00-00-19xx, dus bv. 00-00-1963.

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 (zie hierna).

Per werknemerslijn moeten steeds één of meerdere "**tewerkstellingslijnen**" worden gebruikt.

De tewerkstellingslijn is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens worden opgevraagd.

H O O F D S T U K 2

DE WERKNEMERSLIJN

6.4.201 Zoals gezegd is er per werknemer minstens één werknemerslijn.

In het geval dat de werknemer in de loop van het kwartaal van werknemerskengetal verandert of meerdere werknemerskengetallen heeft (d.w.z. wanneer de bijdragepercentages verschillen), moet u meer dan één werknemerslijn maken. In dat geval moeten de gevraagde gegevens per werknemerslijn vermeld worden.

In essentie is de werknemerslijn het niveau waarop de socialezekerheidsbijdragen berekend worden. Dit betekent dat, zelfs als de loon- en arbeidstijdgegevens tijdens het kwartaal verder opgesplitst moeten worden (zie hierna), de bijdragen worden berekend op het totaal van de lonen dat op een werknemerslijn betrekking heeft.

De onderstaande gegevens moet u slechts eenmaal per werknemerslijn vermelden, ook als er voor die werknemerslijn verschillende tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt.

A. DE WERKGEVERSCATEGORIE
B. HET WERKNEMERSKENGETAL
C. HET WERKNEMERKENGETAL BIJDRAGEN
D. BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL
E. DE NOTIE GRENSARBEIDER
F. IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID

A. DE WERKGEVERSCATEGORIE

6.4.202 De werkgeverscategorie geeft aan welke van de hierna volgende regelingen de werkgever toepast op zijn werknemers. Bij de contractuele werknemers duidt de code aan welke vakantieregeling de werkgever toepast op zijn contractuele werknemers, en bij welk pensioenstelsel zijn vastbenoemde werknemers aangesloten zijn. Eén werkgever kan meerdere werkgeverscategorieën op de aangifte vermelden.

De werkgeverscategorie bepaalt mede aan welke bijdragepercentages de loonelementen onderworpen zijn. Er gelden hogere socialezekerheidsbijdragen voor de contractuele werknemers die de vakantieregeling van de privé-sector genieten. Aan de RSZPPO zijn pensioenbijdragen verschuldigd voor de vastbenoemden die aangesloten zijn bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen, het pensioenstelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen of het pensioenfonds van de geïntegreerde politie.

De lijst met de werkgeverscategoriecodes van de RSZPPO vindt u in bijlage 29 van het glossarium. In de DMFAPPL kunnen de volgende 9 werkgeverscategorieën worden opgegeven:

Werkgeverscategorie	Omschrijving
951	Contractuelen – vakantieregeling privé-sector
952	Contractuelen – vakantieregeling openbare sector
953	Vastbenoemden – gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen
954	Vastbenoemden – pensioenstelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen
955	Vastbenoemden – eigen pensioenstelsel
956	Vastbenoemden – voorzorgsinstelling
957	Vastbenoemden – pensioenfonds van de geïntegreerde politie
958	Bijzondere categorieën
959	Werknemers die niet meer in dienst zijn

De waarden 951 en 952 moeten gebruikt worden voor de contractuele werknemers, en de waarden 953 tot 957 voor de vastbenoemden.

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 niet beschermde lokale mandatarissen, de artiesten en de onthaalouders.

De waarde 959 mag enkel gebruikt worden bij de "werknemers die niet meer in dienst zijn". Voor deze werknemers kunnen enkel nog bepaalde bijzondere bijdragen verschuldigd zijn (zie hoofdstuk 7).

Er is geen verband tussen de werkgeverscategorieën in de DMFAPPL en de vier werkgeverstypes van de RSZPPO-aangifte van vóór 2005. Deze werkgeverstypes bepaalden eveneens de bijdragepercentages, maar vallen weg in de DMFAPPL.

B. HET WERKNEMERSKENGETAL

6.4.203 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...

Door de vakantieregeling van de contractuele werknemers en de pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden in de DMFAPPL via de werkgeverscategorie aan te duiden, kan het aantal werknemerscategoriecodes in de RSZPPO-aangifte van vóór 1.1.2005 gereduceerd worden.

De onderstaande tabellen geven het verband weer tussen de werknemerscategoriecodes in de RSZPPO-aangifte van vóór 1.1.2005 en de werknemerskengetallen in de DMFAPPL. Alle werknemerscategoriecodes uit de

vroegere aangifte zijn geconverteerd met uitzondering van de werknemerscategoriecode 740. De vrijwilligers moeten vanaf 1.1.2005 niet meer aangegeven worden.

In de eerste tabel vindt u voor elke werknemerscategoriecode van vóór 1.1.2005 de in de DMFAPPL overeenstemmende combinatie van:

- werkgeverscategorie
- werknemerskengetal
- eventuele verminderingscodes (met uitzondering van de codes voor de vermindering van persoonlijke bijdragen) (zie titel negen: de bijdrageverminderingen).

De tweede tabel vermeldt voor elk werknemerskengetal in de DMFAPPL de corresponderende werknemerscategoriecodes in de aangifte van vóór 1.1.2005.

De volledige lijst van de werknemerskengetallen van de DMFAPPL vindt u in de gestructureerde bijlage 28 van het glossarium.

TABEL EEN				
Omschrijving codes van vóór 1.1.2005	***Werknemers-categorie codes vóór 1.1.2005***	***DMFAPPL***		
		Werk-gever	***Werk-nemer***	***verminderings-code***
TIJDELIJKE HANDARBEIDERS (geen geco's of onderwijzend personeel)				
Tijdelijke handarbeiders (vak. privé-sector)	102	951	101	/
Tijdelijke handarbeiders (vak. openbare sector)	103	952	101	/
Contractuele handarbeiders (vak. Privé-sector)	104	951	101	/
Contractuele handarbeiders (vak. Openbare sector)	105	952	101	/
Handarb. laaggesch. jongere - startbaan – doelgroepvermindering (vak. privé-sector)	130	951	101	1201 of 3410
Handarbeiders IBF (vak. privé-sector)	132	951	101	/
Handarbeiders IBF (vak. openbare sector)	133	952	101	/
Handarbeiders (art. 60, § 7)	138	951 of 952	121	/
Handarbeiders – 18-25 jaar – KB 495	140	951 of 952	132	1211
Handarbeiders jongeren tot 4e kwartaal van jaar dat ze 18 worden – deeltijdse leerplicht – art.5bis van KB van 28.11.1969	147	951 of 952	131	3430
Handarb. - jongeren tot 4e kwartaal van jaar dat ze 18 worden – socio-profess. inpassing –art. 4 van KB van 28.11.1969	148	951 of 952	133	/
Tijdelijke handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. privé-sector)	164	951	102	/
Tijdelijke handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. openbare sector)	165	952	102	/
Contractuele handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. privé-sector)	166	951	102	/
Contractuele handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. openbare sector)	167	952	102	/
Handarb.- sociale inschakelingseconomie – doelgroepvermindering (vak. privé-sector)	170	951	101	3240, 3241 of 3250
Handarb.- sociale inschakelingseconomie – doelgroepvermindering (vak. openb. sector)	171	952	101	3240, 3241 of 3250

Handarb. laaggesch. jongere - startbaan – doelgroepvermindering (vak. openb. sector)	172	952	101	1201 of 3410
Handarb.- ontslagen na herstructurering - doelgroepvermindering (vak. privé-sector)	173	951	101	0600 en 3600
Handarb.- ontslagen na herstructurering – doelgroepvermindering (vak. openb. sector)	174	952	101	0600 en 3600
Handarbeiders – banenplan (vak. Privé-sector)	191	951	101	1105 of 1106
Handarbeiders – banenplan (vak. openbare sector)	192	952	101	1105 of 1106
Handarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. privé-sector)	193	951	101	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 of 3231
Handarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. openbare sector)	194	952	101	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 of 3231
Handarbeiders – activaplan (vak. Privé-sector)	197	951	101	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 of 8210
Handarbeiders – activaplan (vak. openbare sector)	198	952	101	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 of 8210
Handarbeiders – IBF - doelgroepvermind. langdurig werklozen	199	951 of 952	101	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 of 3211

TIJDELIJKE HANDARBEIDERS – geco's				
Waals Gewest – 16.07.1992 - bestrijding sociale uitsluiting (vak. openbare sector)	108	952	112	/
Waals Gew. (vakantie openbare sector)	112	952	111	/
Vlaams Gew. – 27.10.1993 – geco-wep-plus	117	952	112	/
Openb. best. – 30.12.1988 – vak. privé sect.	119	951	113	/
op. Best. – 30.12.1988 – vak. openb. Sector	120	952	113	/
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – premie 5.701 EUR	121	952	111	/
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – premie 10.907 EUR	122	952	111	/
Waals Gewest – (vak. privé sector)	123	951	111	/
Waals Gewest – 16.07.1992 - bestrijding sociale uitsluiting (vak. privé sector)	124	951	112	/
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 5.701 EUR	126	952	111	/
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie aan 11.403,10 EUR	127	952	111	/
Vlaams Gew. – 27.10.1993 - jeugdwerkgar.	128	952	112	/
Waals en Bruss. Regering – kinderdagverblijven	129	951/952	112	/
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 17.106 EUR	181	952	111	/
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 22.808 EUR	182	952	111	/

TIJDELJKE HOOFDARBEIDERS –				
geen geco's, geneesheren en onderwijzend personeel				
Tijdelijke hoofdarb. (vak. privé-sector)	202	951	201	/
Tijdelijke hoofdarb. (vak. openbare sector)	203	952	201	/
Contractuele hoofdarb. (vak. privé-sector)	204	951	201	/
Contractuele hoofdarb. (vak. openb. sector)	205	952	201	/
Hoofdarb. laaggeschoold jongere - startbaan – doelgroepvermindering (vak. privé sector)	230	951	201	1201 of 3410
Hoofdarbeiders IBF (vak. privé-sector)	232	951	201	/
Hoofdarbeiders IBF (vak. openbare sector)	233	952	201	/
Hoofdarbeiders – artikel 60, § 7	238	951 of 952	221	/
Hoofdarbeiders – 18-25 jaar – KB 495	240	951 of 952	232	1211
Hoofdarb. jongeren tot 4e kwartaal van jaar dat ze 18 jaar worden – deeltijds leerplicht – art. 5bis van KB van 28.11.1969	247	951 of 952	231	3430
Hoofdarb. - jongeren tot 4e kwartaal van jaar dat ze 18 jaar worden – socio-prof. inpassing – art. 4 van KB van 28.11.1969	248	951 of 952	233	/
Sociale Maribel (vak. privé-sector)	262	951	201	/
Sociale Maribel (vak. openbare sector)	263	952	201	/
Tijdelijke hoofdarbeiders (vak. privé-sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	264	951	202	/
Tijdelijke hoofdarbeiders (vak. openbare sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	265	952	202	/
Contractuele hoofdarbeiders (vak. privé-sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	266	951	202	/
Contractuele hoofdarbeiders (vak. openbare sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	267	952	202	/
Hoofdarb. laaggeschoold jongere - startbaan – doelgroepvermindering (vak. op. sector)	272	952	201	1201 of 3410
Hoofdarbeiders – banenplan (vak. privé-sector)	291	951	201	1105 of 1106
Hoofdarbeiders – banenplan (vak. openbare sector)	292	952	201	1105 of 1106
Hoofdarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. privé-sector)	293	951	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 of 3231
Hoofdarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. openb. sector)	294	952	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 of 3231
Hoofdarbeiders – activaplan (vak. privé-sector)	297	951	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 of 8210

Hoofdarbeiders – activaplan (vak. openbare sector)	298	952	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 of 8210
Hoofdarbeiders – IBF – doelgroepvermind. langdurig werklozen	299	951 of 952	201	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 of 3211
Hoofdarb.- sociale inschakelingseconomie – doelgroepvermindering (vak. privé-sector)	370	951	201	3240, 3241 of 3250
Hoofdarb.- sociale inschakelingseconomie – doelgroepvermindering (vak. openb. sector)	371	952	201	3240, 3241 of 3250
Hoofdarb.- ontslagen na herstructurering doelgroepvermindering (vak. privé-sector)	373	951	201	0600 en 3600
Hoofdarb.- ontslagen na herstructurering – doelgroepvermindering (vak. openb. sector)	374	952	201	0600 en 3600
TIJDELIJKE HOOFDARBEIDERS – geco's				
Waals Gewest – 16.07.1992 – bestrijding sociale uitsluiting (vak. privé sector)	200			
	951	212	/	
Waals Gewest – 16.07.1992 – bestrijding sociale uitsluiting (vak. openb. sector)	208	952	212	/
Waals Gew. – (vak. openb. sector)	212	952	211	/
Vlaams Gew. – 27.10.1993 – geco-wep-plus	217	952	212	/
openbare best. – 30.12.1988 (vak. privé sector)	219	951	213	/
openbare best. – 30.12.1988 (vak. openb. sector)	220	952	213	/
Vl. Gew. – 27.10.1993 – premie 5.701 EUR	221	952	211	/
Vl. Gew. – 27.10.1993 – prem. 10.907 EUR	222	952	211	/
Brussels Gew. – 05.02.1998 – premie 17.724 EUR	224	952	212	/
Brussels Gew. – 05.02.1998 – premie 22.310 EUR	225	952	212	/
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – pr. 5.701 EUR	226	952	211	/
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie aan 11.403,10 EUR	227	952	211	/
Vlaams Gew. – 27.10.1993 - jeugdwerkgar.	228	952	212	/
Waals en Bruss. Reg. – kinderdagverblijven	229	951/952	212	/
Waals Gewest – (vak. privé sector)	279	951	211	/
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 17.106 EUR	281	952	211	/
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 22.808 EUR	282	952	211	/

TIJDELIJK ONDERWIJZEND PERSONEEL				
Handarbeiders onderwijs (vak. privé-sector)	149	951	101	/
Handarb. onderwijs (vak. openbare sector)	150	952	101	/
Niet gesubs. adm. personeel – activaplan (vak. Openbare sector)	237	952	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 of 8210
Niet gesubs. adm. personeel – activaplan (vak. privé-sector)	239	951	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 of 8210
Niet gesubs. pers. (vak. Openbare sector)	249	952	201	/
Niet gesubs. personeel (vak. Privé-sector)	250	951	201	/
Niet gesubs. personeel – banenplan (vak. openbare sector)	254	952	201	1105 of 1106
Niet gesubs. personeel – doorstromingsplan (vak. Openbare sector)	255	952	201	3220, 3221, 3230 of 3231
Niet gesubs. personeel vervanging vrijwillige 4dagenweek (vak. openbare sector)	256	952	202	/
Niet gesubs. admin. personeel – banenplan (vak. privé-sector)	259	951	201	1105 of 1106
Niet gesubs. personeel – vak. privé-sector – doorstromingsprogramma	260	951	201	3220, 3221, 3230 of 3231
Niet gesubs. personeel – ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. privé-sector)	261	951	202	/
TIJDELIJKE GENEESHEREN				
Geneesheren – opleiding tot geneesheer-specialist	270	951 of 952	251	/
Geneesheren vrijgesteld	271	951 of 952	252	/
Tijdelijke geneesheren (vak. Privé-sector)	275	951	201	/
Tijdelijke geneesheren (vak. openb. sector)	276	952	201	/
Contract. Geneesheren (vak. Privé-sector)	277	951	201	/
Contract. Geneesheren (vak. openb. sector)	278	952	201	/
VASTBENOEMDEN (geen geneesheren of onderwijzend personeel)				
gemeenschappelijk pensioenstelsel	601	953	601	/
Nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen	602	954	601	/
Sociale Maribel – gemeensch. pensioenst.	607	953	601	/
Sociale Maribel – nieuwe aangeslotenen	608	954	601	/
Pensioenstelsel van het politiepersoneel	609	957	601	/
eigen pensioenstelsel	610	955	601/602	/
Voorzorgsinstelling	611	956	601/602	/
Sociale Maribel – eigen pensioenstelsel	617	955	601	/
Sociale Maribel – voorzorgsinstelling	618	956	601	/

VASTBENOEMDE GENEESHEREN				
Onderworpen – gemeenschappelijk stelsel	620	953	601	/
Onderworpen – eigen stelsel	621	955	601	/
Onderworpen – nieuw aangeslotenen	622	954	601	/
Onderworpen – voorzorgsinstelling	623	956	601	/
onderworpen – geen pensioen – gemeenschappelijk stelsel	625	953	642	/
Onderworpen – geen pens. – eigen stelsel	626	955	642	/
Vrijgesteld – gemeenschap. Stelsel	630	953	651	/
Vrijgesteld – eigen stelsel	631	955	651	/
Vrijgesteld – nieuw aangeslotenen	632	954	651	/
Vrijgesteld – voorzorgsinstelling	633	956	651	/
Vrijgesteld – geen pensioen – gemeenschapp. Stelsel	635	953	652	/
Vrijgesteld – geen pensioen – eigen stelsel	636	955	652	/
VASTBENOEMD ONDERWIJZEND PERSONEEL				
Niet-gesubs. personeel – gemeensch. stelsel	649	953	601	/
Niet-gesubs. personeel – eigen stelsel	650	955	601	/
Niet-gesubs. pers. – nieuwe aangeslotenen	659	954	601	/
Niet-gesubs. personeel – voorzorgsinstelling	660	956	601	/
PERSONEN WAARVOOR BIJZONDERE REGELING GELDT				
Studenten	700	958	701	/
Monitoren en socio-culturele animatoren	710	958	702	/
Bedienaars van de eredienst of afgevaardigde Vrijzinnige Raad	720	958	711	/
Kunstenaars (vak. privé-sector)	731	958	741	1531
Vrijwilligers	740	/	/	/
Onthaalouders – prestatiebreuk < dan 0,33	761	958	761	/
Onthaalouder – prestatiebreuk 0,33 tot 0,8	762	958	761	1521
Onthaalouder – prestatiebreuk van 0,8 tot 1	763	958	761	1521
Vrijwillig brandweer – handarb. (vak. privé)	771	951	731	/
Vrijw. brandweer – handarb. (vak. openb.)	772	952	731	/
Vrijw. brandweer – hoofdarb. (vak. privé)	781	951	732	/
Vrijw. brandweer – hoofdarb. (vak. openb.)	782	952	732	/
Aangifte bijzondere bijdrage van 8,86 %	790	951 tot 959	851	/
Niet beschermde lokale mandatarissen	795	958	721	/

Voor de vastbenoemde werknemers die aangesloten zijn bij een voorzorgsinstelling of een eigen pensioenkas, zijn er in de DMFAPPL twee werknemerskengetallen gecreëerd naargelang de werkgeversbijdrage voor de kinderbijslag (5,25 %) al of niet aan de RSZPPO betaald worden. De GER's en de GOM's dienen voor de vastbenoemden het werknemerskengetal 602 te gebruiken. De andere besturen moeten de code 601 vermelden voor deze werknemers.

TABEL TWEE		
Omschrijving *codes in de DMFAPPL*	**Werknemers-kengetal in de DMFAPPL**	**Werknemers-categoriecodes vóór 1.1.2005**
Gewone bijdragen		
Contractuele handarbeiders	101	102,103,104,105130,132,133,149 150,170,171,172173,174,191,192 193,194,197,198199
Contractuele handarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10.4.1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	102	164,165,166,167
Handarbeiders-geco's – CONTINGENT	111	112,121,122,123,126,127 181,182
Handarbeiders-geco's – PROJECTEN	112	108,117,124, 128,129,
Handarbeiders-geco's – openbare besturen		
	113	119, 120
Handarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8.7.1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22.12.1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	121	138
Handarbeiders – aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tot vierde kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28.11.1969	131	147
Handarbeiders - jongeren tussen 18 en 25 jaar tewerkgesteld in het stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding - KB nr. 495 van 31.12.1986	132	140
Handarbeiders - jongeren tot 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28.11.1969 - Brugprojecten - besluit van de Vlaamse Regering van 24.7.1996	133	148
Contractuele hoofdarbeiders	201	202,203,204,205230,232,233,237 239,249,250,254255,259,260,262 263,272,275,276277,278,291,292 293,294,297,298 299,370,371,373374
Contractuele hoofdarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10.4.1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	202	264,265,266,267256,261

Hoofdarbeiders-geco's – CONTINGENT	211	212,221,222,226,227,279 ,281,282
Hoofdarbeiders-geco's – PROJECTEN	212	200,208,217,224 225,228,229
Hoofdarbeiders-geco's – openbare besturen	213	219,220
Hoofdarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8.7.1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22.12.1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	221	238
Hoofdarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren jongeren tot en met 4e kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28.11.1969	231	247
Hoofdarbeiders - jongeren tussen 18 en 25 jaar tewerkgesteld in het stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding - KB nr. 495 van 31.12.1986	232	240
Hoofdarbeiders – jongeren tot 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28.11.1969 - Brugprojecten - besluit van de Vlaamse Regering van 24.7.1996	233	248
Contractuele geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist - art. 15bis van het KB van 28.11.1969	251	270
Contractuele geneesheren vrijgesteld van bijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27.6.1969	252	271
Vastbenoemden - kinderbijslag RSZPPO (inclusief de geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en recht op een overheidspensioen)	601	601,602,607,608 609,610,611,617618,620,621,622 623,649,650,659660
Vastbenoemden - kinderbijslag niet RSZPPO (enkel GER en GOM)	602	610,611
Vastbenoemde geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en geen recht op een overheidspensioen	642	625, 626
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27.6.1969 en recht op een overheidspensioen	651	630,631,632,633
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	635,636
Monitoren en socio-culturele animatoren vrijgesteld op grond van art. 17 van het KB van	702	710

Bedienaars eredienst of afgevaardigde Vrijzinnige Raad - art. 13 van het KB van 28.11.1969	711	720
Niet beschermde lokale mandatarissen - artikel 19, § 4 van de nieuwe gemeentewet	721	795
Vrijwillige brandweerlieden – handarbeiders	731	771,772
Vrijwillige brandweerlieden – hoofdarbeiders	732	781,782
Kunstenaars	741	731
Onthaalouders	761	761, 762, 763
Bijzondere bijdrage voor studenten		
Studenten vrijgesteld op grond van art. 17bis van het KB van 28.11.1969	701	700
Bijzondere bijdrage ontslagen statutaire werknemers		
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Stelsel van de ZIV-uitkering	671	/
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Werkloosheidsstelsel	672	/

De ontslagen statutaire werknemers moeten – in tegenstelling tot de RSZPPO-aangifte van vóór 1.1.2005 – met de werknemerskengetallen bijdragen 671 (stelsel ZIV-uitkering) en 672 (stelsel werkloosheid) aangeduid worden in de DMFAPPL. Het refertebrutoloon moet vanaf 1.1.2005 wel nog aangeduid worden, maar niet meer met een aparte bezoldigingscode (cfr. infra).

C. HET WERKNEMERSKENGETAL BIJDRAGEN

6.4.204

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 eventuele bijdrageverminderingen (zie verder).

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 zijn in de gestructureerde bijlage 28 vermeld. Ze worden in vijf categorieën onderscheiden:

- **gewone socialezekerheidsbijdragen (gekoppeld aan een werknemerskengetal)**
  - 101, 102, 111, 112, 113, 121, 131, 132 en 133 = de contractuele handarbeiders
  - 201, 202, 211, 212, 213, 221, 231, 232, 233, 251 en 252 = de contractuele

hoofdarbeiders
- 601, 602, 642, 651 en 652 = de vastbenoemden
- 702, 711, 721, 731, 732, 741 en 761 = de bijzondere categorieën
- 701 = de studenten
- 671 en 672 = de ontslagen statutaire werknemers

- **pensioenbijdragen voor vastbenoemden**
  - 891 = bijdragen voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel
  - 892 = bijdragen voor het stelsel van de Nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen
  - 893 = bijdragen voor het pensioenfonds van de geïntegreerde politiedienst

- **supplementaire en bijzondere bijdragen die gebonden zijn aan een natuurlijk persoon**
  - 855 = werkloosheidsbijdrage van 1,69 %
  - 856 = bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid

- **supplementaire en bijzondere bijdragen die niet gebonden zijn aan een natuurlijk persoon**
  - 851 = solidariteitsbijdrage op de stortingen tot vorming van een buitenwettelijk pensioen
  - 862 = solidariteitsbijdrage op de voordelen wegens terbeschikkingstelling van bedrijfsvoertuig
  - 870 = bijdrage op het dubbel vakantiegeld met uitzondering van de mandatarissen en het politiepersoneel
  - 871 = bijdrage op het dubbel vakantiegeld van de mandatarissen en het politiepersoneel

- **bijdragen voor beroepsziekten**
  - 898 = bijdragen op de vergoedingen voor periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een erkende beroepsziekte

- **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 gemeenschappelijk pensioenstelsel, is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 601 (socialezekerheidsbijdragen = 19,01 %) en het werknemerskengetal bijdragen 891 (pensioenbijdragen = 27,5 %).

De wedde van een contractuele hoofdarbeider (werknemerskengetal 201), tewerkgesteld bij een werkgever, aangesloten bij het vakantieregime van de private sector en met meer dan 10 werknemers, is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 201 (socialezekerheidsbijdragen = 42,32 %) en het werknemerskengetal bijdragen 855 (werkloosheidsbijdrage van 1,69 %).

D. BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL

6.4.205 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 (zie hierna).

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.

E. DE NOTIE GRENSARBEIDER

6.4.206 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).

F. IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID

6.4.207 Het repertorium van de Kruispuntbank van de Ondernemingen zal, naast het ondernemingsnummer van de lokale of provinciale besturen, ook de identificatienummers van hun vestigingseenheden opnemen. Een vestigingseenheid is een functionele entiteit die gesitueerd is op een welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres. Op deze locatie of vanuit deze locatie worden één of meerdere hoofd- of nevenactiviteiten georganiseerd voor rekening van het bestuur. Zo kan een gemeente een apart nummer hebben voor een sporthal, een zwembad, een cultureel centrum, een museum, een containerpark…

De informatie in het veld “identificatienummer van de lokale eenheid” wordt op dit ogenblik door de RSZPPO nog niet opgevraagd. Het zal enkel opgevraagd worden bij de werkgevers die personeel tewerkstellen in meerdere vestigingseenheden, en zal alleen betrekking hebben op de meest recente situatie van het kwartaal. Als de werknemer prestaties geleverd heeft in verschillende zetels, zal men alleen de identificatie moeten vermelden van de zetel van zijn laatste prestaties tijdens het kwartaal.

H O O F D S T U K 3

DE TEWERKSTELLINGSLIJN

6.4.301

De tewerkstellingslijn is binnen de DMFAPPL een belangrijk concept, omdat op dit niveau de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemer door de verschillende instellingen die deze gegevens gebruiken, gekend moeten zijn.

Het is dan ook van het grootste belang om de hieronder uitgelegde splitsingsregels strikt na te leven.

Niet of niet correct opsplitsen van de gegevens is weliswaar neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, maar kan belangrijke gevolgen hebben voor de correcte berekening van de sociale prestaties van de werknemer.

Opmerking: In de meeste gevallen zullen tewerkstellingslijnen mekaar in de tijd opvolgen. Dat hoeft echter niet noodzakelijk het geval te zijn. Het is eveneens mogelijk dat een werknemer zich bij eenzelfde werkgever op hetzelfde moment in twee "tewerkstellingen" bevindt (bv. een werknemer begint te werken met een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor 15 uren per week en gedurende een bepaalde periode krijgt hij bijkomend een overeenkomst voor 10 uren per week).

Volgende gegevens moet u vermelden voor iedere tewerkstellingslijn. Van zodra één van de onderstaande gegevens verandert, moet er een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen.

A. BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN

6.4.302

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 indienst- en uitdiensttreding vermeld.

B. DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN

6.4.303

Verbrekingsvergoeding

De loon- en prestatiegegevens die betrekking hebben op een vergoeding die wordt betaald wegens de onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst, moeten **steeds** vermeld worden op aparte tewerkstellingslijnen (dus gescheiden van de gegevens die betrekking hebben op de periode waarin de overeenkomst werd uitgevoerd).

De aangifte van de verbrekingsvergoedingen 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 tewerkstellingslijn 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).

Tenzij in de relatief uitzonderlijke gevallen voorzien in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten dat dergelijke vergoedingen in maandtermijnen mogen worden uitbetaald, moeten zij **steeds** integraal worden vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.

Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

Indien een arbeidsovereenkomst eindigt, en de werkgever moet ingevolge de wetgeving op de feestdagen (*) . het loon betalen voor een feestdag die na de einddatum van de arbeidsovereenkomst valt, wordt die dag aangegeven met prestatiecode 1 (zie hierna) **op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt**, en dit ongeacht of die feestdag in hetzelfde, dan wel in het daaropvolgende kwartaal valt.

De feestdag wordt met andere woorden aangegeven alsof hij binnen de normale periode van tewerkstelling viel, **zonder dat de einddatum van de tewerkstellingslijn verandert**.

Opeenvolgende contracten

Indien een werknemer achter elkaar met verschillende arbeidsovereenkomsten wordt tewerkgesteld, moet er steeds een nieuwe tewerkstellingslijn gebruikt worden,

en moeten de loon- en prestatiegegevens per lijn opgesplitst worden.

Indien de verschillende overeenkomsten elkaar 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.

(*) Enkel de provinciale en lokale besturen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, vallen onder toepassing van de wet van 4 januari 1974.

C. AANTAL DAGEN PER WEEK VAN DE ARBEIDSREGELING (ARBEIDSSTELSEL)

6.4.304

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. Er mag met andere woorden geen gebruik worden gemaakt van een gemiddelde, gezien over verschillende weken.

Voorbeeld 1: uw werknemer wordt geacht elke week vijf dagen te werken, van maandag tot en met vrijdag.

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

Voorbeeld 2: uw werknemer komt elke week vier dagen werken (het maakt daarbij niet uit of dit al dan niet elke week dezelfde dagen zijn).

In dat geval gaat het 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).

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 hierna (1.4.318) voor een aantal **praktische voorbeelden**.

D. GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER EN VAN DE MAATPERSOON

6.4.305 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, verhoogd met de **betaalde** uren inhaalrust (3) ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur.

> **Normaal** betekent de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren 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).
> **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. Zowel voor de werknemer als voor de maatpersoon wordt rekening gehouden met uren inhaalrust, die betaald wordt op het moment dat hij opgenomen wordt.

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.

Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking moet op de aangifte het reële aantal uren vermeld worden. Indien een ambtenaar overgaat naar een vrijwillige vierdagenweek 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 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 trimester werd gepresteerd gedeeld door dertien.

E. TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST

6.4.306

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 (bv. bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte) 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 maatpersoon, kan in dergelijke gevallen worden uitgemaakt dat het in feite gaat om een voltijdse werknemer.

F. MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD

6.4.307

Voor de lokale en provinciale besturen zijn er in deze zone slechts vier waarden toegelaten:

3 = volledige onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, mogen worden aangeduid;

4 = gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, mogen worden aangeduid;

5 = aangepaste arbeid met loonverlies, d.w.z. wanneer de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert waarvoor hij een verminderd loon ontvangt ten opzichte van het loon dat hij normaal zou moeten ontvangen (bv. bij werkhervatting na een ziekte met toestemming van de adviserende geneesheer). Dit geldt zowel voor een vermindering van het uurloon als voor een vermindering van het aantal te presteren dagen (uren) of een combinatie van beide.

7 **=** vermindering van de prestaties ingevolge een maatregel tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10-4-1995**.** Het betreft wettelijke systemen, waarbij **individuele** werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. Bij een halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek is voorzien dat de werknemers een bedrag ontvangen om het **loonverlies** t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te **compenseren**. Dit bedrag moet worden vermeld als een apart loonelement (met bezoldigingscodes 851 en 452).

De afwezigheiddagen voor andere vormen van loopbaanonderbreking dan deze waarvoor de RVA een tussenkomst voorziet (code 4), of deze overeenkomstig de wet van 10 april 1995 (code 7), worden aangeduid met de prestatiecode 30.

Indien voor een werknemer twee noties "herorganisatie van de arbeidstijd" gelijktijdig van toepassing zijn, moet er chronologisch gewerkt worden. Voor iedere wijziging in de situatie wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen. Op die nieuwe lijn wordt alleen de "nieuwe" toestand weergegeven.

Voorbeeld:

Een voltijdse werknemer werkt in een systeem 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).

G. WERKHERVATTING NA ARBEIDSONGESCHIKTHEID MET TOESTEMMING VAN DE ADVISERENDE GENEESHEER

6.4.308

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 arbeidsrechterlijk 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 juli tot 15 augustus. Op deze lijn worden de dagen en uren met de indicatieve code ziekte aangeven (32 dagen en 243,2 uren).

TW2: is de periode van werkhervatting van 16 augustus tot 15 september. In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" 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 arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5").

Voor de prestatiecode werkelijke prestaties en voor de indicatieve code ziekte geeft men 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 september tot 30 september. Hierop worden de 11 gewerkte dagen, de uren en het loon ervoor aangegeven.

H. MAATREGEL TER BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID

6.4.309

Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier bedoeld (zie bijlage 36 van het glossarium):

1 = werknemer aangeworven in het kader van het koninklijk besluit nr. 495 (systemen van alternerend werken en leren);

2 = werknemer aangeworven in het kader van de volgende maatregelen ter activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp. De code mag enkel worden gebruikt voor:

een tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma;
een tewerkstelling in het kader van de sociale inschakelingseconomie (SINE).

3 = werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor halftijdse vervroegde uittreding of vrijwillige vierdagenweek (herverdeling van arbeid in de openbare sector);

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.

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst en een vrijwillige vierdagenweek), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (10 tot 18).

I. STATUUT

6.4.310 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

C = conciërges. Het betreft de huisbewaarder of toezichthouder in een gebouw waarin hij/zij inwonend is.

E = personeel van de onderwijsinstellingen. Het betreft alle werknemers van de onderwijsinstellingen met uitzondering van deze vermeld met een andere code (= niet enkel het onderwijzend personeel, maar ook het administratief personeel, de werknemers die middagtoezicht houden, de busbegeleiders…).

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. 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

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 genoopt zijn hulppersoneel aan te werven.

SP = beroepsbrandweerlieden

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 7-7-1978.

V = verzorgend en verplegend personeel en paramedisch personeel. Het gaat om het verplegend en verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, verzorg(st)ers), en het paramedisch personeel.

In het glossarium van vóór 1.1.2005 werd het statuut van sommige werknemers met een functiecode aangeduid. Hieronder vindt u een conversietabel tussen de codes "statuut" in de DMFAPPL en de functiecodes van vóór 1.1.2005. De vroegere functiecodes die niet vermeld zijn in de onderstaande tabel (bijv. secretaris, ontvanger….), moeten in de DMFAPPL niet meer aangeduid worden.

STATUUT: CONVERSIETABEL		
Omschrijving	CODE STATUUT DMFAPPL	FUNCTIECODE vóór 1.1.2005
Vrijwillige brandweerlieden	B	74
Conciërges	C	22
personeel van de onderwijsinstellingen	E	40,41,42,43,44 45,46,47,48,49
werknemer met gelimiteerde prestaties	LP	/
Geneesheren	M	31,32,33
politiepersoneel	P	61,62,63
burgerpersoneel van de politie	PC	64
seizoenarbeider	S	/ (*)
beroepsbrandweerlieden	SP	71,72,73
Tijdelijke werknemer	T	/
Verplegend en verzorgend personeel en paramedisch personeel	V	35,36,37

* In de aangifte van vóór 1 januari 2005 werd een seizoenarbeider niet vermeld met een functiecode, maar met de code 8 in de zone "status van de functie".

J. NOTIE GEPENSIONEERD

6.4.311 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.

K. TYPE LEERLING

6.4.312 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

De codes 3 en 4 mogen enkel gebruikt worden bij de werknemerskengetallen 133 en 233.

De code 5 mag 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).

L. WIJZE VAN BEZOLDIGING

6.4.313 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.

Onder het begrip "commissieloon" valt elke vorm van bezoldiging waarbij het loon van de werknemer geheel of gedeeltelijk vastgesteld wordt in functie van de door hem gerealiseerde omzet (verkochte producten, geleverde diensten,...).

Het is voor de correcte toekenning van werkloosheidsuitkeringen en van uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, zeer belangrijk dat voor **alle werknemers** die op deze manier worden bezoldigd, dit gegeven op de kwartaalaangifte wordt vermeld (huisarbeiders die een stuk- of taakloon ontvangen, artiesten met een overeenkomst voor een bepaald werk met een taakloon - doorgaans 'per cachet' genoemd, ...).

Al de werknemers tewerkgesteld via dienstencheques moeten met de code ‘dienstencheques’ aangeduid worden.

M. FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN

6.4.314 Dit nummer moet u vermelden voor iedere werknemer voor wie de bijdragen op forfaitaire lonen worden berekend. De lijst met de functienummers voor de RSZPPO vindt u in bijlage 38 van het glossarium.

N. BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS)

6.4.315 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.

O. NACE-CODE

6.4.316 De NACE-code duidt aan tot welke sector de werknemer behoort voor de prestaties die op de tewerkstellingslijn worden aangegeven.

De forfaitaire bijdragevermindering van maximaal € 354,92 voor de sociale maribel wordt berekend op basis van de nace-code en de minimum halftijdse tewerkstelling (cfr. infra).

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. In de gestructureerde **bijlage** 31 vindt u een lijst van de nace-codes die gelden voor de RSZPPO.

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, jeugdherbergen, vakantiedorpen, 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 (75.113 voor provincies en 75.114 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 (75.115).

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 75.245 ("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 (92.613 uitbating van overige sportinstallaties en 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 (73.100 natuurwetenschappelijk speur- en ontwikkelingswerk).

Een werknemer werkt als verpleegkundige bij de thuiszorgdienst van een OCMW. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor maatschappelijke dienstverlening (85.323 Overige 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 (40.130 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 ziekenhuis (85.110 ziekenhuis).

P. DE AANGIFTE IN TE VULLEN VOOR DE ONTHAALOUDERS NIET VERBONDEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

6.4.317

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 maatman 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 via de website van de RSZPPO **http://www.rszppo.fgov.be**.

Q. 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

6.4.318

In een bestuur wordt normaal gewerkt in een vijfdagenweek (38 uren per week) waarbij elke dag een gelijk aantal uren gepresteerd wordt. (7.36u decimaal uitgedrukt als 7,60).

De 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] x 5}
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij 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] x 4}
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

H. Een werknemer wordt er tewerkgesteld (bv. als animator van een sportdag) met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur (4 uur).

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds- statuut: LP

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 x 3)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregel tot reorganisatie v/d arbeidstijd: 4

TITEL 5

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

H O O F D S T U K 1

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

6.5.101 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.

H O O F D S T U K 2

LIJNNUMMER BEZOLDIGING

6.5.201 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.

H O O F D S T U K 3

BEZOLDIGINGSCODE

6.5.301 De bezoldigingscode specifieert om welk soort voordeel het gaat. De RSZPPO handhaaft het principe dat er voor elke looncomponent een specifieke loon- of bezoldigingscode bestaat, maar vanaf 1.1.2005 dient u er wel op te letten dat de loongegevens per bezoldigingscode geglobaliseerd worden op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Op de volgende pagina's vindt u per categorie van bezoldigingscodes een overzicht van de wijzigingen ten opzichte van de aangifte van vóór 1.1.2005.

Een volledige en gedetailleerde bespreking van het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en van het loonbegrip waarop pensioenbijdragen voor de vastbenoemden verschuldigd zijn, vindt u in de "Deel vier. Titel één. Het loonbegrip".

A. HET BASISLOON

6.5.302 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 (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 110)
- de forfaitaire betalingen voor de werknemers die met forfaitaire betalingen worden bezoldigd (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 111)
- het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week voor arbeiders, ~~en~~ 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 (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 101)
- de vergoeding ten beloop van 90 % ten gevolge van een arbeidsongeval
- het enkelvoudig vakantiegeld (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 101)
- het loon voor afwezigheden met behoud van loon (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 101)
- de vergoeding ingevolge disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 121)
- de voordelen in natura toegekend aan conciërges die uitsluitend betaald worden met voordelen in natura (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 150)
- de overuren van de gesubsidieerde contractuelen.

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.

B. HET AANGEPAST LOON BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL

6.5.303 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 in de DMFAPPL 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 in de DMFAPPL de aanvulling voor de tweede, derde of vierde week arbeidsongeschiktheid aangegeven. De bezoldigingscode 214 die vóór 1.1.2005 gebruikt werd om de aanvullende vergoedingen voor de derde of vierde week aan te geven, is afgeschaft.

Met de looncode 215 worden alle andere aanvullingen voor ziekte of ongeval aangegeven. Een werkgever die valt onder de arbeidsongevallenregeling van de privé-sector en, bij wijze van voorschot op de uitkeringen van de arbeidsongevallenverzekeraar, een bedrag uitkeert aan een werknemer die getroffen wordt door een arbeidsongeval, moet dit aangeven met de code 215.

Vanaf 1 januari 2005 zijn de looncodes voor de vergoedingen wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval in de regeling van de privé-sector afgeschaft.

C. DE VERGOEDINGEN VOOR BEROEPSZIEKTEN VAN DE PUBLIEKE SECTOR

6.5.304 De looncode 140 wordt – zowel voor de contractuelen als voor de vastbenoemden - 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.

In tegenstelling tot de aangiften van vóór 1.1.2005 worden de patronale socialezekerheidsbijdragen (die na een erkenning van tijdelijke arbeidsongeschiktheid werden teruggestort) niet meer geïnd, zodat ze achteraf geen voorwerp van terugstorting meer zijn. In de DMFAPPL betaalt de werkgever enkel de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

D. DE VERGOEDINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

6.5.305 De vergoedingen die aan de werknemer betaald worden in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, worden aangegeven met de codes 130 en 131.

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 november 1969:

vergoedingen wegens onrechtmatige eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever
vergoedingen betaald aan de werknemer in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer een einde wordt gesteld aan de dienstbetrekking
vergoedingen wegens niet herplaatsing, betaald aan de afgevaardigden of kandidaten bij comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of aan syndicale afgevaardigden.

Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die de werkgever moet betalen omdat er geen of een te korte opzeg gerespecteerd is.

Het is uitsluitend voor de met de looncode 130 te vermelden loongegevens dat de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode moeten worden vermeld (zie verder). Voor de toepassing van de sociale zekerheid worden deze vergoedingen immers geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Met de bezoldigingscode 131 worden de vergoedingen aangegeven die NIET uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat hier om bedragen:

betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld 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.

E. DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN

6.5.306

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” (zie 6.4.310) 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 blijf 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 niet vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, moeten zoals de vergoedingen van de contractuele personeelsleden met de looncodes 801 tot 999 aangegeven worden.

Elke looncode heeft in de DMFAPPL een éénduidige betekenis in functie van de al of niet onderwerping aan bijdragen. 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.

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.

Indien de conciërge een vastbenoemde is en voor een nevenfunctie als conciërge in het verlengde van de hoofdfunctie (bijv. badmeester die conciërge is van het stedelijk zwembad) een voordeel in natura ontvangt, moet de code 401 of de code 801 (loon overuren) gebruikt worden.

Voor de **andere toelagen en premies** bestaan er vanaf 1.1.2005 vier looncodes.

Indien de andere toelagen, premies of vergoedingen toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal, moeten de looncode 433 (vrijgesteld) en de looncode 833 (onderworpen) gebruikt worden.

Indien de vergoedingen 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 of vergoedingen aangegeven:

- vergoedingen voor lasten die niet kunnen beschouwd worden als normaal en onafscheidelijk met het ambt verbonden (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)
- weddensupplementen voor de vastbenoemde conciërges die geen baremieke wedde ontvangen en betaald worden met voordelen in natura (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)
- aanvullingen op het wettelijk dubbel vakantiegeld (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)

- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)
- gratificaties, vergoedingen en premies van alle aard
- voordelen van alle aard (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 407 en 807)
- inhaalbonificatie, sectorieel supplement of gelijkaardige jaarlijkse premie (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 418 en 818)
- vergoeding voor de voorbereiding van de organisatie van en het toezicht op de verkiezingen (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 420)
- vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 431 en 831)
- vergoeding voor onregelmatig of onverwacht werk (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 432 en 832)
- produktiviteitspremie (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 433 en 833)
- 74,37 EUR per jaar toegekend aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 460, 860 en 517)
- herstructureringspremie voor het verzorgend en verplegend en paramedisch personeel (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 513)
- andere specifieke vergoedingen voor verplegend en verzorgend personeel (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 519 en 919)
- andere specifieke vergoedingen voor geneesheren (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 529).

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 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, huisvesting, reis- en verblijfskosten** aangegeven.

Voor de **haard- en standplaatstoelage** zijn er in de DMFAPPL twee looncodes. Bij de contractuele werknemers is de vergoeding 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 **vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen toegekend aan andere personeelsleden dan deze van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie** (omzendbrief B.A. 94/09 van 13.07.1994 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap) is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 835 (vergoeding voor nacht-, zaterdag- of zondagprestaties).

De **weddensupplementen en premies** die toegekend worden in het kader van de wet van 10 april 1995 betreffende de **herverdeling van de arbeid in de openbare sector**, dienen met de looncodes 452 (vrijgesteld) en 851 (onderworpen) aangegeven te worden. U vermeldt de bedragen die worden toegekend aan werknemers die hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren.

De looncodes 495 en 496 waarmee het **(fictief) loon van ontslagen vastbenoemden** aangegeven werd, zijn geschrapt in de DMFAPPL. De ontslagen vastbenoemden moeten aangegeven worden met de werknemerskengetallen 671 en 672 (zie 1.4.203) en het refertebrutoloon moet vermeld worden in het blok “bijdrage ontslagen statutaire werknemer”.

DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN SPECIFIEK VOOR BEPAALDE PERSONEELS-CATEGORIEEN

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.

Een aantal andere vergoedingen die vóór 1.1.2005 met onderscheiden looncodes aangegeven werden, zijn in de DMFAPPL samengevoegd tot één looncode. Andere die weinig gebruikt werden, zijn afgeschaft of moeten aangegeven worden met een looncode voor een bijkomende vergoeding van algemene aard.

Voor het **verplegend en verzorgend personeel en paramedisch personeel** is er in de DMFAPPL geen aparte code meer voor de “herstructureringspremie (29,35 EUR/maand)”, de “andere specifieke vergoedingen” (die verband houden met de in het kwartaal geleverde prestaties), de “wachtvergoeding” en de “jaarlijkse premie van 74,37 EUR die ingevolge het besluit van de Vlaamse Executieve toegekend is aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp”. Deze vergoedingen worden in de DMFAPPL aangegeven met de algemene looncodes.

Voor de **geneesheren** worden in de DMFAPPL met de looncode 921 zowel het barema, de gewaarborgde wedde, het gewaarborgd aandeel in de pool als de honoraria aangegeven. Het variabel aandeel in de pool moet aangegeven worden met de looncode 924.

Voor de **vrijwillige brandweer** 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 vakantiegeld voor de vrijwillige brandweer moet in de DMFAPPL aangegeven worden met de algemene looncodes. Vanaf 1.1.2005 zijn er geen specifieke looncodes meer voor het vakantiegeld van de vrijwillige brandweer.

Voor het **politiepersoneel (oud statuut) en de openbare brandweer** kunnen een aantal bijkomende vergoedingen aangegeven worden met de algemene looncodes.

De nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van de gemeentepolitie en de openbare brandweer (KB van 20.6.1994) worden in de DMFAPPL aangegeven met de algemene looncodes 435 (vrijgesteld van bijdragen) en 835 (onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen).

De diplomavergoeding voor het personeel van de gemeentepolitie en de openbare brandweer (KB van 20.06.1994) kan in de DMFAPPL met de algemene looncode 822 aangegeven worden.

Het weddensupplement toegekend aan adjunct-politiecommissarissen die een wachtdienst verrichten in het kader van een permanentie van 22 uur tot 6 uur, op zondagen en op feestdagen, kan in de DMFAPPL met de looncodes 558 of 958

aangegeven worden. Indien er op het weddensupplement socialezekerheids- en pensioenbijdragen verschuldigd zijn, moet men de looncode 958 gebruiken. Indien er enkel pensioenbijdragen afgehouden worden, moet de looncode 558 gehanteerd worden.

De meeste andere looncodes voor het **politiepersoneel van het oud statuut** blijven in de DMFAPPL behouden, maar de vergoeding voor wachtdienst betaald op grond van de besluiten van de Waalse Regering van 16.09.1993 en 14.07.1994 en op grond van de ministeriële besluiten van 16.12.1993, 19.12.1993, 13.12.1994 en 11.12.1997 wordt in de DMFAPPL onder de noemer van de algemene looncode 837 (wachtvergoeding – onderworpen) aangegeven.

Voor het **politiepersoneel dat koos voor het nieuw statuut,** moeten de looncodes 570, 961, 962, 970, 973, 974 en 975 gebruikt worden.

De "diverse toelagen en vergoedingen die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen", worden in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 970. Met deze looncode worden de volgende vergoedingen aangegeven:

- toelage voor bereikbaar en terugroepbaar personeel (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 563)
- toelage voor een ononderbroken dienst van meer dan 24 uur (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 564)
- de functietoelage (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 565)
- toelage voor de opleider (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 566)
- forfaitaire toelage voor bepaalde personeelsleden, die belast zijn met de uitvoering van bepaalde opdrachten in het raam van de uitvoering van het federale integratiebeleid (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 567)
- toelage voor de mentor (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 568)
- toelage "Brussels Hoofdstedelijk Gewest" (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 569)
- toelage voor gelegenheidsluchtvaartprestaties (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 570)
- toelage voor onderwijsopdrachten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 571)
- selectietoelage (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 572)
- 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 (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 576).

De "diverse toelagen en vergoedingen die NIET onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen", worden in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 570. Met deze looncode worden de volgende vergoedingen aangegeven:

- vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 580)
- vergoeding voor telefoon (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 581)
- vergoeding voor onderhoud van politiehond (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 582)
- vergoeding voor vaste dienst bij shape (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 583)
- vergoeding voor verplaatsing in het raam van de binnenvaart (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 585)
- vergoeding voor begrafeniskosten (gemeenschappelijk voor de personeelsleden en ambtenaren van de federale ministeries), evenals de tegemoetkoming van de staat, een gemeente of een meergemeentezone in bepaalde begrafeniskosten (vóór 1.1.2005

aangegeven met de looncode 586).

De vergoedingen voor maaltijd-, verblijf-, traject- en verhuiskosten van het politiepersoneel (nieuw statuut) die voorheen aangegeven werden met de looncode 584, worden in de DMFAPPL met de algemene looncode 441 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 effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal**, 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 anciënniteit- of getrouwheidspremie (looncode 833)
- aanvullingen van het personeel van de onderwijsinstellingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (looncode 906)
- jaarpremie van 12,67 EUR van het verplegend en verzorgend personeel in de (looncode 918)
- jaarpremie van 148,74 EUR van het verplegend en verzorgend personeel (looncode 918)
- weddesupplementen toegekend aan officieren die deelnemen aan de permanentie van politie- en brandweerkorps (looncode 951)
- jaarlijks weddesupplement 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 referteperiode, worden ze gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode.

Indien zij worden uitbetaald in een kwartaal dat de werknemer reeds uit dienst was, moeten ze vermeld worden op de aangifte van het laatste kwartaal waarin de werknemer in dienst was.

Voor al de onder deze codes vermelde voordelen moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld (zie 6.5.401.)

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.

F. DE VERGOEDINGEN WAAROP EEN BIJZONDERE BIJDRAGE VERSCHULDIGD IS

6.5.307 Het **voordeel** betreffende het **persoonlijk en individueel gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever**, wordt berekend volgens de fiscale reglementering terzake, en moet aangegeven worden met de looncode 770.

Op dit voordeel zijn er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. De bijdrage wordt maandelijks berekend op forfaitaire basis en mag niet minder dan 20,83 EUR bedragen.

Per werknemer stelt u ieder kwartaal het voordeel vast door het aantal afgelegde kilometers voor privé-verbruik en woon-werkverkeer te vermenigvuldigen met het bedrag vermeld in de tabel hieronder (geactualiseerd op 1-1-2005). Voor meer details verwijzen wij naar de Mededeling 2005/2.

Belastbare kracht in PK	Voordeel in EUR per afgelegde kilometer
4	0,1585
5	0,1861
6	0,2056
7	0,2274
8	0,2481
9	0,2699
10	0,2987
11	0,3274
12	0,3469
13	0,3687
14	0,3825
15	0,3986
16	0,4101
17	0,4181
18	0,4285
19 en meer	0,4365

Het gegeven wordt door bepaalde instellingen van sociale zekerheid die instaan voor de uitbetaling van sociale voordelen, gebruikt. 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 gebruikt moeten worden, het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

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 790**.** Deze vergoedingen worden in de DMFAPPL niet meer aangegeven met een werknemerscategoriecode (tot 1.1.2005 de code 790), maar met een bezoldigingscode.

G. VAKANTIEGELD

6.5.308 Voor het vakantiegeld worden de bezoldigingscodes 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 349 en 350 gebruikt.

De **code 311** (enkelvoudig vakantiegeld bij langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval), de **code 313** (enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding) en de **code 315** (enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling) kunnen enkel gebruikt worden voor:

- de contractuele werknemers waarvan de werkgever de **vakantieregeling** van de **privé-sector** toepast;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60.

De **code 316** (dubbel vakantiegeld – politiepersoneel) wordt gebruikt voor het dubbel vakantiegeld en het dubbel vakantiegeld uitdiensttreding van het contractueel en vastbenoemd politiepersoneel.

H. OVERZICHTSTABELLEN

6.5.309

De onderstaande tabellen geven het verband weer tussen de looncodes die gebruikt worden in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2005, en de looncodes in de DMFAPPL.

De omschrijvingen van de vergoedingen zijn in verkorte vorm opgenomen. Een volledige lijst van alle looncodes en hun omschrijving die met ingang van 1 januari 2005 gebruikt kunnen worden in de RSZPPO-aangifte vindt u terug in bijlage 32 van het “glossarium” van de DMFAPPL

TABELLEN LOONCODES DMFAPPL

TABEL EEN		
OMSCHRIJVING ***LOONCODE VAN VÓÓR 1.1.2005***	**LOONCODE VOOR 1.1.2005**	**LOONCODE IN DE DMFAPPL**
Looncodes parallel met prestatiecodes		
basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101	101
fooien en bedieningsgelden	110	101
forfaitaire betalingen	111	101
wachtwedde ingevolge fusies	120	101
disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid	121	101
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140	140
voordelen in natura - vastbenoemde conciërges zonder baremieke wedde	150	101
10 % van het loon van de in startbaan tewerkgestelde werknemer dat besteed wordt aan opleiding	160	160
Vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst		
vergoeding wegens eenzijdige beëindiging dienstbetrekking door werkgever	130	130,-131
Aangepast loon bij ziekte of ongeval		
ziekte of ongeval: 2e week gewaarborgd loon - 60 % van normale loon – contract. Handarbeider	212	212
ziekte of ongeval: aanvulling – 2e week ziekte – contractuelen	213	213
ziekte of ongeval: aanvulling – 3e en 4e week –contractuelen	214	213
ziekte of ongeval: andere aanvulling	215	215
ziekte of ongeval: 2e week gewaarborgd loon – 60 % van normale loon - contract. hoofdarbeider	216	212
volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval – regeling privé-sector	221	215
gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval – regeling privé-sector	231	215
Bijkomende vergoedingen van algemene aard		
loon overuren – voldoend aan art. 30	401	401, 801
loon overuren – niet voldoend aan art. 30	801	801
geschenken in natura, in speciën of in cheques – voldoend aan art. 30	403	403

andere voordelen in de vorm van cheques – voldoend aan art. 30	404	404, 406, 804, 806
andere voordelen in de vorm van cheques – niet voldoend aan art. 30	804	804, 806
voordeel in natura – contractuele conciërges	405	804
voordelen in natura – voldoend aan art. 30	406	404, 406, 804, 806
voordelen in natura – niet voldoend aan art. 30	806	804, 806
voordelen van alle aard – voldoend aan art. 30	407	433, 434, 833, 834
voordelen van alle aard – niet voldoend aan art. 30	807	833, 834
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408	408
werknemersaandeel – maaltijdcheques	409	409
dubbel vakantiegeld – copernicuspremie	410	310
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval	411	311
(dubbel) vakantiegeld	412	312, 316
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	413	313
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	414	314
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling	415	315
eindejaarspremie – voldoend aan art. 30	417	417, 817
eindejaarspremie – niet voldoend aan art. 30	817	817
inhaalbonificatie, sectorieel supplement – voldoend aan art. 30	418	433, 833
inhaalbonificatie, sectorieel supplement – niet voldoend aan art. 30	818	833
vergoeding vrijwilligers – vrijgesteld	419	/
vergoeding voorbereiding verkiezingen	420	434
haard- en standplaatstoelage	421	421,821
diplomavergoeding – voldoend aan art. 30	422	422,822
diplomavergoeding – niet voldoend aan art. 30	822	822
vergoeding kennis tweede taal – voldoend aan art. 30	423	423,823
vergoeding kennis tweede taal – niet voldoend aan art. 30	823	823
toelage hogere functie – voldoend aan art. 30	424	424, 824
toelage hogere functie – niet voldoend aan art. 30	824	824
Kledijvergoeding	428	441
vergoeding voor huisvesting	429	441
reis- en verblijfkosten	430	441
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – voldoend aan art. 30	431	434, 834
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – niet voldoend aan art. 30	831	834
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk – voldoend aan art. 30	432	434,834
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk – niet voldoend aan art. 30	832	834
produktiviteitspremie – voldoend aan art. 30	433	434, 834
produktiviteitspremie – niet voldoend aan art. 30	833	834

andere toelagen en premies – voldoend aan art. 30	434	433,434, 833, 834
andere toelagen en premies – niet voldoend aan art. 30	834	833, 834
vergoeding nacht- en zondagsprestaties – voldoend aan art. 30	435	435, 835
vergoeding nacht- en zondagsprestaties – niet voldoend aan art. 30	835	835
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – voldoend aan art. 30	436	436, 836
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – niet voldoend aan art. 30	836	836
wachtvergoeding – voldoend aan art. 30	437	437, 837
wachtvergoeding – niet voldoend aan art. 30	837	837
nacht- zaterdag- en andere toelagen (B.A. 94/09 van 13.07.1994 – Vlaamse gem.)	438	835
vergoedingen werknemer als werkgever wettelijke… verplichtingen niet nakomt	440	440
kosten eigen aan de werkgever	441	441
terugbetaling verplaatsingskosten	442	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443	443
supplement socialezekerheidsvoordeel	444	444
dubbel vakantiegeld uitdienst - 3e tot 5e dag van 4e week	449	349
dubbel vakantiegeld - 3e tot 5e dag van 4e week	450	350
weddensupplement - 4dagenweek	451	851
premie – halftijdse vervroegde uitdiensttreding	452	452
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – eindeloopbaan	453	853
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / tijdelijk personeel	460	433, 833
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / vastbenoemd personeel	860	833
voordeel individueel gebruik voertuig van werkgever	470	/
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490	490
fictief loon – recht werkloosheidsuitkering vastbenoemde werknemer	495	/
fictief loon – recht uitkering ziekte en invaliditeit - vastbenoemde werknemer	496	/
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën		
onderwijzend personeel		
vergoeding bijkomende prestaties - vrijgesteld	501	501
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 – voldoend aan art. 30	502	502
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – niet voldoend aan art. 30	902	902
vergoeding andere bijkomende prestaties	503	903
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – voldoend aan art. 30	506	506,906
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – niet voldoend aan art. 30	906	906

verplegend en verzorgend personeel		
weddensupplement buitengewone prestaties – omzendbrief 3.11.1972 - voldoend aan art. 30	510	510
weddensupplement buitengewone prestaties – omzendbrief 3.11.1972 - niet voldoend aan art. 30	511	910
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties	512	912
herstructureringspremie (29,75 EUR/maand)	513	833
4 %, 8% of 12 % hoofdverplegers	514	914
wachtvergoeding - voldoend aan art. 30	515	437, 837
wachtvergoeding - niet voldoend aan art. 30	915	837
1,12 EUR/uur voor prestaties tijdens weekend of feestdagen	516	916
74,37 EUR/ per jaar voor erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp	517	433, 833
Jaarpremie van 12,67 EUR	518	918
andere specifieke vergoedingen – voldoend aan art. 30	519	433, 434, 833, 834
andere specifieke vergoedingen - niet voldoend aan art. 30	919	833, 834
Jaarpremie van 148,74 EUR	520	919 ~~920~~
Geneesheren		
Barema	521	921
gewaarborgde wedde	522	921
gewaarborgde aandeel in de pool	523	921
variabel deel in de verdeling van de pool	524	524, 924
Honoraria	525	921
andere specifieke vergoedingen	529	833, 834
vrijwillige brandweerlieden		
vergoedingen verricht voor prestaties in kader dienst 100	540	940
vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541	541
vergoedingen die in aanmerking komen om de grens van 785,95 EUR te bepalen	542	542, 942
dubbel vakantiegeld	543	312
dubbel vakantiegeld voor 3e, 4e en 5e dag van de 4e vakantieweek	544	350
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding voor 3e, 4e en 5e dag van de 4e vakantieweek	545	349
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding	546	314
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	547	313
politiepersoneel (oud statuut)		
vergoeding voor ambtenaar van Openbaar Ministerie	425	/
weddensupplement adjunct-commissaris	426	958
weddensupplement veldwachter	427	/
weddensupplement (hoofd)inspecteurs gemeentelijke politie (POL 45)	552	952
vergoedingen voor wachtdienst	553	837

vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556	556
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters	590	991
specifieke toelagen en vergoedingen – niet onderworpen – ex-rijkswachters	591	591
Overgangstoelagen	592	992
politiepersoneel (oud statuut) en openbare brandweer		
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44 en omzendbrief van 3.3.1995)	551	951
nacht-, zaterdag en zondagtoelagen (KB van 20.06.1994)	554	435, 835
diplomavergoeding (KB van 20.06.1994)	555	822
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst	557	957
weddensupplement van adjunct-politiecommissarissen voor permanentie	558	958
politiepersoneel (nieuw statuut)		
weddenbijslag uitoefening van mandaat	561	961
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	562	962
toelage bereikbaar personeel	563	970
toelage voor ononderbroken dienst van meer dan 24 uur	564	970
functietoelage	565	970
toelage voor de opleider	566	970
forfaitaire toelage voor personeelsleden belast met opdrachten immigratiebeleid	567	970
toelage voor de mentor	568	970
toelage "Brussels Hoofdstedelijk Gewest"	569	970
toelage gelegenheidsluchtvaartprestaties	570	970
toelage voor onderwijsopdrachten	571	970
selectietoelage	572	970
Zeegeld	573	970
toelage voor bijzondere rekenplichtige	574	974
toelage voor de secretaris	575	975
toelage informaticataken, verricht in 2001	576	970
vergoeding werkelijke onderzoekskosten	580	570
vergoeding telefoon	581	570
vergoeding voor onderhoud politiehond	582	570
vergoeding voor dienst bij de shape	583	570
vergoeding voor maaltijd-, verblijf-, traject- en verhuiskosten	584	441
vergoeding verplaatsing binnenvaart	585	570
vergoeding begrafeniskosten	586	570

TABEL TWEE		
OMSCHRIJVING LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
Basisloon		
geïndexeerd basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101	101, 110, 111, 120, 121,150
10 % van het loon van de in startbaan tewerkgestelde werknemer dat besteed wordt aan opleiding	160	160
Beroepsziekten – publieke sector		
schadeloosstelling arbeidsongeschikheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140	140
Vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst		
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd	130	130
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – niet uitgedrukt in arbeidstijd	131	130
Aangepast loon bij ziekte of ongeval		
ziekte of ongeval: 60 % van normale loon – 2e week ziekte – contractuelen	212	212, 216
ziekte of ongeval: aanvulling – 2e, 3e en 4e week ziekte – contractuelen	213	213, 214
ziekte of ongeval: andere aanvulling of tijdelijke arbeidsongeschiktheid - arbeidsongevallenregeling privé-sector: voorschot	215	215, 221, 231
Vakantiegeld		
(dubbel) vakantiegeld – copernicuspremie	310	410
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval	311	411
(dubbel) vakantiegeld	312	412, 543
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	313	413, 547
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	314	414, 546
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling	315	415
dubbel vakantiegeld –politiepersoneel	316	412, 414
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding - 3e tot 5e dag van de 4e week	349	449, 545
dubbel vakantiegeld - 3e tot 5e dag van de 4e week	350	450, 544
Bijkomende vergoedingen van algemene aard		
Loon overuren – vrijgesteld	401	401
geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques - art. 19, § 2, 14° en 19° van KB 28.11.1969	403	403
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties – vrijgesteld	404	404, 406
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties - vrijgesteld	406	404, 406
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408	408

werknemersaandeel – maaltijdcheques	409	409
eindejaarspremie – vrijgesteld	417	417
haard- en standplaatstoelage – vrijgesteld	421	421
diplomavergoeding – vrijgesteld	422	422
vergoeding kennis 2e taal – vrijgesteld	423	423
toelage hogere functie – vrijgesteld	424	424
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – vrijgesteld	433	407, 418, 434, 460, 517, 519
andere toelagen en premies – verband met prestaties – vrijgesteld	434	407, 420, 431, 432, 433, 434,519
vergoeding voor nacht-, zaterdag- of zondagsprestaties (andere dan verplegend en verzorgend personeel of politiepersoneel nieuw statuut) – vrijgesteld	435	435 of 554
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – vrijgesteld	436	436
wachtvergoeding – vrijgesteld	437	437,515
vergoedingen werknemer als werkgever zijn wettelijke verplichtingen niet nakomt (ontslagvergoeding beschermde werknemer)	440	440
vergoeding voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfkosten	441	428,429, 430,441
verplaatsingsonkosten van en naar het werk	442	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443	443
supplement socialezekerheidsvoordeel (bv. aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking)	444	444
premie – halftijdse vervroegde uitdiensttreding	452	452
Rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490	490
Loon overuren – onderworpen	801	401,801
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties - onderworpen	804	404, 405, 406, 804, 806
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties – onderworpen	806	404, 406, 804, 806
eindejaarspremie – onderworpen	817	417, 817
haard- en standplaatstoelage – onderworpen	821	421
diplomavergoeding – onderworpen	822	422, 822, 555
vergoeding kennis 2e taal – onderworpen	823	423, 823
toelage hogere functie – onderworpen	824	424, 824
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – onderworpen	833	407, 807, 418, 818, 434, 834, 460, 860, 513, 517 519, 919, 529
andere toelagen en premies – verband met prestaties – onderworpen	834	407, 807, 431, 831 432, 832, 433, 833 434, 834, 519, 529,-919
vergoeding voor nacht-, zaterdag- of zondagsprestaties (andere dan verplegend en verzorgend personeel of politiepersoneel nieuw statuut) – onderworpen	835	435, 835, 438, 554

1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – onderworpen	836	436, 836
wachtvergoeding – onderworpen	837	437, 837, 515, 553,-915
weddensupplement - 4dagenweek	851	451
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – eindeloopbaan	853	453
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën		
onderwijzend personeel		
vergoeding bijkomende prestaties vrijgesteld (bijv. middagtoezicht)	501	501
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – vrijgesteld (bijv. bewaking en toezicht)	502	502
vergoeding bijkomende prestaties andere dan KB 418 – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	503	/
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – vrijgesteld (bijv. anciënniteitstoeslag, directievergoeding)	506	506
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 –onderworpen (bijv. bewaking en toezicht)	902	902
vergoeding bijkomende prestaties andere dan KB 418 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	903	503
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – onderworpen (bijv. anciënniteitstoeslag, directievergoeding)	906	506, 906
verplegend en verzorgend personeel		
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3.11.1972 – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	510	510
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties (omzendbrief 17.04.1989) – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	512	/
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3.11.1972 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	910	511
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties (omzendbrief 17.4.1989) – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	912	512
4 %, 8% of 12 % hoofdverplegers	914	514
1,12 EUR/uur voor prestaties tijdens weekend of feestdagen (omzendbrief RIZIV van 17 juli 1992)	916	516
jaarpremie van 12,67 EUR	918	518
jaarpremie van 148,74 EUR	919	520
Geneesheren		
variabel deel in de verdeling van de pool – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	524	524
barema, gewaarborgde wedde, gewaarborgd aandeel in de pool of uitsluitend honoraria	921	521, 522, 523, 525

variabel deel in de verdeling van de pool - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	924	524
vrijwillige brandweerlieden		
onregelmatige vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541	541
regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – geen overschrijding	542	542
vergoedingen voor prestaties in kader van dienst 100	940	540
regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – overschrijding	942	542
politiepersoneel (oud statuut) en openbare brandweer		
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	551
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	957	557
politiepersoneel (oud statuut)		
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556	556
weddensupplement adjunct-commissaris (omzendbrief 30.12.1971) - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	558	/
specifieke toelagen en vergoedingen – vrijgesteld – ex-rijkswachters…	591	591
weddensupplement (hoofd)inspecteurs gemeentelijke politie (POL 45)	952	552
weddensupplement adjunct-commissaris (omzendbrief 30.12.1971) – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	958	426, 558
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters…	991	590
overgangstoelagen	992	592
politiepersoneel (nieuw statuut)		
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen – vrijgesteld	570	580, 581, 582, 583,584, 585, 586
weddenbijslag uitoefening van mandaat	961	561
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	962	562
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen – onderworpen	970	563, 564, 565, 566 567, 568, 569, 570 571,572, 573,576
toelage voor bijzondere rekenplichtige	974	574
toelage voor de secretaris	975	575
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is		
voordeel individueel en persoonlijk gebruik van voertuig ter beschikking gesteld van werkgever	770	/
stortingen werkgevers voor vorming buitenwettelijk pensioen	790	/

I. DE PENSIOENBIJDRAGEN OP HET LOON VAN DE VASTBENOEMDEN

6.5.310

Voor de vastbenoemden komen naast het basisloon een aantal weddensupplementen in aanmerking voor de berekening van het pensioen. Deze loonelementen zijn onderworpen aan pensioenbijdragen en worden nader omschreven in de Algemene Onderrichtingen (deel III.1.B.).

De pensioenbijdragen van een vastbenoemde worden berekend op basis van:
- de werkgeverscategorie en het werknemerskengetal bijdragen die corresponderen met het pensioenstelsel waarbij uw bestuur voor zijn vastbenoemden aangesloten is;
- het volledige loon.

Op de volgende looncodes worden er pensioenbijdragen afgehouden:
- 101: geïndexeerd basisloon
- 140: erkende beroepsziekte - schadeloosstelling van tijdelijke aard

- 503: vergoeding voor bijkomende prestaties andere dan KB 418 – onderwijzend personeel
- 510: weddensupplement voor bijkomende prestaties – verplegend en verzorgend personeel
- 512: 0,81 EUR/uur voor nachtprestaties – verplegend en verzorgend personeel
- 557: jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – personeel van de brandweerdiensten
- 558: weddensupplement adjunct-commissaris – politiepersoneel
- 851: weddensupplement vrijwillige vierdagenweek
- 853: premie eindeloopbaan – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel
- 903: vergoeding voor bijkomende prestaties andere dan KB 418 – onderwijzend personeel
- 910: weddensupplement voor bijkomende prestaties – verplegend en verzorgend personeel
- 912: 0,81 EUR/uur voor nachtprestaties – verplegend en verzorgend personeel
- 914: 4, 8 of 12 % hoofdverplegers – verplegend en verzorgend personeel
- 916: 1,12 EUR/weekend – verplegend en verzorgend personeel
- 918: jaarpremie van 12,67 EUR – verplegend en verzorgend personeel
- 919: jaarpremie van 148,74 EUR – verplegend en verzorgend personeel
- 921: barema, gewaarborgde wedde, gewaarborgd aandeel in de pool of uitsluitend honoraria – geneesheren
- 952: weddensupplement hoofdinspecteurs (POL 45) – politiepersoneel
- 957: jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst
- 958: weddensupplement adjunct-commissaris – politiepersoneel
- 961: weddenbijslag voor de uitoefening van een mandaat – politiepersoneel .

H O O F D S T U K 4

BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE

6.5.401

Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal (zie hiervoor). 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 bezoldingscodes 806, 817, 833, 906, 918, 919, 951 en 957.

H O O F D S T U K 5

BEZOLDIGING

6.5.501 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).

TITEL 6

DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

H O O F D S T U K 1

DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

6.6.101 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.

In de DMFAPPL verdwijnt de kalendermethode waarbij voor elke dag een aparte prestatiecode opgegeven wordt. Binnen een prestatielijn van een tewerkstellingslijn vermeldt u slechts één prestatiecode waarop u alle prestaties (van het kwartaal) voor deze code globaliseert.

Eerst wordt de manier van aangeven van de prestaties besproken, vervolgens vindt u een bespreking van de verschillende prestatiecodes.

H O O F D S T U K 2

MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS

A. DE AANGIFTE VAN PRESTATIES IN UREN EN DAGEN

6.6.201 De arbeidstijd wordt in dagen en in uren aangegeven.

De arbeidstijd van werknemers wordt in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond.

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.

B. DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN

6.6.202 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) groepeert 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 aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsstelsel “4”.

Voor een werknemer die werkt in een regeling waarin lange en korte dagen elkaar afwisselen mag u vertrekken van het uitgangspunt dat voor zover alle op een dag geleverde “prestaties” onder dezelfde code vallen, iedere dag voor één dag telt.

Slechts in de zeer uitzonderlijke gevallen waarin deze manier van tellen een belangrijk verschil zou opleveren met een telling op basis van de normale duur van een dag, moet u op dezelfde manier als hierboven uitgelegd, een juister evenwicht zoeken tussen de codes.

Voorbeeld: een voltijdse arbeider die werkt in een vijfdagenweekregeling in een regime van 38 uur per week waarbij vier dagen 8 uur 30 en één dag (de vrijdag) 4 uur wordt gewerkt, neemt tijdens het kwartaal vijf vrijdagen verlof zonder wedde en werkt de andere dagen. Alhoewel de werknemer vijf "volledige" dagen niet komt werken, heeft hij slechts 20 uren niet gepresteerd. Aangezien de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur 7 uur 36 minuten is, stemt twintig uren overeen met 5,26 halve dagen (zie hierboven). In dat geval geeft u 62,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde. Vasthouden aan het principe dat iedere dag voor één dag telt zou in dergelijke gevallen immers een te groot verschil opleveren tussen de werknemer in het voorbeeld, en een werknemer die vijf keer een namiddag verlof zonder wedde neemt op een dag dat hij de andere halve dag werkt.

C. DE AANGIFTE VAN INHAALRUST

6.6.203 Zoals hierna zal blijken, wordt inhaalrust 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 gerecupereerd worden

Inhaalrust en het loon ervoor moet u aangeven op het moment dat de inhaalrust opgenomen wordt en niet op het moment dat de meerprestaties geleverd worden (als beide binnen één kwartaal vallen maakt dat voor de kwartaalaangifte uiteraard geen verschil uit).

Inhaalrust 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 vijfdagenweek. Elke arbeidsdag presteert hij ongeveer 8 uur in plaats van 7 uur 36 minuten, en neemt elke maand een inhaalrust. 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 afwijkingsregister).

Meerprestaties die niet gerecupereerd 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

D. VERANTWOORDING PRESTATIES

6.6.204

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 vijfdagenweekregeling, 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 (zie **hiervoor**), bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
- Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (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 (zie **hiervoor**). Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het 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.

De werknemers die betaald worden in dertigsten en geen prestaties leveren in een kwartaal dat ze uit dienst treden, worden met de code zeven aangeduid. Indien een werknemer bijvoorbeeld uit dienst treedt op 2-10-2005, en de eerste twee dagen van oktober zijn een zaterdag en zondag, ontvangt hij voor deze dagen loon, maar er worden tijdens het kwartaal geen prestaties geleverd en dit wordt aangeduid met de waarde zeven.

8. Een werknemer die gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld wordt betaald en die voor een gedeelte van zijn prestaties moet worden aangegeven zonder loon. Dit is een gevolg van de regel dat de bijdragen voor sociale zekerheid in een bepaald kwartaal slechts mogen worden berekend ofwel op het vast loon, ofwel op het forfaitair loon voor dat kwartaal (namelijk op het grootste bedrag). Indien nu een werknemer voor zijn gewone prestaties uitsluitend met fooien of bedieningsgeld wordt betaald, en in datzelfde kwartaal een vast loon als verbrekingsvergoeding ontvangt, dan kan het zijn dat het vast loon (voor de verbrekingsvergoeding) groter is dan het forfaitair loon voor het kwartaal. De socialezekerheidsbijdragen worden in dat geval uitsluitend berekend op het vast loon. De gewone prestaties met prestatiecode 1 worden aangegeven op een tewerkstellingslijn zonder loon.

In functie van de gebruikte code zullen bepaalde foutmeldingen niet gebeuren. Het zal duidelijk zijn dat het hier gaat om uitzonderlijke gevallen en dat deze zone dus niet ondoordacht gebruikt mag worden. Op het gebruik ervan zal dan ook strikt toegezien worden, en eventueel zal gevraagd worden nadere toelichtingen te verschaffen.

H O O F D S T U K 3

CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

A. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

6.6.301 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.

Na een korte beschrijving van de belangrijkste wijzigingen en een gedetailleerd overzicht van de prestatiecodes, vindt u op het einde van dit hoofdstuk twee tabellen waarin de relatie wordt gelegd tussen de in de DMFAPPL te gebruiken codes en de vóór 2005 op de RSZPPO-aangifte te vermelden prestatiecodes. De lijst met de arbeidstijdgegevens bevindt zich in de gestructureerde bijlage 8 van het glossarium.

B. DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

6.6.302 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.

C. GEWONE CODES

6.6.303 De gegevens in verband met de indienst- en uitdiensttreding worden verkregen via de Dimona-aangifte en moeten geen tweede keer vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte. De prestatiecodes 001 tot 099, waarmee in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2005 het begin of einde van een arbeidsrelatie aangeduid werd,

kunnen in de DMFAPPL niet meer gebruikt worden.

De prestatiecodes 101 tot 199 die vóór 1.1.2005 bestemd waren om de periodes aan te duiden waarvoor de werkgever een loon uitkeert dat aanleiding geeft tot het betalen van socialezekerheidsbijdragen, zijn in de DMFAPPL vervangen door één prestatiecode (de code 1).

CODE 1

- normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies);
- meerprestaties zonder inhaalrust;
- inhaalrust (recuperatiedag betaald op het ogenblik dat hij opgenomen wordt);
- arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon 1ste week of gewaarborgd maandloon;
- periode van opzegtermijn of periode gedekt door verbrekingsvergoeding;
- kort verzuim;
- dwingende reden met behoud van loon;
- afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid;
- gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid;
- technische stoornis;
- sluiting ter bescherming van het leefmilieu;
- feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag;
- 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);
- wettelijke vakantie;
- andere afwezigheid met behoud van normaal loon met socialezekerheidsbijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, opleidingsverlof, politiek verlof, ...).

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 plaatsten, 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 die een bediende niet heeft kunnen opnemen omwille van arbeidsongeschiktheid, **mogen niet onder deze code worden aangegeven.** U moet ze aangeven met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid.

CODE 2

- wettelijke vakantie voor arbeiders (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.
  (enkel te gebruiken voor contractuele personeelsleden)

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 privé-sector.

Deze prestaties werden in de RSZPPO-aangifte tot 31.12.2004 niet afzonderlijk vermeld.-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 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 23

- carensdag (eerste dag van een minder dan 14 dagen durende periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval waarvoor geen loon uitbetaald wordt (artikel 52, § 1, 2e lid wet van 3.7.1978) - enkel voor contractuele handarbeiders en voor contractuele hoofdarbeiders aangeworven op proef of voor minder dan 3 maanden)

Ook hier geldt dat het enkel gaat om dagen waarvoor u geen loon betaalt. Indien dat wel het geval is, plaatst u deze dag onder code 1.

CODE 24

- verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon

Het gaat hier om afwezigheid op het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 30bis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, wegens een niet voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk.

De werkgevers van onthaalouders moeten deze code gebruiken voor de maximum 20 onbezoldigde vakantiedagen en de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen (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 30

- verlof zonder wedde;
- alle andere arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden

Deze code is een restcategorie. Zij groepeert alle dagen waarop de werknemer niet gewerkt heeft en **waarvoor u geen loon heeft betaald** en die niet ten laste kunnen worden genomen van de sociale zekerheid.

U plaatst dus enkel dagen onder deze code indien ze niet onder een andere (gewone of indicatieve) code kunnen worden geplaatst.

De code 30 moet **niet** vermeld worden voor de werknemers in loopbaanonderbreking waarvoor de werknemer een vergoeding ontvangt van de RVA. In de DMFAPPL moeten er geen prestaties meer vermeld bij de volgende verloven:

- volledige loopbaanonderbreking (vóór 1.1.2005 aangegeven met de prestatiecode 302)
- gedeeltelijke loopbaanonderbreking (vóór 1.1.2005 aangegeven met de prestatiecode 303)
- loopbaanonderbreking of vermindering van prestaties voor het verstrekken van palliatieve zorgen (vóór 1.1.2005 aangegeven met de prestatiecode 306)
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (vóór 1.1.2005 aangegeven met de prestatiecode 307)
- loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (vóór 1.1.2005 aangegeven met de prestatiecode 308)
- de afwezigheidsdagen bij de vrijwillige vierdagenweek en de vervroegde halftijdse uitdiensttreding – wet van 10 april 1995 (vóór 1.1.2005 aangegeven met de prestatiecodes 290 en 291).

Voor de werknemers in loopbaanonderbreking moet er wel een nieuwe werknemerslijn en een nieuwe tewerkstellingslijn gecreëerd worden (zie 1.4.308). Hun afwezigheden komen tot uiting in het verminderd aantal uren in de zone “gemiddeld aantal uren per week van de werknemer”.

CODE 301

- alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met vrijstelling 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, 502, 503 en 506) en de vrijgestelde vergoedingen van de vrijwillige brandweer (looncodes 541 en 542).
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.

D. INDICATIEVE CODES

6.6.304

Naast de hierboven besproken “gewone” codes, moet u eventueel ook een aantal gegevens met een indicatieve code meedelen.

Aan de hand van deze indicatieve codes weten de verschillende sectoren van sociale zekerheid welke informatie zij zullen ontvangen van de andere sectoren.

Het gebruik van deze codes vermijdt tevens hiaten in het aangiftekwartaal en is daarenboven noodzakelijk omdat het de RSZPPO 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 en profylactisch verlof)

- de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (met uitsluiting van de carensdag en de dagen vergoed met volledig loon) - **enkel voor contractuele personeelsleden en onthaalouders**
- de dagen van afwezigheid 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 KB van 3.7.1996) - **enkel voor contractuele personeelsleden s**
- 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) **enkel voor contractuele personeelsleden** - afwezigheid na het eerste jaar wegens ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is - **enkel voor contractuele personeelsleden en onthaalouders.**

CODE 51 (moederschapbescherming)

- moederschapverlof/vaderschapsverlof: de rustdagen voor het moederschap (ten vroegste vanaf de zevende week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum tot acht weken na de bevalling; de dag van de bevalling moet in het postnataal rustverlof begrepen worden). 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 zeven weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum gestaakt heeft, wordt het postnataal rustverlof verlengd met een termijn die overeenstemt met de periode gedurende dewelke zij verder gewerkt heeft vanaf de zevende week

vóór de werkelijke datum van de bevalling (artikel 39 van de arbeidswet van 16.3.1971). Bij het overlijden of de hospitalisatie van de moeder tijdens het bevallingsverlof kan de vader, op zijn verzoek, vaderschapsverlof nemen om de opvang van het kind te verzekeren (artikel 39, alinea 6 van de arbeidswet van 16.3.1971 en KB van 17.10.1994) - **enkel voor contractuele personeelsleden**
- zwangere werkneemster of werkneemster die haar kind zoogt: 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 (anders dan risico van een beroepsziekte) 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 43*bis* van de arbeidswet van 16.3.1971) - **enkel voor contractuele personeelsleden.**
- **borstvoedingspauzes:** schorsing van de arbeidsprestaties van twee halve uren of één uur per volledige arbeidsdag 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) - **enkel voor contractuele personeelsleden.**

CODE 52 (vaderschapsverlof of adoptieverlof)

- al de door de ziekte uitkeringsverzekering betaalde dagen, volgend op de drie door de werkgever betaalde dagen (wet van 10-8-2001 en KB van 11-6-2002) **– enkel voor contractuele personeelsleden**

CODE 60 (arbeidsongeval)

- dagen van arbeidsongeval voor werknemers die ressorteren onder arbeidsongevallenregeling van de privé-sector, georganiseerd door de wet van 10-4-1971 op de arbeidsongevallen (enkel te gebruiken voor geneesheer in opleiding tot geneesheer-specialist, onthaalouder of kunstenaar of voor werknemers van een intercommunale zonder vastbenoemd personeel)

CODE 61 (beroepsziekte)

- dagen van beroepsziekte voor werknemers die ressorteren onder beroepsziektenregeling van de privé-sector, 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 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

CODE 72 (tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer)

- de dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weder (artikel 50 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

CODE 73 (jeugdvakantiedagen)

- aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers (wet van 28.06.1971 –

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 van kinderen die normaal opgevangen worden om redenen buiten zijn/haar wil (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28.11.1969)

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 (zie hoger).

E. VERGELIJKENDE TABELLEN VAN DE PRESTATIECODES VAN VÓÓR 2005 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFAPPL

6.6.305

TABEL EEN		
OMSCHRIJVING codes van voor 1.1.2005	**RSZPPO-aangifte voor** 1.1.2005	**aangifte DMFAPPL**
indiensttredingscodes		
aanvang stage tot vaste benoeming	001	/
aanvang contract bepaalde duur	003	/
aanvang contract onbepaalde duur	004	/
aanvang tewerkstelling in vaste benoeming	005	/
uitdiensttredingscodes		
Einde stage tot vaste benoeming	050	/
pensioen op wettelijk pensioen	051	/
Vervroegd pensioen	052	/
Vervroegd pensioen wegens ziekte	053	/
Einde contract bepaalde duur	054	/
ontslag verleend	055	/
Ontslagen	056	/
Overlijden	057	/
werkgever betaalt loon en socialezekerheidsbijdragen – geen ziekte		
werkelijk gepresteerde arbeid	101	1
zaterdag, zondag of vervangdag	102	/
wettelijke feestdag of vervangdag	103	1
Niet wettelijke vakantiedag	104	1
wettelijk vakantieverlof	105	1
omstandigheidsverlof	106	1
uitzonderlijk verlof wegens overmacht van ziekte/ongeval inwonend persoon	107	1
gecontingenteerd verlof (statuut Vlaamse Gemeenschap)	108	1
bevallingsverlof of vaderschapsverlof (vastbenoemden)	113	1
opvangverlof adoptie of pleegvoogdij	114	1
verlof wegens zwangerschap of lactatie (vastbenoemden)	116	1
vaderschapsverlof/adoptieverlof	117	1
wederoproep onder de wapens	120	1
afwezigheid wegens prestaties bij Korps Civiele Bescherming	121	1
afwezigheid vervulling burgerplichten	122	1
Verlof wegens politiek mandaat	123	1
disponibiliteit - ontstentenis betrekking	151	1

disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst	152	1
Gedetacheerd personeelslid	161	1
gedetacheerde bij erkende vakbond	162	1
opleidingsverlof	175	1
Verlof voorafgaand aan pensionering	180	1
arbeidsduurvermindering - verplegend personeel – eindeloopbaan	185	1
Schorsing met behoud van wedde	190	1
bezoldigde afwezigheid wegens opleiding - verpleegkundige	198	1
andere vergoede dienstvrijstellingen en afwezigheden	199	1
ziekte/ongeval – werkgever betaalt loon en socialezekerheidsbijdragen		
ziekteperiode gedekt met volledig loon	110	1
arbeidsongeschiktheid wegens arbeid(weg)ongeval	111	1
arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of verwijdering bedreiging door beroepsziekte	112	1
ziekte – zaterdag, zondag en feestdag	115	/
disponibiliteit wegens ziekte (vastbenoemden)	150	1
verlof - verminderde prestaties wegens ziekte (vastbenoemden)	153	1
ziekte/ongeval – werkgever betaalt geen loon waarop socialezekerheidsbijdragen verplicht zijn		
ongeval/ziekte (eerste 12 maanden) (contractuelen)	210	50
carensdag (contractuele handarbeiders)	211	23
ziekte/ongeval (2e week handarbeiders)	212	10
ziekte/ongeval (2e week hoofdarbeiders)	216	10
gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ongeval/ziekte (contractuelen)	220	50
volledige arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval (regeling privé-sector)	221	60
gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval (regeling privé-sector)	231	60
afwezigheid na 1e jaar wegens ziekte of ongeval (contractuelen)	350	50
Andere dagen werkonderbreking/afwezigheid waarvoor de werkgever geen loon en socialezekerheidsbijdragen betaalt		
moederschapverlof/vaderschapsverlof (contractuelen)	241	51
vaderschapsverlof/adoptieverlof (contractuelen)	242	52
Zwangere werkneemster (contractuelen)	245	51
profylactisch verlof	248	50
aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers	250	73

economische werkloosheid	251	71
erkende staking	255	21
Lock-out	257	21
fictieve uren vakantie met sociale rechten (onthaalouders)	260	24
staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten	267	1
tussentijdse functie arbeidsgerecht	270	10
uitoefening van syndicale opdracht	272	22
fictieve uren voorziene, maar niet geleverde prestaties onthaalouders	274	74
verlof om dwingende redenen	280	24
sociale promotie	286	13
slecht weer	289	72
wekelijkse afwezigheidsdag wegens – vrijwillige vierdagenweek	290	/
dagen van afwezig halftijdse vervroegde uittreding (vastbenoemde)	291	/
zaterdag of zondag tijdens periode van afwezigheid	301	/
volledige loopbaanonderbreking	302	/
gedeeltelijke loopbaanonderbreking	303	/
verlof - verminderde prestaties wegens familiale of sociale redenen	304	30
verlof – verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden	305	30
loopbaanonderbreking – verstrekken van palliatieve zorgen	306	/
ouderschapsverlof in kader van onderbreking beroepsloopbaan	307	/
loopbaanonderbreking - bijstand of verzorging ziek gezins- of familielid	308	/
Ouderschapsverlof	310	30
onbezoldigd verlof wegens dwingende redenen	311	30
uitzonderlijk verlof voor stage in overheidsdienst of onderwijs	312	30
uitzonderlijk verlof - kandidaatstelling bij verkiezingen	313	30
uitzonderlijk verlof – tijdelijk ambt in het onderwijs	314	30
afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden	315	30
afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen	318	30

verlof - opdracht van algemeen belang	319	30
verlof – ambt bij ministerieel kabinet, politieke partij, vaste vakbondsafgev.	320	30
vrijheidsberoving of internering	321	30
Schorsing met verlies van wedde	322	30
ongewettigde afwezigheid	323	30
verlof zonder wedde	324	30
onbezoldigd verlof – politiek mandaat	325	25
niet gepresteerde dagen wegens redenen van contract	398	/
Andere onbezoldigde afwezigheden	399	30

TABEL TWEE		
OMSCHRIJVING **codes in de DMFAPPL**	**DMFAPPL- aangifte**	**RSZPPO-aangifte voor 1.1.2005**
alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZPPO-bijdragen	1	101,103,104,105,106,107 108,113,114,116,117,120 121,122,123,110,111,112150,151,152,153,161,162175,180,185,190,198, 199,267
Gewaarborgd loon tweede week, feestdagen en vervangingsdagen in periode van tijdelijke werkloosheid, functie van rechter in sociale zaken	10	212,216,270
arbeidsongeschiktheid met aanvulling	11	/
Sociale promotie	13	286
dagen staking/lock-out	21	255,257
syndicale opdracht	22	272
Carensdag	23	211
verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon	24	260, 280
burgerplichten zonder behoud van loon, openbaar mandaat	25	325
arbeidstijdgegevens waarvoor werkgever geen loon of vergoeding uitbetaalt met uitzondering van deze onder andere code	30	304,305,310,311,312,313314,315,318,319,320,321322,323,324,399
arbeidstijdgegevens gedekt door loon met vrijstelling van bijdragen, tenzij vermeld onder een andere code	301	/
ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof)	50	210,220,248,350
Moederschapsbescherming	51	241,245
vaderschapsverlof of adoptieverlof	52	242
arbeidsongeval	60	221, 222
Beroepsziekte	61	/
economische werkloosheid	71	251
tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer	72	289
jeugdvakantiedagen	73	250
niet geleverde prestaties van erkende onthaalouder ten gevolge van afwezigheid ingevolge omstandigheden buiten wil van de ouders	74	274

TITEL 7

DE AANGIFTE VAN DE TER BESCHIKKING GESTELDE BEDRIJFSVOERTUIGEN

H O O F D S T U K 1

DE AANGIFTE VAN DE TER BESCHIKKING GESTELDE BEDRIJFSVOERTUIGEN

6.7.101

De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor persoonlijke doeleinden of voor woon-werkverkeer, wordt vanaf 1 januari 2005 niet meer berekend als 33% van het werkelijke voordeel van de werknemer, maar als een maandelijks forfaitair bepaald bedrag per 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 “bijdage niet gebonden aan een natuurlijk persoon”.

TITEL 8

DE AANGIFTE VAN DE BIJDRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON

HOOFDSTUK 1

DE AANGIFTE VAN DE BIJRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON

6.8.101

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 851) (*).
  die uitbetaald wordt ten voordele van de **werknemers die niet meer in dienst zijn:**
  die gestort worden onder de vorm van een niet individualiseerbare groepsverzekering;
- de bijdrage verschuldigd op het (dubbel) vakantiegeld van de beschermde lokale mandatarissen en de **werknemers die niet meer in dienst zijn** (werknemerskengetallen 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 RSZPPO vraagt 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 aangegeven worden met een regulariserende aangifte in het laatste kwartaal dat de werknemer in dienst was, met een werkgeverscategorie tussen 951 en 958. De RSZPPO geeft de voorkeur aan deze laatste wijze van aangifte

(*) Voor de werknemers die nog in dienst zijn, moeten deze vergoedingen individueel per werknemer aangegeven worden met de bezoldigingscode 790 (stortingen voor buitenwettelijk pensioen).

(**) Voor de werknemers die nog in dienst zijn, moeten deze vergoedingen individueel per werknemer aangegeven worden met de bezoldigingscode 310, 312, 314, 316, 349 of 350 (dubbel vakantiegeld).

H O O F D S T U K 2

DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN

6.8.201 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.

Dit gegeven moet **niet** voor iedere ex-werknemer apart vermeld worden. Het volstaat het totale bedrag van de tijdens het kwartaal toegekende voordelen te vermelden, en daarop 8,86% te berekenen.

De vergoeding die een werkgever betaalt voor een groepsverzekering die niet kan geïndividualiseerd worden op het niveau van de werknemer, mag vermeld worden in het blok “bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met het werknemerskengetal bijdragen 851.

H O O F D S T U K 3

DE BIJDRAGE VERSCHULDIGD OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD

6.8.301 Het bedrag van het wettelijk dubbel vakantiegeld en de Copernicuspremie voor de werknemers die niet meer in dienst zijn, moet globaal aangegeven worden met het werknemerskengetal bijdragen 870.

Het dubbel vakantiegeld voor de beschermde mandatarissen wordt eveneens in globo aangegeven worden met het werknemerskengetal bijdragen 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.

H O O F D S T U K 4

DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VERSCHULDIGD OP EEN BEDRIJFSVOERTUIG

6.8.401

Deze solidariteitsbijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die tijdens een maand rechtstreeks of onrechtstreeks over een ~~het~~ voertuig konden beschikken. Het totaal verschuldigde bedrag wordt globaal per werkgever aangegeven, en is de som van de maandelijkse 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 (zie hoger) 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. Er moet uiteraard geen 33% meer op dat voordeel berekend worden.

TITEL 9

DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN

H O O F D S T U K 1

ALGEMEEN

6.9.101

In de aangifte van vóór 1.1.2005 werd aan de lokale en provinciale besturen voor de werknemers met een recht op bijdragevermindering eerst de volledige socialezekerheidsbijdragen aangerekend en nadien werd de bijdragevermindering door de RSZPPO terugbetaald.
In de DMFAPPL berekent de RSZPPO het juiste bedrag van de bijdragen op basis van de verminderingscode die u in de aangifte vermeldt. Vanaf 1.1.2005 betalen de lokale en provinciale besturen onmiddellijk het juiste bedrag aan socialezekerheidsbijdragen. Op basis van gegevens van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, het Fonds voor Beroepsziekten of het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling controleert de RSZPPO nadien de aangiften op hun juistheid.

De gegevens die betrekking hebben op de bijdragevermindering, worden vermeld in één apart functioneel blok van het glossarium. Uitzondering op deze regel is de forfaitaire bijdragevermindering per kwartaal in het kader van de sociale maribel. Deze bijdragevermindering wordt automatisch berekend op basis van de nace-code.

Zoals hierna meer in detail wordt uitgelegd, moeten de meeste verminderingen berekend worden 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 verminderingscodes per tewerkstellingslijn apart op de aangifte moet vermelden. Er worden geen totalen per werknemer of voor alle werknemers samen vermeld.

H O O F D S T U K 2

TABEL MET CODES

6.9.201 In de DMFAPPL moet een code van 4 cijfers worden opgegeven voor het berekenen van de bijdragevermindering. De lijst van de codes vindt u in de gestructureerde bijlage 33.

Voor de volgende werknemers kan een verminderingscode gebruikt worden:

- werknemer met een werkbonus: code 0001
- werknemer met doelgroepvermindering herstructurering: codes 0600 en 3600
- werknemer met doelgroepvermindering langdurig werkzoekende
  - afgesloten vóór 1.1.2004
    - banenplan: code 1105 of 1106
    - activaplan: code 1111 of 1112
    - doorstromingsprogramma: code 1111 of 1112
    - activaplan - preventie en veiligheidsbeleid: code 8100
  - afgesloten na 1.1.2004
    - activaplan jonger dan 45 jaar: code 3200, 3201, 3202 of 3203
    - activaplan minstens 45 jaar: code 3210 of 3211
    - doorstromingsprogramma: code 3220, 3221, 3230 of 3231
    - activaplan - preventie- en veiligheidsbeleid: code 8200 of 8210
- werknemer met doelgroepvermindering jonge werknemer
  - startbaan vóór 1.1.2004: code 1201
  - overeenkomst werk-opleiding vóór 1.1.2004: code 1211
  - startbaan na 1.1.2004: code 3410
  - jongere tot 31/12 van jaar waarin men 18 wordt: code 3430
- werknemer met doelgroepvermindering SINE: code 3240, 3241 of 3250
- artiest: code 1531
- erkende onthaalouder: code 1521.

Uit de tabel hieronder kunt u afleiden

- of in de DMFAPPL de vermindering berekend moet worden op het niveau van iedere tewerkstellingslijn afzonderlijk of globaal voor alle prestaties van de werknemer;
- of de aanvangsdatum van de vermindering moet worden meegedeeld
- of het bedrag van de aangevraagde vermindering moet aangevraagd worden
- of een werknemerscategoriecode van vóór 1.1.2005 door een verminderingscode vervangen werd
- welke code de RVA vermeldt op de werkkaart van de werknemer.

OMSCHRIJVING	DMFAPPL				WERKNEMERS CATEGORIE CODE Vóór 1.1.2005	RVA-codes
	Code verm.	Niveau	Datum aanvang	Bedrag		
Vermindering van de persoonlijke bijdragen in het kader van werkbonus	0 0 0 1	Werknemerslijn	-	verplicht		
Vermindering van de persoonlijke bijdragen in het kader van herstructureringen	0 6 0 0	Werknemerslijn	X	verplicht	173, 174 373, 374	
Overgangsperiode – Banenplan afgesloten voor 1/1/2002 - werkzoekend voorwaarde van 12 maanden (> 45 jaar)	1 1 0 5	Tewerkstelling	X	optioneel	191, 192 291, 292 254, 259	Z12
Overgangsperiode – Banenplan afgesloten voor 1/1/2002 - werkzoekend voorwaarde van 24 maanden (> 45 jaar)	1 1 0 6	Tewerkstelling	X	optioneel	191, 192 291, 292 254, 259	Z24
Overgangsperiode – Activaplan afgesloten vóór 1/1/2004 - tewerkstelling langdurig werklozen - 75 %	1 1 1 1	Tewerkstelling	X	optioneel	193, 194 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	A1, A4 A8, A9 B1, B2 B7, B11
Overgangsperiode - Activaplan afgesloten vóór 1/1/2004 - tewerkstelling langdurig werklozen - 100 %	1 1 1 2	Tewerkstelling	X	optioneel	193, 194 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	A2, A3 B3, B4 B5, B6 B8, B12
Overgangsperiode: startbaanovereenkomst afgesloten vóór 1/1/2004	1 2 0 1	Tewerkstelling	X	optioneel	130, 172 230, 272	
Overgangsperiode - Vermindering KB nr. 495 afgesloten voor 1/1/2004 (werk/opleiding)	1 2 1 1	Tewerkstelling	X	optioneel	140, 240	
Vermindering van de werkgeversbijdrage voor erkende onthaalouder	1 5 2 1	Tewerkstelling	-	optioneel	761, 762, 763	

Vermindering van de werkgeversbijdrage voor artiesten	1 5 3 1	Tewerkstelling	-	optioneel	731	
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar – 312 dagen in periode van 18 maanden of 156 dagen in periode van 9 maanden na sluiting van onderneming	3 2 0 0	Tewerkstelling	X	optioneel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 1 C 2 C 11
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar – 624 dagen in periode van 36 maanden	3 2 0 1	Tewerkstelling	X	optioneel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 3 C 4
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar – 936 dagen in periode van 54 maanden	3 2 0 2	Tewerkstelling	X	optioneel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 5 C 6
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar –1560 dagen in periode van 90 maanden	3 2 0 3	Tewerkstelling	X	optioneel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 7 C 8
Langdurig werkzoekend minstens 45 jaar –156 dagen in periode van 9 maanden	3 2 1 0	Tewerkstelling	X	optioneel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 1 D 2 D 9
Langdurig werkzoekend minstens 45 jaar –312 dagen in periode van 18 maanden of 468 dagen in periode van 27 maanden	3 2 1 1	Tewerkstelling	X	optioneel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 3 D 4 D 5 D 6
Doorstromingsprogramma - jonger dan 25 jaar laaggeschoold en min. 9 maand uitkering of jonger dan 45 jaar en min. 12 maand uitkering	3 2 2 0	Tewerkstelling	-	optioneel	193, 194 293, 294 255, 260	
Doorstromingsprogramma - jonger dan 45 jaar – min. 24 maand uitkering	3 2 2 1	Tewerkstelling	-	optioneel	193, 194 293, 294 255, 260	
Doorstromingsprogramma - minstens 45 jaar – min. 12 maand uitkering	3 2 3 0	Tewerkstelling	-	optioneel	193, 194 293, 294 255, 260	
Doorstromingsprogramma - minstens 45 jaar – min. 24 maand uitkering	3 2 3 1	Tewerkstelling	-	optioneel	193, 194 293, 294 255, 260	
SINE – jonger 45 jaar – 312 dagen in periode 18 maanden of 156 dagen in periode 9 maanden	3 2 4 0	Tewerkstelling	-	optioneel	170, 171 370, 371	
SINE – jonger 45 jaar – 624 dagen in periode van 36 maanden of 312 dagen in periode 18 maanden	3 2 4 1	Tewerkstelling	-	optioneel	170, 171 370, 371	
SINE – minstens 45 jaar – 156 dagen in periode 9 maanden	3 2 5 0	Tewerkstelling	-	optioneel	170, 171 370, 371	
Jonge werknemer: startbaanovereenkomst en laaggeschoold	3 4 1 0	Tewerkstelling	X	optioneel	130, 172 230, 272	

Jonge werknemer: startbaanovereenkomst en erg laaggeschoold of laaggeschoold en van buitenlandse afkomst of laaggeschoold en mindervalide	3 4 11	Tewerkstelling	X	optioneel		
Jonge werknemer: tot 31/12 van het jaar waarin jongere 18 jaar wordt	3 4 3 0	Tewerkstelling	-	optioneel	147, 148 247, 248	
Vermindering patronale bijdragen in het kader van herstructurering	3 6 0 0	Tewerkstelling	-	optioneel	173, 174 373, 374	
Activaplan afgesloten vóór 1/1/2004 - tewerkstelling langdurig werklozen – preventie en veiligheidsbeleid – 100 %	8 1 0 0	Tewerkstelling	X	optioneel	197, 198 297, 298 237, 239	A5, A6 B9, B10
Activaplan – langdurig werkzoekende – jonger dan 45 jaar – preventie- en veiligheidsbeleid	8 2 0 0	Tewerkstelling	X	optioneel	197, 198 297, 298 237, 239	C 9 C 10
Activaplan – langdurig werkzoekende – minstens 45 jaar – preventie- en veiligheidsbeleid	8 2 1 0	Tewerkstelling	X	optioneel	197, 198 297, 298 237, 239	D 7 D 8

Voor de codes 1201, 3410, 3411 (startbaanovereenkomsten), 1211 (KB nr. 495), 3220, 3221, 3230 en 3231 (doorstromingsprogramma's), 3240, 3241 en 3350 (SINE) zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (=codes 1,2,10,11,12,13,14,15,16,17 of 18).

TITEL 10

STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VERSCHULDIGD IS

HOOFDSTUK 1

STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VERSCHULDIGD IS

6.10.101

In de DMFAPPL is een apart functioneel blok voorzien voor de studenten voor wie niet de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar wel de solidariteitsbijdrage van 7,5% of 12,5 %. Het gaat om de studenten waarvan de tewerkstelling gedurende een kalenderjaar de 46 dagen niet overschrijdt, verdeeld als volgt:

- maximum 23 arbeidsdagen in de loop van de maanden juli, augustus en september
- maximum 23 arbeidsdagen gedurende de periode van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen in de andere maanden van het jaar.

Voor de studenten moet er geen tewerkstellingslijn met een bezoldigingslijn of een prestatielijn aangemaakt worden.

Een volledige bespreking van deze solidariteitsbijdrage en van de voorwaarden waaraan een student moet voldoen om geen gewone bijdragen te moeten betalen, kunt u terugvinden in de Mededeling 2005/12.

Naast de gegevens om deze personen als werknemer te identificeren, moet u voor hen alleen de volgende gegevens meedelen.

LOON

Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt.

BIJDRAGE

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage (= 7,5% van het loon tijdens de maanden juli, augustus en september, en 12,5% van het loon tijdens de andere maanden van het jaar).

AANTAL DAGEN

Het aantal dagen dat de student gewerkt heeft tijdens zijn studentenovereenkomst.

De begindatum en de einddatum van de arbeidsovereenkomst moet u niet meedelen. 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.

TITEL 11

BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS

HOOFDSTUK 1

BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS

6.11.101

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 te laten deelnemen aan die stelsels.

Een volledige bespreking van die maatregel vindt u in de Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

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.

- Het **werknemerskengetal bijdrage** dat – op het niveau van de werknemerslijn – aanduidt voor welk regime van de sociale zekerheid de onderwerping wordt gevraagd:

  671 = ziekteverzekering
  672 = 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).

TITEL 12

INLICHTINGEN OVER DE TEWERKSTELLING

H O O F D S T U K 1

INLICHTINGEN OVER DE TEWERKSTELLING

6.12.101 Naast de algemene parameters van de werknemerslijn en de tewerkstellingslijn die door meerdere socialezekerheidsinstellingen gebruikt worden, is de informatie in dit blok enkel bestemd voor de RSZPPO (en/of de RSZ).. Deze gegevens worden niet opgenomen in de aangifte sociaal risico (ASR). Ze laten de RSZPPO toe om de financiële tussenkomsten in de sociale maribel te controleren of het recht op kinderbijslag bij afwezigheid ingevolge ziekte van een vastbenoemde werknemer te bepalen.

H O O F D S T U K 2

SOCIALE MARIBEL

6.12.201

Dit gegeven duidt aan dat de werknemer aangeworven werd in het kader van de sociale maribel, een opleiding tot verpleegkundige, gefinancierd door de sociale maribel, volgt of de werknemer die deze opleiding volgt, vervangt.

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 = contractuele of statutaire werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject voor verpleegkundige en die bezoldigd op het werk afwezig is omdat hij in het kader van het voltijds onderwijs van sociale promotie een opleiding volgt tot gediplomeerde of gegradueerde verpleegkundige

4 = combinatie van 1 en 3

5 = combinatie van 2 en 3

6 = contractuele werknemer, aangeworven ter vervanging van personeelsleden die een opleiding volgen van gediplomeerde of gegradueerde verpleegkundige.

H O O F D S T U K 3

ZIEKTEPERIODE VASTBENOEMD PERSONEELSLID

6.12.301

Indien de rechthebbende op kinderbijslag een vastbenoemd personeelslid is dat meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte, geniet het rechtgevend kind – ingevolge artikel 56 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag van 19-12-1939 – een verhoogde kinderbijslag vanaf de zevende maand. Dit voordeel geldt eveneens indien het personeelslid getroffen is door een arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte. Het speelt geen enkele rol dat of het statutair personeelslid gebruik maakt van zijn ziektekrediet dan wel zich in disponibiliteit bevindt.

In deze zone wordt de datum vermeld vanaf wanneer het benoemd personeelslid meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte. De in te vullen datum is niet de eerste dag ziekte, maar de eerste dag na de periode van zes maanden afwezigheid wegens ziekte.

TITEL 13

VERKLARENDE WOORDENLIJST

H O O F D S T U K 1

VERKLARENDE WOORDENLIJST

6.13.101

- **arbeidsregeling:** arbeidsregime of de totale arbeidsduur die per week of per cyclus van meerdere weken wordt gepresteerd; de arbeidsregeling wordt uitgedrukt in dagen, en kan vast of variabel zijn;
- **arbeidstijdgegevens:** prestaties die in dagen en uren moeten worden vermeld op de driemaandelijkse aangifte;
- **bezoldigingscode:** code die aanduidt om welk soort voordeel, vergoeding of loon het gaat; alle loongegevens van dezelfde aard worden per code gecentraliseerd op het niveau van de tewerkstellingslijn;
- **KBO-nummer:** het nummer van een werkgever in de KruispuntBank van de Ondernemingen; dit uniek ondernemingsnummer laat toe om elk bestuur éénduidig te identificeren in zijn relaties met de overheid;
- **identificatienummer van de lokale eenheid:** nummer waarmee de vestigingseenheid van een bestuur geïdentificeerd wordt; in de lokale eenheid worden een of meerdere functionele activiteiten georganiseerd (bijv. bibliotheek, zwembad…);
- **indicatieve code:** bij de prestatiecodes spreekt men in de DMFAPPL van gewone en indicatieve codes; de indicatieve code moet op de RSZPPO-aangifte worden en geeft aan een andere instelling van de sociale zekerheid een indicatie van de (uren en dagen) afwezigheid van een werknemer;
- **INSZ-nummer:** Identificatie Nummer voor de Sociale Zekerheid; dit nummer is het Rijksregisternummer dat vermeld staat op de SIS-kaart; indien een natuurlijk persoon geen INSZ-nummer heeft, wordt dit aangevraagd bij CIMIRE;
- **maatpersoon:** persoon die voltijds is tewerkgesteld in een bestuur, of bij gebrek daaraan, bij een ander lokaal bestuur, in een functie gelijkaardig aan deze van de werknemer;
- **NACE-code:** code die de activiteit aanduidt van een bepaalde dienst;
- **ontdubbelingsnummer:** een bestuur kan tot eind 2004 meerdere RSZPPO-aansluitingsnummer hebben; het ontdubbelingsnummer is het tweede of derde aansluitingsnummer van eenzelfde bestuur; met de invoering van de DMFAPPL worden alle ontdubbelingsnummers afgeschaft;
- **SIS-kaart**: sociale identiteitskaart op elektronische drager die toelaat om de persoon in de instellingen van de sociale zekerheid te identificeren en die het recht van deze persoon in de verschillende takken van de sociale zekerheid aanduidt;
- **tewerkstellingslijn:** het niveau van de socialezekerheidsaangifte waarop de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemer door de verschillende socialezekerheidsinstellingen, gekend moeten zijn;
- **verminderingscode**: code op basis waarvan een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen wordt berekend;
- **werkgeverscategorie:** aanduiding van de vakantieregeling die de werkgever toepast op zijn contractuele werknemers, en het pensioenregime waarbij de vastbenoemde werknemers aangesloten zijn; één werkgever kan meer dan één werkgeverscategorie op de aangifte vermelden;

INHOUDSOPGAVE

Pagina
(per deel)

EERSTE DEEL 1

RSZPPO - WERKGEVERS EN HUN TOEPASSELIJKE STELSELS 1

TITEL 1 3
DE BIJ DE RSZPPO AANGESLOTEN WERKGEVERS 3

HOOFDSTUK 1 3
DE BIJ DE RSZPPO AANGESLOTEN WERKGEVERS 3

TITEL 2 5
DE BIJZONDERE SOCIALEZEKERHEIDSREGELINGEN TOEPASSELIJK OP DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN 5

HOOFDSTUK 1 5
KINDERBIJSLAG 5

A. WETTELIJKE BASIS 5

B. TOEPASSELIJK STELSEL 5

HOOFDSTUK 2 7
BEROEPSZIEKTEN 7

A. WETTELIJKE BASIS 7

B. ALGEMENE REGELING 7

C. UITZONDERINGEN 7

HOOFDSTUK 3 9
ARBEIDSONGEVALLEN EN ONGEVALLEN OP DE WEG VAN EN NAAR HET WERK 9

A. WETTELIJKE BASIS 9

B. ALGEMENE REGELING 9

C. UITZONDERINGEN 9

D. OPMERKINGEN 10

HOOFDSTUK 4 11
JAARLIJKSE VAKANTIE 11

A. WETTELIJKE BASIS 11

B. ALGEMENE REGELING 11

C. UITZONDERINGEN 12

HOOFDSTUK 5 15
PENSIOENEN 15

A. WETTELIJKE BASIS 15
B. ALGEMENE REGELING 15
C. BIJZONDERE GEVALLEN 16
TITEL 3 17
DE PENSIOENSTELSELS VAN DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN VAN DE PLAATSELIJKE BESTUREN 17
HOOFDSTUK 1 17
ALGEMEENHEDEN 17
HOOFDSTUK 2 19
HET GEMEENSCHAPPELIJK PENSIOENSTELSEL VAN DE PLAATSELIJKE BESTUREN (POOL 1) 19
HOOFDSTUK 3 21
HET STELSEL VAN DE NIEUWE BIJ DE RIJKSDIENST AANGESLOTENEN (POOL 2) 21
HOOFDSTUK 4 23
HET STELSEL VAN DE BIJ EEN VOORZORGSINSTELLING AANGESLOTEN BESTUREN (POOL 3) 23
HOOFDSTUK 5 25
HET STELSEL VAN DE BESTUREN DIE EEN EIGEN PENSIOENKAS BEZITTEN (POOL 4) 25
HOOFDSTUK 6 27
HET FONDS VOOR DE PENSIOENEN VAN DE GEÏNTEGREERDE POLITIE (POOL 5) 27
HOOFDSTUK 7 29
VASTSTELLING VAN HET BIJDRAGEPERCENTAGE 29
HOOFDSTUK 8 31
DE AANVRAAG TOT AANSLUITING BIJ POOL 1 OF 2 31
TITEL 4 33
HET STELSEL VAN ARBEIDSDUURVERKORTING EN EINDELOOPBAAN VAN HET VERPLEGEND EN VERZORGEND PERSONEEL 33
HOOFDSTUK 1 33
ALGEMEENHEDEN 33
HOOFDSTUK 2 35
TOEPASSINGSGEBIED 35
HOOFDSTUK 3 37
VOORDELEN TEN BEHOEVE VAN HET PERSONEELSLID 37
HOOFDSTUK 4 39
COMPENSATIE VAN DE VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES 39
HOOFDSTUK 5 41
INWERKINGTREDING MAATREGELEN 41
TWEEDE DEEL 1
VERPLICHTINGEN VAN EN TOEZICHT OP DE AANGESLOTEN BESTUREN 1
TITEL 1 3
AANVRAAG VAN EEN ONDERNEMINGSNUMMER 3

HOOFDSTUK 1 3
AANVRAAG VAN EEN ONDERNEMINGSNUMMER 3

TITEL 2 5
AANVRAAG TOT AANSLUITING BIJ DE RSZPPO 5

HOOFDSTUK 1 5
BESTUREN DIE GEHOUDEN ZIJN OM EEN AANVRAAG TOT AANSLUITING BIJ DE RSZPPO IN TE DIENEN 5

HOOFDSTUK 2 7
PROCEDURE TOT AANSLUITING 7

TITEL 3 9
DE AANGIFTEN 9

HOOFDSTUK 1 9
ALGEMEENHEDEN: HET E-GOVERNMENTPROJECT VAN DE SOCIALE ZEKERHEID 9

HOOFDSTUK 2 11
DIMONA 11

A. HET BEGRIP 'DIMONA' 11
B. HET ELEKTRONISCH PERSONEELSBESTAND 11
C. DE DIMONA-AANGIFTE: SOORTEN EN INHOUD 11
D. DOORSTUREN VAN DE DIMONA-AANGIFTE 11
E. SANCTIES 12
F. BIJKOMENDE INFORMATIE OVER DE DIMONA-AANGIFTE 12

HOOFDSTUK 3 13
DE KWARTAALAANGIFTE VOOR SOCIALE ZEKERHEID (DmfAppl) 13

A. ALGEMEEN 13
B. INDIENINGSTERMIJN 13
C. DOORSTUREN VAN DE AANGIFTE 13
D. GEVOLGEN VAN HET ONTBREKEN VAN EEN AANGIFTE OF VAN EEN LAATTIJDIGE, ONVOLLEDIGE OF ONJUISTE AANGIFTE 14
E. SANCTIES WEGENS LAATTIJDIGE AANGIFTE 14
F. BIJKOMENDE INFORMATIE OVER DE DMFAPPL 15

HOOFDSTUK 4 17
DE AANGIFTE VAN SOCIAAL RISICO (ASR) 17

A. HET BEGRIP 'SOCIAAL RISICO' 17
B. DE AANGIFTE VAN SOCIAAL RISICO 17
C. DOORSTUREN VAN EEN AANGIFTE VAN SOCIAAL RISICO 17
D. TIJDSCHEMA VOOR DE INWERKINGTREDING VAN DE AANGIFTEN VAN SOCIAAL RISICO 18
E. BIJKOMENDE INFORMATIE OVER DE ASR 19

HOOFDSTUK 5 21
DE PENSIOENAANGIFTE 21

A. ALGEMEEN 21
B. INDIENINGSTERMIJN 21
C. GEVOLGEN VAN EEN LAATTIJDIGE, ONVOLLEDIGE OF ONJUISTE AANGIFTE 21
D. BIJKOMENDE INFORMATIE OVER DE PENSIOENAANGIFTE 22
HOOFDSTUK 6 23
HET 'FULL SERVICE' SECRETARIAAT 23
TITEL 4 25
DE BETALING VAN DE BIJDRAGEN 25
HOOFDSTUK 1 25
ALGEMEEN 25
HOOFDSTUK 2 27
DE BETALINGSMODALITEITEN 27
A. AUTOMATISCHE AFHOUDING DOOR DE RSZPPO 27
B. VOVERSCHRIJVINGEN DOOR HET BESTUUR 27
HOOFDSTUK 3 29
HET FACTURATIESYSTEEM EN DE BETALINGSTERMIJNEN 29
A. ALGEMEEN 29
B. DE MAANDELIJKSE FACTUUR 29
C. DE FACTUUR SANCTIES 30
HOOFDSTUK 4 31
DE GEVOLGEN BIJ NIET BETALING OF BIJ LAATTIJDIGE BETALING 31
A. AMBTSHALVE AFNAME 31
B. SANCTIES 31
C. NIET-TOEPASSING VAN DE SANCTIES 32
HOOFDSTUK 5 33
VASTSTELLING VAN HET MAANDELIJKS VOORSCHOT INZAKE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 33
HOOFDSTUK 6 35
DE VERJARINGSTERMIJNEN 35
TITEL 5 37
HET TOEZICHT 37
HOOFDSTUK 1 37
HET TOEZICHT 37
DERDE DEEL 1
PERSONEEL TOEPASSINGSGEBIED VAN DE SOCIALE ZEKERHEID 1
TITEL 1 3
DE CONTRACTUELE EN VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN VAN DE LOKALE BESTUREN 3
HOOFDSTUK 1 3
DE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN 3

A. ALGEMEEN 3
B. MINDERJARIGEN 3
C. BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST 3
HOOFDSTUK 2 5
DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN 5
TITEL 2 7
VERRUIMINGEN 7
HOOFDSTUK 1 7
HET SOCIAAL STATUUT VAN DE NIET BESCHERMDE LOKALE MANDATARISSEN 7
A. ALGEMEENHEDEN 7
B. TOEPASSINGSGEBIED 7
C. HET SOCIAAL STATUUT 12
D. VERPLICHTING VAN DE LOKALE BESTUREN TOT HET BETALEN VAN BIJKOMENDE BEDRAGEN AAN DE MANDATARISSEN 12
HOOFDSTUK 2 15
HET SOCIAAL STATUUT VAN DE ONTHAALOUDERS 15
A. ALGEMEENHEDEN 15
B. TOEPASSINGSGEBIED 15
C. HET SOCIAAL STATUUT 15
D. IN DE SOCIALEZEKERHEIDSAANGIFTE TE VERMELDEN LOON- EN ARBEIDSTIJDGEGEVENS 17
E. VERSCHULDIGDE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 18
HOOFDSTUK 3 21
HET SOCIAAL STATUUT VAN DE KUNSTENAARS 21
A. ALGEMEENHEDEN 21
B. TOEPASSINGSGEBIED 21
C. HET SOCIAAL STATUUT 22
D. VERSCHULDIGDE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 23
E. INSTELLINGEN TEN BEHOEVE VAN DE KUNSTENAAR 23
HOOFDSTUK 4 25
HET ONTSLAG VAN VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN 25
A. ALGEMEENHEDEN 25
B. BETROKKEN WERKGEVERS 25
C. BETROKKEN WERKNEMERS 25
D. TOEKENNINGSVOORWAARDEN 25
E. BETALING VAN DE BIJDRAGEN 26
F. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 26
HOOFDSTUK 5 29
DE GENEESHEREN IN OPLEIDING TOT GENEESHEER-SPECIALIST 29
TITEL 3 31
UITSLUITINGEN 31

HOOFDSTUK 1 31
DE VRIJWILLIGE BRANDWEERLIEDEN 31
HOOFDSTUK 2 33
DE STUDENTEN 33
HOOFDSTUK 3 35
DE MONITOREN 35
HOOFDSTUK 4 37
DE GENEESHEREN 37
HOOFDSTUK 5 39
DE VRIJWILLIGERS 39
A. VRIJWILLIGER 39
B. OPDRACHTGEVER 39
C. BEDOELDE ACTIVITEITEN 39
D. BEDRAG VAN DE VERGOEDINGEN 39
E. CUMULATIEVERBOD MET DE VRIJSTELLINGEN ALS STUDENT EN MONITOR 40
F. GEEN DIMONA-AANGIFTE OF DMFAPPL-AANGIFTE 40
HOOFDSTUK 6 41
DE KUNSTENAARS-VRIJWILLIGERS 41
DE KUNSTENAARS-VRIJWILLIGERS : DE KLEINE VERGOEDINGSREGELING 41
A. VOORWAARDEN MET BETREKKING TOT DE TOEGEKENDE VERGOEDINGEN 41
B. VOORWAARDEN MET BETREKKING TOT DE PRESTATIEDAGEN 41
C. VOORWAARDEN MET BETREKKING TOT DE KUNSTENAAR 42
D. CUMULATIEVERBOD MET DE VERGOEDINGSREGELING VOOR VRIJWILLIGERS 42
E. GEEN DIMONA-AANGIFTE OF DMFAPPL-AANGIFTE 42
HOOFDSTUK 7 43
DEELTIJDS LEERPLICHTIGEN MET EEN OVEREENKOMST VOOR SOCIOPROFESSIONELE INPASSING 43
VIERDE DEEL 1
DE BEREKENING VAN DE BIJDRAGEN 1
TITEL 1 3
HET LOONBEGRIP 3
HOOFDSTUK 1 3
HET BEGRIP LOON DAT VOOR DE BEREKENING VAN DE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN IN AANMERKING WORDT GENOMEN 3

A. BASISPRINCIPE 3

B. HET ALGEMEEN LOONBEGRIP 4
1. HET AAN SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN ONDERWORPEN LOON 4
2. HET NIET AAN SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN ONDERWORPEN LOON 4
3. BIJZONDERE GEVALLEN 5
1. DE MAALTIJDCHEQUES. 5
2. DE GESCHENKCHEQUES. 7
3. DE PRIJSVERMINDERING OP EIGEN PRODUCTEN OF DIENSTEN VAN DE WERKGEVER 7
4. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE AANSCHAFFING DOOR DE WERKNEMER VAN EEN PERSOONLIJKE PC 9

SPORT EN CULTUURCHEQUES 10

C. HET LOONBEGRIP VOOR HET VASTBENOEMD PERSONEEL 10

D. OVERZICHTSTABEL SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 12

HOOFDSTUK 2 13
HET BEGRIP LOON DAT VOOR DE BEREKENING VAN DE PENSIOENBIJDRAGEN VAN DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN IN AANMERKING WORDT GENOMEN 13

A. BASISPRINCIPE 13

B. HET AAN PENSIOENBIJDRAGEN ONDERWORPEN LOON 13

C. HET NIET AAN PENSIOENBIJDRAGEN ONDERWORPEN LOON 15

D. DE VOORDELEN IN NATURA 15

E. OVERZICHTSTABEL PENSIOENBIJDRAGEN 16

TITEL 2 17
DE AAN DE RSZPPO VERSCHULDIGDE BIJDRAGEN 17

HOOFDSTUK 1 17
DE BIJDRAGEN VOOR HET ALGEMEEN SOCIALEZEKERHEIDSSTELSEL VAN DE WERKNEMERS 17

A. ALGEMEENHEDEN 17

B. HET CONTRACTUEEL PERSONEEL 17

C. HET VASTBENOEMD PERSONEEL 17

HOOFDSTUK 2 19
DE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN EIGEN AAN DE PLAATSELIJKE SECTOR 19

A. DE BIJDRAGE VOOR DE SECTOR KINDERBIJSLAG 19

B. DE BIJDRAGE VOOR DE SECTOR BEROEPSZIEKTEN 19

HOOFDSTUK 3 21
DE PENSIOENBIJDRAGE VOOR DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN VAN DE PLAATSELIJKE BESTUREN 21

HOOFDSTUK 4 23
DE OVERIGE BIJDRAGEN 23

A. DE LOONMATIGINGSBIJDRAGE 23
B. DE WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR WERKLOOSHEID 23
C. DE BIJZONDERE BIJDRAGE VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID 24
D. DE BIJDRAGE BETREFFENDE DE TOEKENNING EN DE BETALING VAN EEN VAKBONDSPREMIE 24
E. DE BIJZONDERE INHOUDING OP HET (DUBBEL) VAKANTIEGELD 25
F. DE BIJZONDERE BIJDRAGE OP DE STORTINGEN DOOR DE WERKGEVERS VERRICHT TOT VORMING VAN EXTRALEGALE PENSIOENVOORDELEN 26
G. DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE OP HET GEBRUIK VAN EEN DOOR DE WERKGEVER TER BESCHIKKING GESTELD VOERTUIG 26
H. DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VOOR DE TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN 28
I. DE WERKGEVERSBIJDRAGE TER BEVORDERING VAN INITIATIEVEN INZAKE KINDEROPVANG 29
J. EGALISATIEBIJDRAGE VOOR PENSIOENEN 29
HOOFDSTUK 5 31
DE INHOUDINGEN OP DE PENSIOENEN 31
A. DE RIZIV-INHOUDING OP DE PENSIOENEN EN AANVULLENDE VOORDELEN 31
B. DE BIJZONDERE SOLIDARITEITSAFHOUDING OP DE PENSIOENEN 31
VIJFDE DEEL 1
TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN EN BIJDRAGEVERMINDERINGEN 1
TITEL 1 3
VERMINDERINGEN VAN DE PERSOONLIJKE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 3
HOOFDSTUK 1 3
WERKBONUS 3
A. TOEPASSINGSGEBIED 3
B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING 4
HOOFDSTUK 2 9
HERSTRUCTURERING 9
A. BEREKENING VAN DE VERMINDERING 9
B. FORMALITEITEN 10
TITEL 2 11
DOELGROEPVERMINDERINGEN 11
HOOFDSTUK 1 11
KENMERKEN EN BEREKENINGSWIJZE 11

A. KENMERKEN VAN DE DOELGROEPVERMINDERING 11
B. BEREKENING VAN DE FORFAITAIRE VERMINDERING 11
C. TOEREKENING VAN DE DOELGROEPVERMINDERING 12
D. CUMULATIE VAN VERMINDERINGEN VAN WERKGEVERSBIJDRAGEN 13
E. SOORTEN DOELGROEPVERMINDERING 13

HOOFDSTUK 2 15
DOELGROEPVERMINDERING VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDEN - ACTIVAPLAN 15

A. BETROKKEN WERKGEVERS 15
B. BETROKKEN WERKNEMERS 15
C. VERMINDERING VAN DE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN EN EVENTUELE ACTIVERING VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERING 17
D. UITBREIDING VAN HET ACTIVAPLAN VOOR SPECIFIEKE MAATREGELEN 20
E. WERKKAART 23
F. UITBETALING VAN EEN WERKUITKERING 24
G. OVERGANGSBEPALINGEN 24
H. OVERZICHTSTABEL LANGDURIG WERKZOEKENDEN – ACTIVAPLAN 26

HOOFDSTUK 3 29
DOELGROEPVERMINDERING VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDEN – DOORSTROMINGSPROGRAMMA 29

A. DOORSTROMINGSPROGRAMMA IN HET VLAAMS GEWEST 29
1. Betrokken werkgevers 29
2. Betrokken werknemers 29
3. Toekenningsvoorwaarden 31
4. Toegekende voordelen 31
5. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen 32
6. Terbeschikkingstelling van een werknemer 33
7. Controle 33
8. Meer informatie 33
B. DOORSTROMINGSPROGRAMME IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST. 33

1. BETROKKEN WERKGEVERS 34
2. Betrokken werknemers 34
3. Toekenningsvoorwaarden 35
4. Aanvraag 36
5. Praktische modaliteiten 36
6. Toegekende voordelen 37
7. Toezicht 38

HOOFDSTUK 4 41
DOELGROEPVERMINDERING VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDE - SOCIALE INSCHAKELINGSECONOMIE (SINE) 41

A. TOEPASSINGSGEBIED WERKGEVERS 41
B. TOEPASSINGSGEBIED WERKNEMERS. 41
C. VOORDELEN VERBONDEN AAN DE AANWERVING VAN LANGDURIG WERKZOEKENDEN 42
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN EN BEDRAG VAN DE LOONSUBSIDIE 45

HOOFDSTUK 5 47
DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGE WERKNEMERS – LAAGGESCHOOLDEN MET EEN STARTBAANOVEREENKOMST 47

A. JONGEREN DIE IN AANMERKING KOMEN VOOR EEN STARTBAANOVEREENKOMST 47
B. TEWERKSTELLINGSVERPLICHTING VAN DE WERKGEVER 47
C. SOORTEN STARTBAANOVEREENKOMST 50
D. MODALITEITEN 50
E. VERMINDERING VAN DE PATRONALE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 53
F. OVERGANGSMAATREGELEN 55
HOOFDSTUK 6 57
DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGE WERKNEMERS – MINDERJARIGEN 57
HOOFDSTUK 7 59
DOELGROEPVERMINDERING VOOR HERSTRUCTURERING 59
A. VERMINDERING VAN DE PATRONALE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 59
B. FORMALITEITEN 59
TITEL 3 61
ANDERE VERMINDERINGEN VAN PATRONALE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 61
HOOFDSTUK 1 61
HERVERDELING VAN DE ARBEID IN DE OPENBARE SECTOR 61
A. DE HALFTIJDSE VERVROEGDE UITTREDING 61
1. Regelgeving en procedure 61
2. Betrokken werkgevers 61
3. Betrokken werknemers 62
4. Toegekende voordelen 62
5. Toepasselijkheid in de tijd 62
B. DE VRIJWILLIGE VIERDAGENWEEK 62
1. Procedure 63
2. Betrokken werkgevers 63
3. Betrokken werknemers 63
4. Toegekende voordelen 63
5. Toepasselijkheid in de tijd 64
HOOFDSTUK 2 65
TEWERKSTELLING OP GROND VAN ARTIKEL 60, §7 VAN DE OCMW-WET 65
A. ALGEMEENHEDEN 65
B. BETROKKEN WERKGEVERS 65
C. BETROKKEN WERKNEMERS 65
D. VRIJSTELLING VAN SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 65
E. BESTEDING VAN DE VRIJGEKOMEN BEDRAGEN 66
F. DE DERDEN-GEBRUIKERS 66
G. TOEKENNINGSVOORWAARDEN 67
H. CONTROLE 67
HOOFDSTUK 3 69
DE GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN 69

A. DE GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN BIJ DE PLAATSELIJKE BESTUREN 69
1. Betrokken werkgevers 69
2. Betrokken werknemers 69
3. Toegekende voordelen 70

B. DE GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN BIJ DE OPENBARE BESTUREN 70
1. Betrokken werkgevers 70
2. Betrokken werknemers 71
3. Toegekende voordelen 72

HOOFDSTUK 4 73
TIJDELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID INGEVOLGE EEN BEROEPSZIEKTE 73

A. ALGEMEENHEDEN 73

B. BETROKKEN WERKGEVERS 73

C. BETROKKEN WERKNEMERS 73

D. VERSCHULDIGDE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 73

E. VERWIJDERING UIT HET BEROEPSRISICO 74

TITEL 4 77
TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN MET PREMIEBETALING (FEDERALE OVERHEID) 77

HOOFDSTUK 1 77
HET INTERDEPARTEMENTAAL BEGROTINGSFONDS (IBF) 77

A. BETROKKEN WERKGEVERS 77

B. BETROKKEN WERKNEMERS 77

C. PREMIEBEDRAG 78

D. ONDERWERPING AAN DE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN 78

HOOFDSTUK 2 79
DE VEILIGHEIDSCONTRACTEN 79

A. ALGEMEENHEDEN 79

B. DE VEILIGHEIDS- EN PREVENTIECONTRACTEN 79

C. BEGELEIDING VAN ALTERNATIEVE STRAFRECHTELIJKE MAATREGELEN 80

D. CRIMINALITEITSPREVENTIE EN OPVANG INZAKE DRUGVERSLAVING (DRUGPLAN) 80

E. FINANCIËLE HULP OP HET VLAK VAN VEILIGHEID EN INBRAAKPREVENTIE 80

HOOFDSTUK 3 83
DE SOCIALE MARIBEL 83

A. ALGEMEENHEDEN 83
B. BETROKKEN WERKGEVERS 83
C. BETROKKEN WERKNEMERS EN BEDRAG VAN HET FORFAIT SOCIALE MARIBEL 84
D. BEDRAG VAN DE FINANCIËLE TUSSENKOMST 84
E. PROCEDURE EN TE REALISEREN BIJKOMENDE TEWERKSTELLING 85
F. MODALITEITEN 87
G. DE ZIEKENHUIZEN EN DE PSYCHIATRISCHE VERZORGINGSTEHUIZEN 88
H. HET SECTORAAL FONDS EN HET TERUGVORDERINGSFONDS 88
I. HET OPLEIDINGSPROJECT VOOR VERPLEEGKUNDIGEN 88
TOEGELATEN CUMULATIES 88

ZESDE DEEL 1

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN 1

TITEL 1 3
INLEIDING 3

HOOFDSTUK 1 3
INLEIDING 3

TITEL 2 5
ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VÓÓR 2005 5

HOOFDSTUK 1 5
ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL 5

HOOFDSTUK 2 7
CONCEPT VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VÓÓR 2005 7

TITEL 3 11
DE WERKGEVER 11

HOOFDSTUK 1 11
DE WERKGEVER 11

TITEL 4 13
DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKTELLINGSLIJNEN 13

HOOFDSTUK 1 13
DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN 13

HOOFDSTUK 2 15
DE WERKNEMERSLIJN 15

A. DE WERKGEVERSCATEGORIE 15
B. HET WERKNEMERSKENGETAL 16
C. HET WERKNEMERSKENGETAL BIJDRAGEN 27
D. BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL 28
E. DE NOTIE GRENSARBEIDER 29
F. IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID 29

HOOFDSTUK 3 31
DE TEWERKSTELLINGSLIJN 31

A. BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN 31
B. DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN 32
C. AANTAL DAGEN PER WEEK VAN DE ARBEIDSREGELING (ARBEIDSSTELSEL) 33
D. GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER EN VAN DE MAATPERSOON 35
E. TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST 36
F. MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD 36
G. WERKHERVATTING NA ARBEIDSONGESCHIKTHEID MET TOESTEMMING VAN DE ADVISERENDE GENEESHEER 37
H. MAATREGEL TER BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID 39
I. STATUUT 40
J. NOTIE GEPENSIONEERD 41
K. TYPE LEERLING 41
L. WIJZE VAN BEZOLDIGING 42
M. FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN 42
N. BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS) 42
O. NACE-CODE 42
P. DE AANGIFTE IN TE VULLEN VOOR DE ONTHAALOUDERS NIET VERBONDEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST 44
Q. 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 45

TITEL 5 49
DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS 49

HOOFDSTUK 1 49
DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS 49

HOOFDSTUK 2 51
LIJNNUMMER BEZOLDIGING 51

HOOFDSTUK 3 53
BEZOLDIGINGSCODE 53

A. HET BASISLOON 53
B. HET AANGEPAST LOON BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL 54
C. DE VERGOEDINGEN VOOR BEROEPSZIEKTEN VAN DE PUBLIEKE SECTOR 54
D. DE VERGOEDINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 54
E. DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN 55
F. DE VERGOEDINGEN WAAROP EEN BIJZONDERE BIJDRAGE VERSCHULDIGD IS 61
G. VAKANTIEGELD 61
H. OVERZICHTSTABELLEN 62
I. DE PENSIOENBIJDRAGEN OP HET LOON VAN DE VASTBENOEMDEN 71

HOOFDSTUK 4 73
BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE 73

HOOFDSTUK 5 75
BEZOLDIGING 75

TITEL 6 77
DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS 77

HOOFDSTUK 1 77
DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS 77

HOOFDSTUK 2 79
MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS 79

A. DE AANGIFTE VAN PRESTATIES IN UREN EN DAGEN 79
B. DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN 79
C. DE AANGIFTE VAN INHAALRUST 81
D. VERANTWOORDING PRESTATIES 82

HOOFDSTUK 3 85
CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS 85

A. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS 85
B. DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN 85
C. GEWONE CODES 85
D. INDICATIEVE CODES 90
E. VERGELIJKENDE TABELLEN VAN DE PRESTATIECODES VAN VÓÓR 2005 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFAPPL 92

TITEL 7 97
DE AANGIFTE VAN DE TER BESCHIKKING GESTELDE BEDRIJFSVOERTUIGEN 97

HOOFDSTUK 1 97
DE AANGIFTE VAN DE TER BESCHIKKING GESTELDE BEDRIJFSVOERTUIGEN 97

TITEL 8 99
DE AANGIFTE VAN DE BIJDRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON 99

HOOFDSTUK 1 99
DE AANGIFTE VAN DE BIJRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON 99

HOOFDSTUK 2 101
DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN 101

HOOFDSTUK 3 103
DE BIJDRAGE VERSCHULDIGD OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD 103

HOOFDSTUK 4 105
DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VERSCHULDIGD OP EEN BEDRIJFSVOERTUIG 105

TITEL 9 107
DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN 107

HOOFDSTUK 1 107
ALGEMEEN 107

HOOFDSTUK 2 109
TABEL MET CODES 109

TITEL 10 113
STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VERSCHULDIGD IS 113

HOOFDSTUK 1 113
STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VERSCHULDIGD IS 113

TITEL 11 115
BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS 115

HOOFDSTUK 1 115
BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS 115

TITEL 12 117
INLICHTINGEN OVER DE TEWERKSTELLING 117

HOOFDSTUK 1 117
INLICHTINGEN OVER DE TEWERKSTELLING 117

HOOFDSTUK 2 119
SOCIALE MARIBEL 119

HOOFDSTUK 3 121
ZIEKTEPERIODE VASTBENOEMD PERSONEELSLID 121

TITEL 13 123
VERKLARENDE WOORDENLIJST 123

HOOFDSTUK 1 123
VERKLARENDE WOORDENLIJST 123