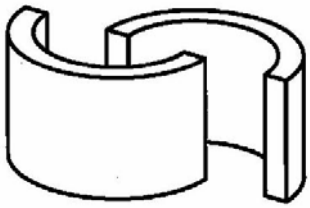
RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

R S Z Kwartaal:2014/04

Inhoudstafel

- De personen
  - Bijkomende informatie - Aangifte van sportbeoefenaars
  - Bijkomende informatie - Artiesten
  - Bijkomende informatie - Aangifte van leerlingen
  - Bijkomende informatie - Mindervaliden
  - Bijkomende informatie - Buitenlandse bursalen
  - Bijkomende informatie - Statutairen openbare sector
  - Bijkomende informatie - Zeevissers
  - Bijkomende informatie - Aangifte van dienstboden
  - Bijkomende informatie - Aangifte van ander huispersoneel dan dienstboden
- Het loonbegrip
  - Bijkomende informatie - Vertrekvakantiegeld voor bedienden
- De beperkte onderwerping
  - Bijkomende informatie - Aangifte van jongeren
  - Bijkomende informatie - Vrije universiteiten
- De verplichtingen
  - Bijkomende informatie - Herinnering aan de indificatieprocedure van een werkgever door een ESS
  - Bijkomende informatie - Wijzigingen DMFA - verjaring
- De socialezekerheidsbijdragen
  - Bijkomende informatie - Loonmatigingsbijdrage
  - Bijkomende informatie - Bijdrage van 1,60%
  - Bijkomende informatie - Werknemers die betaald worden met fooien
  - Bijkomende informatie - Gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw
  - bijkomende informatie - Onthaalouders
  - Bijkomende informatie - Gelegenheidswerknemers horeca
- De bijzondere bijdragen
  - Bijkomende informatie - Solidariteitsbijdrage voor studenten
  - Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering
  - Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering
  - Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering
  - Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering
  - Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering
  - Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering
  - Bijkomende informatie - Bijdrage op extra legale pensioenen
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor bedrijfsvoertuigen
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor nalatigheid van Dimona-aangifte
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor de fondsen voor bestaanszekerheid
  - Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor dubbel vakantiegeld
  - Bijkomende informatie - Bijdrage vakantiegeld in de openbare sector
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor betaald educatief verlof
  - Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage voor arbeidsongevallen
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor kinderopvang
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor asbestfonds
  - Bijkomende informatie - Basisbijdrage voor FSO
  - Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage voor FSO
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor risicogroepen
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor begeleiding en opvolging van werklozen
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor economische werkloosheid
  - Bijkomende informatie - Bijdrage voor winstparticipaties

- Bijkomende informatie - Bijdrage voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen
- Bijkomende informatie - Bijdrage op verkeersboetes
- Extra-legale pensioenen : Bijkomende bijdrage van 1,5% - Bijkomende informatie
- Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage op verbrekingsvergoedingen

- De bijdrageverminderingen
  - Structurele vermindering: sectoren waarin een eindejaarspremie wordt uitbetaald
  - Bijkomende informatie - aangiftevan de vermindering voor oudere werknemers
  - Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor eerste aanwervingen
  - Bijkomende informatie - aangifte vermindering voor vaste werknemers in de Horecasector
  - Bijkomende informatie - aangifte van gesubsidieerde contractuelen
  - Bijkomende informatie - aangifte van vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek
  - Bijkomende informatie - aangifte vermindering voor huispersoneel
  - Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor onthaalouders
  - Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor artiesten

- Het invullen van de DmfA
  - Bijkomende informatie - Creatie, aanpassing of schrapping van categorieën
  - Bijkomende informatie - Vestigingseenheid : fictieve nummers
  - Bijkomende informatie - Vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn
  - Bijkomende informatie - Inhaalrust bouwsector
  - Decava
  - Bijkomende informatie - Aangifte van ontslagen statutairen
  - Bijkomende informatie - info bouwsector

- Varia
  - Bijkomende informatie - Trillium

De personen

Bijkomende informatie - Aangifte van sportbeoefenaars

! De manier van aangifte van sportbeoefenaars varieert niet alleen in functie van de hoogte van het loon dat ze ontvangen maar ook naargelang het paritair comité waarvan ze afhangen !

In DMFA, moet de aangifte van betaalde sportbeoefenaars en gelijkgestelden van de privésector gebeuren als volgt :

Type sport-beoefenaar	Bezold. op jaar-basis	PC	CAT	WNKG	JV	Loon-mat.	Bijdr. FBZ 2de pijler	Base de calcul = forfait	Struct. verm.	Doelgr. -verm.	Soc. mar.	
Sportbeoefenaar	≥ 9400€	223	070	494	/	/	830	Ja	/	Ja	/	
	< 9400€	329.01	176	494	/	/	830 835	Ja	/	Ja	/	
		329.02 329.03	076	494	/	/	833 830	Ja	/	Ja	/	
		218	076	494	/	/	831	Ja	/	Ja	/	
Sportbeoefenaar -> eind v.h. jaar 18	≥ 9400€	223	070	487	/	/	830	Ja	/	Ja	/	
	< 9400€	329.01	176	487	/	/	830 835	Ja	/	Ja	/	
		329.02 329.03	076	487	/	/	833 830	Ja	/	Ja	/	
		218	076	487	/	/	831	Ja	/	Ja	/	
Scheidsrechters in het voetbal en trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen	≥ 9400€	223	070	495	Ja	Ja	830	/	Ja	Ja	/	
	< 9400€	329.01	262	495	Ja	Ja	830 835	/	Ja	Ja	Ja	
		329.02	362	495	Ja	Ja	830	/	Ja	Ja	Ja	
		329.03	762 862	495	Ja	Ja	830	/	Ja	Ja	Ja	

		218	010 210	495	Ja	Ja	831	/	Ja	Ja	/
Scheidsrechters in het voetbal en trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen -> eind v.h. jaar 18	≥ 9400€	223	070	487	Ja	/	830	/	/	Ja	/
	< 9400€	329.01	262	487	Ja	/	830 835	/	/	Ja	/
		329.02	362	487	Ja	/	830	/	/	Ja	/
		329.03	762 862	487	Ja	/	830	/	/	Ja	/
		218	010 210	487	Ja	/	831	/	/	Ja	/

Bijkomende informatie - Artiesten

Onderwerping

Artiesten, of ze nu aangeworven werden in het kader van een arbeidsovereenkomst of gewoon gelijkgesteld, genieten een **volledige onderwerping** aan de sociale zekerheid en nemen deel aan alle stelsels die voorzien zijn voor de categorie waaronder hun werkgever valt.

Ingevolge het fragmentarisch karakter van de contracten die door de artiesten worden gesloten, werd het beheer van hun **jaarlijkse vakantie** gecentraliseerd bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, zowel voor het ontvangen van de bijdragen als voor de betaling van het vakantiegeld. Dit betekent dat de artiest, enkel op gebied van de jaarlijkse vakantie, als arbeider wordt beschouwd en niet als bediende. Bijgevolg zijn hun werkgevers de bijdrage voor jaarlijkse vakantie, zowel de kwartaalbijdrage als het jaarlijks vakantiedebetbericht, verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en gebeurt de berekening van de bijdragen op basis van de bezoldiging aan 108%.
Het gecentraliseerd beheer bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie is niet van toepassing voor artiesten die worden tewerkgesteld bij een werkgever die niet onder de toepassing van de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie voor de privésector valt.

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

Verschuldigde bijdragen

→ De artiesten zijn de loonmatigingsbijdrage, de bijdrage voor betaald educatief verlof en de bijdrage voor kinderopvang verschuldigd indien deze bijdragen verschuldigd zijn voor de werkgeverscategorie. De bijdragevoet is dus dezelfde als voor de handarbeiders en de leerlingen handarbeiders van de categorie.

→ De basisbijdrage FSO (**809 of 811**) en de bijzondere bijdrage FSO (**810**) en de bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid (**856**) zijn verschuldigd volgens de algemene regels eigen aan elke bijdrage en de categorie van de werkgever.

→ De bijdrage voor risicogroepen (**852**), de bijdrage voor begeleiding van jongeren op wie een inschakelingsparcours van toepassing is (**854**) en de bijdrage voor tijdelijke werkloosheid en oudere werknemers (**859**) zijn eventueel enkel verschuldigd voor de artiesten die worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst.

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

→ De bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid of voor de tweede pensioenpijler zijn meestal niet verschuldigd voor artiesten, maar de werkgever heeft toch de mogelijkheid om voor de artiesten die hij aangeeft bij te dragen voor het fonds voor bestaanszekerheid. Voor dat geval wordt de artiest als hoofdarbeider beschouwd en zijn het de codes **830, 831, 832 of 835** die van toepassing zijn.

! De artiesten die onder het paritair comité van het vermakelijkheidsbedrijf (**PC 304**) vallen zijn altijd de bijdrage voor het fonds voor bestaanszekerheid voor de podiumkunsten van de Vlaamse gemeenschap verschuldigd wanneer ze binnen het toepassingsgebied van dit fonds vallen.
Bijgevolg, voor de artiesten die worden aangegeven onder categorie 562 en 662 moet PC 304 worden vermeld en de bijdragen 830 en 835 zijn verplicht.

Verminderingen

Er is een specifieke doelgroepvermindering voor artiesten voorzien (zie vermindering artiesten). Deze vermindering is cumuleerbaar met de structurele vermindering en de Sociale Maribel.

Aangifte

In DmfA worden de artiesten in het blok 90012 “werknemerslijn” vermeld onder de categorie van de werkgever (geen specifieke categorie) met volgende specifieke

werknemerskengetallen :

- **046** voor artiesten vanaf het jaar waarin ze 19 worden
- **047** voor leerling artiesten tot het eind van het jaar waarin ze 18 worden

met **type 1** wanneer er bijdragen gestort moeten worden voor de RJV
of type 0 wanneer de werkgever niet onder de wetgeving jaarlijkse vakantie privésector valt.

Artiesten die in het kader van een statuut worden aangeworven door een werkgever uit de overheidssector, blijven onderworpen aan de sociale zekerheid voor loontrekkenden volgens de regels die eigen zijn aan statutairen (**WNKGT 675**) en komen niet in aanmerking voor de bijzonderheden die hierboven beschreven zijn.

In blok 90015 "tewerkstelling van de werknemerslijn", in zone 00053 "statuut van de werknemer" moet ook nog vermeld worden:

- **A1** voor artiesten met een arbeidsovereenkomst
- **A2** voor artiesten die niet verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en die artistieke prestaties en/of artistieke werken leveren tegen betaling van een loon voor rekening van een opdrachtgever, natuurlijk persoon of rechtspersoon.

DIMONA

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

Bijkomende informatie - Aangifte van leerlingen

Onderwerping van leerlingen en gelijkgestelden

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

De onderwerping is beperkt tot :

- stelsel van de jaarlijkse vakantie
- arbeidsongevallen
- beroepsziekten

De leerling of gelijksgestelde is vrijgesteld van de loonmatigingsbijdrage, de bijdrage voor betaald educatief verlof, de bijzondere FSO-bijdrage (KGT 810), de bijdragen bestemd voor de fondsen voor bestaanszekerheid (KGT 820, 830, 831, 832 of 833) en voor de tweede pensioenpijler (KGT 825, 827, 835, 837), de bijdrage voor risicogroepen (KGT 852), de bijdrage voor begeleiding van jongeren op wie een

inschakelingsparcours van toepassing is (KGT 854).

- Vanaf het jaar waarin de leerling 19 wordt :

De leerling of gelijkgestelde is onderworpen aan alle stelsels van de sociale zekerheid met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage. Ook is de bijdrage voor betaald educatief verlof verschuldigd en de bijzondere FSO-bijdrage, maar de leerling is vrijgesteld van de andere bovenvermelde bijdragen.
Opm.: de leerlingen die aangegeven worden in de categorieën 037, 112 of 113 (huispersoneel, beheer van gebouwen en vastgoedmakelaars) zijn wel de bijdrage voor 2de pensioenpijler (kengetallen 825/835) verschuldigd.

In DmfA

De leerlingen en gelijkgestelden dienen als volgt te worden aangegeven :

- Tot 31 december van het jaar waarin de leerling 18 wordt :
  met de werknemerskengetallen **035 type 1** of **439 type 0** en de vermelding van het type leerling in de zone 00055;
- Vanaf 1 januari van het jaar waarin de leerling 19 wordt :
  met de gewone werknemerskengetallen (**011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 of 495**), maar met de vermelding van een type leerling in de zone 00055 om een onderscheid te maken met de andere werknemers.

Werknemers met een beroepsinlevingsovereenkomst bij rechtspersonen van de Vlaamse Gemeenschap

De Vlaamse Gemeenschap heeft voor een aantal rechtspersonen de mogelijkheid voorzien om beroepsinlevingsovereenkomsten af te sluiten. Werknemers aangeworven in dit kader worden bij de RSZ aangegeven als leerlingen.

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

Concreet worden de werknemers met beroepsinlevingsovereenkomst in de openbare sector als volgt aangegeven :

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

WNKG **035** (arbeiders) of **439** (bedienden) met type **0** en met vermelding van code 5 in de zone 00055 «Type leerling».

- Vanaf het jaar waarin ze 19 worden :

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

WNKG **015** (arbeiders) of **495** (bedienden) zoals voor gewone contractuele werknemers met vermelding van code 5 in de zone 00055 «Type leerling».

In de categorieën waar het contractueel personeel niet valt onder de arbeidsongevallenwet van 1971 en er geen bijdragen verschuldigd zijn voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, te weten de categorieën 001, 046, 050, 096, 296, 347, 351, 396, 441 en 496 :

WNKG **019** (arbeiders) of **499** (bedienden) met vermelding van code 5 in de zone 00055 «Type leerling»

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

Bijkomende informatie - Mindervaliden

In DMFA worden de mindervaliden aangegeven in blok 90012 "Werknemerslijn" :

1° met specifieke werknemerskengetallen als ze tewerkgesteld worden in een beschutte werkplaats (categorie 073, 173, 273 of 473):

- **012** type **1** voor de handarbeiders of leerlingen mindervaliden vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden
- **027** type **1** voor de jonge mindervalide handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **035** type **1** voor de jonge mindervalide leerling handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **492** type **0** voor de mindervalide bedienden

2° met de gewone werknemerskengetallen als de mindervaliden tewerkgesteld worden door andere categorieën van werkgevers.

Bijkomende informatie - Buitenlandse bursalen

Buitenlandse bursalen

De gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die niet onder toepassing vallen van de Verordening van de Raad van de Europese Unie of van een

verdrag inzake sociale zekerheid afgesloten door België en een derde land, genieten een beperkte onderwerping.

Hun onderwerping is beperkt tot volgende stelsels:

- Verzekering ziekte en invaliditeit (sector geneeskundige verzorging en uitkeringen)
- Kinderbijslag (behalve indien het een openbare dienst betreft die zelf de kinderbijslag uitbetaalt)
- Jaarlijkse vakantie
- Arbeidsongevallen
- Beroepsziekten

Hun werkgevers zijn de loonmatigingsbijdrage verschuldigd, de bijdrage voor kinderopvang en de bijdrage voor betaald educatief verlof voor de categorieën waar ze verschuldigd zijn.

Deze buitenlandse bursalen worden aangegeven in het blok 90012 “Werknemerslijn” met specifiek werknemerskengetal **498** type **0**.

Bijkomende informatie - Statutairen openbare sector

In DMFA worden de statutairen van de openbare sector aangegeven in blok 90012 "Werknemerslijn" met de specifieke werknemerskengetallen :

- **675** type 0: als ze enkel onderworpen zijn aan de ziekteverzekering
- **671** type 0: als ze enkel onderworpen zijn aan de ziekteverzekering en de kinderbijslag.

Bijkomende informatie - Zeevissers

In DMFA worden de bemanningsleden van vissersvaartuigen en de scheepsleerlingen verbonden met een arbeidsovereenkomst voor zeevisserij en voor wie de bijdragen berekend worden op basis van een forfaitair dagloon, aangegeven in blok 90012 “Werknemerslijn” onder **categorie 019** met de specifieke werknemerskengetallen :

- **011** type 1 voor de bemanningsleden
- **022** type 1 voor de scheepsleerlingen tot het einde van het jaar waarin ze 18 worden

Bijkomende informatie - Aangifte van dienstboden

In DMFA is een specifiek werknemerskengetal voorzien voor de aangifte van dienstboden.
Het betreft de code **045** te vermelden in het blok 90012 “werknemerslijn”.

De werkgevers die dienstboden moeten aangeven, worden geïdentificeerd met **categorie 037** of **437**.

Vanaf 2011 vallen **alle** werknemers die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden onder het paritair comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden (**PC 323**) ingevolge de uitbreiding van het toepassingsgebied van dit comité.
Het is niet meer nodig dat hun werkgevers uitsluitend of hoofdzakelijk dienstboden tewerkstellen.

> **Vanaf 4/2014,** werden de bijdragevoeten voor dienstboden verhoogd omdat dienstboden voortaan onderworpen zijn aan alle stelsels van sociale zekerheid en in de privésector (categorie 037) zijn ze de loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

Bijkomende informatie - Aangifte van ander huispersoneel dan dienstboden

Tot 4/2010

Tot 31/12/2010 werd ander huispersoneel dan dienstboden in de DmfA aangegeven met de gewone werknemerskengetallen **015, 027, 487** of **495** in blok 90012 “werknemerslijn” en de werkgevers die dit personeel moesten aangeven, werden geïdentificeerd onder **categorie 039**.

De werkgevers konden in voorkomend geval een specifieke vermindering voor huispersoneel genieten (verminderingscode 1131) en waren de basisbijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen niet verschuldigd.

Vanaf 1/2011

Ten gevolge van de creatie van een nieuw paritair comité nr. 337 voor de non-profitsector werden deze werknemers van de paritaire comités 100 of 200 overgebracht naar dit nieuw paritair comité 337, met uitzondering van de handarbeiders die een activiteit uitoefenen die valt onder het paritair comité voor de landbouw (PC 144), het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145) of het paritair comité voor het bosbouwbedrijf (PC 146).

In de paritaire comités 144 en 145 zijn er bijdragen voorzien voor het Fonds voor bestaanszekerheid en het huispersoneel is deze bijdragen verschuldigd.

Vanaf de DMFA voor 1/2011 werden voor de aangifte van ander huispersoneel dan dienstboden specifieke werknemerskengetallen gecreëerd, te gebruiken in het blok 90012 “werknemerslijn”.

Het betreft

- code **043** voor handarbeiders-huispersoneel vanaf het jaar waarin ze 19 worden
- en code **044** voor handarbeiders-huispersoneel tot 31 december van het jaar waarin ze 18 worden.

Deze werknemerskengetallen werden ingevoerd onder de **werkgeverscategorieën**

- **193** (voor verzorging van paarden, onderhoud van stallen,…),
- **094** (onderhoud van parken en tuinen,…) en
- **039** (voor andere activiteiten met inbegrip van bosbeheer)
- **099 - 299** (voor de Fondsen van de PC van deze activiteiten)

Het bediendenpersoneel moet nog altijd aangegeven worden onder de codes **495** of **487** onder **categorie 039**.

Het huispersoneel dat aangegeven is onder werknemerskengetallen 043, 044, 487 of 495 kan in voorkomend geval nog altijd de doelgroepvermindering voor huispersoneel genieten (verminderingscode 4200) en is de basisbijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen niet verschuldigd.

Het is mogelijk om met terugwerkende kracht vanaf 3/2010 het huispersoneel, dat werd aangegeven met kengetallen 015 en 027, over te boeken naar de categoriën 193 of 094 met de nieuwe werknemerskengetallen.

Samengevat:

PC	Werkgeverscategorie	Werknemer	Werknemerskengetal	Bijdragetype
PC 337	039 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en	044	1

		met het jaar waarin ze 18 worden		
		Huispersoneel-bedienden vanaf het jaar waarin ze 19 worden	495	0
		Huispersoneel-bedienden tot en met het jaar waarin ze 18 worden	487	0
PC 144	193 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en met het jaar waarin ze 18 worden	044	1
PC 145	094 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en met het jaar waarin ze 18 worden	044	1

Het loonbegrip

Bijkomende informatie - Vertrekvakantiegeld voor bedienden

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

Type werknemer	Vertrek			Nieuwe aanwerving		
	Enkel vertrekvakantie-geld	Sociale bijdragen	DMFA bezoldigings-code	Kwaliteit	Enkel vakantiegeld	Social bijdrag
Bediende of leerling-bediende	ja	ja	Code 7	Als gewone bediende	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op e vakantieg min vertrekva tiegelc - Niet c vertrekva tiegelc
Uitzend-kracht of tijdel. wnr	ja	neen	Code 11	Als uitzend-kracht	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	Ja op volledig e vakantieg
Uitzend-kracht of tijdel. wnr	ja	neen	Code 11	Als gewone bediende	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op e vakantieg min vertrekva tiegelc - Niet c vertrekva tiegelc

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

Samengaan met bedrijfsrestaurant

Er bestaat een fundamenteel onderscheid tussen bedrijfsrestaurants waar men maaltijden beneden kostprijs verstrekt, en bedrijfsrestaurants die ten minste de kostprijs van de maaltijd doorrekenen aan de personeelsleden. Onder kostprijs van

een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...). In algemene zin moet men stellen dat de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd moet worden in de buurt van de maximumtussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque. In deze context is het bedrag van die tussenkomst trapsgewijs omhoog gegaan van 4,91 EUR in 2009 tot 5,91 EUR vanaf 1 januari 2011.

Het gaat hier om normale maaltijden (bv. een soep of klein voorgerecht, een (warme) hoofdschotel, een nagerecht en een drank), niet om snacks of tussendoortjes.

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

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden wel beneden de kostprijs worden aangeboden, moeten de werknemers die maaltijdcheques ontvangen, verplicht één volledige maaltijdcheque afgeven om een maaltijd te verwerven en mag er geen geld worden teruggegeven.

Loonkarakter

Maaltijdcheques kunnen worden overhandigd op papieren drager of in elektronische vorm. De elektronische maaltijdcheques worden toegekend door de maaltijdchequerekening van de werknemer te crediteren. De maaltijdchequerekening is een databank waarop een aantal elektronische maaltijdcheques worden opgeslagen en beheerd door een erkende uitgever.

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

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

Collectieve arbeidsovereenkomst

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

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

Eén cheque per dag

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

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

De alternatieve telling:

Onder bepaalde voorwaarden kan een werkgever opteren voor een alternatieve telling van het aantal dagen waarvoor een maaltijdcheque moet worden toegekend. Deze telling is als volgt.

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

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

Ondernemingen die voor dit alternatief opteren moeten dat vaststellen bij cao of bij gebrek daaraan in het arbeidsreglement voor ondernemingen die gemiddeld geen vijftig werknemers tewerkstellen en geen syndicale delegatie hebben opgericht. De cao of het arbeidsreglement bepaalt het normale aantal

arbeidsuren per dag in de onderneming en de wijze waarop het maximum aantal werkbare dagen in de onderneming in het kwartaal wordt berekend. Deze bepaling mag niet strijdig zijn met de arbeidswetgeving.

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

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

Op naam van de werknemer

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

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

Geldigheidsduur

De maaltijdcheque op papieren drager vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot 12 maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding. Al de cheques op papieren drager waarop deze vermelding niet is aangebracht zijn loon.

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

Bedrag werkgeverstussenkomst

De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 5,91 EUR per cheque bedragen. Al de cheques met een

werkgeverstussenkomst van meer dan 5,91 EUR zijn loon.

Bedrag werknemerstussenkomst

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

Cumulverbod maaltijdcheque en kostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag

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

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

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

Bijkomende voorwaarden voor de elektronische maaltijdcheques

Als de maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend, moeten ze voldoen aan bijkomende voorwaarden. De maaltijdcheques die niet voldoen aan deze voorwaarden worden als loon beschouwd.

Deze voorwaarden zijn:

1° Het aantal maaltijdcheques in een elektronische vorm en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, worden vermeld op de afrekening, bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

2° Vóór het gebruik van de elektronische maaltijdcheques kan de werknemer het saldo en de geldigheidsduur nagaan van de toegekende maaltijdcheques die nog niet werden gebruikt.

3° De keuze voor elektronische maaltijdcheques wordt geregeld via een

collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, eventueel binnen het kader van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Kan zo'n overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zo'n overeenkomst wordt beoogd, dan wordt de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst.

De modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze en de modaliteiten en de termijnen die gelden voor de verandering van de uitbetalingswijze van de maaltijdcheques, worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak eventueel binnen het kader van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement wanneer de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. Indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst, noch een regeling in het arbeidsreglement is voorzien met betrekking tot de modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze, geldt de keuze voor maaltijdcheques in een elektronische vorm voor minstens drie maanden.

Onverminderd wat bepaald is in de vorige alinea, kunnen de werkgever en de werknemer hun keuze veranderen mits ze een opzegtermijn van een maand respecteren. Deze opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

Voor de werknemers die vallen onder het paritair comité voor de uitzendarbeid kunnen zowel de keuze als de modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze enkel geregeld worden binnen het kader van een voorafgaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

4° De maaltijdcheques in een elektronische vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een uitgever gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 oktober 2010.

5° Het gebruik van de elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal- of ondernemingsvlak, of in het arbeidsreglement wanneer de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden.

De beperkte onderwerping

Bijkomende informatie - Aangifte van jongeren

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

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

- **022** voor de jonge werknemers handarbeiders die worden aangegeven met een forfaitair loon
- **026** voor de jonge werknemers handarbeiders voor wie een bijdrage verschuldigd is voor het Fonds voor de bosontginningen (cat 029)
- **027** voor de gewone jonge werknemers handarbeiders
- **044** voor de jonge "huispersoneel"
- **047** voor de jonge artiesten
- **486** voor de jonge werknemers hoofdarbeiders die worden aangegeven met een forfaitair loon
- **487** voor de gewone jonge werknemers hoofdarbeiders.

Bijkomende informatie - Vrije universiteiten

Integratie van personeel van hogescholen naar vrije universiteiten

Aangezien het de universiteit is die werkgever wordt van de overgedragen personeelsleden van de hogescholen die worden geïntegreerd in een vrije universiteit, moet dit personeel worden aangegeven onder **categorie 075** van de vrije universiteiten, zelfs indien het de Federatie Wallonië-Brussel of het Vlaamse Ministerie van Onderwijs en Vorming is die de verplichtingen inzake betaling en aangifte blijven vervullen.

In DMFA moet dit personeel aangegeven worden in met volgende codes in het blok 90012 "werknemerslijn":

	werknemerskengetal	Type
Vast benoemd personeel	675	0
Tijdelijk onderwijspersoneel	493	3

Contractuelen die niet vallen onder het regime van het jaarlijkse vakantiesstelsel	493	0
Contractuele bedienden	495	0
handarbeiders	015	1

De verplichtingen

Algemene regel

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

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

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

Voorschotten

Beginselen

De meeste werkgevers zijn voorschotten verschuldigd aan de RSZ. Hier kan een werkgever nagaan of hij voorschotten verschuldigd is en hoe hij het bedrag ervan moet berekenen.

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

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

Betaaldata

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

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

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

Termijnen en bedragen

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

1ste mogelijkheid: geen voorschot

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

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

2de mogelijkheid: forfaitaire voorschotten

Bedrag van het forfait	450,00 EUR	700,00 EUR
Welke werkgevers?	alle werkgevers met uitzondering van de bouwsector wat betreft hun arbeiders	werkgevers die vallen onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, enkel voor hun arbeiders (hun bedienden vallen onder het algemene regime hiernaast)

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

dezelfde als bij de start. Het 1ste voorschot voor het 2de kwartaal 2013 is gelijk aan 2.300,00 EUR (450,00 x 2 + 700,00 x 2)

3de mogelijkheid: procentuele voorschotten

Welke werkgevers: alle werkgevers.

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

Bedragen en betaaltermijnen:

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

Uitleg tabel

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

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

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

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

4de mogelijkheid: combinatie van forfaitaire en procentuele voorschotten

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

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

Tellen mee:

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

Tellen niet mee:

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

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

Betaaltermijn: te storten uiterlijk de 5de van elke maand.

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

Vermindering van het bedrag van de voorschotten

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

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

Het verminderen van voorschotten gebeurt op eigen verantwoordelijkheid.

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

Sancties

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

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

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

+ 1.239.467,62	12.394,68

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

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

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

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

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

b) Incorrecte betaling van de forfaitaire voorschotten in de bouwsector

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

De jaarlijkse bijdragen

1. Debetbericht jaarlijkse vakantie

Een gedeelte van de werkgeversbijdragen, bestemd voor de financiering van het vakantiegeld van de handarbeiders, is slechts jaarlijks verschuldigd. Het gaat om een

aandeel van 10,27 % van de brutolonen van handarbeiders en van leerling-arbeiders die onder toepassing vallen van de vakantieregeling der werknemers.

Onder de vorm van een debetbericht stuurt de RSZ jaarlijks aan de werkgever een formulier met de berekening van deze bijdrage, op basis van de driemaandelijkse aangiften die de werkgever in de loop van het vorige dienstjaar verrichtte. De werkgever ontvangt het debetbericht in de loop van de maand maart; het bedrag ervan is verschuldigd op 31 maart en moet aan de RSZ betaald zijn uiterlijk op 30 april.

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

2. Herverdeling der sociale lasten

Eveneens jaarlijks gebeurt een herverdeling der sociale lasten. Die herverdeling bestaat uit een vermindering van bijdragen voor bepaalde werkgevers, gecompenseerd door een aanvullende bijdrage ten laste van andere werkgevers. In de loop van het tweede kwartaal van elk jaar deelt de RSZ aan de werkgevers het bedrag mee van het credit- of debetsaldo van de herverdeling.

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

De wijze van betaling

Vanaf 1 januari 2009 zijn de overschrijvingsformulieren van de RSZ aangepast aan de nieuwe Europese standaard SEPA (Single Euro Payments Area). Het nieuwe Europese rekeningnummer van de RSZ, conform met de Europese betaalstandaard is:

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

Er is voorzien in een overgangsperiode zodat de betalingen aan de RSZ tot december 2010 nog kunnen gebeuren door storting of overschrijving op de postrekening 679-0261811-08 van de RSZ. Als datum van storting geldt deze van het crediteren van de postrekening van de RSZ.

1. Betalingen met gestructureerde mededeling

De betalingen kunnen gebeuren op elektronische wijze of door middel van eigen

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

2. Andere betalingen

a) Identificatie

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

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

b) Toerekening

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

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

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

Minnelijke invordering (ook "derde invorderingsweg" genoemd)

De wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg

biedt de schuldenaars van de RSZ de mogelijkheid om een minnelijk afbetalingsplan te onderhandelen. Artikel 43 van voormelde wet voegt artikel 40bis toe aan de RSZ-wet van 27 juni 1969. Dit artikel luidt als volgt :

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

Deze bepaling wordt omschreven als een derde invorderingsweg - de minnelijke invordering- naast de gerechtelijke invordering (eerste weg), de invordering via dwangbevel (tweede weg) en via de hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer ten aanzien van de overlater in het geval van de overdracht van een handelsfonds (vierde weg).

De minnelijke invordering heeft de volgende doelstellingen :

- erop toezien dat de schuldvorderingen van de RSZ binnen een maximale termijn van twee jaar worden ingevorderd;
- ten aanzien van de rechtbanken: ertoe bijdragen dat zij worden ontlast door rechtstreekse onderhandelingen tussen de Rijksdienst en de werkgevers die bereid zijn om te betalen ;
- ten aanzien van de werkgevers: hun de mogelijkheid bieden om hun tijdelijke betaalmoeilijkheden op te lossen zonder via het gerecht te moeten gaan en gerechtskosten te vermijden. De minnelijke invordering heeft eveneens tot doel de werkgevers, die in tijdelijke betaalverlegenheid verkeren, in staat te stellen om verder deel te nemen aan het economisch leven en onder meer de nodige attesten te verkrijgen om op een geldige wijze op overheidsopdrachten in te schrijven of (voor diegenen die onder de sector van het bouwbedrijf ressorteren) verder te worden vrijgesteld van de inhoudingen voorzien in artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969.

Indien de werkgever de verkregen faciliteiten niet respecteert, zal de schuld die het voorwerp heeft uitgemaakt van het minnelijk afbetalingsplan in principe worden ingevorderd bij middel van een dwangbevel, dat via de raadsman van de RSZ aan de gerechtsdeurwaarder zal worden overgemaakt.

Nieuwe schuld (schuld die ontstaan is na de schuld waarvoor een dwangbevel betekend werd) wordt gerechtelijk ingevorderd voor de arbeidsrechtbank.

Voor de werkgever die geen gebruik maakt van de minnelijke invordering verandert er niets : de schuld zal gerechtelijk worden ingevorderd voor de arbeidsrechtbank. De werkgever die aldus vervolgd wordt, kan geen gebruik meer maken van de minnelijke procedure, tenzij de gerechtelijke vervolging uitsluitend betrekking heeft op een schuldvordering die erkend werd als principiële betwisting.

De toekenningsmodaliteiten van dergelijk minnelijk akkoord werden vastgelegd in het koninklijk besluit van 13 juli 2007 tot aanvulling van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 (BS 10 september 2007). De krachtlijnen zijn de volgende :

- de aanvrager mag niet vervolgd zijn door de arbeidsrechtbank of het

arbeidshof, behalve indien de rechtsvervolging betrekking heeft op schulden waarover een als dusdanig erkende principiële betwisting bestaat;
- de aanvraag moet betrekking hebben op de totale vervallen schuld op datum van de aanvraag;
- het afbetalingsplan kan maximaal 18 maanden lopen;
- alle kwartalen of schulden die in het tijdsbestek van 18 maanden moeten vervallen, kunnen het voorwerp uitmaken van een subplan dat maximaal 12 maanden bedraagt en de termijn van 18 maanden, die begint te lopen vanaf het eerste plan, nooit mag overschrijden;
- bij de berekening van de grootte van de maandelijkse schijven wordt rekening gehouden met de aan te rekenen bijdrageopslagen en de te vervallen intresten;
- de vervaldata van deze schijven zijn vast, net zoals de bedragen ervan;
- indien er meerdere subplannen worden toegestaan, worden de onderscheiden schijven gecumuleerd tot één maandelijks bedrag.

Bijkomende inlichtingen in verband met het uitstel van betaling, kunt u krijgen bij de Directie Inning.

De gevolgen in geval van verzuim

1.Toepassing van geldelijke sancties

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

- een bijdrageopslag gelijk aan 10 % van het bedrag dat niet binnen de wettelijke termijn is betaald;
- een verwijlintrest van 7% per jaar (8 % tot 31 augustus 1996), die loopt vanaf het verstrijken van de wettelijke termijn en verschuldigd is tot op de dag van de betaling.

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

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

3. Vrijstelling of vermindering van de bijdrageopslagen en verwijlintresten

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

De kwijtschelding of de vermindering van de bijdrageopslagen, van de eventuele vaste vergoeding aangerekend wegens het niet tijdig doorstorten van de voorschotten en desgevallend de intresten is slechts mogelijk voor zover de werkgever zich niet bevindt in één van de situaties beschreven in artikel 38, § 3 octies, eerste lid van de wet van 29 juni 1981, met name :

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

vereffeningen of gelijkaardige operaties betrokken werden met schulden ten aanzien van een inningorganisme van de socialezekerheidsbijdragen.

a) Overmacht

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

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

b) Uitzonderlijke omstandigheden

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

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

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

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

Werkgever die voor de eerste maal personeel

aanwerft

Identificatie bij de RSZ in het kader van de Kruispuntbank van de Ondernemingen

De RSZ heeft een dubbele rol ten overstaan van de KBO. Van de ene kant, signaleren wie de hoedanigheid van werkgever verkrijgt of verliest, en van de andere kant het ondernemingsnummer en het nummer van de vestigingseenheid toekennen, wanneer de inschrijving als werkgever gevraagd wordt door:

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

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

De identificatie verloopt via de toepassing " WIDE" (Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs). Nadat de elektronische aanvraag behandeld is, ontvangt de werkgever een brief van de RSZ met:

- het definitieve RSZ-nummer;
- de NACE-code (nomenclatuur van de economische activiteiten in de Europese Gemeenschap) die de activiteit(en) van de onderneming omschrijft;
- de toegekende werkgeverscategorie(ën).

Het erkend sociaal secretariaat van de werkgever ontvangt een elektronische versie van deze brief.

Bijkomende informatie - Herinnering aan de indificatieprocedure van een werkgever door een ESS

WIDE – Beveiligde omgeving	WIDE – Onbeveiligde omgeving
▪ Het WIDE-formulier (ID122w) invullen (hetzij voorafgaand aan de indienstneming, hetzij op het moment van de indienstneming). ▪ De toepassing kent een voorlopig nummer 51.xxx.xxx-xx toe. ▪ Dat nummer moet worden gebruikt voor de DIMONA.	▪ Het WIDE-formulier invullen (hetzij voorafgaand aan de indienstneming, hetzij op het moment van de indienstneming). ▪ De toepassing kent een voorlopig nummer 51.xxx.xxx-xx toe. ▪ Dat nummer moet worden

▪ De aanvraag ID122w moet **niet** worden afgedrukt, **noch** worden ondertekend door de werkgever, **noch** opgestuurd naar de RSZ. (De aanvraag wordt automatisch overgemaakt aan de directie Identificatie.) ▪ Een kopie (pdf) van de ID122w wordt naar de e-box van de aanvrager gestuurd.	gebruikt voor de DIMONA. ▪ De aanvraag ID122w **moet** worden afgedrukt, ondertekend door de werkgever en per post opgestuurd naar de RSZ.
▪ Na behandeling van de aanvraag kent de directie Identificatie een definitief nummer toe. ▪ De RSZ stuurt het (papieren) formulier ID101 naar de werkgever en naar de maatschappelijke zetel van het ESS. Dat formulier vermeldt het definitief nummer, de toegekende werkgeverscategorie(ën) en de NACE-code.	▪ Na behandeling van de aanvraag kent de directie Identificatie een definitief nummer toe. ▪ De RSZ stuurt het (papieren) formulier ID101 naar de werkgever. Dat formulier vermeldt het definitief nummer, de toegekende werkgeverscategorie(ën) en de NACE-code.
Verzending van de papieren procuratie (ID818) door het ESS met daarop de vermelding van het voorlopige nummer of het ondernemingsnummer. **Noodzakelijk om de DMFA te kunnen indienen**	Verzending van de papieren procuratie (ID818) door het ESS met daarop de vermelding van het voorlopige nummer of het ondernemingsnummer. **Noodzakelijk om de DMFA te kunnen indienen**
Na behandeling van de procuratie stuurt de RSZ naar de maatschappelijke zetel van het ESS de papieren bevestiging (ID102) van de registratie van de procuratie.	Na behandeling van de procuratie stuurt de RSZ naar de maatschappelijke zetel van het ESS de papieren bevestiging (ID102) van de registratie van de procuratie.
-	Indien geen door de werkgever ondertekend formulier ID122w wordt ontvangen (binnen de maand na het invullen van het formulier in WIDE), wordt een systeem van 3 rappels geactiveerd gericht aan de werkgever.

Het gebruik van WIDE in beveiligde omgeving wordt sterk aanbevolen om zo veel mogelijk problemen te vermijden.

Werkgever die geen personeel meer in dienst heeft

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

De werkgever die de uitdiensttreding van zijn laatste werknemer meldt via Dimona, en die overweegt om in de nabije toekomst opnieuw personeel tewerk te stellen, moet verder niets doen. Indien hij een volledig kwartaal geen personeel tewerkstelt moet hij dus ook geen aangifte doorsturen (het vroegere systeem van de zgn. NIHIL-aangiften bestaat dus niet meer vanaf het eerste kwartaal van 2003).

Indien de werkgever zijn activiteit volledig stopzet, of ervan uitgaat dat hij gedurende een periode van ten minste twee volledige kwartalen geen personeel meer zal tewerkstellen, moet hij voor de laatste werknemer een **Dimona OUT verrichten** en een schriftelijke bevestiging daarvan sturen aan de Directie Identificatie van de RSZ. In dat geval wordt zijn **RSZ-nummer** geschrapt, alsook zijn hoedanigheid van werkgever bij de Kruispuntbank van Ondernemingen.

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

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

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

Werkgever die opnieuw personeel aanwerft

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

Inlichtingen die de werkgever tijdens de periode van identificatie aan de RSZ moet meedelen

1. Algemene identificatiegegevens van de werkgever

- Iedere natuurlijke of rechtspersoon die geïdentificeerd is als werkgever, **kan** de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:
  - alle wijzigingen aan de benaming of aan de rechtsvorm van de onderneming;
  - alle adreswijzigingen van de sociale zetel of van de vestigingseenheden.

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

- Iedere Belgische werkgever die geen enkele juridische persoonlijkheid heeft en die de hoedanigheid van onderneming alleen heeft omdat hij de hoedanigheid van werkgever heeft (bv een feitelijke vereniging en een vereniging van mede-eigenaars) **moet de RSZ schriftelijk het volgende meedelen**:
  - alle wijzigingen aan de benaming of aan de vennoten van de onderneming;
  - alle adreswijzigingen van de sociale zetel of van de vestigingseenheden.
- Iedere **buitenlandse** werkgever, natuurlijke of rechtspersoon, die geen Belgisch filiaal heeft, **moet de RSZ schriftelijk het volgende meedelen**:
  - alle wijzigingen aan de benaming of aan de rechtsvorm van de buitenlandse onderneming;
  - alle adreswijzigingen van de sociale zetel in het buitenland of van de vestigingseenheden gelegen in België.

2. Professionele gegevens van de werkgever

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

- verandering van beroepsbedrijvigheid; de werkgevers die een wijziging aanvragen van hun handelsbedrijvigheid zoals vermeld in het handelsregister, moeten deze wijziging aan de RSZ meedelen en gebruik maken van de termen vermeld in de lijst die gevoegd is bij het koninklijk besluit van 16 oktober 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 31 augustus 1964 tot vaststelling van de lijst van de in het handelsregister te vermelden handelsbedrijvigheden;
- het behoren tot de bevoegdheid van een ander paritair comité dan aanvankelijk aan de RSZ meegedeeld;
- verandering van aansluiting bij een kinderbijslagfonds voor werknemers;
- het aanwerven van personeel dat tot een speciale categorie behoort en waarvoor bijzondere modaliteiten van aangifte gelden;
- alle andere veranderingen in de onderneming die een wijziging aanbrengen aan de antwoorden die de werkgever heeft gegeven in de vragenlijst die hij heeft ingevuld bij zijn identificatie als werkgever (of de reactivering van zijn hoedanigheid van werkgever). De RSZ bezorgde deze vragenlijst aan de werkgever in twee exemplaren, één om terug te sturen en één om te bewaren; zo kan de werkgever steeds nagaan of de gegeven antwoorden nog steeds overeenstemmen met de werkelijkheid.

In zijn briefwisseling met de RSZ vermeldt de werkgever liefst:

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

Algemeen

1. Verplichting

Vanaf 1 januari 2003 zijn alle werkgevers van zowel de privé- als de openbare sector verplicht alle aanwervingen en alle uitdiensttredingen van hun werknemers elektronisch mee te delen aan de RSZ.

Het gaat om de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, ook wel DIMONA (**d**éclaration **im**médiate - **on**middellijke **a**angifte) genoemd. De aangifte signaleert onmiddellijk aan de instellingen van sociale zekerheid, het begin en het einde van een arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever.

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

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

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

2. Concept en terminologie

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

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

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

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

"**Dimona karakteristieken**" : deze karakteristieken zijn verplichte gegevens. Zij zijn steeds gekoppeld aan een periode. In het geval dat de karakteristieken verschillen, kunnen er dus tegelijkertijd meerdere periodes bestaan. Er zijn vier karakteristieken: het nummer van het paritair comité, het type werknemer, de deelentiteit (voorbehouden voor sommige werkgevers van de overheidssector) en de gebruiker (alleen voor de uitzendkrachten);

"**Ontvangstbevestiging**": bevestigt dat de aangifte goed is aangekomen voor de webgebruikers (verschijnt onmiddellijk op het scherm) ~~, vocale server (mondeling meegedeeld aan het eind van de aangifte)~~;

"**Ontvangstbewijs**": dit bestaat uit een technisch " ontvangstbewijs" dat aangeeft of het bestand bruikbaar is voor de RSZ. Het is een elektronisch bericht dat enkel de batch-verzenders aanbelangt. Het " ontvangstbewijs" bevat het ticketnummer (= identificatienummer van het bestand) en het statuut van het bestand: aanvaard of geweigerd afhankelijk van het feit of het bestand leesbaar is.
De feedback van de verwerking van de Dimona aangifte wordt meegedeeld met een " notificatie";

"**Notificatie**": geeft onmiddellijk het resultaat van de vorm- en inhoudscontroles. Er zijn drie types van notificatie: positief (Dimona is aanvaard), negatief (Dimona is geweigerd) of voorlopig (enkel indien er problemen zijn met de identificatie van de werknemer). De voorlopige notificatie wordt steeds gevolgd door een positieve of negatieve notificatie.
Indien het gaat om de aangifte van studenten die werken met een studentenovereenkomst (STU), wordt in de notificatie ook een melding opgenomen wanneer de student meer dan 50 dagen werd aangegeven. Indien de aangifte werd ingediend via een beveiligd kanaal, wordt ook het exacte aantal dagen van overschrijding meegedeeld.

Ook bij de dagaangiftes bij gelegenheidsarbeid in de horeca wordt in de notificatie een melding opgenomen wanneer er voor de werknemer reeds meer dan 50 dagen gelegenheidsarbeid in de horeca werden aangegeven en/of wanneer er reeds meer dan 100 dagen gelegenheidsarbeid werden aangegeven voor het werkgeverscontingent.

Na ontvangst van de notificatie heeft de werkgever vijf werkdagen de tijd om de in de notificatie vermelde gegevens te betwisten. Na het verstrijken van deze termijn

worden zij als definitief beschouwd. In geval van betwisting moet de werkgever contact opnemen met het Contactcenter Eranova (tel: 02/511 51 51, e-mail: contactcenter@eranova.fgov.be). Let op, indien de werkgever aangesloten is bij een sociaal secretariaat, zou het kunnen dat hij geen notificaties ontvangt. In dat geval worden de notificaties elektronisch naar het sociaal secretariaat gestuurd, ook als ze betrekking hebben op aangiften die de werkgever zelf deed. De werkgever heeft echter wel toegang tot het pe rsoneelsbestand waar hij alle gegevens kan consulteren.

3. Kanalen

De Dimona aangiften moeten verplicht via elektronische weg ingediend worden via één van de volgende kanalen:

- web
- personeelsbestand
- bestandsoverdracht
- telefoon met druktoetsen (stopgezet sedert 3 november 2014)
- sms (stopgezet vanaf 29 mei 2014)
- Dimona Mobile

De keuze van het kanaal is van geen belang voor de aangifte zelf. De werkgever kan dus steeds vrij kiezen welk kanaal hij gebruikt.

Ook voor eventuele wijzigingen van de aangifte kan men om het even welk kanaal gebruiken. Het speelt dus geen rol via welk kanaal de oorspronkelijke aangifte werd doorgestuurd.

Toepassingsgebied

1. Betrokken personen

De Dimona aangifte moet gebeuren voor:

- enerzijds, alle personen die vermeld worden op de DmfA (arbeiders, bedienden, leerlingen, waaronder personen verbonden met een beroepsinlevingsovereenkomst, vastbenoemde ambtenaren, studenten, gelegenheidswerknemers, enz.), dit wil dus zeggen voor alle personen die prestaties leveren voor een werkgever. Opgelet: voor de gelegenheidswerknemers van de sectoren landbouw (PC 144), tuinbouw (PC 145) en horeca (PC 302) - inclusief degenen aangeworven als uitzendkracht (PC 322) - geldt een specifiek systeem van Dimona.
- en anderzijds, voor de personen die niet moeten voorkomen op de DmfA maar voor wie de werkgever of stagegever bepaalde verplichtingen inzake sociale documenten moet naleven. Het gaat dan over personen niet onderworpen aan de

Belgische sociale zekerheid zoals:

- werknemers onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid die door hun werkgever uitgestuurd worden naar het buitenland (en daardoor niet meer onder de Belgische sociale zekerheid vallen);
- personen verbonden door een Individuele Beroepsopleiding (IBO);
- personen tewerkgesteld in het kader van een (RVA-)instapstage
- werknemers die hun prestaties uitoefenen in meerdere landen van de Europese Economische Ruimte voor één of meerdere werkgevers, en die niet onderworpen zijn (bijvoorbeeld omdat zij niet in België wonen)
- stagiairs die verbonden zijn met een sui generis stageovereenkomst op basis waarvan zij niet-onderworpen kunnen worden aan de sociale zekerheid.

2. Uitsluitingen

Alleen voor de personen hieronder opgesomd moet er geen Dimona gebeuren:

- twee categorieën stagiairs:
  - de stagiairs voor stageactiviteiten waarvan de duur **niet** expliciet wordt vastgesteld door de bevoegde overheid, uitgevoerd bij een werk- of stagegever in het kader van een opleiding die zij volgen in een door de bevoegde gemeenschap of het bevoegde gewest ingerichte, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstelling of opleidingscentrum, voor zover de totale duur van deze stageactiviteiten 60 dagen bij eenzelfde werk- of stagegever niet overschrijdt in de loop van een school- of academiejaar wat de onderwijsinstellingen betreft of in de loop van een burgerlijk jaar wat de opleidingscentra betreft;
  - de stagiairs voor stageactiviteiten waarvan de duur expliciet wordt vastgesteld door de bevoegde overheid geleverd bij een werk- of stagegever binnen het kader van een cursus die leidt tot het afleveren van een diploma, getuigschrift of bewijs van beroepsbekwaamheid.
- de werknemers die arbeid verrichten in het kader van een PWA-overeenkomst;
- ~~de dienstboden die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid;~~
- het andere huispersoneel dat niet onderworpen is aan de sociale zekerheid;
- de werknemers die maximum 25 dagen tewerkgesteld zijn in de loop van een kalenderjaar:
  - in de socio-culturele sector of op de dag van een sportmanifestatie: monitor of animator (met inbegrip van de studenten die in deze sector werken);
  - in bepaalde taken in de hop-, teenwilgen- en tabaksteelt.
- de vrijwilligers;
- de kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen;
- de personen die prestaties leveren in de onderneming, en daarvoor onderworpen zijn aan het sociaal statuut der zelfstandigen;
- de werknemers die vanuit een in het buitenland gevestigde onderneming naar België worden gedetacheerd, op voorwaarde dat zij ingevolge een internationaal akkoord tijdens hun tewerkstellingen in België onderworpen blijven aan een buitenlands stelsel voor sociale zekerheid (over het algemeen moet voor hen een Limosa aangifte gebeuren).

Welke basisgegevens meedelen

1. De identificatie van de werkgever

Om een Dimona te kunnen verrichten, is één van de hiernavermelde nummers absoluut vereist:

- definitief RSZ-nummer
- voorlopig RSZ-nummer
- ondernemingsnummer.

Wie geen van deze nummers heeft, zal zich eerst als werkgever moeten laten identificeren alvorens zijn eerste Dimona te kunnen doen. Deze identificatie verloopt via de toepassing "**Wide**" -
Werkgevers-**ID**entificatie/ion-**E**mployeurs -, die bereikbaar is vanuit de Dimona toepassing.

Het “voorlopig RSZ-nummer” is een nummer dat de werkgever ontvangt in afwachting van een definitieve identificatie bij de RSZ.

Dit voorlopige nummer mag alleen gebruikt worden om andere Dimona aangiften te doen tot het moment dat de werkgever zijn definitief RSZ-nummer ontvangen heeft. Op dat moment vervalt het voorlopige nummer en mag het niet meer gebruikt worden. Automatisch worden alle RSZ-nummers in de reeds bestaande Dimona aangiften aangepast. Pas op dat moment kan de werkgever (of zijn mandataris) de gegevens consulteren in het personeelsbestand.

Werkgevers uit de openbare sector moeten eraan denken dat:

- indien de werkgever aangesloten is bij de CDVU en geen eigen RSZ-nummer heeft, hij hier het RSZ-nummer opgeeft van de Belgische Staat: 0009354-67, zowel voor de Nederlandstalige als voor de Franstalige personeelsleden. In dat geval dient hij ook een bijkomende code op te geven, die specifiek is voor de instelling, het departement of de locatie. Deze code wordt aangeduid als de 'deelentiteit'. Het opgeven van deze code is nodig opdat de informatiedoorstroming met de CDVU vlot kan verlopen. Een lijst met deze codes staat in de omzendbrief nr. 522 van 6 juni 2002;
- indien de werkgever aangesloten is bij de CDVU maar toch een eigen RSZ-nummer heeft, het volstaat om het eigen nummer door te geven;
- indien de werkgever geen enkel nummer kan gebruiken, hij contact moet opnemen met de RSZ vooraleer hij een Dimona verricht;
- indien de werkgever meldingen verricht als onderwijsinstelling voor de personeelsleden die niet uit de eigen werkingsmiddelen worden betaald, hij het RSZ-nummer moet gebruiken van respectievelijk het Nederlands-, Frans- of Duitstalige onderwijs;
- indien de onderwijsinstelling echter meldingen verricht voor personeelsleden die wel uit de eigen werkingsmiddelen worden betaald, zij haar eigen RSZ-nummer moet gebruiken.

OPGELET : de Dimona moet verplicht gebeuren met hetzelfde nummer als de Dmfa

2. De identificatie van de werknemer

Tijdens een eerste contact, d.w.z. bij de eerste tewerkstelling van een werknemer van wie de werkgever het INSZ niet kent, moet hij al de Minimale Identificatie Data (MID) meedelen. Het INSZ is het identificatienummer van de werknemer bij de sociale zekerheid. Dit nummer staat in de rechterbovenhoek van de sociale identiteitskaart (SIS-kaart).

Tijdens de volgende contacten kan de werknemer geïdentificeerd worden door enkel het INSZ mee te delen.

Om een Dimona te verrichten voor gelegenheidswerknemers is het gebruik van het INSZ van de werknemer verplicht. De werkgever moet voor deze werknemers in het bezit zijn van een geldig INSZ of een geldig bisnummer. Als een werknemer dat niet heeft, kan hij via Dimona niet in dienst worden gemeld. De werknemer moet dan eerst naar de administratieve diensten van de gemeente/stad waar hij/zij verblijft of op hotel is. Die gemeente zal dan een bisnummer aanmaken.

Voor de gelegenheidsarbeiders in de horecasector is het gebruik van het INSZ niet verplicht.

3. Belangrijkste karakteristieken

a. Het nummer van het paritair comité

De werkgever duidt het paritair comité aan dat betrekking heeft op de werknemer voor wie hij de aangifte doet. De zes onderstaande nummers zijn in dit verband absoluut vereist (u mag maar drie cijfers meedelen, ook als er paritaire sub-comités bestaan). De andere paritaire comités mogen worden doorgegeven met de aanduiding XXX (paritair comité voor de andere sectoren).

- 124 voor arbeiders en leerlingen uit de bouwsector (PC 124), met uitzondering van de arbeiders tewerkgesteld in de bouwsector door een uitzendkantoor. Voor hen moet PC 322 worden meegedeeld (en dus niet 124);
- 140 voor arbeiders en leerlingen uit de transportsector (PC 140);
- 144 voor gelegenheidsarbeiders uit de landbouw (PC 144);
- 145 voor gelegenheidsarbeiders uit de tuinbouw (PC 145);
- 302 voor gelegenheidswerknemers uit de horeca (PC 302); voor studenten tewerkgesteld als gelegenheidswerknemers in de horeca moeten de eerste 50 dagen aangegeven worden onder XXX en de dagen daarna als 302;
- 322 voor arbeiders en bedienden uit de uitzendsector (PC 322). Voor deze werknemers moet tevens het ondernemingsnummer en het paritaire comité (124, 140, 144, 145, 302 of xxx) van de gebruiker worden meegedeeld.

OPMERKINGEN:

- **Gelegenheidswerknemers tewerkgesteld via een uitzendkantoor:** de gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw en horeca die aangeworven

worden met een uitzendovereenkomst, moeten steeds aangegeven worden met de aanduiding PC 322 en met opgave van het begin- en einduur van de tewerkstelling (zie hierna). Het PC 144, 145 of 302 moet vermeld staan in het veld 'paritair comité van de gebruiker'. Voor de gelegenheidswerknemers in de horeca wordt het ondernemingsnummer van de gebruiker opgegegeven zodat deze dagen in mindering worden gebracht van de werkgever-gebruiker.

- **Werknemers met dienstencheques tewerkgesteld via een uitzendkantoor:** werknemers die een uitzendkantoor tewerkstelt met een arbeidsovereenkomst in het systeem van de dienstencheques, zijn niet gebonden door een arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten. Zij mogen nooit aangegeven worden onder het PC 322, maar met de aanduiding **XXX**.

b. Type werknemer

Aan de hand van de volgende codes moet het "type werknemer" gepreciseerd worden:

- DWD "Dimona Without Dmfa": voor een werknemer voor wie een Dimona moet gebeuren, maar die niet op de DmfA moet worden vermeld. Deze code primeert, dat wil zeggen dat ook als de betrokken werknemer voldoet aan een andere code "type werknemer", toch de code DWD moet worden vermeld. De enige uitzonderingen daarop zijn de personen met een individuele beroepsopleiding en de personen die een instapstage volgen. Voor hen primeren resp. de codes IVT en TRI;
- BCW: voor een arbeider in de bouwsector met uitzondering van STU, DWD, IVT en RTA;
- EXT:
    - voor een gelegenheidswerknemer tewerkgesteld in de landbouwsector, tuinbouwsector, horeca of uitzendsector;
    - voor een student tewerkgesteld als gelegenheidswerknemer in de horeca na uitputting van zijn studentencontingent;
- IVT: voor een persoon die een individuele beroepsopleiding bij een werkgever volgt, maar gedurende zijn opleiding nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever dus niet in de DmfA aangifte moet worden opgenomen;
- RTA: voor een erkende leerling of gelijkgestelde tewerkgesteld in de bouwsector. Leerlingen uit alle andere sectoren moeten worden aangegeven met " OTH";
- TRI: voor een persoon die een instapstage bij een werkgever volgt, maar gedurende zijn stage nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever dus niet in de DmfA aangifte moet worden opgenomen;
- STU: voor een student, d.w.z. iemand die aangeworven wordt met een specifieke arbeidsovereenkomst voor studenten. Voor hem/haar moet altijd:
    - een Dimona-aangifte gebeuren. Het speelt daarbij geen rol of voor deze student al dan niet de gewone RSZ-bijdragen moeten worden betaald, enkel de aard van de overeenkomst is hier belangrijk; Dit betekent dat een student die met een werkgever geen studentenovereenkomst meer kan sluiten, omdat hij al 12 maanden of meer ononderbroken in dienst is geweest bij hem, niet meer onder deze code mag worden aangegeven.
    - indien de student tewerkgesteld wordt op een andere plaats dan de maatschappelijke zetel van de onderneming of op het officiële adres van de overheidsdienst, moet de werkgever het adres meedelen van de plaats waar de student fysiek tewerkgesteld zal zijn. Indien hij tijdens de periode op

meerdere plaatsen zal werken, moet alleen de eerste plaats meegedeeld worden. Indien de plaats van tewerkstelling verandert tijdens de periode, moet er geen wijziging doorgegeven worden.

- ;
- OTH: voor de andere werknemers hierboven niet vernoemd.

Aangiften en wijzigingen - annulaties

1. Dimona IN

Een Dimona IN creëert een periode en moet ten laatste verricht zijn voor het moment waarop de werknemer effectief begint te werken. Als begindatum wordt de datum vermeld waarop de contractuele of juridische band met de werknemer start. Het moment waarop de aangifte verricht wordt en de mee te delen begindatum, stemmen dus niet noodzakelijk overeen.
Voorbeeld: de arbeidsovereenkomst (de contractuele band) start op 1 mei. Indien de eerste effectieve werkdag van de werknemer 5 mei is, moet de Dimona IN uiterlijk op die dag doorgestuurd worden maar als begindatum vermeldt de werkgever 1 mei. De Dimona IN mag echter ook vroeger doorgestuurd worden, bijvoorbeeld in de loop van de maand april.

Voor een gewone werknemer met een contract van bepaalde duur, mag tegelijk met de begindatum ook de einddatum ingevuld worden. Voor een student en een IBO-er (Individuele Beroeps Opleiding), is de werkgever verplicht de einddatum mee te delen bij de Dimona IN. Dit geldt ook voor uitzendkrachten en gelegenheidswerknemers.

Indien de werkgever de einddatum meedeelt bij de Dimona IN, hoeft hij nadien geen aparte Dimona OUT meer te verrichten voor deze periode. Indien echter later blijkt dat de opgegeven einddatum niet de juiste is, moet een aparte procedure gevolgd worden.

Indien een personeelslid een contract van bepaalde duur heeft, maar na verloop van dit contract in dienst blijft ingevolge het afsluiten van een nieuw contract, is geen nieuwe aangifte nodig indien er bij de oorspronkelijke aangifte geen einddatum opgegeven werd. Indien de oorspronkelijke aangifte wel een einddatum bevat, kan die verwijderd worden door een wijziging.

Elke Dimona IN ontvangt een "Dimonanummer". Voor een Dimona IN is dit gelijk aan het "identificatienummer van de periode".

Bijzonderheden voor studenten

Enkel voor de studentenovereenkomsten moet de Dimona IN:

- worden opgesteld op basis van een ondertekende studentenovereenkomst. De Dimona mag dus niet worden uitgevoerd als er geen enkele

overeenkomst werd afgesloten.
- voor ieder kwartaal van tewerkstelling het aantal 'geplande dagen' vermelden (= het aantal dagen waarop een student bij een werkgever zal werken, zoals voorzien in de studentenovereenkomst).
- de volledige periode van de overeenkomst omvatten. Dit betekent dat er evenveel Dimona's zullen zijn als kwartalen gedekt door een overeenkomst, met uitzondering van de kwartalen waarin geen enkele dag zal worden gepresteerd. Het is dus niet mogelijk om een tewerkstelling met 0 dagen aan te geven.
- Voor studenten die werken in de bouwsector houdt de kwartaalaangifte in dat de C3.2 kaartnummers ieder kwartaal zullen meegedeeld worden.

Voorbeeld

Een student zal van 1 februari 2012 tot 30 mei 2012 iedere zaterdag werken bij werkgever A. Nadat de studentenovereenkomst werd ondertekend dient de werkgever zijn Dimona's in: de aangifte voor het eerste kwartaal heeft als begindatum 1 februari en als einddatum 31 maart en de student zal 9 dagen werken. De begindatum van de aangifte voor het tweede kwartaal is 1 april 2012, de einddatum 30 mei 2012 en het aantal dagen is 8.

2. Dimona OUT

Een Dimona OUT sluit een periode en moet verricht worden ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de juridische of contractuele band tussen werkgever en werknemer wordt verbroken. Het gaat dus om de datum waarop de werknemer juridisch of contractueel gezien niet langer in dienst is. In dat laatste geval is de einddatum gelijk aan de laatste dag van het contract.

Deze regel is eveneens van toepassing in het geval de prestaties doorlopen t ot de dag die volgt op de laatste dag van de arbeidovereenkomst. Gelet op het principe van de eenheid van prestatie, is de datum uit dienst die moet worden meegedeeld die van de laaste dag gedekt door de arbeidovereenkomst. Dit betekent dat de datum uit dienst die moet meegedeeld worden voor een werknemer wiens arbeidovereenkomst eindigt op 15 juli maar die zijn prestaties beëindigt op 16 juli om 2 uur's morgens, 15 juli is.

Indien de werknemer wordt ontslagen of ontslag neemt zonder dat er een opzeggingstermijn in acht wordt genomen, verricht de werkgever de Dimona OUT ten laatste op de werkdag na de dag waarop de overeenkomst wordt verbroken.

Indien de werknemer wel een opzeggingsperiode geniet, valt de einddatum op het einde van deze opzeggingsperiode.

Schorsingen in de uitvoering van de arbeidsprestaties zijn geen uitdiensttreding en geven dus geen aanleiding tot een Dimona OUT. Bij deze schorsingen of afwezigheden - ook al zijn zij van lange duur zoals detachering naar het buitenland voor enkele jaren - wordt de juridische of contractuele band tussen werkgever en werknemer immers niet verbroken.

Indien een werknemer overschakelt van een voltijdse naar een halftijdse tewerkstelling (of vice versa) blijft de arbeidsrelatie bestaan. Er is geen Dimona OUT, Dimona IN of wijziging van de eerder gedane aangifte nodig.

3. Wijzigingen - annulaties

Begin- en einddatum van de periode

Een wijziging van de begin- of einddatum van een eerder gedane aangifte kan slechts in drie gevallen:

- de opgegeven begindatum is niet correct; de werkelijke **begindatum** ligt **vroeger in de tijd**: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor een Dimona IN, dus ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer in dienst treedt.
- de werkelijke **einddatum** is **later** dan de opgegeven einddatum: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde reg els als deze die gelden voor een Dimona OUT, dus ten laatste op de eerste we rkdag die volgt op de datum van de opgegeven einddatum.
- de werkelijke **einddatum** ligt **vroeger** in de tijd dan de opgegeven einddatum: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor een Dimona OUT, dus ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de contractuele band tussen werkgever en werknemer wordt verbroken.

Evenwel, indien de werkelijke **begindatum later** is dan de meegedeelde datum, mag de werkgever geen wijzigende aangifte uitvoeren. In dat geval kan de werkgever de begindatum slechts veranderen door de periode te annuleren en een nieuwe periode te creëren.

Karakteristieken

Indien een karakteristiek (nr. van het paritair comité, type werknemer, deelentiteit of gebruiker) verandert, kan zij enkel aangepast worden door een Dimona OUT gevolgd door een Dimona IN, die de nieuwe karakteristiek herneemt. Daarentegen, indien een karakteristiek aangepast moet worden omdat een foutieve karakteristiek was meegedeeld, moet de werkgever de periode annuleren en opnieuw creëren. De annulatie verwijdert de volledige Dimona periode. Dit betekent dat het geheel van de aangiften die betrekking hebben op een tewerkstelling geannuleerd worden: de Dimona IN, de Dimona OUT en de DIMONA UPDATE.

Voorbeeld:

Een werknemer met een initieel contract van twee opeenvolgende dagen in de horeca (bijvoorbeeld 3 en 4 mei), moet aangemeld worden in Dimona met als type werknemer ‘EXT’ (gelegenheidswerknemer). Wanneer de werkgever deze werknemer de daarop volgende dag nog in dienst houdt, moet hij de oorspronkelijke Dimona-EXT annuleren en een Dimona-OTH doen met als begindatum de 1ste dag van tewerkstelling (3 mei) en als einddatum de laatste dag van de periode van aaneengesloten tewerkstelling (5 mei). De werknemer

werkt immers meer dan twee opeenvolgende dagen bij dezelfde werkgever.

Studenten: aantal geplande dagen

De werkgever mag het aantal geplande dagen van tewerkstelling wijzigen tot op de laatste dag van de maand die volgt op het betrokken aangiftekwartaal. Het studentencontingent zal dan automatisch aangepast worden. Indien het aantal dagen in Dimona nog wordt gewijzigd nadat de kwartaalgegevens (DmfA) van hetzelfde aangiftekwartaal werden ontvangen, zal dit echter geen invloed meer hebben op het studentencontingent.

Uitzondering: de Dimona IN voor de kwartalen waarin de student geen prestaties heeft of niet betaald wordt (zie contingent 50 dagen) moet geannuleerd worden en niet gewijzigd. Enkel de kwartalen waarin er minstens één prestatiedag of bezoldigde dag overblijft, moeten in Dimona worden opgenomen. Het is dus niet mogelijk om 0 dagen aan te geven.

Ondanks de mogelijkheid tot wijzigen, is het ten sterkste aanbevolen om op de Dimona IN het aantal geplande dagen zo exact mogelijk op te nemen en het aantal dagen enkel te wijzigen bij onvoorziene omstandigheden, want:

- als een werkgever A te weinig dagen plant, dan is het niet uitgesloten dat een andere werkgever B dezelfde student in Dimona aangeeft en zo het aantal resterende dagen van het studentencontingent opgebruikt vooraleer werkgever A zijn wijziging heeft overgemaakt. Werkgever A zal in voorkomend geval de solidariteitsbijdrage niet meer kunnen toepassen op de dagen die hij heeft opgenomen in de wijziging.
- als een werkgever A te veel dagen plant, dan worden de student en werkgever B benadeeld, aangezien zij de solidariteitsbijdrage niet meer kunnen toepassen voor de dagen die werkgever A te veel heeft aangegeven.

Het studentencontingent wordt ook aangepast op basis van de DmfA-gegevens. Dat zal meestal echter pas gebeuren van zodra de kwartaalgegevens die overeenstemmen met het laatste kalenderkwartaal waarvoor de werkgever dagen heeft aangegeven in Dimona beschikbaar zijn (als een student een overeenkomst heeft voor de eerste drie kwartalen van het jaar, dan kan de aanpassing op basis van DmfA pas worden uitgevoerd wanneer de DmfA van het derde kwartaal werd ingediend). Om bovenstaande negatieve effecten te vermijden is het dus aangewezen om het aantal geplande dagen indien nodig zo snel mogelijk te wijzigen in Dimona, en niet te wachten op de aanpassingen op basis van DmfA.

Dimona voor gelegenheidswerknemers

Eén van de bijzonderheden van gelegenheidsarbeid in de horeca en de land- en tuinbouw is de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. Zij worden berekend op voordelige forfaits en niet op reële lonen, hetgeen een aantal specifieke regels met zich meebrengt. Sommige zijn eigen aan de sector, andere zijn gemeenschappelijk.

1. Horeca

a) Toepassingsgebied

- de werknemers die met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk in dienst worden genomen, voor een **maximumduur van twee achtereenvolgende dagen bij eenzelfde werkgever** en ressorterend onder het Paritair Comité voor **de Horeca** (PC 302);
- de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor **de Uitzendarbeid** (PC 322), voor een tewerkstelling zoals bedoeld in het vorige punt bij een gebruiker uit de horecasector; let wel, interimkantoren moeten voor gelegenheidswerknemers in de horeca ook het ondernemingsnummer en het Paritair Comité van de gebruiker opgeven zodat deze dagen in mindering kunnen worden gebracht van het contingent gelegenheidswerknemer van de gebruiker

De gelegenheidswerknemers die meer dan twee opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt bij dezelfde werkgever worden gewone werknemers en moeten voor het geheel van de tewerkstelling als 'OTH' worden aangegeven. Voorbeeld: een werknemer is initieel in de horeca tewerkgesteld met een overeenkomst van 2 dagen (3 en 4 mei) en aangegeven met type werknemer 'EXT' (gelegenheidswerknemer). Als de werkgever hem de daarop volgende dag nog tewerkstelt, moet de werkgever de oorspronkelijke Dimonas 'EXT' annuleren en een nieuwe Dimona-aangifte doen met als type werknemer 'OTH', met als begindatum de eerste dag van tewerkstelling (3 mei) en als einddatum de laatste dag van de tewerkstellingsperiode (5 mei).

b) Aangifte

De werknemers moeten aangegeven worden per dag met vermelding van:

- ofwel begin- en einduur van de prestaties - met een minimumduur van 2 uren (= **Dimona-uren**);
- ofwel beginuur van de prestaties (= **Dimona-dag**)

Als de werknemer met een Dimona-dag wordt aangegeven, moeten de bijdragen berekend worden op een prestatie van 6 uur (zelfs indien de werknemer meer of minder dan 6 uur heeft gewerkt). De keuze tussen Dimona-uren en Dimona-dag heeft dus een impact op het berekenen van de bijdragen. De sociale rechten daarentegen worden berekend op basis van het aantal effectief gepresteerde uren die worden aangegeven op DmfA.

De wijze van aangifte kan van dag tot dag variëren.

Als u een werknemer aangeeft via een Dimona-uren of -dagen en als u zich **vóór** het begin van de prestaties realiseert dat u het andere systeem had moeten kiezen, kan de situatie nog rechtgezet worden door onmiddellijk de aangifte te annuleren en een nieuwe aangifte te doen met het andere systeem vóór de aanvang van de prestaties.

Als u zich uw vergissing pas realiseert **na** het begin van de prestaties, kan de

Dimona niet meer gewijzigd worden. In de **Dmfa** moet voor de berekening van de bijdragen het functienummer opgenomen worden dat correspondeert met de keuze die gemaakt werd in Dimona. Dit wil zeggen functienummer 94 voor een Dimona- dag en functienummer 95 voor een Dimona- uren. Voor de berekening van de sociale rechten moeten steeds de **reële uren** worden opgegeven, ongeacht de gekozen wijze van aangifte. .

2. Land- en tuinbouw

a) Toepassingsgebied

- de handarbeiders tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Par itair Comité voor **het Tuinbouwbedrijf** (PC 145), met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen: zij mogen niet meer dan 65 dagen per jaar werken bij meerdere werkgevers uit de sector samen;
- de handarbeiders tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor **de Landbouw** (PC 144), voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever: zij mogen niet meer dan 30 dagen per jaar werken bij meerdere werkgevers uit de sector samen;
- de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor **de Uitzendarbeid** (PC 322), voor een tewerkstelling zoals bedoeld in het vorige punt bij een gebruiker uit de land- of tuinbouwsector of uit de horecasector.

b) Aangifte

Het beginuur van de prestatie en het (verwachte) einduur moet worden meegedeeld.

c) Multi-Dimona

De werkgevers (interimkantoren inbegrepen) die gelegenheidswerknemers ('EXT') tewerkstellen in de sector van de Landbouw (PC 144) of Tuinbouw (PC 145) kunnen via de Multi-Dimona nagaan of de gelegenheidswerknemers in het lopende kalenderjaar reeds gewerkt hebben als gelegenheidsarbeider of niet. Dit is geen vervanging van het gelegenheidsformulier, maar een indicatie dat de werknemer reeds beschikt over een gelegenheidsformulier.

3. Gemeenschappelijke bepalingen

a) Absolute voorwaarde

Een juiste en tijdige aangifte Dimona is noodzakelijk om een bijdrageberekening te doen op voordelige forfaits.

b) Aangifte per tewerkstelling per dag

De aangifte moet per tewerkstelling **altijd** voor slechts één dag gebeuren, wat inhoudt dat de datum IN en datum OUT identiek zijn. Een nieuwe aangifte moet

gebeuren voor elke dag dat de gelegenheidswerknemer prestaties verricht.

Uitzondering - prestaties gespreid over twee dagen

Indien de prestaties van de gelegenheidswerknemer gespreid zijn over twee kalenderdagen, is het mogelijk dat de begin- en einddatum verschillen als gevolg van het doorlopen van prestaties na middernacht. In dat geval moeten de 'feitelijke' data en uren meegedeeld worden. Het principe van de eenheid van prestatie die toepasselijk is voor een Dimona OUT bij een klassieke dimona geldt dus niet voor het specifieke systeem van Dimona voor gelegenheidswerknemers.

Voorbeeld: een werknemer in de horeca begint te werken op 11 april om 22:00 uur en eindigt zijn dienst op 12 april om 02:00 uur. De werkgever moet de feitelijke gegevens meedelen:

- datum en uur in dienst: 11 april om 22:00 uur
- datum en uur uit dienst: 12 april om 02:00 uur.

In de notificatie en het personeelsbestand zijn het deze reële gegevens die opgenomen zijn. Indien de werkgever echter een opzoeking naar actieve werknemers uitvoert, moet hij dit doen op basis van de begindatum (11 april in het voorbeeld). Een opzoeking op basis van de einddatum (12 april in het voorbeeld) geeft geen resultaten.

c) Wijziging van het beginuur

Als de werknemer zijn prestaties **vroeger of later** aanvangt dan op het oorspronkelijk meegedeelde beginuur, dan moet het beginuur gewijzigd zijn **uiterlijk op het moment dat de werknemer zijn prestaties aanvangt.**

d) Wijziging van het einduur

Wanneer een prestatie **vroeger** wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, heeft de werkgever tijd tot middernacht volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur om het werkelijke einduur van de prestatie door te geven.

Wanneer de prestatie op een **later** moment wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, beschikt de werkgever over een termijn van 8 uren, volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur, om het correcte (latere) einduur te melden. Indien het oorspronkelijke einduur tussen 20:00 uur en 24:00 uur was voorzien, heeft de werkgever echter tot 8u ’s morgens de tijd om het correcte einduur door te geven.

e) Wijziging van dag

Als de tewerkstelling plaatsvindt op een **vroegere** dag dan oorspronkelijk meegedeeld, moet de datum gewijzigd worden. Als de effectieve datum **later** is dan de oorspronkelijk meegedeelde, dan moet de oorspronkelijke aangifte geannuleerd worden, en moet er een nieuwe gedaan worden met de nieuwe datum.

Wanneer een aangifte werd gedaan maar er zijn **geen prestaties geleverd**, moet de betrokken aangifte uiterlijk om middernacht, van de kalenderdag waarop de aangifte slaat, geannuleerd worden.

Algemeen

Vanaf 1 april 2007 moeten gedetacheerde werknemers die tijdelijk of gedeeltelijk in België komen werken (en die hetzij gewoonlijk op het grondgebied van een of meerdere andere landen dan België werken, hetzij in een ander land dan België in dienst worden genomen) bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid worden gemeld (programmawet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), artikel 137 en volgende). Kort gezegd gaat het in principe om werknemers die niet aan de Belgische sociale zekerheid zijn onderworpen.

De wetgeving schrijft gelijkaardige verplichtingen voor gedetacheerde zelfstandigen voor. In dit geval moet de melding evenwel worden gedaan bij het RSVZ (Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen).

Deze melding bij de RSZ of het RSVZ vormt de eerste stap van het project met de naam LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie).

De meldingen voeden, samen met andere gegevens, het kadaster « LIMOSA » dat beoogt een centrale gegevensbron te bieden voor de buitenlandse tewerkstelling in België .

Dit project geeft België de mogelijkheid om

- een zicht te krijgen op de impact van de tewerkstelling van buitenlandse werknemers op de Belgische economie,
- garantie te scheppen voor het vrije verkeer van diensten en werknemers,
- de gedetacheerde werknemers hun rechten en bescherming te verzekeren,
- een legale tewerkstelling in België te garanderen, met respect voor de Europese regels,
- een stevige basis te leggen voor de administratieve vereenvoudiging.

Melding

Voorafgaand aan de tewerkstelling van een werknemer op het Belgische grondgebied is de buitenlandse werkgever ertoe gehouden een melding te verrichten, bij voorkeur on-line . De melder krigt onmiddellijk een ontvangstbewijs (L-1 document) dat attesteert dat een formeel geldige melding werd ingediend.

Dit document geldt als bewijs van de melding en moet voorafgaand aan elke tewerkstelling aan de Belgische gebruiker worden voorgelegd. De bevoegde diensten kunnen eveneens dit attest opvragen bij een controle.

U kan nadere informatie over het toepassingsgebied van limosa meldingsplicht vinden op de website www.limosa.be .

Verplichtingen van de Belgische klant

De Belgische klant moet voorafgaand aan de rechtstreekse of in onderaanneming uitgevoerde tewerkstelling van de werknemers nagaan of voor laatstgenoemden wel degelijk en melding is verricht. Dit kan aan de hand van het opvragen van het meldingbewijs L-1. Indien dit attest niet kan voorgelegd worden, zal de Belgische klant (of zijn mandataris) de RSZ hiervan op de hoogte moeten brengen via een melding « ontbreken van het formulier L-1 ».

De Belgische klant is degene bij wie 'de "eindgebruiker") of voor wie (de " opdrachtgever") de werkzaamheden van de gedetacheerde werknemer plaatsvinden.

Deze melding "ontbreken van formulier L-1" kan gebeuren via de portaalsite van de sociale zekerheid onderdeel Limosa.

De melder ontvangt onmiddelijk een ontvangstbewijs.

Deze LIMOSA-melding "ontbreken van formulier L-1 " is een wettelijke verplichting. Bij niet-naleving ervan voorziet de wet in strafrechtelijke en administratieve sancties. Het verrichten van deze melding bevrijdt de Belgische klant van zijn aansprakelijkheid inzake de meldingsplicht.

Uitzonderingen

De gebruiker-natuurlijke persoon moet deze melding niet verrichten indien de tewerkstelling van werknemers of van zelfstandigen voor louter private doeleinden geschiedt.

Daarenboven kunnen de gedetacheerde werknemers onder bepaalde voorwaarden van de verplichte LIMOSA-melding worden vrijgesteld.

Het betreft met name :

- personen die instaan voor de installatie en assemblage van goederen (behalve werken in de bouwsector),
- personen die instaan voor dringende herstellings- en onderhoudswerken,
- internationale chauffeurs,
- deelnemers aan wetenschappelijke congressen of vergaderingen in beperkte kring,
- zelfstandige zakenlui,
- zelfstandige bestuurders,
- sportlui,
- artiesten,
- diplomaten,
- personen die voor internationale organisaties werken en
- overheidspersoneel.

U vindt meer informatie op www.limosa.be.

Bovendien staat een contactcentrum LIMOSA (tel. : 02/788.51.57) tot uw beschikking voor eventuele problemen met betrekking tot de elektronische melding.

Algemeen

Binnen de maand na het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft stuurt de werkgever (of zijn mandataris) de aangifte door aan de RSZ.

Werkgevers die een klein aantal mensen tewerkstellen kunnen de aangifte via internet doen .

Voor werkgevers die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...), zullen de aangiften moeten gebeuren via File transfer.

De aangifte dient om een correcte berekening van de verschuldigde bijdragen te staven. De aangifte bevat tevens een aantal gegevens die gebruikt zullen worden door de instellingen die belast zijn met de betaling van de prestaties inzake sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, arbeidsongevallen, beroepsziekten, kinderbijslag en jaarlijkse vakantie der werknemers).

Binnen de verjaringstermijn kan u nog wijzigingen aanbrengen op deze aangifte. Zowel bij het indienen van de originele aangifte als bij het indienen van een wijziging zal u een ontvangstbevestiging ontvangen. Daarnaast zal u ook een bericht krijgen van de te betalen bijdragen.

Ook de Rijksdienst voor sociale zekerheid kan de geregistreerde aangiften en de wijzigingen ervan nakijken en aanpassen. Het feit dat er reeds een wijziging werd opgesteld of dat u reeds een overzicht ontving van de te betalen bijdragen doet hier geen afbreuk aan.

Het wijzigen van een ingediende aangifte

Voor de aangiften **tot en met die van het vierde kwartaal van 2002** geldt dat indien een oorspronkelijk ingediende aangifte om welke reden ook een wijziging moet ondergaan, de werkgever dit per brief moet meedelen aan de RSZ. De RSZ zelf voert dan de verbetering uit. Die brief vermeldt alle inlichtingen die de wijziging mogelijk maken: het juiste en volledige ondernemingsnummer (KBO) of het identificatienummer bij de RSZ, het kwartaal, de identiteit van de werknemer, het verbeterde bedrag van de lonen, het aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen, enz.

Vanaf de aangifte van het eerste kwartaal van 2003 geldt het volgende.

De aangiften moeten op een elektronische manier doorgestuurd worden, via internet

of via file transfer.

U kan zelf de ingediende aangifte wijzigen. Daarvoor worden dezelfde kanalen ter beschikking gesteld als voor het indienen van de oorspronkelijke aangifte. Men is echter niet verplicht voor de wijziging hetzelfde kanaal te gebruiken als voor de originele aangifte.

Meer informatie over de wijziging van de aangifte via internet vindt u onder DmfA via web. De demo-versie kan u ook helpen om vertrouwd te geraken met deze interactieve toepassing.

Werkgevers of dienstverleners die grote volumes aan wijzigingen willen doorgeven via file transfer vinden onder Techlib de technische informatie. Om toe te laten de programmering snel aan te passen wordt regelmatig bijkomende technische informatie ter beschikking gesteld op Doclibrary. Het gaat hierbij wel om gegevens die nog niet noodzakelijk definitief zijn.

Het principe van de wijziging via internet is dat men de oorspronkelijke aangifte oproept, en dan de geafficheerde gegevens wijzigt.

Het wijzigen van een aangifte impliceert dus dat men toegang krijgt tot zeer vertrouwelijke gegevens. Men ziet immers de laatste stand van zaken in de gegevensbank van de sociale zekerheid (= de oorspronkelijk aangegeven gegevens, eventueel aangepast met wijzigingen aangebracht door één van de sociale zekerheidsinstellingen). Wie via internet wijzigingen wil doen, moet zich dus realiseren dat er een bijkomende beveiliging vereist is in de vorm van een elektronische handtekening (certificaat).

Tegelijk met de wijziging kan u in een vrij tekstveld aanduiden waarom u de aangifte wijzigt (de reden van de wijziging).

Wijzigingen worden op dezelfde manier behandeld als de oorspronkelijke aangifte. Zij worden dus geregistreerd zonder dat u meer verantwoording moet geven dan voor de oorspronkelijke aangifte het geval is.

Het programma voorziet ook dat de RSZ de gegevens van bepaalde werknemers tijdelijk of definitief kan blokkeren. Tijdens deze periode kunt u ze zelf niet wijzigen. Een tijdelijke blokkering wijst erop dat een andere instelling (bv. de RSZ zelf) met deze gegevens bezig is, en is dus nodig om te vermijden dat u een wijziging zou uitvoeren op basis van gegevens die "aan het veranderen" zijn. Een definitieve blokkering zal ingesteld worden wanneer de RSZ (na een inspectie ter plaatse) wijzigingen aan de aangifte opgesteld heeft waarmee de werkgever niet akkoord gaat.

Nadat de wijzigingen aangebracht zijn, berekent het programma op de portaalsite automatisch de gevolgen wat betreft het totaal te betalen bedrag (= herberekening van de bijdragen, de verminderingen,...) en krijgt u het resultaat op het scherm te zien. Dit is echter nog geen aanmaning tot betaling. Eén keer per maand zult u immers van de RSZ een afrekening op papier ontvangen die alle wijzigingen bevat die u in de loop van die maand uitvoerde. Vanaf ontvangst van deze brief, moet u zo

snel mogelijk het gevraagde bedrag betalen.

Bijkomende informatie - Wijzigingen DMFA - verjaring

Bij het indienen van een wijziging is net als bij een laattijdige aangifte de driejaarlijkse verjaring van toepassing en specifieke regels moeten gerespecteerd worden.

De data van verjaring en de bijzondere modaliteiten van aangifte zijn beschreven onder de rubriek “verjaring ” op de portaalsite van de sociale zekerheid

De gevolgen bij verzuim

1. Aangifte ambtshalve opgesteld door de RSZ

Wanneer de werkgever voor een bepaald kwartaal, hetzij geen, hetzij een onvolledige of onjuiste aangifte heeft gedaan, zal de RSZ ambtshalve deze aangifte opstellen of verbeteren volgens de wettelijke voorschriften.

2. Burgerlijke sancties

Op straffe van geldelijke sancties, stuurt de werkgever de kwartaalaangiften binnen de wettelijke termijnen elektronisch door aan de RSZ en waakt erover dat de kwartaalaangiften volledig en juist zijn.

a) Toepassing van geldelijke sancties

Vier types van forfaitaire vergoedingen zijn van toepassing:

1. Bij gebrek aan aangifte of in geval van een onvolledige of onjuiste aangifte is de werkgever een forfaitaire vergoeding van 50,00 EUR verschuldigd voor de ambtshalve opmaak of de ambtshalve rechtzetting van de kwartaalaangifte als gevolg van een interventie van de Sociale Inspectie of de diensten van de RSZ. De forfaitaire vergoeding wordt verhoogd met een vergoeding van 4,00 EUR per ontbrekende tewerkstellingslijn of per tewerkstellingslijn waarvoor het in aanmerking te nemen loon is gewijzigd. Deze forfaitaire vergoeding wordt voor het eerst toegepast voor de aangiften vanaf het tweede kwartaal 2006 en voor interventies vanaf 1 februari 2007.

Een onvolledige aangifte is een aangifte waarvoor, zes maanden na het einde van

het betrokken kwartaal, één of meerdere tewerkstellingslijnen ontbreken en waarvoor het aantal natuurlijke personen waarvoor deze tewerkstellingslijnen ontbreken ten minste 5 % vertegenwoordigt van het totale aantal natuurlijke personen vermeld in de aangifte.

Een onjuiste aangifte is een aangifte waarvoor zes maanden na het einde van het betrokken kwartaal elementen ontbreken van het loon dat in aanmerking dient te worden genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen, waarbij deze ontbrekende elementen van het in aanmerking te nemen loon minstens 5 % vertegenwoordigen van de totale loonmassa vermeld in de aangifte.

2. De werkgever die geen aangifte doorstuurt uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op een kwartaal, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd van 495,79 EUR, vermeerderd met 247,89 EUR per schijf van 24.789,35 EUR aan bijdragen boven de 49.578,70 EUR. Deze sanctie kan niet worden toegepast in combinatie met de volgende.

3. Dezelfde bedragen als onder punt 2 zijn van toepassing als de RSZ vaststelt dat de werkgever of zijn mandataris gewoonlijk een onvolledige of onjuiste aangifte overmaakt. We spreken van gewoonlijk als de werkgever of zijn mandataris twee opeenvolgende kwartalen een onvolledige of onjuiste aangifte indient. Deze sanctie is van toepassing voor de aangiften vanaf het tweede kwartaal 2006 maar kan niet worden gecumuleerd met de forfaitaire vergoeding onder punt 2.

4. Een forfaitaire vergoeding is verschuldigd in het geval van het niet indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte voor één of meerdere voertuigen onderworpen aan de solidariteitsbijdrage.

b) Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de sancties

De RSZ rekent de forfaitaire vergoeding voor een laattijdige aangifte niet aan, wanneer de werkgever een driemaandelijkse aangifte doorstuurt voor het einde van de tweede maand die volgt op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft en hij zijn vorige aangiften gewoonlijk binnen de wettelijke termijn heeft doorgestuurd.

c) Ontheffing van de toegepaste sancties

Indien de RSZ de sanctie toepast, kan de werkgever van deze sanctie volledige ontheffing vragen wanneer hij het bewijs levert van een geval van overmacht. Volgens rechtsleer en rechtspraak terzake, verstaat de RSZ onder overmacht, een gebeurtenis die volledig vreemd is aan de schuldenaar en onafhankelijk van zijn wil, redelijkerwijze niet te voorzien en menselijk onoverkomelijk, en die het volstrekt onmogelijk maakt zijn verplichting binnen de opgelegde termijn na te komen; bovendien mag de schuldenaar zich geen enkele fout te verwijten hebben in de gebeurtenissen, die de vreemde oorzaak voorafgaan, voorbereiden of vergezellen.

d) Vermindering van de toegepaste sancties

Voor zover hij voorafgaandelijk alle vervallen socialezekerheidsbijdragen heeft betaald en hiertoe een aangifte heeft ingediend, kan de werkgever een vermindering

vragen van ten hoogste 50 % van het bedrag van de forfaitaire vergoedingen indien hij het bewijs levert van uitzonderlijke omstandigheden, die het laattijdig indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte rechtvaardigen.

Voor zover hij alle socialezekerheidsbijdragen heeft betaald, heeft de werkgever die dwingende redenen van billijkheid kan inroepen, de mogelijkheid om deze voor te leggen aan het Beheerscomité dat, bij wijze van uitzondering, de vermindering van 50 % op 100 % kan brengen.

3. Strafsancties

Naast de burgerlijke sancties die opgelegd worden door de administratie, kan de rechter eveneens strafsancties toepassen.

Ondernemingsnummer (KBO-nummer)

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

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

Meer informatie kan u vinden op de website van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.

Identificatienummer van de lokale eenheid

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

Onder **'vestigingseenheid'** (VE) verstaat men een plaats die men, geografisch gezien, kan identificeren door een adres waar ten minste één activiteit van de onderneming wordt uitgeoefend of van waaruit de activiteit wordt uitgeoefend (art. I.2, 16° van Boek I van het Wetboek van economisch recht). De VE is dus elke geografisch afgescheiden exploitatiezetel, afdeling of onderafdeling (atelier, fabriek, magazijn, bureau,…) gesitueerd op een geografisch welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres. Op deze locatie, of vanuit deze locatie, worden één of

meerdere hoofd-, neven- of hulpactiviteiten uitgevoerd voor rekening van de onderneming / instelling / vereniging. Elke onderneming / instelling / vereniging heeft in principe minstens één VE. Elke VE krijgt een eigen identificatienummer dat volledig los staat van de juridische entiteit waar ze op dat moment deel van uitmaakt en die geïdentificeerd wordt door het KBO-nummer. Het nummer van de VE moet worden opgegeven op het niveau van de tewerkstellingslijn in de Dmfa.

Gedurende het 2de kwartaal 2014 zullen de KBO en de RSZ aan alle werkgevers van de privésector die niet gereageerd hebben op de oproep in de loop van de maand maart 2014 en die dus geen enkele VE geregistreerd hebben bij de KBO, nogmaals vragen zich in regel te stellen.

De door de werkgevers te volgen werkwijze zal in de herinneringsbrief beschreven worden.

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

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

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

In de loop van het 2de kwartaal 2014 zullen de sociale secretariaten en de dienstverleners een vragenlijst ontvangen die toelaat te bepalen tot welk 'type' de werkgever behoort. Als de VE niet op orde gezet worden volgens de hierna beschreven procedures, zal nog een allerlaatste formulier opgestuurd worden om toch nog het nodige te doen.

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

De werkgevers die het wensen kunnen de lijst met identificatienummers en adressen van hun VE's terugvinden op de website van de Kruispuntbank Ondernemingen **.**

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

helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be.

Handelsondernemingen

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

De handelsondernemingen die opgericht werden **vóór 1 juli 2003** kunnen bij de Beheersdienst van de KBO een aanvraag indienen om één (of meerdere) vestigingseenhe(i)d(en) te creëren aan de hand van de formulieren die beschikbaar zijn op de internetsite van de FOD Economie, rubrieken « Ondernemingen & Zelfstandigen », « Kruispuntbank van Ondernemingen », «Diensten voor ondernemingen», « Gegevens verbeteren ».

Formulieren om een aanpassing van de gegevens te vragen worden ter beschikking gesteld respectievelijk voor ondernemingen 'natuurlijke persoon' en voor ondernemingen 'rechtspersoon'.

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

De handelsondernemingen die opgericht werden **na 30 juni 2003** kunnen hun vestigingseenhe(i)d(en) inschrijven aan het erkend ondernemingsloket van hun keuze. De lijst met de erkende ondernemingsloketten is terug te vinden op de internetsite van de FOD Economie, rubrieken « Ondernemingen & Zelfstandigen », «Leven van een onderneming », een onderneming oprichten » en de link « Ondernemingsloket ».

Niet-handelsondernemingen naar privaat recht

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

De niet-handelsondernemingen naar privaat recht die opgericht werden **vóór 1 juli 2009** kunnen bij de Beheersdienst van de KBO een aanvraag indienen om één (of meerdere) vestigingseenhe(i)d(en) te creëren aan de hand van de formulieren die beschikbaar zijn op de internetsite van de FOD Economie, rubrieken « Ondernemingen & Zelfstandigen », « Kruispuntbank van Ondernemingen », « Diensten voor ondernemingen », « Gegevens verbeteren ».

Formulieren om een aanpassing van de gegevens te vragen worden ter beschikking gesteld respectievelijk voor ondernemingen 'natuurlijke persoon' en voor ondernemingen 'rechtspersoon'.

Bovendien kunnen ondernemingen de ontbrekende VE rechtstreeks inschrijven aan de hand van de toepassing 'Private search'. De webtoepassing 'Private search' stelt de ondernemingen in staat om hun gegevens te raadplegen en aan te passen. Dankzij deze toepassing kunnen de ontbrekende VE gratis ingeschreven worden.

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

De niet-handelsondernemingen naar privaat recht die opgericht werden **na 30 juni 2009** kunnen bij een erkend ondernemingsloket naar keuze de inschrijving bekomen van hun vestigingseenhe(i)d(en). Er is een lijst van de erkende

ondernemingsloketten beschikbaar op de internetsite van de FOD Economie, rubrieken « Ondernemingen & Zelfstandigen », « Leven van een onderneming », « Een onderneming oprichten » en de link « Ondernemingsloket ».

Bovendien kunnen ondernemingen de ontbrekende VE rechtstreeks inschrijven aan de hand van de toepassing 'Private search'. De webtoepassing 'Private search' stelt de ondernemingen in staat om hun gegevens te raadplegen en aan te passen. Dankzij deze toepassing kunnen de ontbrekende VE gratis ingeschreven worden.

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

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

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

Beginselen

Ingevolge hoofdstuk VI van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen en het koninklijk besluit van 11 oktober 1985 dat hoofdstuk VI van deze wet uitvoert, kan een werkgever uit de privésector, die een vervallen schuld heeft tegenover de RSZ, de opeisbaarheid van die schuld opschorten, indien hij op zijn beurt, wegens werken, leveringen of diensten, op de Staat of een in het Koninklijk besluit opgesomde openbare instelling, een onbetwistbare en opeisbare vordering heeft, die vrij is van elke verbintenis ten aanzien van derden.

Indien de Staat of de genoemde openbare instelling de schuld erkent, kan de RSZ rechtstreeks betaling vragen van het erkende bedrag bij de Staat of de betrokken openbare instelling.

Welke schuldvorderingen komen in aanmerking?

WELKE SCHULDVORDERINGEN VAN DE WERKGEVERS KOMEN IN AANMERKING VOOR DE OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ?

Het zijn de schuldvorderingen die de werkgever heeft op de Staat of op de opgesomde openbare instellingen, wegens werken, leveringen en diensten (met inbegrip van deze van vrije beroepen en met uitzondering van deze in een verhouding van ondergeschiktheid). Het gaat hier dus uitsluitend om vorderingen

ontstaan uit de toepassing van de wet van 14 juli 1976 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten.

De opschorting van de opeisbaarheid kan dus o.m. niet aangevraagd worden voor terugbetaling van BTW-tegoeden of van bedrijfsvoorheffing of wegens vertraging in de uitbetaling van subsidies.

De schuldvorderingen moeten daarenboven onbetwistbaar zijn, opeisbaar en vrij zijn van elke verbintenis ten aanzien van derden. Dit is het geval indien tegelijkertijd aan de drie volgende voorwaarden voldaan is:

- de schuldvordering moet betrekking hebben op verstrekte prestaties die door de schuldenaar aanvaard werden;
- aan de schuldvordering is, op het ogenblik van het indienen van de aanvraag tot opschorting, geen termijn of opschortende voorwaarde verbonden;
- de schuldvordering is niet het voorwerp van een beslag, een afstand of een inpandgeving, behoorlijk aan de schuldenaar ter kennis gebracht of betekend, behalve indien het beslag op verzoek van de schuldeiser werd betekend voor de schuldvordering waarop de aanvraag betrekking heeft.

Welke werkgevers kunnen een aanvraag indienen?

Enkel natuurlijke personen en rechtspersonen uit de privésector ("aanvrager ") die een schuld hebben bij de RSZ ("schuldeiser") en die m.a.w. de bijdragen van een vervallen kwartaal niet binnen de wettelijk voorgeschreven termijn hebben betaald, kunnen genieten van een opschorting van opeisbaarheid. Er kan dus alleen een aanvraag tot opschorting van schuldvordering worden gedaan voor de betaling van de bijdragen van een kwartaal, waarvoor de datum van de betaling van de bijdragen reeds verstreken is.

In de vier volgende gevallen kan de aanvrager geen opschorting van opeisbaarheid verkrijgen:

- wanneer hij zich bevindt in staat van faillissement of van gerechtelijk akkoord;
- indien de aanvrager, natuurlijke persoon, krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 waarbij aan bepaalde veroordeelden en aan de gefailleerden verbod wordt opgelegd om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen en waarbij aan de rechtbanken van koophandel de bevoegdheid wordt toegekend dergelijk verbod uit te spreken, verbod is opgelegd om persoonlijk of door tussenpersonen enige beroepswerkzaamheden uit te oefenen;
- indien de aanvrager, rechtspersoon, onder zijn beheerders, bestuurders, zaakvoerders of personen die de bevoegdheid hebben om de vennootschap te verbinden, personen telt aan wie verbod om dergelijke functies uit te oefenen is opgelegd krachtens hetzelfde koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934;
- wanneer de aanvrager in de loop van de vijf jaren die aan de aanvraag voorafgaan, tot een gevangenisstraf van ten minste drie maanden werd veroordeeld wegens één van de overtredingen bedoeld in de artikelen 339 tot

342 van het Wetboek op de inkomstenbelastingen, in de artikelen 73 en 73bis van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde of in artikel 35 van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969.

De aanvrager moet een schuldvordering hebben op volgende "schuldenaars":

- de Staat
- het Wegenfonds
- het Hulp- en Informatiebureau voor Gezinnen en Militairen
- de Dienst voor Regeling der Binnenvaart
- de Regie der Gebouwen
- de Regie der Posterijen
- de Regie der Belgische Rijkskoel- en Vriesdiensten
- de Regie van Telegrafie en Telefoon
- de Regie voor Maritiem Transport
- de Regie der Luchtwegen
- het Algemeen Fonds voor Schoolgebouwen

Vorderingen op Gemeenschappen en Gewesten, op Provincie- of Gemeentebesturen, op OCMW's of op hoofdaannemers van de Staat of van de bovengenoemde openbare instellingen komen niet in aanmerking om de opschorting van de vordering van de RSZ te krijgen.

Welke werkwijze moet de werkgever volgen ?

WELKE WERKWIJZE MOET DE WERKGEVER VOLGEN OM DE OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ TE BEKOMEN?

Om de opschorting van de eisbaarheid van de vordering van de RSZ te krijgen moet de werkgever een aanvraag doen, ofwel door middel van een ter post aangetekend schrijven, ofwel bij een gerechtsdeurwaardersexploot, gelijktijdig gericht aan de RSZ (schuldeiser) en aan de schuldenaar. De aanvraag moet geformuleerd zijn zoals in het document "Aanvraag voor opschorting van schuldvordering", waarvan het model als bijlage bij het koninklijk besluit van 11 oktober 1985 (Belgisch staatsblad van 31 oktober 1985) is gevoegd. De werkgever voegt daar alle stavingsstukken aan toe.

Indien de werkgever zijn aanvraag doet bij middel van een aangetekend schrijven, moet hij daarbij het origineel voegen van het bewijs dat hij de brief, gericht aan de "schuldenaar", aan de post heeft afgegeven.

Indien de aanvraag gebeurt bij exploot van de gerechtsdeurwaarder, moet hij daarbij een kopie voegen van het exploot betekend aan de schuldenaar.

Om elk misverstand uit te sluiten betreffende het bedrag of de bedragen waarvoor de werkgever de opschorting van de opeisbaarheid vraagt, is het best in zijn aanvraag onder 2. "Identiteit van de schuldeiser: Verschuldigd bedrag (referentie van de schuld, hoofdsom en toebehoren):", duidelijk de aard van de schuld ten overstaan van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bijdragen, bijdrageopslagen, intresten en gerechtskosten) en de periode waarop ze betrekking heeft ".... kwartaal 20.." of de afsluitdatum van het rekeninguittreksel te vermelden.

De aanvraag bevat een verklaring op erewoord, zoals voorzien in het model.

Het antwoord van de schuldenaar

De schuldenaar (de Staat of de door de aanvrager aangewezen instelling) beschikt over een termijn van 45 dagen om op de aanvraag van de werkgever te antwoorden. Elke betwisting moet binnen die termijn meegedeeld worden, samen met de motivering. De schuldenaar vermeldt de eventuele afhoudingen waartoe hij gehouden is krachtens artikel 299bis van het Wetboek van inkomstenbelastingen en van artikel 30bis van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 en vermeldt in voorkomend geval dat de schuld werd of wordt betaald vóór het verstrijken van de termijn van 45 dagen.

Deze vermeldingen worden aangebracht op het document waarmee de werkgever de aanvraag om opschorting van de opeisbaarheid had gevraagd. Een exemplaar van het aldus aangevulde document wordt door de schuldenaar bij een ter post aangetekend schrijven gestuurd naar de aanvrager en naar de RSZ.

Gevolgen van de aanvraag

GEVOLGEN VAN DE AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID, ZO DE SCHULDENAAR ZIJN SCHULD ERKENT

Ten belope van het onbetwist bedrag van de schuldvordering van de werkgever, gaat op de dag van de kennisgeving van het antwoord door de schuldenaar, de opschorting in van opeisbaarheid van de vordering van de RSZ.

Vanaf dat ogenblik zal de RSZ voor het bedrag waarvan de eisbaarheid opgeschort werd, geen vonnis meer vragen voor de bevoegde rechtbank of niet tot een gedwongen tenuitvoerlegging overgaan.

Binnen een termijn van 30 dagen vanaf de dag van de kennisgeving bij aangetekend schrijven door de schuldenaar kan de schuldenaar zijn schuld niet direct meer voldoen aan de aanvrager en kan de RSZ de betaling van zijn vordering ten belope van het bedrag dat door de schuldenaar werd aanvaard, rechtstreeks bij laatstgenoemden opvorderen.

Daartoe brengt de Rijksdienst zijn vordering gelijktijdig ter kennis aan de schuldenaar en aan de aanvrager, door middel van een ter post aangetekend schrijven of een gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze rechtstreekse opvordering van de betaling bij de schuldenaar geldt als bewarend beslag in zijn handen in het voordeel van de Rijksdienst.

De verwijlintresten die verschuldigd zijn op de bijdragen die in de aanvraag tot opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ zijn vervat, blijven

lopen ten laste van de werkgever tot op de dag dat de schuldenaar werkelijk aan de Rijksdienst betaalt.

Aan de opschorting van de opeisbaarheid komt een einde:

- wanneer de aanvrager zich bevindt in één van de vier gevallen waarbij hij geen opschorting van opeisbaarheid kan verkrijgen;
- wanneer de schuldvorderingen niet langer onbetwistbaar zijn, opeisbaar en vrij zijn van elke verbintenis ten aanzien van derden;
- ten belope van het bedrag, waarvoor het Rekenhof zijn voorafgaand visum weigert en dat vervat is in het bedrag dat de schuldenaar niet betwist.

Algemeen

Artikel 41 quinquies van de wet van 27 juni 1969, in werking getreden op 23 februari 2007, creëert in het kader van de overdracht van een handelsfonds in eigendom of in vruchtgebruik twee nieuwe beschermingsmaatregelen ten voordele van de rechten van de RSZ. Deze maatregelen maken integraal deel uit van de vierde invorderingsweg.

Met de eerste maatregel legt de wet aan de overdrager de verplichting op om de RSZ in kennis te stellen van de overdracht van een handelsfonds. De tweede maatregel voorziet een hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer van het handelsfonds voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen, bijdrageopslagen en verwijlintresten.

Toepassingsgebied

Worden beoogd: alle overdrachten, in eigendom of in vruchtgebruik, tussen levenden, onder bezwarende titel of gratis, ongeacht de rechtsvorm (verkoop, ruiling, schenking, inbreng in een vennootschap, transactie), met uitzondering van de verdeling. Ook de vestiging van een vruchtgebruik wordt beoogd.

De overdracht moet betrekking hebben op een geheel van goederen, samengesteld uit onder meer elementen die het behoud van het cliënteel mogelijk maken, die voor de uitoefening van een vrij beroep, ambt of post of een industrieel, handels- of landbouwbedrijf worden aangewend.

Bij wijze van voorbeeld kunnen de volgende elementen worden beschouwd als elementen die het behoud van het cliënteel mogelijk maken: het uithangbord, het recht op de huurceel, de aanwezige voorraad, de geïnformatiseerde bestanden, het klantenbestand, de octrooien, de merken, het recht om de naam van de firma te voeren.

Behalve simulatie van de partijen, worden uit de toepassing van deze bepaling gesloten:

- de overdracht van aandelen en andere representatieve delen van het maatschappelijk kapitaal,
- de overdracht van alleenstaande elementen, die onvoldoende zijn om een autonome exploitatie uit te maken.

Worden ook uit het toepassingsgebied gesloten:

- de overdrachten die worden uitgevoerd door een commissaris inzake opschorting of door een curator van het faillissement,
- de fusies, splitsingen en andere analoge operaties die gereglementeerd worden door het Wetboek van Vennootschappen

Uitgestelde tegenstelbaarheid van de overdracht

Zolang de kennisgeving niet gebeurt, is de overdracht niet tegenstelbaar aan de RSZ, d.w.z. dat de Rijksdienst t.o.v. de overgedragen goederen alle bewarende en uitvoerbare maatregelen mag nemen voor het behoud of de uitvoering van zijn rechten. Ondanks de overdracht zal de rechtsvervolging worden ingesteld en zullen de bewarende maatregelen worden genomen t.o.v. de overgedragen goederen.

Zodra de kennisgeving is gebeurd, is de overdracht niet tegenstelbaar aan de Rijksdienst gedurende een termijn van 30 dagen vanaf de datum van kennisgeving.

De kennisgeving van de overdracht van een handelsfonds, in volle eigendom of in vruchtgebruik, bestaat uit de verzending aan de RSZ van een eensluidend verklaard afschrift of een afschrift van de akte van overdracht, dat door alle contractspartijen voor volledig, echt en waar werd verklaard op initiatief van de overdrager of de overnemer.

Gezien het belang van de datum van kennisgeving, wordt aangeraden om de documenten aangetekend te versturen naar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Directie Inning, Dienst Attesten, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel.

De hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer

De tweede maatregel stelt een mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer in.

Wanneer, na het verstrijken van de termijn van tegenstelbaarheid, de overdrager schuldenaar is ten aanzien van de RSZ, is de overnemer hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen, de bijdrageopslagen en de verwijlintresten die verschuldigd zijn door de overdrager ten belope van het bedrag dat door hem reeds gestort of verstrekt werd of van een bedrag dat overeenstemt met de nominale waarde van de aandelen die toegekend werden in ruil voor de overdracht, vóór het verstrijken van voornoemde termijn.

Uitzondering: het certificaat

De twee hiervoor beschreven maatregelen worden niet toegepast wanneer de overdrager bij de overdrachtsakte een certificaat voegt dat door de RSZ uitsluitend tot dat doel werd opgesteld binnen de termijn van 30 dagen die voorafgaat aan de kennisgeving van de overeenkomst.

Het certificaat attesteert dat de overdrager op datum van de aanvraag geen enkele bijdrage verschuldigd is die een zekere en vaststaande schuld vormt en dat dezelfde persoon niet het voorwerp uitmaakt van een procedure die langs gerechtelijke weg bijdragen invordert.

Het certificaat wordt door de RSZ uitgereikt of geweigerd binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van de aanvraag door de overdrager.

De wet voorziet dat de Rijksdienst de uitreiking van het certificaat moet weigeren wanneer op datum van de aanvraag werd vastgesteld dat de overdrager een schuld heeft die een zekere en vaststaande schuld uitmaakt ten aanzien van de RSZ.

Het uitgereikte certificaat heeft een geldigheidsduur van 30 dagen.

De overdrager kan de aanvraag voor een certificaat versturen naar het reeds vermelde postadres maar ook e-mailen of faxen naar het nummer 02/509.31.45.

De aanvraag moet in tweevoud worden ingediend volgens een vastgesteld model dat u kan terugvinden op de website van de RSZ.

De socialezekerheidsbijdragen

Bijkomende informatie - Loonmatigingsbijdrage

In het bijdragevoetenbestand kan men voor elk werknemerskengetal in een bepaalde categorie nakijken of de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is en welke de bijdragevoet is.

Deze bijdrage is opgenomen in de basisbijdrage die van toepassing is voor de betrokken werknemers.

Bijkomende informatie - Bijdrage van 1,60%

In DMFA wordt de bijdrage van 1,60% per werknemerslijn aangegeven in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn”
- met werknemerskengetal **855** en type **0** voor de werknemers met loonmatigingsbijdrage,
- met werknemerskengetal **857** en type **0** voor de werknemers zonder loonmatigingsbijdrage.

De berekeningsbasis moet worden vermeld.

Als de DMFA wordt ingediend via web, wordt de bijdrage automatisch berekend voor de werknemers voor wie ze verschuldigd is.

Bijkomende informatie - Werknemers die betaald worden met fooien

In DMFA worden de werknemers die betaald worden met fooien aangegeven met de specifieke werknemerskengetallen:

- **011** – type **1** (arbeiders)
- **022** – type **1** (leerling arbeiders tot het einde van het jaar van hun 18 jaar)
- **029** – type **1** (gesubsidieerde contractuele arbeiders)
  in het blok 90012 “werknemerslijn”.

Bovendien moet in het blok 90015 “tewerkstelling van de werknemerslijn” de zone “functienummer” worden ingevuld.

De werkgevers die werknemers betaald met fooien mogen aangeven worden geïdentificeerd onder de categorieën:

- **016 of 017** voor horeca
- **066, 323, 562, 662 of 095** voor de aangestelden toiletten buiten de horeca

Bijkomende informatie - Gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw

In DMFA zijn de specifieke werknemerskengetallen **010** (arbeiders) en **022** (leerling arbeiders tot einde van het jaar van hun 18 jaar) te vermelden in blok 90012 « werknemerslijn » voorzien voor aangifte van gelegenheidswerknemers in de land-en tuinbouw.

Bovendien moet in het blok 90015 “tewerkstelling van de werknemerslijn” de zone “functienummer” worden ingevuld.

Werkgeverscategorie	Sector	WKN	Type	Functienr.	Bijzonderheden
Categorie 193	landbouw	010 022	0 0	code 91	/
Categorieën 194 en 494	tuinbouw	010 022	0 0	code 99	Vanaf 2012 mag een werkgever in de champignonteelt maximum 156 dagen per kalenderjaar aangeven onder de codes "gelegenheidswerkenemer". 99
Categorie 594	witloofteelt	010 022	0 0	code 99 code 90	Voor de eerste 65 dagen Meer da, 65 dagen
	champignonsector*	010 022	0 0	code 92	Voor de 100 dagen in de champignonsector (onder voorwaarden)
Categories 097 et 497	Interim	010 022	0 0	code 91 code 99	Gelegenheidswerknemers in de landbouw Gelegenheidswerknemers in de tuinbouw

Opmerking: als het studenten betreft die tewerkgesteld worden als gelegenheidswerknemers worden zij aangegeven onder werknemerskengetal 840.

*Het toekennen van categorie 594 en de creatie van functienummer 92 werden uitgevoerd met terugwerkende kracht vanaf 1/2013. De werkgevers die voldoen aan de voorwaarden om hiervan te genieten kunnen de aangiften voor het jaar 2013 regulariseren.

bijkomende informatie - Onthaalouders

In DMFA worden onthaalouders aangegeven met de specifieke code **497** type **0** in het blok 90012 “werknemerslijn”.

Een rekenblad is ter beschikking van de werkgevers om hen te helpen bij het converteren van

• de ingeschreven capaciteit
• de werkelijk gepresteerde kinderopvangdagen en
• de sluitingsdagen

Bijkomende informatie - Gelegenheidswerknemers horeca

In DMFA worden gelegenheidswerknemers in de horeca aangegeven in blok 90012 « werknemerslijn » met bijzondere werknemerskengetallen als het aantal dagen de contingenten niet overschrijdt en met gewone werknemerskengetallen als de contingenten overschreden worden.

Er moet een blok 90015 “tewerkstelling van de werknemerslijn” per aangegeven dag in Dimona zijn.

Samengevat:

Binnen de contingenten (max. 50d/werknemer, 100d/werkgever) :

Type Dimona[1]	Categorie	Berekeningsbasis	Functienr.	Werknemers-kengetal	Type	Presta
in dagen "EXT"	317 097,497	Forfait 45,72 €/j	94	011, 020 486, 496	1 0	
in uren "EXT"	317 097,497	Forfait 7,62 €/h max 45,72 €	95	011, 020 486,496	1 0	

[1] Als ten onrechte een Dimona werd aangegeven moet dit niet gewijzigd worden en in DMFA moet de aangifte gedaan worden met het type forfait (dag- of uurforfait) zoals in Dimona en met vermelding van het werkelijk aantal gepresteerde uren.

Als de contingenten overschreden worden :

Type loon	Categorie	Berekeningsbasis	Functienr.	Werknemers-kengetal	Type
Gelegenheidswerknemer met gewoon loon	017 097, 497	Reële wedde (aan108%)	/	015, 027, 487, 495	1 0
Gelegenheidswerknemer bezoldigd met fooien in een voorziene functie	017 097, 497	Dagforfait	Functienr. horeca (zie tabel met forfaits)	011, 022	1

De bijzondere bijdragen

Bijkomende informatie - Solidariteitsbijdrage voor studenten

In DMFA wordt de solidariteitsbijdrage voor studenten aangegeven in een specifiek blok 90003 “Bijdrage werknemer – student” met werknemerskengetal **840** (handarbeiders) of **841** (bediende) onder de werknemerslijn waaraan ze gekoppeld is (zie "hoe invullen DMFA")

Begrippen

Alle **aanvullingen**, zowel de wettelijke aanvullingen uitbetaald door de werkgever of een derde als de bijkomende aanvullingen, moeten in de berekeningsbasis worden opgenomen.

De werkgeversbijdrage verschilt naargelang het een werknemer betreft uit de non-profit of uit de overige sectoren, of (voor de werknemer uit de profit) de opzegging of verbreking van de arbeidsovereenkomst betekend is na 15 oktober 2009 en het SWT of het SWAV ten vroegste vanaf 1 april 2010 ingaat, of de werkgever op het moment van het ingaan van het SWT erkend is als een onderneming **in moeilijkheden** of in **herstructurering**.

In de hierna volgende hoofdstukken zijn de toelichtingen opgesplitst voor de **lopende** (**periode 1 en 2**) en **nieuwe** (**periode 3**) SWT's en SWAV's enerzijds en voor de **profit** en **non-profit** anderzijds.

Tot de **non-profit** behoren de werkgevers die voor hun werknemers vallen onder het:

- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (318.01);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02);
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (319);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (319.02);
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap (327.01), **met inbegrip** van de sociale werkplaatsen;

- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (327.02);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03);
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector (329);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01);
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties (329.03);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest (329.02);
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritair subcomité voor de tandprothese vallen;
- Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (331);
- Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (332).

Volgende werkgevers uit de openbare sector worden gelijkgesteld met werkgevers van de non-profit:

- UZ Gent
- UZ Antwerpen
- Centre hospitalier universitaire de Liège
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne te Bergen
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers te Doornik
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Rekem
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel

Als **lopende** SWT's of SWAV's **periode 1** beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd vóór 16 oktober 2009 **OF**
- de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 april 2010 **OF**
- de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 15 oktober 2009 **OF**
- de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructu rering vóór 15 oktober 2009.

Als **lopende** SWT's of SWAV's **periode 2** beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 15 oktober 2009 **EN**
  - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 maart 2010 **EN**
  - de collectieve herstructurering **niet** aangekondigd werd vóór 15 oktober 2009 **EN**
  - de onderneming **nie**t erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 15 oktober 2009
- **EN** het ontslag betekend werd vóór 29 november 2011 **OF**
  - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 april 2012 **OF**
  - de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 1 april 2012 **OF**
  - de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 1 april 2012.

Als **nieuwe** SWT's of SWAV's periode 3 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 28 november 2011 **EN**
- de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 maart 2012 **EN**

- de collectieve herstructurering **niet** aangekondigd werd vóór 1 april 2012 **EN**
- de onderneming **nie**t erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 1 april 2012.

Kunnen erkend worden als **onderneming in moeilijkheden**, de werkgevers die beantwoorden aan de omschrijving opgenomen in hoofdstuk 7 van het KB van 3 mei 2007, artikel 14: “Voor de toepassing van dit hoofdstuk moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan, voor belastingen een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.”. De werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen bij de Minister van Werk. Voor de SWT's die tijdens de periode van onderneming in moeilijkheden aanvangen, gelden afwijkende percentages tot en met de maand dat de erkenning eindigt.

Kunnen erkend worden als **onderneming in herstructurering**, de werkgevers die overgaan tot een collectief ontslag of de werkgevers bij wie het jaar voorafgaand aan de erkenning het aantal werkloosheidsdagen minstens 20 % van het totaal aangegeven dagen van de arbeiders uitmaakt, zoals bepaald in hoofdstuk 7 van het KB van 3 mei 2007. De werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen bij de Minister van Werk. Voor de SWT's die ingaan vanaf 1 april 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 en die tijdens de periode van onderneming in herstructurering aanvangen, gelden afwijkende percentages tot en met de maand dat de erkenning eindigt.

Gemeenschappelijke bepalingen

Het systeem van toekenning, berekening en aangifte van de bijzondere bijdrage en inhoudingen SWT en SWAV, heeft een aantal elementen gemeenschappelijk.

VERHOGINGEN EN VERMINDERINGEN

Hertewerkstelling bij een andere werkgever

De bijzondere werkgeversbijdragen en de inhoudingen **zijn niet verschuldigd** voor de **periode** dat de aanvullende vergoedingen worden doorbetaald (minstens het bedrag dat de betrokkene zou ontvangen wanneer hij verder een uitkering zou genieten) wanneer de werknemer:

- als loontrekkende opnieuw een betrekking heeft gevonden, voor zover dit niet is bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep het werk heeft hervat voor zover de activiteiten niet worden uitgeoefend bij de werkgever die hem ontslagen heeft

of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.

Voor de maanden dat de werknemer gedeeltelijk aan het werk is, worden de bijzondere bijdrage en inhoudingen als volgt berekend (aantal dagen omgezet naar een 6-dagen week):

Bijdrage en inhoudingen volledige maand x {(26 – aantal gepresteerde dagen)/ 26}

Voor de telling van de gepresteerde dagen die in mindering worden gebracht, wordt rekening gehouden met elke kalenderdag gedekt door een contract en dit gerelateerd naar een 6-dagen week. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de prestatiebreuk tijdens de periode van hertewerkstelling

Hertewerkstelling bij de eigen werkgever

De bijzondere werkgeversbijdragen en de inhoudingen **zijn niet verschuldigd** voor de **periode** dat de aanvullende vergoedingen worden betaald wanneer de werknemer:

- als loontrekkende opnieuw een betrekking heeft gevonden bij de werkgever d ie hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep het werk heeft hervat waarbij hij zijn activiteiten uitoefent bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.

De aanvullingen zijn **loon** waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn. Voor de maanden dat de werknemer gedeeltelijk aan het werk is, worden de bijzondere bijdrage en inhoudingen als volgt berekend (aantal dagen omgezet naar een 6-dagen week):

Bijdrage en inhoudingen volledige maand x {(26 – aantal gepresteerde dagen)/ 26}

Voor de telling van de gepresteerde dagen die in mindering worden gebracht, wordt rekening gehouden met elke kalenderdag gedekt door een contract en dit gerelateerd naar een 6-dagen week. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de prestatiebreuk tijdens de periode van hertewerkstelling

Onvolledige maanden

Voor de onvolledige maanden wordt de bijdrage enkel gerekend voor de dagen gedekt door de aanvullende vergoedingen als volgt (aantal kalenderdagen omgezet naar een 6-dagen week, een begonnen dag is een gepresteerde dag):

Bijdrage en inhoudingen volledige maand x {dagen gedekt door de aanvullende vergoeding/ 26}

Vormvereiste

De berekeningsbasis voor de bijzondere werkgeversbijdrage en inhoudingen wordt **verdubbeld** indien de overeenkomst niet expliciet vermeldt dat de aanvulling moeten

worden doorbetaald. Voor de ondernemingen onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités houdt dit in dat de overeenkomst SWT niet mag afwijken van de CAO nr. 17 tricies. De minimumforfaits bijzondere werkgeversbijdrage SWT worden eveneens **verdubbeld**. Ze worden respectievelijk op 100,00 EUR, 75,20 EUR, 53,00 EUR, 39,86 EUR, 13,14 EUR, 16,00 EUR en 12,00 EUR gebracht (bedragen geldig vanaf 1 april 2012) .

De berekeningsbasis voor de compenserende bijdrage SWT wordt nooit verdubbeld, omdat ervan uit gegaan wordt dat de sectorakkoorden in orde zijn.

Prestatievereiste

De berekeningsbasis voor de bijzondere werkgeversbijdrage SWAV en de persoonlijke inhoudingen **verdubbelt** indien de werkgever de werknemer vrijstelt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (in het geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties).

Indien de werknemer niet vrijgesteld wordt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (halftijds tijdskrediet), dan mag de berekeningsbasis van de **bijzondere werkgeversbijdragen verminderd worden met 95 %** als aan volgende bijkomende voorwaarden wordt voldaan:

- de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een CAO afgesloten in de NAR of binnen een PC of PSC
- de werknemer wordt effectief vervangen
- de vervanging wordt voorzien bij CAO afgesloten in de NAR die niet van toepassing kan zijn vóór de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van die CAO.

Indien de werknemer niet vrijgesteld wordt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (halftijds tijdskrediet), dan mag de berekeningsbasis van de **inhouding verminderd worden met 95 %** als aan volgende bijkomende voorwaarde wordt voldaan :

- de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een CAO afgesloten in de NAR of binnen een PC of PSC

Aangiftevereiste

De debiteurs die zich aan de aangifteplicht geheel of gedeeltelijk hebben onttrokken, zijn een **extra maandelijks forfait** verschuldigd afhankelijk van het geval:

- maandelijkse bijdrage SWT: 159,00 EUR (andere) en 26,50 EUR (non-profit)
- compenserende bijdrage SWT: 250,00 EUR
- SWAV: 170,00 EUR.

Redelijkheidsvereiste

Zowel bij maandelijkse als niet-maandelijkse betalingen mogen de inhoudingen of de bijzondere bijdrage het bedrag van de aanvullende vergoedingen niet overschrijden. Vanaf 1 april 2012 wordt voor de bijzondere werkgeversbijdrage het maximumbedrag verhoogd naar 1,5 maal de aanvullende vergoeding.

STORTING VAN DE BIJDRAGE

In principe zijn de bijdragen en de inhoudingen verschuldigd door de schuldenaar (debiteur) van de aanvullende vergoeding, dit wil zeggen, hetzij:

- de werkgever;
- het fonds voor bestaanszekerheid van de werkgever;
- elke andere persoon of elke andere instelling die in de verplichtingen van de werkgever treedt voor de betaling van de aanvullende vergoeding; een faillissement van de werkgever ontslaat de overnemer van de verplichting niet van de volledige uitvoering van het oorspronkelijk afgesloten akkoord.

Volgende regels gelden wanneer de **aanvullende vergoedingen door verscheidene schuldenaars verschuldigd** zijn:

- Wanneer gedeeltelijk de werkgever en gedeeltelijk zijn fonds voor bestaanszekerheid (of elke andere persoon of elke andere instelling die in de plaats treedt van de verplichtingen van de werkgever), de aanvullende vergoedingen stort, moeten **de bijzondere werkgeversbijdragen** integraal door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding (hoofddebiteur) aan de RSZ betaald worden, berekend op het totale bedrag van de gestorte aanvullende vergoedingen. Een binnen het bevoegde paritair comité afgesloten CAO kan van dit principe afwijken. De inhoudingen moeten aangegeven en doorgestort worden door de hoofddebiteur. Hiervan kan men niet afwijken met een CAO.
- Wanneer twee verschillende werkgevers een aanvullende vergoeding versc huldigd zijn ten gevolge van twee deeltijdse betrekkingen, neemt elke werkgever een deel van de bijdragen ten laste op de volgende manier:

  Bijzondere bijdrage en inhoudingen volledige maand x Q/S met
  - **Q** is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van de deeltijdse werknemer (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust);
  - **S** is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van een werknemer die in dezelfde functie voltijds werd tewerkgesteld in dezelfde onderneming (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust).
- Een **uitzondering** wordt gemaakt wanneer een gekapitaliseerde aanvulling wordt uitbetaald naast een maandelijkse aanvulling door verschillende debiteurs. Op dat moment wordt niet gekeken naar de hoofddebiteur, maar moeten de bijzondere bijdragen en inhoudingen apart worden berekend en aangegeven, rekening houdend met het volgens de aanvullende vergoedingen geproratiseerde aandeel. De proratisering gebeurt op basis van het theoretisch maandbedrag van de aanvullingen over de beschouwde periode

Als de aanvullende vergoedingen volgens verschillende systemen worden uitgekeerd, zijn verschillende blokken nodig om de bijzondere werkgeversbijdrage aan te geven. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de aangifte van sectorale aanvullende vergoedingen die doorbetaald worden tot aan de pensioenleeftijd terwijl de werkgever zelf een aanvullende vergoeding betaalt tot 60 jaar. De minimumforfaits moeten geproratiseerd worden overeenkomstig de verhouding tussen de verschillende aanvullende vergoedingen.

Indien de **aanvullende vergoedingen tot en met de maand dat de begunstigde de leeftijd van 65 jaar bereikt, met een lagere frequentie** dan de maandelijkse worden betaald, zijn de bijzondere bijdragen en de inhouding verschuldigd op het moment van uitbetaling op het aantal maanden dat de uitbetaling dekt en is het bedrag van de bijdrage na de afrekening niet meer herzienbaar. Dit is het geval wanneer:

- de periodiciteit waarmee aanvullingen worden uitgekeerd groter is dan één maand (jaarlijks, in één keer, …)
- de periodiciteit bij aanvang misschien wel maandelijks is, maar de aanvullingen niet tot aan de pensioengerechtigde leeftijd doorlopen (maar bijvoorbeeld maar tot 60 jaar).

Voor het SWAV neemt men achtereenvolgens de verschillende bedragen van de werkloosheidsuitkeringen, voorzien voor elke vergoedingsperiode, in overweging.

INFORMATIEPLICHT

De laatste werkgever heeft de verplichting om de gegevens te verzamelen betreffende alle betaalde aanvullende vergoedingen en deze informatie over te maken aan alle debiteurs en aan zijn sociaal secretariaat met vermelding van de identiteit van de hoofddebiteur die verantwoordelijk is voor de bijdragen. Het Fonds van Bestaanszekerheid dat een aanvulling uitkeert, deelt dit mee aan de laatste werkgever van de begunstigde.

De werkgever vult een formulier van de RVA in o.a. met vermelding van alle debiteurs en de hoofddebiteur. Hij maakt dit over aan de werknemer die het formulier, samen met zijn gezinssituatie, doorgeeft aan zijn uitbetalingsinstelling (SWT en SWAV) of aan het RVA-kantoor van het ambtsgebied van zijn woonplaats (tijdskrediet, loopbaanonderbreking).

De uitbetalingsinstelling of de RVA informeert de debiteur over het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering, de gezinssituatie van de rechthebbende en eventuele werkhervattingen en de beëindiging ervan. De rechthebbende informeert de uitbetalingsinstelling en de debiteur telkens zijn situatie wijzigt.

De RVA deelt aan de RSZ de gegevens mee waarover zij beschikt opdat de RSZ de nodige controles kan uitvoeren.

Indien de debiteur door de begunstigde niet tijdig op de hoogte gebracht wordt van een wijziging in zijn situatie, mag hij niet-uitgevoerde inhoudingen bij de rechthebbende invorderen.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties

te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	percentage	forfait in EUR
andere	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	53,00% 42,40% 31,80% 21,20% 10,60%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **tijdens periode erkend als in herstructurering**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	50,00% 30,00% 20,00% 20,00% 10,00%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **tijdens periode erkend als in moeilijkheden**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage en het minimumforfait voor de **profit** worden vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het **ogenblik van de aanvang** van het SWT.
- Voor de SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, gelden tijdens de erkenning verlaagde bijdragen tot en met de maand van beëindiging van de erkenning. Het percentage dat daana wordt gebruikt, is het percentage overeenkomstig de leeftijd van de werknemer op het moment van beëindiging van de erkenning.

Bijzondere compenserende bijdragestelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

In principe is de bijzondere compenserende bijdrage niet meer verschuldigd voor de SWT's ingegaan na 31 maart 2010 als gevolg van een ontslag betekend na 15 oktober 2009. Deze bijdrage is begrepen in de verhoogde bijdragepercentages voor de nieuwe SWT's.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die rechtstreeks of onrechtstreeks vergoedingen uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen

- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers zijn echter uitgesloten uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, vanaf **de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer zich in de volgende situatie bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning.

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging v an

een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt
- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Een onderscheid wordt gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering enerzijds en aanvullingen bij volledige werkloosheid anderzijds.

- Aanvullingen bij **loopbaanonderbreking, tijdskrediet en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**: op de aanvullende vergoedingen blijft een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verschuldigd die vanaf 1 april 2012 **38,82 %** bedraagt.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd op het moment van het verkrijgen van het recht op een aanvullende vergoeding	percentage	forfait in EUR

andere	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	53,00% 42,40% 38,82% 38,82% 38,82%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Er is geen minimumforfait.

Opmerkingen:

- Voor de **profit** wordt een percentage vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het **ogenblik van het verkrijgen van het recht op de aanvullende uitkering** (dus niet noodzakelijk het moment waarop hij voor de eerste keer een aanvullende vergoeding krijgt).

  voorbeeld:
  Een werknemer is 55 als hij kan genieten van een SWAV. Een Fonds van bestaanszekerheid geeft een aanvulling vanaf 58 jaar. Het te gebruiken percentage voor de bijzondere bijdrage is 38,82 % (% op het moment van het openen van het recht),
- Er zijn geen afwijkende percentages voor bedrijven in moeilijkheden of voor bedrijven in herstructurering.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende ve rgoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens met dit grensbedrag worden vergeleken en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de Doclibrary.

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	**Geen inhouding onder**	**Volledige inhouding van 6,5% vanaf**
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73

01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	**Geen inhouding onder**	**Volledige inhouding van 6,5% vanaf**
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93

01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	**Geen inhouding onder**	**Volledige inhouding van 6,5% vanaf**
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06

01/01/2013	679,55	726,79

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten**:**

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosh e idsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	5,30%	0,00
	≥ 52 en < 55	4,24%	0,00
	≥ 55 en < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 en < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

Opmerking:

- Voor de **non-profit** is een percentueel degressief systeem van toepassing, waarbij het percentage afhankelijk is van de **leeftijd** van de werknemer **bereikt in de loop van de betreffende maand.**

Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

In principe is de bijzondere compenserende bijdrage niet meer verschuldigd voor de SWT's ingegaan na 31 maart 2010 als gevolg van een ontslag betekend na 15 oktober 2009.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers

(SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die aanvullingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied **vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers **zijn echter uitgesloten** uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, **vanaf de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage **is niet verschuldigd** als de werknemer zich in de volgende situatie bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde

herwaarderingscoëfficiënt

- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).
-

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Een onderscheid wordt gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering enerzijds en aanvullingen bij volledige werkloosheid anderzijds.

- Aanvullingen bij **loopbaanonderbreking, tijdskrediet en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**: op de aanvullende vergoedingen blijft een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verschuldigd die vanaf 1 april 2012 **38,82 %** bedraagt.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	5,30%	0,00
	≥ 52 en < 55	4,24%	0,00
	≥ 55 en < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 en < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait.

Opmerkingen:

- Voor de **non-profit** is een **percentueel degressief** systeem van toepassing.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid

met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben

dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de Doclibrary.

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78

01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80

01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96

01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het

betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan vóór 1 april 2010 of met het ontslag betekend vóór 16 oktober 2009 zijn de percentages vanaf 1

april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
andere	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **tijdens periode erkend als in herstructurering**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **tijdens periode erkend als in moeilijkheden**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	zie nieuw systeem voor SWT's profit die ingaan vanaf 1 april 2010	

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage wordt niet bepaald op het ogenblik van de aanvang van het SWT van de werknemer maar wordt bepaald door de **leeftijd bereikt in de loop van de maand** waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft.
- Voor SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden, gelden tijdens de erkenning dezelfde bijdragen als deze voorzien voor SWT's ingegaan vanaf 1 april 2010. Na deze periode (meer bepaald vanaf de maand volgend op de maand van beëindiging van de erkenning) vallen ze terug op de regeling voor SWT's ingegaan vóór 1 april 2010.

Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Paritaire (sub)comités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten die voorzien in de algemene verlaging van de leeftijdsgrens voor de invoering van het SWT. Om de kost van deze maatregel te compenseren, werd, bovenop de hierboven beschreven bijdrage, een bijzondere compenserende bijdrage ingesteld ten laste van de werkgevers die van deze mogelijkheid gebruik maken.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT ingesteld door een (sub)sectorale CAO, aanvullende vergoedingen moeten betalen. Hij geldt enkel voor de in de (sub)sectorale CAO opgenomen aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijdrage is verschuldigd voor de werknemers die ingevolge de bedoelde CAO's van het SWT genieten. Om daarvoor in aanmerking te komen moeten zij op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen (bepaalde periodes zijn gelijkgesteld met gewerkte periodes).
De werknemer moet 56 jaar of ouder zijn **bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst**. Tevens moet het gaan om werknemers die ofwel:

- tewerkgesteld zijn door een werkgever uit de bouwsector en die een attest bezitten, afgeleverd door de arbeidsgeneesheer, waaruit blijkt dat zij ongeschikt zijn om hun beroepsactiviteit verder te zetten;
- kunnen aantonen dat zij ten minste 20 jaar werkten in een arbeidsregime bedoeld bij artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad (= nachtarbeid);

De bepalingen van deze bijzondere compenserende bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- de SWT's ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009; dit systeem is dus uitdovend omdat nieuwe werklozen onder het systeem van de verhoogde bijdragen vallen.

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

Voor ieder SWT gesloten krachtens een bedoelde CAO, is een maandelijkse compenserende bijdrage verschuldigd tot en met de maand waarin de werknemer 58 jaar wordt.

De bijdrage is per werknemer gelijk aan 50% van de aanvullende vergoeding

voorzien in de (sub)sectorale CAO. Zij wordt verlaagd tot 33% voor de werknemers die worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze die sedert 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die rechtstreeks of onrechtstreeks vergoedingen uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers zijn echter uitgesloten uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, **vanaf de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.

De bijzondere bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer zich in één van de volgende situaties bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning
- hij genoot de aanvullende vergoeding voor het eerst vóór 1 januari 2006
- hij werd ontslagen vóór 1 oktober 2005

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapver zekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de

sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt
- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering en aanvullingen bij volledige werkloosheid.

Op de aanvullende vergoedingen is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verschuldigd dat vanaf 1 april 2012 **38,82%** bedraagt.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in SWT, halftijds brugpensioen of SWAV, voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010. Indien alle verplichtingen tegenover de RSZ en RVP vóór 1 april 2010 vervuld werden naar aanleiding van een gekapitaliseerde uitkering van de aanvullingen vóór 1 april 2010, zal de RVA verder de inhoudingen op de werkloosheidsuitkering verrichten.

Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf november 2011)
- 4,5 % voor de werknemers
    - waarvan het SWT is ingegaan vóór 1 januari 1997
    - of die op de hoogte zijn gebracht van hun ontslag vóór 1 november 1996
    - of die ontslagen werden in het kader van een reorganisatie als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering overeenkomstig afdeling III van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van de werkloosheids uitkeringen in geval van SWT en voor zover de werkgever erkend werd als onderneming in moeilijkheden of herstructurering vóór 1 november 1996

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een

volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de lopende SWT's en SWAV's wordt/worden voor de inhouding de maand/maanden in aanmerking genomen overeenkomstig de berekening van het theoretisch bruto maandbedrag van de aanvullende vergoedingen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald wanneer het een volledige kapitalisatie betreft, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen dat nog betaald moet worden te delen door het aantal maanden dat nog gedekt wordt door de aanvullende vergoedingen, anders is het theoretisch bruto maandbedrag gelijk aan de voor die maand uitgekeerde aanvullingen.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van l**oopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de Doclibra ry.

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00

01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73

01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38

01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve**

arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan vóór 1 april 2010 of met het ontslag betekend vóór 16 oktober 2009 zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	5,30% 4,24% 3,18% 2,12% 0,00%	6,57 6,57 6,57 6,57 0,00

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage wordt niet bepaald op het ogenblik van de aanvang van het SWT voor de werknemer maar wordt bepaald door de **leeftijd bereikt in de loop van de maand** waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft.

Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Paritaire (sub)comités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten die voorzien in de algemene verlaging van de leeftijdsgrens voor de invoering van het SWT. Om de kost van deze maatregel te compenseren, werd, bovenop de hierboven beschreven bijdrage, een bijzondere compenserende bijdrage ingesteld ten laste van de werkgevers die van deze mogelijkheid gebruik maken.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT ingesteld door een (sub)sectorale CAO, aanvullende vergoedingen moeten betalen. Hij geldt enkel voor de in de (sub)sectorale CAO opgenomen aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijdrage is verschuldigd voor de werknemers die ingevolge de bedoelde CAO's van het SWT genieten. Om daarvoor in aanmerking te komen moeten zij op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen (bepaalde periodes zijn gelijkgesteld met gewerkte periodes).
De werknemer moet 56 jaar of ouder zijn **bij beëindiging van de**

arbeidsovereenkomst. Tevens moet het gaan om werknemers die ofwel:

- tewerkgesteld zijn door een werkgever uit de bouwsector en die een attest bezitten, afgeleverd door de arbeidsgeneesheer, waaruit blijkt dat zij ongeschikt zijn om hun beroepsactiviteit verder te zetten;
- kunnen aantonen dat zij ten minste 20 jaar werkten in een arbeidsregime bedoeld bij artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad (= nachtarbeid);

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Eu ropese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- de SWT's ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009; dit systeem is dus uitdovend omdat nieuwe werklozen onder het systeem van de verhoogde bijdragen vallen.

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

Voor ieder SWT gesloten krachtens een bedoelde CAO, is een maandelijkse compenserende bijdrage verschuldigd tot en met de maand waarin de werknemer 58 jaar wordt.

De bijdrage is per werknemer gelijk aan 50% van de aanvullende vergoeding voorzien in de (sub)sectorale CAO. Zij wordt verlaagd tot 33% voor de werknemers die worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze die sedert 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die rechtstreeks of onrechtstreeks vergoedingen uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers **zijn echter uitgesloten** uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, vanaf **de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer zich in één van de volgende situaties bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning
- hij genoot de aanvullende vergoeding voor het eerst vóór 1 januari 2006
- hij werd ontslagen vóór 1 oktober 2005

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt
- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de

voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering en aanvullingen bij volledige werkloosheid.

Op de aanvullende vergoedingen is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verschuldigd die vanaf 1 april 2012 **38,82 %** bedraagt.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halfijds brugpensioen of een SWAV, voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010. Indien alle verplichtingen tegenover de RSZ en RVP vóór 1 april 2010 vervuld werden naar aanleiding van een gekapitaliseerde uitkering van de aanvullingen vóór 1 april 2010, zal de RVA verder de inhoudingen op de werkloosheidsuitkering verrichten.

Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind november 2011)
- 4,5 % voor de werknemers
    - waarvan het SWT is ingegaan vóór 1 januari 1997
    - of die op de hoogte zijn gebracht van hun ontslag vóór 1 november 1996
    - of die ontslagen werden in het kader van een reorganisatie als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering overeenkomstig afdeling III van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van de werkloosheidsuit keringen in geval van SWT en voor zover de werkgever erkend werd als onderneming in moeilijkheden of herstructurering vóór 1 november 1996.

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de lopende SWT's en SWAV's wordt/worden voor de inhoudingen de maand(en) in aanmerking genomen overeenkomstig de berekening van het theoretisch bruto maandbedrag van de aanvullende vergoedingen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of

prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald wanneer het een volledige kapitalisatie betreft, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen dat nog betaald moet worden te delen door het aantal maanden dat nog gedekt wordt door de aanvullende vergoedingen, anders is het theoretisch bruto maandbedrag gelijk aan de voor die maand uitgekeerde aanvullingen.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode waarvoor een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61

vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de Doclibrary.

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf

01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	**Geen inhouding onder**	**Volledige inhouding van 6,5% vanaf**
01/01/2010	624,79	654,23

01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	**Geen inhouding onder**	**Volledige inhouding van 6,5% vanaf**
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60

01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende

vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten**:**

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	10,00%	0,00
	≥ 52 en < 55	9,50%	0,00
	≥ 55 en < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 en < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

Opmerking:

- Voor de **non-profit** is een percentueel degressief systeem van toepassing, waarbij het percentage afhankelijk is van de **leeftijd** van de werknemer **bereikt in de loop van de betreffende maand.**

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met

aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die aanvullingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied **vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers **zijn echter uitgesloten** uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de

bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, **vanaf de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage **is niet verschuldigd** als de werknemer zich in de volgende situatie bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30

september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt

- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).
-

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Een onderscheid wordt gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering enerzijds en aanvullingen bij volledige werkloosheid anderzijds.

- Aanvullingen bij **loopbaanonderbreking, tijdskrediet en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**: op de aanvullende vergoedingen blijft een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **38,82 %** verschuldigd.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	10,00%	0,00
	≥ 52 en < 55	9,50%	0,00
	≥ 55 en < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 en < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait.

Opmerkingen:

- Voor de **non-profit** is een **percentueel degressief** systeem van toepassing.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een

volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de Doclibrary.

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft **voor het jaar 2014** geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78

01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80

01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96

01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het

betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	percentage	forfait in EUR
andere	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 25,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere **tijdens periode erkend als in herstructurering**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	75,00% 60,00% 40,00% 40,00% 20,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere **tijdens periode erkend als in moeilijkheden**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage en het minimumforfait voor de **profit** worden vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het **ogenblik van de aanvang** van het SWT.
- Voor de SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, gelden tijdens de erkenning verlaagde bijdragen tot en met de maand van beëindiging van de erkenning. Het percentage dat daana wordt gebruikt, is het percentage overeenkomstig de leeftijd van de werknemer op het moment van beëindiging van de erkenning.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die rechtstreeks of onrechtstreeks vergoedingen uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers zijn echter uitgesloten uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, vanaf **de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer zich in de volgende situatie bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning.

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging v an een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt
- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve

dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Een onderscheid wordt gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering enerzijds en aanvullingen bij volledige werkloosheid anderzijds.

- Aanvullingen bij **loopbaanonderbreking, tijdskrediet en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**: op de aanvullende vergoedingen blijft een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **38,82 %** verschuldigd.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment waarop de werknemer voor de eerste keer een effectieve werkloosheidsuitkering krijgt	percentage	forfait in EUR
andere	< 52	100,00%	0,00
	≥ 52 en < 55	95,00%	0,00
	≥ 55 en < 58	50,00%	0,00
	≥ 58 en < 60	50,00%	0,00
	≥ 60	38,82%	0,00

Er is geen minimumforfait.

Opmerkingen:

- Voor de **profit** wordt een percentage vastgelegd volgens de leeftijd waarop de werknemer voor de eerste keer een **effectieve** werkloosheidsuitkering krijgt (dus niet noodzakelijk het moment waarop hij voor de eerste keer een aanvullende vergoeding krijgt).
  voorbeeld:
  Een werknemer is 55 als hij kan genieten van een SWAV. Een Fonds van bestaanszekerheid geeft een aanvulling vanaf 58 jaar. Het te gebruiken percentage voor de bijzondere bijdrage is 50 % (% op het moment dat hij zijn eerste werkloosheidsuitkering krijgt),
- Er zijn geen afwijkende percentages voor bedrijven in moeilijkheden of voor bedrijven in herstructurering.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid

met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen,

moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende ve rgoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen,

lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens met dit grensbedrag worden vergeleken en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de Doclibrary.

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78

01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80

01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96

01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Bijkomende informatie - Bijdrage op extra legale pensioenen

In DMFA wordt de bijdrage voor extra legale pensioenen globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met werknemerskengetallen . **864, 865 of 866** naargelang het geval.

- **864**: voor rechtstreekse stortingen aan gepensioneerde werknemer of zijn rechthebbende;
- **865:** voor stortingen bestemd voor de financiering van een aanvullend pensioen in het kader van een ondernemingsplan;
- **866:** voor stortingen bestemd voor de financiering van een aanvullend

pensioen in het kader van een sectorplan.
vanaf 1/2014 wordt bijdrage 866 enkel aangegeven door de organisator van het sectoraal stelsel (categorie X99)

Tot en met het 3de kwartaal 2011 was het werknemerskengetal 851 van toepassing, maar dit is niet meer toegestaan voor latere kwartalen.

De berekeningsbasis van het totaal van de toegekende voordelen voor de onderneming per type storting moet vermeld worden.

Als DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor bedrijfsvoertuigen

In DMFA wordt de solidariteitsbijdrage voor privé-gebruik van een bedrijfsvoertuig globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met werknemerskengetal **862**.

Bijkomend is de vermelding van de nummerplaten van de betrokken voertuigen verplicht in blok 90294 “Bedrijfsvoertuig”.
Opm.: een zelfde nummerplaat kan slechts 1 maal voorkomen.

Als DMFA wordt ingediend via web moet het globale bedrag van deze bijdrage worden vermeld bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de nummerplaten van de betrokken voertuigen moeten ingevuld worden in het voorziene scherm.

PS.: het is toegelaten om de gegevens voor het geheel van de onderneming aan te geven onder 1 werkgeverscategorie.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor nalatigheid van Dimona-aangifte

Deze bijdrage wordt gewoonlijk ook “bijdrage artikel 22quater” genoemd.

In DMFA wordt de bijdrage voor nalatigheid van de Dimona-aangifte enkel aangegeven door de RSZ die een notificatie van wijziging verstuurt en een apart bericht van wijziging der bijdragen opstelt met enkel de wijzigingen betreffende artikel 22quater.

Deze bijdrage verschijnt per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **863** en type **0**.
Alleen het bedrag van de verschuldigde bijdrage wordt vermeld.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor de fondsen voor bestaanszekerheid

In DMFA worden de bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 " Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn " met volgende werknemerskengetallen:

Bijdrage bestemd voor	Werknemer	Werkgever	Kengetal	Type	Berekenings-basis
Fonds voor bestaanszekerheid - procentuele bijdrage	Handarbeider	Categorie met één bijdragevoet	820	0	ja
		BC < limiet (in betrokken categoriën)	820	0	ja
		BC ≥ limiet (in betrokken categoriën)	820	5	ja
	Bediende	Categorie met één bijdragevoet	830	0	ja
		BC < limiet (in de betrokken categoriën)	830	0	ja
		BC ≥ limiet (in de betrokken categoriën)	830	5	ja
Sociaal fonds voor bedienden (NAPCB –PC 218)	Bediende	Alle werkgevers die ressorteren onder PC 218	831	0	ja
Sociaal fonds van de zelfstandige kleinhandel (PC 201)	Bediende	Categorie met één bijdragevoet	832	0	ja
		BC < limiet (in de betrokken categoriën)	832	0	ja

		BC ≥ limiet (in de betrokken categoriën)	832	5	ja
Sociaal fonds van de socio-culturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschap (PC 329.02 – –)[5]	Bediende	Enkel categorie 076 (sportbeoefenaars)	833	0	ja
Fonds voor bestaanszekerheid – forfaitaire bijdrage[1]	Handarbeider	Alle sectoren behalve uitzonderingen	826	0	neen
	Handarbeider van minstens 58 jaar	Bouwsector	826	1	neen
	Handarbeider jonger dan 25 jaar	Bouwsector	826	2	neen
	Bediende	Alle betrokken sectoren	836	0	neen
Sectoraal pensioenfonds – procentuele bijdrage	Handarbeider	Werkgever die volledige bijdrage verschuldigd is	825	0	ja
		Vrijgestelde werkgever[2/6]	825	8	ja
		Werkgever die de solidariteitsbijdrage[3] verschuldigd is	825	2	ja
		Werkgever die volledige verhoogde [4] bijdrage verschuldigd is	825	1	ja
	Bediende	Werkgever die volledige bijdrage verschuldigd is	835	0	ja
		Vrijgestelde werkgever[2/6]	835	8	ja

Sectoraal pensioenfonds – forfaitaire bijdrage[1]	Handarbeider	Werkgever die volledige bijdrage verschuldigd is	827	0	neen
		Vrijgestelde werkgever[2]	827	8	neen
	Bediende	Werkgever die volledige bijdrage verschuldigd is	837	0	neen
		Vrijgestelde werkgever2	837	8	neen

[1] De verschuldigde bijdrage wordt bekomen door het forfait te vermenigvuldigen met een prestatiebreuk (μ(x)) waarvan de definitie verschilt per betrokken sector (de toepasbare formule wordt gepreciseerd in de tabel met bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid).
² De werkgevers die een aanvullend pensioenplan voor de onderneming hadden voor de afsluiting van een pensioenplan op niveau van de sector zijn vrijgesteld van de bijdrage. De bijdragevoet is dan 0%.
³ In bepaalde sectoren kunnen de werkgevers een aanvullend pensioenplan voor de onderneming afsluiten op het moment of na de invoering van een systeem van aanvullend pensioenplan op het niveau van de sector. Deze werkgevers zijn een solidariteitsbijdrage “opting-out” verschuldigd.
[4] In de sector voedingsnijverheid kunnen de werkgevers opteren voor de toepassing van een verhoogde bijdrage.
[5] Vanaf 3/2013 moeten de werkgevers met categorie 076 die afhangen van sub-PC 329.03, franstalige taalrol, gebruik maken van werknemerskengetal 830.
[6] Vanaf 1/2014 zijn de gelegenheidswerknemers in de Horeca die worden aangegeven onder categorie 017 met vermelding van de notie "E" vrijgesteld van de bijdrage.

Als de DMFA wordt ingediend via web wordt deze bijdrage automatisch berekend voor de werknemers voor wie ze verschuldigd is.

Voor elk werknemerskengetal in een gegeven categorie kan men nakijken of een bijdrage bestemd voor een Fonds voor bestaanszekerheid verschuldigd is door het betrokken werknemerskengetal te selecteren en door de klikken op de knop “verschuldigdheid” in het bijdragevoetenbestand .

In de **sector scheikunde** (categorie 087 en 187) is bovendien een minimum kwartaalforfait van 62,50 euro van toepassing. De minimumbijdrage wordt gecontroleerd op niveau van de werknemerslijn zodra een bezoldiging met codes 1 tot en met 7 aanwezig is en zonder rekening te houden met het volume van de aangegeven prestaties.

Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid

In DMFA wordt de bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **856** met type **0**.

Als DMFA wordt ingediend via web moet het bedrag van de bijdragen ingehouden tijdens het kwartaal vermeld worden bij de verschuldigde bijdragen voor de betrokken werknemer.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor dubbel vakantiegeld

In DMFA wordt deze bijdrage globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met werknemerskengetal **870**.

De berekeningsbasis, die overeenstemt met het totaal aan dubbel vakantiegeld dat gestort werd in de onderneming, moet vermeld worden

Als DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

Bijkomende informatie - Bijdrage vakantiegeld in de openbare sector

In DMFA wordt de egalisatiebijdrage voor pensioenen verschuldigd op het vakantiegeld in de openbare sector, globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met werknemerskengetal **870**.

De berekeningsbasis, die overeenstemt met het totaal aan dubbel vakantiegeld dat gestort werd in de onderneming, moet vermeld worden

Als DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt

automatisch berekend.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor betaald educatief verlof

De bijdrage voor betaald educatief verlof is inbegrepen in de basisbijdragevoet die verschuldigd is voor de betrokken werknemers.

Bijkomende bijdrage betaald educatief verlof.

De lijsten van sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen hebben geleverd werden gepubliceerd in het Staatsblad:

- voor de jaren 2008 en 2009: Ministerieel Besluit van 13 april 2011 (BS 20/04/2011)
- voor het jaar 2010: Ministerieel Besluit van 12 januari 2012 (BS 13/01/2012)
- voor het jaar 2011 : Ministerieel Besluit van 17 april 2013 (BS 07/05/2013)

Het debetbericht betreffende de aanvullende bijdrage voor betaald educatief verlof zal verzonden worden:

- voor het refertejaar 2008: op **5 juni 2012**
- voor het refertejaar 2009: op **12 juni 2012**
- voor het refertejaar 2010: op **27 september 2012**
- voor het refertejaar 2011: op **18 juni 2013**

De vervaldag voor de betaling van deze debetberichten is vastgelegd op 31 juli 2012 (voor 2008 en 2009), op 31 oktober 2012 (voor 2010) en op 31 juli 2013 (voor 2011). In geval van laattijdige ontvangst van één of meerdere aangiften werd de berekening uitgevoerd na ontvangst van de laatste aangifte.

Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage voor arbeidsongevallen

In DMFA is de bijzondere bijdrage voor arbeidsongevallen geïntegreerd in de globale bijdragevoet voor socialezekerheidsbijdragen voor alle betrokken werknemers.

Toch gaat het om een specifieke bijdrage en niet om een gewone verhoging van de bijdragevoet.

Daarom:
• wordt deze bijdrage niet in aanmerking genomen voor de berekening van de loonmatigingsbijdrage,

• wordt deze bijdrage niet in aanmerking genomen voor de bepaling van het plafond voor de verminderingen en voor de berekening van de verminderingen. Dit heeft tot gevolg dat de bijdragevoet voor de verminderingen voor wetenschappelijk onderzoek ongewijzigd blijven.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor kinderopvang

De bijdrage voor kinderopvang is geïntegreerd in de basisbijdragen verschuldigd voor de betrokken werknemers.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor asbestfonds

De bijdrage bestemd voor het asbestfonds is geïntegreerd in de basiswerkgeversbijdrage voor alle betrokken werknemers.
Deze bijdrage heeft geen invloed op de loonmatigingsbijdrage en niet op het toepasbare plafond voor de berekening van de verminderingen.

Bijkomende informatie - Basisbijdrage voor FSO

FSO-codes toegekend aan werkgevers:

- **C**: Werkgevers met een handels- of industriële finaliteit die de basisbijdrage FSO verschuldigd zijn
- **B**: Werkgevers zonder een handels- of industriële finaliteit die de basisbijdrage FSO verschuldigd zijn
- **N**: Werkgevers uitgesloten van de FSO-bijdragen in een bijdrageplichtige categorie
- **O**: Werkgever met een categorie die uitgesloten is uit het toepassingsgebied van de FSO-bijdrage

In DMFA wordt de basisbijdrage FSO aangegeven per werknemerslijn in het blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met volgende werknemerskengetallen:

Commerciële of industriële sector

Belangrijkheidscode	Werknemerskengetal	Type	Werknemers
≤ 3	809	0	Met loon-matigingsbijdrage
≤ 3	809	2	Zonder loon-matigingsbijdrage of GESCO of vervangers in de openbare sector
≥ 4	809	4	Zonder loon-matigingsbijdrage of GESCO of vervangers in de openbare sector
≥ 4	809	5	Met loon-matigingsbijdrage
Alles	809	6	Speciale bijdragen

Niet-commerciële of niet-industriële sector

Werknemerskengetal	Type	Werknemers
811	0	Met loon-matigingsbijdrage
811	2	Zonder loon-matigingsbijdrage of GESCO of vervangers in de openbare sector

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

Als DMFA wordt ingediend via web wordt deze bijdrage automatisch aangerekend voor de werknemers voor wie ze verschuldigd is.

Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage voor FSO

In DMFA wordt de bijzondere bijdrage voor FSO aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **810**:
- met type **0** voor de werknemers met loonmatigingsbijdrage
- met type **2** voor de werknemers zonder loonmatigingsbijdrage of GESCO of vervangers in de openbare sector.

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

Als DMFA wordt ingediend via web wordt deze bijdrage automatisch aangerekend voor de werknemers voor wie ze verschuldigd is.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor risicogroepen

In DMFA wordt de bijdrage voor risicogroepen aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **852** met type **0**.

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

Aangezien deze bijdrage berekend wordt op basis van het globale loon van werknemers die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst, is deze bijdrage niet verschuldigd voor leerlingen en stagiairs zelfs als ze onderworpen zijn aan alle stelsels van de sociale zekerheid.
=> Als de werkgever niet is vrijgesteld van deze bijdrage en als de zone 00055 “type leerling” is ingevuld voor een werknemer moet werknemerskengetal 852 0 niet aangegeven worden voor een werknemer die onder de gewone werknemerscode is aangegeven.

Als DMFA wordt ingediend via web moet het betrokken vakje worden aangevinkt als de bijdrage verschuldigd is.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor begeleiding en opvolging van werklozen

In DMFA wordt de bijdrage voor begeleiding en opvolging van werklozen aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **854** met type **0**.
De berekeningsbasis moet vermeld worden.

Als DMFA wordt ingediend via web wordt deze bijdrage automatisch aangerekend voor de werknemers voor wie ze verschuldigd is.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor tijdelijke

werkloosheid en oudere werklozen

In DMFA wordt de bijdrage voor tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **859**:
- met type **0** voor de werkgevers die ze verschuldig is
- met type **8** voor de werknemers die een vrijstelling gekregen hebben van de Minister
van Werk (de bijdragevoet is dan verlaagd tot 0%).

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

Als DMFA wordt ingediend via web wordt deze bijdrage automatisch aangerekend voor de werknemers voor wie ze verschuldigd is.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor economische werkloosheid

Voor de werkgevers die niet behoren tot de bouwsector zal het debetbericht betreffende de bijdrage voor economische werkloosheid verzonden worden:

- voor het refertejaar 2012: in december 2013

De vervaldag voor de betaling van deze debetbericht is vastgelegd op 31 januari 2014.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor winstparticipaties

In DMFA wordt de bijdrage voor winstparticipaties globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met werknemerskengetal **861**.

De berekeningsbasis die overeenstemt met het globaal vereffende bedrag door de onderneming moet vermeld worden.

Als DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

PS.: het is toegelaten om de gegevens voor het geheel van de onderneming aan te geven onder 1 werkgeverscategorie.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

In DMFA wordt de bijdrage voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **888**
- met type **0** voor de voordelen gestort in het aangiftejaar
- met type **1** voor de voordelen gestort in een jaar verschillend van dat van de aangifte als de werknemer niet meer in dienst is op het moment van de betaling.

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

Als de DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis ingevuld worden bij de verschuldigde bijdragen voor een betrokken werknemer.

Vanaf 1/1/2013, worden de werknemers- en werkgeversbijdragen samen geïnd onder het werknemerskengetal 888 en worden de bijdragevoeten van de werknemers en de werkgevers samengeteld.

Bijkomende informatie - Bijdrage op verkeersboetes

In DMFA wordt de bijdrage op verkeersboetes aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **889** met type **0**.

De berekeningsbasis die overeenstemt met de terugbetaalde verkeersboetes die onderworpen zijn aan bijdragen moet vermeld worden.

Als de DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis ingevuld worden bij de verschuldigde bijdragen voor een betrokken werknemer.

Extra-legale pensioenen : Bijkomende bijdrage van 1,5% - Bijkomende informatie

In DMFA wordt de bijkomende bijdrage van 1,5% op de extra-legale pensioenen per werkgever globaal aangegeven in het blok 90002 "bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon" met werknemerskengetal **867**. De aangifte kan enkel gebeuren in het vierde kwartaal van elk jaar.
Het is toegelaten om alle gegevens van de onderneming aan te geven onder één enkele werkgeverscategorie.

De berekeningsbasis moet vermeld worden. Deze stemt overeen met het totaal van alle bedragen waarop de bijdrage verschuldigd is voor alle betrokken werknemers.

Als de DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage op verbrekingsvergoedingen

In DMFA wordt de bijzondere bijdrage op verbrekingsvergoedingen aangegeven in blok 90001 "Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn" onder werknemerskengetal **812**

- met type **1** als het refertejaarloon begrepen is tussen 44.509 € en 54.508 €
- met type **2** als het refertejaarloon begrepen is tussen 54.509 € en 64.508 €
- met type **3** als het refertejaarloon hoger is dan 64.508 €

De berekeningsbasis moet vermeld worden. Deze berekeningsbasis stemt overeen met het gedeelte van de verbrekingsvergoeding (looncode 3) die betrekking heeft op de prestaties geleverd na 1 januari 2014.

Als DMFA wordt ingediend via de webtoepassing moet de berekeningsbasis ingevuld worden bij de bijdragen voor de betrokken werknemer.

De bijdrageverminderingen

Structurele vermindering: sectoren waarin een eindejaarspremie wordt uitbetaald

Bij de werknemers die een eindejaarspremie ontvangen door tussenkomst van een derde betalende wordt bij de berekening van de structurele vermindering het kwartaalloon (W) verhoogd met 25% in het 4de kwartaal van elk jaar. Afwijkend bedraagt de verhoging slechts 15% voor de erkende uitzendbureaus en dit in het 1ste kwartaal.

Hierbij de lijst met paritaire comités waarvoor een eindejaarspremie wordt gestort door een fonds voor bestaanszekerheid. De geautomatiseerde controles voor de structurele vermindering voor de DMFA van 4/2014 en 1/2015 zijn op deze lijst gebaseerd.

Werkgeverscategorie	Paritair comité	Werknemerskengetal	Kwartaal	Coëfficient
XXX	125.02	015	4de kwartaal	1,25
XXX	125.03	015	4de kwartaal	1,25
XXX	139 [1]	015, 024	4de kwartaal	1,25
XXX	301.04	015, 495	4de kwartaal	1,25
XXX	301.05	015, 495	4de kwartaal	1,25
~~016~~	~~302~~	~~011², 015², 495²~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~
~~116~~	~~302~~	~~011², 015², 495²~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~
~~216~~	~~302~~	~~011², 496²~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~
017	302	011², 015², 495², 024, 029, 484	4de kwartaal	1,25

~~117~~	~~302~~	~~011², 015², 495~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~

~~217~~	~~302~~	~~011², 496²~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~
317	302	011, 496	4de kwartaal	1.25
055	126	015²	4de kwartaal	1,25
060	317	015²	4de kwartaal	1,25
066	121	015², 024	4de kwartaal	1,25
067	149.01	015², 024	4de kwartaal	1,25
083	140	015²	4de kwartaal	1,25
091	127	015²	4de kwartaal	1,25
093	132	015², 024	4de kwartaal	1,25
193	144	015², 043, 024	4de kwartaal	1,25
094	145	015², 043, 024	4de kwartaal	1,25
194	145	015², 024	4de kwartaal	1,25
294	145	015²	4de kwartaal	1,25
494	145	015², 024	4de kwartaal	1,25
594	145	015², 024	4de kwartaal	1,25
102	142.04	015², 024	4de kwartaal	1,25
112	323	015²	4de kwartaal	1,25
113	323	015²	4de kwartaal	1,25
123	314	015², 495²	4de kwartaal	1,25

223	314	015², 495²	4de kwartaal	1,25
597	322.01	015², 495²	4de kwartaal	1,25
097	322	011, 015², 495², 496, 046	1ste kwartaal	1,15
497	322	011, 015², 495², 496, 046	1ste kwartaal	1,15
320	320	015², 495², 024, 484	4de kwartaal	1,25

[1] met uitzondering van de stamnummers 597404-56 en 696789-79 en 783784-24.
² behalve als de zone "type leerling" (00055) is ingevuld.

Bijkomende informatie - aangiftevan de vermindering voor oudere werknemers

De doelgroepvermindering voor oudere werknemers wordt aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Doelgroepvermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekenings-basis	Bedrag van de vermindering
Oudere werknemers van 54 tot 57 jaar*	G2 (400€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja
Oudere werknemers van 58 tot 61 jaar*	G1 (1000€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja
Oudere werknemers van 62 tot 64 jaar*	G8 (1500€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja
Oudere werknemers van minstens 65 jaar*	G9 (800€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja

* leeftijd op de laatste dag van het kwartaal

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor eerste aanwervingen

De doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen wordt aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

doelgroepvermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderings-code	Berekenings-basis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht
1ste werknemer	G8 (1500 €)	5 kwartalen*	3312	/	ja	Datum van aanwerving van de 1ste werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G1 (1000 €)	4 kwartalen*	3313	/	ja	idem
	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3314	/	ja	idem
Tussenkomst in de administratiekosten voor een ESS	36,45 €	kwartalen waarin de vermindering eerste aanwerving werd gevraagd	2001[1]	/	/ Wordt berekend door RSZ (buiten DMFA)	/
2de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3321	/	ja	Datum van aanwerving van de 2de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €)	8 kwartalen*	3322			idem
3de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3331	/	ja	Datum van aanwerving van de 3de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend

	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3332	/	ja	idem
4de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3340	/	ja	Datum van aanwerving van de 4de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3341	/	ja	idem
5de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3350	/	ja	Datum van aanwerving van de 5de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3351	/	ja	idem

* te kiezen uit 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer die het recht op de vermindering geopend heeft.

[1] in blok 90109 "vermindering werknemerslijn"

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Bijkomende informatie - aangifte vermindering voor vaste werknemers in de Horecasector

Vanaf 1/2014 wordt de doelgroepvermindering voor vaste werknemers in de Horecasector aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering Horeca*	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
vaste werknemers jonger dan	G9 (800€)	onbeperkt	3900	/	ja

26 jaar					
vaste werknemers van 26 jaar of ouder	G10 (500€)	onbeperkt	3900	/	ja

* voor maximum 5 werknemers per kwartaal en per werkgever.

Bijkomende informatie - aangifte van gesubsidieerde contractuelen

In DMFA, worden de gesubsidieerde contractuele werknemers altijd aangegeven in het blok 90012 " werknemerslijn" met specifieke codes:

- **024** type 1 (of 0 in de openbare sector) voor gesubsidieerde contractuele gewone handarbeiders
- **025** type 1 voor gesubsidieerde contractuele mindervalide handarbeiders tewerkgesteld in een beschutte werkplaats
- **029** type 1 voor gesubsidieerde contractuele handarbeiders die aangegeven worden op basis van forfaitair loon
- **484** type 0 voor gesubsidieerde contractuele gewone hoofdarbeiders
- **485** type 0 voor gesubsidieerde contractuele mindervalide hoofdarbeiders tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.

Vanaf 1/2014 houden de bijdragevoeten geen rekening meer met de uitsluiting van bijdragen maar de structurele vermindering en een specifieke doelgroepvermindering moeten worden aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait /Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Structurele	Zie berekening structurele	Volledige duur van de tewerkstelling	3000	/	ja
Doelgroep Gesco's	G7 (saldo van de basisbijdragen)	Volledige duur van de tewerkstelling	4000	/	ja

Voor de doelgroepvermindering Gesco's worden geen minimale prestaties opgelegd (maar wel voor de structurele vermindering).

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast met de DGV voor de

gesubsidieerde contractuelen, maar men moet de structurele vermindering berekenen met categorie 2 of 3 (beschutte werkplaatsen) als de werkgever afhangt van een Paritair Comité dat betrokken is bij de Sociale Maribel.

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen 3000 en 4000 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Bijkomende informatie - aangifte van vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek

In DMFA, worden vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met specifieke werknemerskengetallen :

- **021** type 0 voor de vervangers gewone handarbeiders
- **481** type 0 voor de vervangers gewone bedienden

Vanaf 1/2014 houden deze toegepaste bijdragevoeten geen rekening meer met de uitsluiting van bijdragen maar de structurele vermindering en een specifieke doelgroepvermindering moeten aangegeven worden op niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Structurele	Zie berekening structurele	volledige duur van de tewerkstelling	3000	/	ja
Doelgroepvermindering Vervanger in de openbare sector	G7 (saldo van de basisbijdragen)	volledige duur van de tewerkstelling	4100	/	ja

Voor de doelgroepvermindering "Vervangers in de openbare sector" worden geen minimale prestaties opgelegd (maar wel voor de structurele vermindering).

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast met de DGV voor deze vervangers in de openbare sector, maar men moet de structurele vermindering berekenen met categorie 2 als de werkgever afhangt van een Paritair Comité dat betrokken is bij de Sociale Maribel.

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen 3000 en 4100 automatisch berekend als men ze aanduidt.

Bijkomende informatie - aangifte vermindering voor huispersoneel

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke doelgroepvermindering voor de eerste aanwerving van huispersoneel aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep huispersoneel	G7 (saldo van basisbijdragen)	Volledige duur van de tewerkstelling van de eerste werknemer	4200	/	ja

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4200 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering voor huispersoneel is cumuleerbaar met de structurele vermindering.

Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor onthaalouders

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke vermindering voor onthaalouders aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep onthaalouders	G11 (770 €)	Volledige duur van de tewerkstelling	4400	/	ja

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4400 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering voor onthaalouders is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.

Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor artiesten

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke doelgroepvermindering voor artiesten aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep Artiesten	G12 (726,50€) geplafonneerd op 517€	Volledige duur van tewerkstelling	4300	/	ja

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4300 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering artiest kan gecumuleerd worden met de structurele vermindering en de Sociale Maribel.

Het invullen van de DmfA

Algemene principes van de DmfA

Het begrip kwartaal

De DmfA-aangifte heeft steeds betrekking op een kwartaal. Voor werknemers betaald per kalendermaand, valt het RSZ-kwartaal samen met het kalenderkwartaal. Voor de werknemers betaald met een andere frequentie (bv. per week of per vier weken), geldt dat één betalingsperiode niet over twee kwartalen gespreid mag zijn. Voor deze werknemers wordt onder kwartaal verstaan de periode die de betaalperioden bevat waarvan de sluitingsdag in hetzelfde kalenderkwartaal valt.
Voorbeeld: een werknemer wordt per week betaald en de betaalperiode eindigt op 27 maart 2010. De lonen voor de periode van 28 tot 31 maart 2010 vermeldt men op de aangifte van het tweede kwartaal 2010.

In afwijking van wat voorafgaat eindigt het vierde kwartaal van elk jaar op 31 december van dat jaar en begint het eerste kwartaal van elk jaar op 1 januari van dat jaar.
Voorbeeld: een werknemer wordt per week betaald en de betaalperiode eindigt op 27 december. De lonen voor de periode van 28 tot 31 december vermeldt men op de aangifte van het vierde kwartaal.

Het begrip arbeidsdag

Op de kwartaalaangifte moet per werknemer het aantal arbeidsdagen worden vermeld. Dit is belangrijk om allerlei redenen: bv. voor het toekennen van de geharmoniseerde vermindering, het berekenen van bijdragen op forfaitaire dagbedragen, ... Uitsluitend de volgende dagen mogen op de kwartaalaangiften als arbeidsdagen voorkomen:

- de dagen waarop normale werkelijke arbeid wordt verricht
- de dagen waarop geen arbeid wordt verricht, maar waarvoor de werkgever loon betaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (bv. feestdagen, dagen kort verzuim, wettelijke en bijkomende vakantiedagen van bedienden, ...)
- de dagen inhaalrust andere dan inhaalrust bouwbedrijf
- de dagen wettelijke vakantie voor arbeiders (=de dagen gedekt door de vakantiecheque uitgereikt door een officieel vakantieorganisme).

Voor de juiste codes voor deze dagen, dient men te kijken naar de specifieke codes.

Voor leerlingen, zeevissers en huisarbeiders gelden bijzondere regels om het aantal arbeidsdagen vast te stellen.

Het begrip "multifunctionele aangifte"

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 uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, arbeidsongevallen, beroepsziekten, kinderbijslagen en jaarlijkse vakantie voor arbeiders).

Om voor deze veelheid van doelstellingen te kunnen dienen, werden alle loon- en arbeidstijdgegevens die de verschillende gebruikers van de DmfA 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.

Het is dus van het allergrootste belang dat u zo correct mogelijk de richtlijnen volgt.
Immers 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.

Het concept van de DmfA en vergelijking met de aangifte vóór 2003

Het concept van de driemaandelijkse DmfA is gebaseerd op het basisprincipe dat er geen personeelsstaten en boekhoudramen meer zijn, maar dat alle gegevens worden vermeld op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijzondere bijdragen) gebeurt op het niveau van de werknemer. Eén werknemer wordt dus per kwartaal per werkgever slechts één keer geïdentificeerd.

De aangifte zal steeds elektronisch moeten gebeuren. Er zullen echter verschillende kanalen mogelijk zijn (bv. een systeem van file transfer (FTP) voor wie voor vele werkgevers en/of werknemers een aangifte moet doen, een websitetoepassing voor kleine werkgevers).

DE DMFA IS ALS VOLGT GESTRUCTUREERD

- Eén aangifte per werkgever (ongeacht of er één of meerdere werkgeverscategorieën zijn) waarop alle werknemers worden vermeld.
- Alle gegevens worden gegroepeerd per werknemer, die dus slechts éénmaal geïdentificeerd wordt.
- Per werknemer is er een **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 arbeider wordt in de loop van het kwartaal bediende, een erkende leerling wordt arbeider, de werkgever verandert van activiteit).

- Per werknemerslijn zijn er eventueel **meerdere tewerkstellingslijnen** (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 RSZ-AANGIFTE VÓÓR 2003 WAS, ZEER SCHEMATISCH GESTELD, ALS VOLGT GESTRUCTUREERD:

- Eén aangifte per werkgeversactiviteit (geïdentificeerd door de werkgeverscategorie)
- Per werkgeversactiviteit een aantal personeelsstaten (arbeiders, bedienden, bruggepensioneerden,...)
- Per personeelsstaat de werknemers
- Per werknemer eventueel meerdere lijnen

Schematisch overzicht van een aantal belangrijke verschilpunten:

DmfA	RSZ-aangifte vóór 2003
Eén aangifte per werkgever	Eén aangifte per werkgeverscategorie
Bijdragen berekend per individuele werknemer	Bijdragen berekend op getotaliseerde gegevens op een boekhoudraam
Een werknemer wordt één keer aangegeven. Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, met fooien bezoldigde,..), wordt het onderscheid gemaakt op het niveau van de werknemerslijn	Een werknemer wordt aangegeven per personeelsstaat. Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, met fooien bezoldigde,..), wordt de werknemer op verschillende personeelsstaten vermeld
Elektronisch	Elektronisch of op papier

VOORBEELD:

Een werknemer werkt bij een werkgever als deeltijdse arbeider tot 30 april. Vanaf 1 mei neemt dezelfde werkgever hem deeltijds in dienst als bediende. Op 1 juni wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor voltijdse prestaties.

In de **RSZ-aangifte vóór 2003** wordt deze persoon als volgt aangegeven:

- **April:** De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld op de personeelsstaat "Arbeiders".
  Deze lonen worden (samen met de lonen van de andere arbeiders) overgebracht naar het boekhoudraam en daarop worden de bijdragen berekend.

Indien er recht is op een bijdragevermindering wordt deze vermindering verwerkt op het boekhoudraam "bijdrageverminderingen".

- **Mei - juni:** De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld op de personeelsstaat "Hoofdarbeiders". Er worden twee lijnen 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 (samen met de lonen van de andere bedienden) getotaliseerd op het boekhoudraam en daarop worden de bijdragen berekend. Indien er recht is op een bijdragevermindering wordt deze vermindering verwerkt op het boekhoudraam "bijdrageverminderingen".

In de **DmfA** wordt deze werknemer als volgt aangegeven:

- Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon.
- Men maakt twee werknemerslijnen, één voor zijn prestaties als arbeider en één voor de prestaties als bediende (de bijdragen zijn immers verschillend).
- De loon- en prestatiegegevens voor de periode als arbeider (april) worden aangegeven op één tewerkstellingslijn. De voor deze periode verschuldigde bijdragen (en eventuele verminderingen van die bijdragen) 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 bediende).

Zoals uit het voorbeeld blijkt is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van werknemerslijnen en binnen die werknemerslijnen op het gebruik van tewerkstellingslijnen.

De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd.

De werknemerslijn

Zoals gezegd is er per werknemer steeds één werknemerslijn. Alleen in het geval dat de werknemer in de loop van het kwartaal van werkgeverscategorie verandert (d.w.z. indien de werkgever tijdens het kwartaal van activiteit verandert, of in het geval het een werkgever betreft die verschillende activiteiten uitoefent, de werknemer blijvend van de ene naar de andere wordt overgeplaatst) of dat het werknemerskengetal verandert (d.w.z. wanneer de bijdragen 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, 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.

De werkgeverscategorie en het werknemerskengetal

De **werkgeverscategorie**-aanduiding wordt toegekend door de RSZ, en laat toe een onderscheid te maken tussen de werkgevers naargelang hun verplichtingen in functie van de bijzondere kenmerken die eigen zijn aan de uitgeoefende activiteit. In nagenoeg alle gevallen is dat omdat er andere bijdragepercentages van toepassing zijn (meestal sectorspecifieke bijdragen voor fondsen voor bestaanszekerheid). Meer uitleg over bepaalde specifieke werkgeverscategorieën vindt men onderaan.

Op basis van de **werknemerskengetallen** is het mogelijk te bepalen welke bijdragen voor de werknemer verschuldigd zijn. Daarom zijn er verschillende werknemerskengetallen voor bedienden, arbeiders, leerlingen, met fooien bezoldigden,...

Begin- en einddatum van het kwartaal

Het is de begindatum en de einddatum van het **kwartaal**, dus niet te verwarren met de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn. Deze datums hebben steeds betrekking op het **volledige** kwartaal. Dit betekent dat ook als de werknemer in de loop van het kwartaal in dienst treedt, als begindatum de begindatum van het kwartaal wordt opgegeven, **en niet de datum waarop de werknemer in dienst trad**.

De begin- en einddatum valt in de meeste gevallen 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. Wanneer de periode gedekt door een loonbetaling niet samenvalt met de burgerlijke maand (bv. werknemers betaald per week, per vier weken,...) wordt onder begindatum verstaan de eerste dag van de betalingsperiode waarvan de sluitingsdatum in het burgerlijk kwartaal valt. Onder einddatum wordt in dat geval verstaan de laatste dag van de betalingsperiode die nog in het burgerlijk kwartaal valt. Als deze laatste dag echter onmiddellijk gevolgd wordt door één of meer gewone rustdagen, dan wordt de rustdag, indien het geen zondag is, in het kwartaal OPGENOMEN en wordt dat de einddatum.

> Opgelet: in afwijking van deze regel eindigt het vierde kwartaal van het jaar steeds op 31 december, en begint het eerste kwartaal steeds op 1 januari.

De risicoklasse voor arbeidsongevallen

U vindt dit gegeven in uw verzekeringspolis. Het stelt uw verzekeraar in staat om de verschuldigde premie correct te berekenen. Het hoeft echter niet in alle gevallen ingevuld te worden, maar alleen indien de werknemer behoort tot een risicoklasse die afwijkt van de voornaamste activiteit van de werkgever en dit aanleiding heeft gegeven tot een afzonderlijke tariefzetting in de polis:

- indien er in de arbeidsongevallenpolis van de onderneming voor een werknemerscategorie (bedienden/arbeiders) slechts één risicoklasse is voorzien, moet u het gegeven niet in de DmfA meedelen;
- indien er in de polis voor één werknemerscategorie meerdere risicoklassen zijn voorzien (bijvoorbeeld sedentaire bedienden en vertegenwoordigers), moet u het gegeven voor elke werknemer meedelen.

Indien u een sportclub bent, moet u het gegeven steeds invullen voor elke sportbeoefenaar. Voor deze werknemerscategorie is het immers ook onontbeerlijk voor de berekening van het basisloon, indien er zich een arbeidsongeval voordoet.

Dit gegeven wordt meegedeeld op de eerste driemaandelijkse aangifte waarop de werknemer wordt aangegeven. Het wordt niet herhaald op de aangiften voor de daaropvolgende kwartalen, tenzij de risicoklasse verandert. Voor werknemers die in een voorafgaand kwartaal in dienst zijn getreden, wordt het gegeven dus niet meegedeeld, tenzij de risicoklasse van de werknemer blijvend veranderde ten opzichte van de vroeger meegedeelde klasse.

Indien de werknemer in de loop van het kwartaal blijvend van risicoklasse verandert, dan geeft u de code weer die betrekking heeft op toestand van de werknemer op de laatste dag van het kwartaal, of op de laatste dag van tewerkstelling in de hoedanigheid van de betreffende werknemerslijn. De sedentaire arbeider die op werven gaat werken, zal dus gekend zijn als een " arbeider op werf". Een sedentaire arbeider die een sedentaire bediende wordt, zal gekend zijn als sedentaire arbeider voor de aangifte als arbeider en als sedentaire bediende voor de aangifte als bediende.

De volgende codes moeten worden gebruikt :

Arbeiders:

- **001: Arbeider zonder verplaatsingen**
  Arbeiders, gespecialiseerd of niet, die tijdens de werktijd de werkplaats (atelier, fabriek,...) niet verlaten, en die dus gebruik maken van de infrastructuur en de beveiligings- en preventiesystemen van de onderneming.
- **002: Arbeider op de werf**
  Arbeiders, gespecialiseerd of niet, die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben, maar die werken bij derden of op werven.
- **003: Huisbewaarders**
  Personen van het type dienstbode, in dienst van private personen (voorbeeld: appartementsgebouw) of van ondernemingen, en die meestal diverse voordelen zoals woonst, verwarming, verlichting,..., genieten.
- **004: Schoonmaak- en onderhoudspersoneel**
  Personeelsleden van de onderneming die zich bezighouden met het kuisen van de bureaus, industriële lokalen, ateliers,..., of met het onderhoud en herstel van het materiaal, de industriële installaties, het sanitair,...
- **005: Keukenpersoneel**
  Personeel van de onderneming dat werkt in het bedrijfsrestaurant (koken, bedienen, afwassen,...). Niet gebruiken voor HORECA-ondernemingen.
- **006: Chauffeur**
  Personeelsleden van de onderneming die niet rechtstreeks deelnemen aan het sociaal doel van de onderneming, en die belast zijn met het vervoer of de

levering van grondstoffen, (half) afgewerkte producten of personen.

Bedienden:

- **401: Bediende zonder verplaatsingen**
  Bedienden die tijdens de werktijd hun werkplaats nooit verlaten voor beroepsdoeleinden.
- **402:** Bediende met occasionele opdrachten buiten de onderneming.
  Personen die bepaalde, niet repetitieve, taken buiten de onderneming vervullen (maximum 10% van de werktijd)
- **403: Bediende met regelmatige opdrachten buiten de onderneming**
  Personen die regelmatig taken buiten de onderneming vervullen (11 tot 50% van de werktijd)
- **404: Vertegenwoordiger, reizend personeel, loopjongen**
  Personen die voor het grootste deel (>50%) hun werk buiten hun onderneming of hun woonplaats uitvoeren. Meestal gaat het om commerciële of technisch-commerciële functies, maar ook om loopjongens, inspecteurs, verzorgers van zieken en bejaarden bij de patiënt thuis,....
- **405: Bediende die manueel werk verricht**
  Personen met het statuut van bediende die voor een belangrijk deel werk doen dat van manuele aard is (bv. bepaalde beenhouwers in grootwarenhuizen).
- **406: Thuiswerkende bediende**
  Sedentaire bedienden die hun beroep bij zich thuis uitoefenen (dikwijls met een telefoon- of informaticaverbinding met hun werkgever) en voor wie dus het risico ongeval op weg naar en van het werk niet bestaat.
- **407: Verplegend personeel**
  Artsen, verple(e)g(st)ers, hulpverple(e)g(st)ers, ambulanciers, ...
- **408: Verkoper**
  Sedentair personeel met een commerciële functie, meestal betaald met een vast loon en een commissieloon.
- **409: Voetballer onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar.**
- **410: Voetballer niet onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar**
  met een vaste jaarwedde van 1239,47 EUR of meer.
- **411: Voetballer niet onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar**
  met een vaste jaarwedde van minder dan 1239,47 EUR.
- **412: Andere sportbeoefenaar dan voetballer.**

De notie grensarbeider

Deze zone alleen invullen indien de werknemer het fiscale statuut heeft van **grensarbeider**. Dit is onder andere belangrijk omdat de vakantiekassen voor grensarbeiders geen bedrijfsvoorheffing inhouden op het vakantiegeld.

Vanaf 2004 kunnen alleen nog arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, de hoedanigheid hebben van "grensarbeider". Alleen zij kunnen nog worden vrijgesteld 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 niet meer aanbrengen indien de werknemer niet langer het statuut van grensarbeider heeft (bijvoorbeeld indien de werknemer verhuist uit de grensstreek).

Telkens wanneer een grensarbeider voor het eerst met de vermelding grensarbeider in de DmfA wordt aangegeven, moet een formulier 276 F (ingevuld door de werknemer, de werkgever en de Franse fiscale administratie) worden bezorgd aan de bevoegde vakantiekas.

Bijkomende informatie - Creatie, aanpassing of schrapping van categorieën

De lijst met bestaande categorieën kan geraadpleegd worden in de gestructureerde bijlage 27 die beschikbaar is op
de portaalsite van de sociale zekerheid.

Hieronder worden uitsluitend de creaties, aanpassingen of schrappingen van categorieën in de loop van het kwartaal vermeld.

Geen nieuwigheden dit kwartaal.

De tewerkstellingslijn

De tewerkstellingslijn is binnen de DmfA een belangrijk concept, omdat het op dit niveau is dat 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 voordelen 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 tien uren per week).

Volgende gegevens moet u vermelden voor iedere tewerkstellingslijn. Van zodra er één van deze gegevens verandert, moet er een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen.

Begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn

Het is de begindatum van de periode waarop de gegevens die op dit niveau worden meegedeeld betrekking hebben. De begindatum van de tewerkstellingslijn is dus, wanneer er geen verandering in de tewerkstelling was, 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 dus 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 ieder 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.

Drie belangrijke opmerkingen

Verbrekingsvergoedingen

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 opsplitsingsregels voor de aangifte van verbrekingsvergoedingen, die golden voor de vroegere RSZ aangiften, blijven voor de DMFA behouden (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, het gedeelte dat betrekking heeft op elk van de volgende kalenderjaren). De begin- en einddatum van die tewerkstellingslijn zijn de begin- en einddatum van de door de verbrekingsvergoeding gedekte periodes.

Voorbeeld

Een bediende wordt ontslagen op 31 augustus 2003 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 2003 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- Lijn 1: de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1 juli 2003 tot 31 augustus 2003 (aangenomen uiteraard dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- Lijn 2: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 september 2003 tot 30 september 2003.
- Lijn 3: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 oktober 2003 tot 31 december 2003.
- Lijn 4: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2004 tot 31 december 2004.
- Lijn 5: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2005 tot 28 februari 2005 (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 (ondernemingen in moeilijkheden), moeten zij steeds integraal worden vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.

Als de berekeningsbasis van de verbrekingsvergoeding verschilt van die van vergoedingen verbonden aan andere periodes, moet eerst de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding worden aangegeven en aansluitend de andere periodes.

Voorbeeld

Een werkgever betaalt bij het ontslag van een handelsvertegenwoordiger op 31 oktober 2013 een verbrekingsvergoeding van 4 maanden en een niet-concurrentiebeding van 3 maanden.

Dan moet de aangifte in 4/2013 als volgt gebeuren:

- Lijn 1: dagen en loon oktober 2013.
- Lijn 2: dagen en bedrag verbrekingsvergoeding voor de periode 1 november 2013 tot 31 december 2013.
- Lijn 3: dagen en bedrag verbrekingsvergoeding voor de periode 1 januari 2014 tot 28 februari 2014.
- Lijn 4: dagen en bedrag niet-concurrentiebeding voor de periode 1 maart 2014 tot 31 mei 2014.

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 **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 echter opvolgen **zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden** (bv. de gebruikelijke contracten in de uitzendsector van maandag tot vrijdag), dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag echter **uitsluitend** indien de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat indien het gaat om werknemers van wie de prestaties in uren moeten worden aangegeven (deeltijdsen, seizoenarbeiders, uitzendkrachten,...), het aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.

Voorbeeld

Een werknemer van een uitzendkantoor werkt met zeven opeenvolgende contracten van maandag tot vrijdag, drie opeenvolgende weken halftijds in een regeling 19/38 uur per week, nadien een week in een regeling 18,5/37 uur en tot slot opnieuw drie weken in een regeling 19/38. In dat geval moet u drie tewerkstellingslijnen gebruiken, één voor de loon- en prestatiegegevens van de eerste drie weken, één voor de gegevens van de vierde week en één voor de gegevens van de drie laatste weken.

De vestigingseenheid (VE) - identificatienummer van de lokale eenheid

Tot vóór het 1ste kwartaal 2014 werd het nummer van de VE waarvan de werknemer afhangt in de DmfA meegedeeld op het niveau van de werknemerslijn, en alleen als de werkgever meerdere VE's had. Dit gegeven diende alleen voor statistische doeleinden.

In de toekomst zal elke VE gelinkt zijn aan een Gewest. Opdat de geregionaliseerde bijdrageverminderingen toegepast kunnen worden in functie van de VE waaraan de werknemer is verbonden, moet vanaf het 1ste kwartaal 2014 de VE meegedeeld worden voor iedere werknemer op iedere tewerkstellingslijn (in de zone 'identificatienummer van de lokale eenheid'), **ongeacht het al dan niet aanvragen van een vermindering en ook als de werkgever slechts één VE heeft**.

Elke werkgever moet al zijn VE registreren in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO). Elke VE heeft een uniek nummer en adres. Enkel de geregistreerde VE in de KBO worden in de Dmfa aangenomen.

Verhuis van een vestigingseenheid

Een VE die verhuist behoudt in principe zijn nummer, of het nu een verhuis is binnen één gemeente, naar een andere gemeente binnen hetzelfde gewest of naar een gemeente in een ander gewest.

Als de werkgever wil genieten van een geregionaliseerde werkgeversbijdragevermindering gedurende het kwartaal van verhuis van de VE van het ene gewest naar het andere, **moet hij een nieuwe tewerkstellingslijn creëren**.

Als de werkgever geen geregionaliseerde doelgroepvermindering vraagt of als de verhuis zich situeert binnen hetzelfde gewest, **mag** een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen worden, maar is het **niet verplicht**.

Koppeling van een werknemer aan een vestigingseenheid

Algemene regel:

- De VE waaraan een werknemer gekoppeld wordt, is een stabiel gegeven dat samenvalt met de notie exploitatiezetel die gebruikt wordt om uit te maken welke taalwetgeving van toepassing is in de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer (de te gebruiken taal in het geval van wijziging of verbreking van de arbeidsovereenkomst om rechtsgeldig te zijn).

Praktisch:

- De werknemer is werkzaam in VE 'A' en wordt in de loop van het kwartaal overgeplaatst naar VE 'B'
    - in de Dmfa moeten 2 opeenvolgende lijnen vermeld worden, een 1^{ste} met het nummer van VE 'A' en een 2^{de} met het nummer van VE 'B'.
- De werknemer werkt gelijktijdig in 2 verschillende VE, op basis van 2 verschillende arbeidsovereenkomsten
    - in de Dmfa moeten 2 tewerkstellingslijnen voor dezelfde periode vermeld worden, telkens met hun respectieve VE.
- Een werknemer verbonden aan VE 'A' vervangt tijdelijk een zieke werknemer verbonden aan VE 'B':
    - in de Dmfa blijft de werknemer aangegeven met 1 tewerkstellingslijn met het nummer van VE 'A'.

Deze 3 situaties zijn van toepassing zowel op VE in hetzelfde gewest als op VE in verschillende gewesten.

Bijzondere gevallen:

- **reizend personeel** (handelsvertegenwoordigers, transportpersoneel, onderhoudsploegen, controleurs,…) worden toegewezen aan de VE waar zij van afhangen, d.w.z. waar ze hun opdrachten krijgen en aan moeten rapporteren;
- **werknemers die tijdelijk naar het buitenland zijn gedetacheerd** blijven tijdens die detachering toegewezen aan de VE waarvan zij afhingen op het moment dat hun detachering aanving;
- **werknemers tewerkgesteld bij klanten** worden steeds toegewezen aan een in het KBO geregistreerde VE van de werkgever zelf, niet aan de VE van de klant waar hij werkt (soms zelfs voor een langere tijd);
- **uitzendkrachten** ter beschikking gesteld van een onderneming door een

uitzendkantoor worden toegewezen aan de VE van het uitzendkantoor waarvan zij afhangen; de 'sociale zetel' en de 'exploitatiezetel van het uitzendkantoor' zijn gegevens die verplicht in de arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht moeten opgenomen worden; het is het nummer van de VE die overeenkomt met de exploitatiezetel van het uitzendkantoor dat in de Dmfa moet worden opgegeven; wanneer de uitzendkracht opeenvolgende contracten met dezelfde VE sluit, mogen de gegevens gegroepeerd worden op 1 tewerkstellingslijn (voor zover de andere karakteristieken van de tewerkstellingslijn identiek zijn), anders moeten verschillende tewerkstellingslijnen gecreëerd worden;
- personen tewerkgesteld in het systeem van de **dienstencheques** worden ook toegewezen aan de VE van het kantoor van de dienstenchequesonderneming waarvan zij afhangen;
- **huispersoneel** krijgt één van de fictieve VE-nummers (zie 'bijkomende informatie - vestigingseenheid: fictieve nummers' onderaan de pagina);
- de VE voor **onthaalouders** is niet de plaats waar de kinderen effectief bijgehouden worden, maar een VE van de instantie waarmee de onthaalouder verbonden is.

Uitzonderingen (er moet geen VE worden opgegeven):

- Werknemers in SWT en SWAV
- Studenten onder solidariteitsbijdrage

Opmerkingen:

- Voor in het **buitenland gevestigde ondernemingen** (waarvan het adres van de maatschappelijke zetel zich dus in het buitenland bevindt), onderscheidt men 3 situaties (zie ook 'bijkomende informatie - vestigingseenheid: fictieve nummers' onderaan de pagina):
- - werkgevers zonder VE in België (type B) met in België tewerkgestelde werknemers kunnen aanspraak maken op de doelgroepverminderingen van het Gewest waar zij hun werknemer (hoofdzakelijk) tewerkstellen; zij moeten een fictief VE nummer vermelden; deze mogelijkheid is ook voorzien voor buitenlandse werkgevers die nog niet ondergebracht werden onder type A, B of C (type X);
  - werkgevers zonder VE in België met **niet** in België tewerkgestelde werknemers (type C), kunnen voor deze werknemers geen geregionaliseerde doelgroepvermindering toepassen; er kan bijvoorbeeld geen geregionaliseerde doelgroepvermindering worden toegepast door een werkgever Y in het geval een in België wonende werknemer in het buitenland werkt voor werkgever Y en tegelijkertijd in België werkt voor een werkgever Z);
  - werkgevers met een VE in België (type A) passen de gewone regels toe.
- Ondernemingen schrijven hun VE's in volgens de modaliteiten die op hen van toepassing zijn. De procedures voor inschrijving van een VE of voor wijziging van vestigingsgegevens kunnen in de meeste gevallen snel doorlopen worden. Indien ondanks alles een VE nog niet geregistreerd is op het moment dat de werkgever zijn aangifte moet indienen, kan hij op dat moment geen geregionaliseerde doelgroepvermindering toepassen. Van zodra het vestigingsnummer toegekend is, kan de werkgever een wijziging van de aangifte doen met het nummer van de VE en de gevraagde vermindering. De werkgevers die hun plichten t.o.v. de KBO-wetgeving niet nageleefd hebben wat het registreren van vestigingseenheden betreft worden verzocht de nodige maatregelen te treffen.

- Om de werkgevers vertrouwd te laten worden met het meedelen van de VE op het niveau van de TW-lijn, is dit reeds voorzien in de DmfA aangifte vanaf het 1ste kwartaal 2014. Vanaf dan zullen controles op fouten doorgevoerd worden, maar de ernst van de fouten zal slechts geleidelijk worden opgevoerd, om ervoor te zorgen dat tegen de aanvang van de regionalisering van de verminderingen (3de kwartaal 2014) de aangifte van de VE's vlot kan verlopen.
- Naast de reeds bestaande informatiekanalen van KBO (public search, private search, …) zal de RSZ aan de werkgevers of aan hun sociale secretariaten de in KBO bekende VE's meedelen op het einde van ieder kwartaal. Dit zal niet beletten dat een na de mededeling gecreëerde vestigingseenheid kan worden gebruikt. De verantwoordelijkheid voor het koppelen van de werknemer aan de juiste VE blijft uiteraard die van de werkgever of het sociaal secretariaat.
- Vanaf 1 juli 2014 worden de bevoegdheden en de middelen voor bepaalde verminderingen overgedragen aan de Gewesten en kunnen deze bestaande verminderingen afschaffen, wijzigen of nieuwe verminderingen creëren. Zolang de Gewesten geen wijzigingen aanbrengen blijven de bestaande verminderingen van toepassing en zullen de bestaande verminderingscodes ook na het 3de kwartaal 2014 in gebruik blijven (door de aanduiding van de VE kan uitgemaakt worden voor welk gewest de vermindering bestemd is). Pas vanaf het moment dat voor een bepaald Gewest afwijkende criteria of nieuwe verminderingen worden geïntroduceerd, zullen bijkomende codes gecreëerd worden.
- De (te regionaliseren) doelgroepverminderingen hebben steeds betrekking op één of meerdere gewesten; het niet overeenkomen van de gevraagde vermindering met de plaats van de opgegeven VE, of de afwezigheid van VE, kan leiden tot het weigeren van de vermindering.

Toelichting en gevolgen begrip 'vestigingseenheid'

Elke permanente plaats van tewerkstelling, welke ook de activiteit (commerciële of niet-commerciële), komt overeen met een VE van de onderneming. Er zijn nochtans enkele beperkingen.

- Wanneer een werknemer thuis of bij een klant werkt, is de VE de plaats waar hij van afhangt of van waaruit hij zijn instructies krijgt en van waaruit het werk is georganiseerd. Dit impliceert bijvoorbeeld:
    - dat voor interimkantoren, consultingbureaus, onderhoudsbedrijven, … er geen sprake kan zijn om een VE te creëren op het adres van de cliënt, zelfs als er langdurige contracten voor de dienstverlening worden afgesproken;
    - dat de privé-adressen van de thuiswerkende werknemers geen VE zijn (telewerkers, inspecteurs, handelsvertegenwoordigers,…).
- VE dienen over een onafhankelijkheid te beschikken in de schoot van een permanente of semi-permanente structuur. Dit betekent dat het mogelijk moet zijn om de fysieke inplanting te kunnen identificeren op elk moment van de dag of van de nacht, dat de VE over een permanente

infrastructuur en over een postadres moet beschikken:

- werven, standen op foren, markten en dergelijke kunnen nooit als een VE beschouwd worden;
- bloedafnames, consultaties van Kind en Gezin, de permanenties van de mutualiteiten, permanente opleidingen in lokalen van derden, …, zelfs op regelmatige basis, geven nooit aanleiding tot het creëren van een VE op deze adressen;
- lokalen van mutualiteiten, vakbonden, … die permanent zijn en voorbehouden zijn voor deze activiteiten, zelfs al zijn ze maar éénmaal per week open, geven daarentegen wel aanleiding tot het creëren van een VE op deze adressen.

- De VE's worden gekoppeld aan het ondernemingsnummer waarvan ze afhangen:
  - de VE's van een franchisenemer worden gekoppeld aan het ondernemingsnummer van de gerant. Het personeel dat een overkoepelende keten bij die franchisenemer ter plaatse stuurt bijvoorbeeld voor herstellingen, blijft gekoppeld aan de VE van de overkoepelende keten die hem uitstuurt;
  - wanneer een cafetaria in een theater, zwembad, recreatiepark … is uitbesteed aan een derde, dan wordt een VE gecreëerd afhangend van het ondernemingsnummer van de uitbater van de cafetaria.
- Elke onderneming moet op zijn minst over één VE beschikken. De enige uitzondering is het gevolg van de bescherming op de persoonlijke levenssfeer: het in dienst hebben van huispersoneel.

Het nummer van het Paritair Comité

Het is het nummer van het paritair comité of, wanneer van toepassing, het paritair subcomité waaronder de **werknemer** ressorteert voor de prestaties die op deze tewerkstellingslijn aangegeven zijn. Als de werknemer onder geen enkel paritair comité valt vult u "999" in. Een bijgewerkte officiële lijst van de paritaire comités en subcomités wordt elk jaar gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Opmerking: Het is uiteraard mogelijk dat een verandering van paritair comité tevens een wijziging van de werkgeverscategorie betekent (omdat er een ander bijdragepercentage van toepassing wordt). In dat geval moet men, zoals hiervoor reeds werd uitgelegd, de gegevens op twee verschillende werknemerslijnen weergeven.

Indien zou blijken (bv. na een onderzoek ter plaatse) dat er voor een aantal voorbije

kwartalen een verkeerd nummer van paritair comité werd meegedeeld, moeten die kwartalen gewijzigd worden. Omdat het behoren tot een bepaald paritair comité echter vaak samenhangt met sectorspecifieke bijdragen (zie vorige alinea) die op hun beurt aanleiding geven tot door sectorale fondsen uitbetaalde voordelen (eindejaarspremies, aanvullende vergoedingen bij werkloosheid,...) blijft in dergelijke gevallen de terugwerkende kracht beperkt tot het kwartaal waarin de werkgever ervan in kennis was dat de correctheid van het paritair comité in vraag werd gesteld. Hierdoor wordt het terugbetalen van "ten onrechte " genoten voordelen zoveel mogelijk vermeden.

Bijzondere werkwijze voor de paritaire comités 330, 331 en 332:

Vanaf het 1ste kwartaal 2008 wordt het paritair comité 305 en zi jn subcomités definitief afgeschaft. In de plaats daarvan komen 3 andere paritaire comités:

PC 330: Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten
PC 331: Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
PC 332: Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector

De aangifte van de PC-nummers 330, 331 of 332 zonder onderverdeling is niet mogelijk. De werkgevers die behoren tot deze paritaire comités moeten een verdere onderverdelingen gebruiken.

Nr. PC nieuw	Werkgevers	Nr. PC oud
330.01.10	De privé-ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen.	305.01
330.01.20	De rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang voor bejaarden.	305.02.01
330.01.30	De diensten voor thuisverpleging.	305.02.02
330.01.41	De Nederlandstalige autonome revalidatiecentra die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitges loten, de revalidatiecentra die een dienst uitmaken van een ziekenhuis of een opvoedingsinstelling en als dusdanig onder de beheersverantwoordelijkheid vallen van dit ziekenhuis of opvoedingsinstelling.	305.02.03
330.01.42	De Franstalige en Duitstalige autonome revalidatiecentra die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de revalidatiecentra die een dienst uitmaken van een ziekenhuis of een opvoedingsinstelling en als dusdanig onder de beheersverantwoordelijkheid vallen van dit ziekenhuis of opvoedingsinstelling.	305.02.04

330.01.51	De Nederlandstalige initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patiënten die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.06
330.01.52	De 'Initiatives d' habitations protégées' die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.07
330.01.53	De Nederlandstalige wijkgezondheidscentra die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.06
330.01.54	De 'Maisons Médicales' die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.07
330.01.55	De diensten voor bloedtransfusie en bloedverwerking van het Rode Kruis van België.	305.02.05
330.02	De bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en –diensten die door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie erkend en/of gesubsidieerd worden of die onder hun bevoegdheid vallen en gelegen zijn in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de diensten voor de thuisverpleging, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang voor bejaarden.	305.02.05
330.03	De ondernemingen uit de bedrijfstak van de tandprothese.	-
330.04	De eerstehulpdiensten, de ondernemingen uit de bedrijfstak van het onafhankelijk ziekenvervoer, de kabinetten van huisartsen, specialisten, kinesitherapeuten, tandartsen en andere paramedici, de medisch-pediatrische centra, de overlegplatforms van psychiatrische instellingen en diensten, de polyklinieken, de equipes voor palliatieve thuiszorg, de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, de laboratoria (bijv. voor klinische b iologie, pathologische anatomie, …), medische controlediensten. Een restgroep (niet vallend binnen het sociaal federaal akkoord en met uitsluiting van de bicommunautaire diensten en van de inrichtingen voor tan dprothesen)."	305.02.06 305.02.07
331.00.10	De Nederlandstalige kinderkribben, peutertuinen, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, buitenschoolse kinderopvang en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen, die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstelijk Gewest.	305.02.08
331.00.20	De Nederlandstalige welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het betreft: de centra voor geboorteregeling, de centra voor tele-onthaal,	305.02.06

	de sociale vrijwilligersorganisaties, de diensten voor de strijd tegen toxicomanie, de centra voor huwelijkscontacten, de centra voor prenatale raadpleging, de consultatiebureaus voor het jonge kind, de vertrouwenscentra kindermishandeling, die diensten voor adoptie, de centra voor ontwikkelingsstoornissen, de consultat iecentra voor gehandicaptenzorg, de samenwerkingsinitiatieven inzake thuisverzorging, de centra voor geestelijke gezondheidszorg.	
332.00.10	De Franstalige en Duitstalige instellingen en diensten die op regelmatige basis de opvang van kinderen onder de 12 jaar organiseren, zoals de kinderkribben, de peutertuinen, de gemeentelijke kinderopvanghuizen, de " maisons d' enfants", de "halte-garderies" (kortstondige noodopvang en flexibele opvang), de buitenschoolse kinderopvangcentra, de diensten voor opvanggezinnen, de thuisopvang van zieke kinderen die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.09
332.00.20	De Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het betreft: de centra voor gezondheid en de diensten voor de ge zondheidspromotie op school, de plaatselijke centra voor gezondheidspromotie, de gemeenschapsdiensten voor gezondheidspromotie, de diensten voor de strijd tegen toxicomanie en tot voorkoming van verslavingen, de diensten voor preventie en gezondheidsopvoeding, de diensten die sociale hulp verlenen aan justiciabelen, de centra voor geboorteregeling, de centra voor maatschappelijk werk, de centra voor tele-onthaal, de centra voor algemeen welzijnswerk, de centra voor coördinatie van thuisverzorging en thuisdiensten, de centra voor geestelijke gezondheidszorg, de ploegen "S.O.S.-Kinderen".	305.02.07

Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel

Dit gegeven moet u zowel voor voltijdse werknemers als voor deeltijdse werknemers meedelen. 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 vast arbeidsregime is een regime waarin iedere week hetzelfde aantal te werken dagen telt. Er mag met andere woorden geen gebruik worden gemaakt van een gemiddelde, gezien over vers chillende 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 eveneens 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, moeten de volgende regels 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 te vermelden dagen is dus een geheel getal 1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7.

Uw werknemer werkt volgens een variabele arbeidsregeling (een niet vast a antal dagen per week):

In dat geval vermeldt u het gemiddeld aantal dagen per week dat hij geacht wordt te werken. Dit gemiddelde aantal wordt vastgesteld door rekening te houden met de te werken dagen tijdens het **geheel** van de arbeids cyclu s.

Gaat het om een werknemer die in een **variabele regeling met een cyclus werkt** (bv. drie achtereenvolgende weken waarin vijf dagen gewerkt wordt, terwijl de vierde week slechts vier dagen beslaat), dan is het e en getal met twee decimalen (in het voorbeeld 4,75 nl. (5+5+5+4) gedeeld door 4).

Indien het gaat om werknemers die in een **variabele regeling zonder cyclus werken** (= geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal dagen waarmee de werknemer aangegeven wordt, te delen door het aantal weken van het kwartaal. In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer ieder kwartaal (lichtjes) verschillend zal zijn. Dit betekent dus ook dat er ieder kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn zal beginnen (zie de uitleg over de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn). In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld in het geval dat de werknemer enkel komt werken wanneer hij opgeroepen wordt, waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd, is het dus mogelijk dat het berekende aantal dagen per week van het arbeidsstelsel '0' bedraagt.

Opgelet: werknemers die in voltijdse loopbaanonderbreking zijn geeft u eveneens

aan met arbeidsstelsel '0'.

Voor de aangifte van werknemers die prestaties leveren volgens een variabele arbeidsregeling en worden bezoldigd overeenkomstig de gepresteerde uren, m.a.w. zonder vast basisloon, is het voor een juiste aangifte van belang de zone verantwoording dagen in te vullen. Opgelet, indien de werknemers op het einde van elke betaalperiode wel een vast loon ontvangen hoewel zij werken vo lgens een variabele arbeidsregeling door de ene periode meer prestaties te leveren dan contractueel bepaald en de andere periode minder, mag u de zone v erantwoording dagen niet gebruiken.

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 b lijft. 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 a antal dagen per week dat hij had moeten werken indien hij voor een langere periode in dienst zou genomen zijn. Zie hierna voor een aantal **praktische voorbeelden**.

Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon

Deze gegevens moet u **vanaf het derde kwartaal van 2005** meedelen voor al uw werknemers, dus zowel voor de deeltijdse werknemers als voor de voltijdse werknemers (tot en met de aangifte van het tweede kwartaal van 2005 moet dit gegeven niet meegedeeld worden voor gewone voltijdse werknemers).

Het gaat om de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur, verhoogd met de **betaalde** uren inhaalrust (3) ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur.

1. Normaal betekent rekening houdend met de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren, en ongeacht eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite is dit de arbeidsduur die staat in de arbeidsovereenkomst of de eventuele aanpassingen daarvan.
2. Gemiddeld betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgen s eenzelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.
3. Zowel voor de werknemer als voor de maatpersoon wordt rekening gehouden met uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de

arbeidstijd, indien het gaat om inhaalrust die betaald wordt op het moment dat hij opgenomen wordt.

Er wordt dus **geen** rekening gehouden met de systemen van arbeidsduurvermindering en toekenning van inhaalrust, wanneer deze inhaalrust i ndirect betaald wordt door de techniek van het verhoogde uurloon (zie ook de bespreking van het percentage op jaarbasis bij de bespreking van de aangifte v an de loongegevens van de werknemer).

Voor statutaire werknemers uit de openbare sector - dat wil zeggen werknemers die vallen onder een pensioenregeling van de openbare sector - die vallen onder een bestaande maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd (codes 3, 4 en 7) of onder een specifieke maatregel (codes 5xx) gaat het in elk geval om de wekelijkse arbeidsduur van de reëel verrichte prestaties. Dat betekent dat als de werknemer volledig afwezig is, het gemiddeld aantal uren per week gelijk is aan 0, en dat zelfs als de afwezigheid bezoldigd wordt. In dat geval wordt er immers geen enkele prestatie geleverd.

Voorbeelden:

- Een voltijdse statutaire werknemer (38 uur per week) wordt wegens ziekte in disponibiliteit gesteld met een wachtwedde (gelijk aan 60% van zijn activiteitswedde). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 0. Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon is 38.
- Een vastbenoemde leerkracht die voltijds tewerkgesteld is op basis van 20 uur per week, wordt op zijn vraag halftijds in disponibiliteit voor pers oonlijke redenen gesteld in afwachting van zijn pensioen, met een wachtwedde. Zijn gemiddeld aantal uren per week is 10. Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon is 20.

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden met een overeenkomst die geen volledige week dekt waarbij minstens één dag geen volledige gemiddelde werkdag bij de gebruiker beslaat, worden steeds aangegeven als deeltijdsen. Het aantal uren per week van de werknemer wordt bepaald door het gemiddeld aantal uren per dag te nemen en te extrapoleren naar een tewerkstelling per week (hieronder vindt u twee voorbeelden die deze regel illustreren, respectievelijk voor een uitzendkracht gebonden door een voltijdse arbeidsovereenkomst, en voor een uitzendkracht verbonden met een deeltijdse overeenkomst).

Indien in de onderneming voor deeltijdse werknemers een andere regeling geldt inzake arbeidsduurvermindering dan voor de voltijdse werknemers (bv. verhoogd uurloon voor deeltijdsen en betaling van de inhaalrust op het moment dat de rustdagen opgenomen worden voor de voltijdsen), dan berekent men het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon volgens de regeling inzake arbeidsduurverkorting die geldt voor de deeltijdse werknemers.

Bij **voltijdse werknemers voor wie uren moeten worden aangegeven** (gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of arbeidsongeval, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties, seizoenarbeiders en werknemers bezoldigd met dienstencheques), zal het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer

identiek zijn met het gemiddeld aantal uren van de maat persoon.

Voorbeelden:

- Een werknemer werkt 20 uur per week (5 dagen van 4 uren) en 1 inhaalrustdag per vier weken die niet betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt.
  Zijn gemiddeld aantal uren per week is 19 (20+20+20+16 gedeeld door 4)
  Het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon is 38 (40+40+40+32 gedeeld door 4)

  Indien het voor dezelfde werknemer zou gaan om een inhaalrustdag die wel betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt, is zijn gemiddeld aantal uren per week 20 (20+20+20+20 gedeeld door 4), en dat van de maatpersoon 40.
- Een uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker met een voltijdse overeenkomst van 2 dagen. Hij wordt contractueel verondersteld de 1ste dag 8 uur te werken en de 2de dag 4 uur. Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon bij de gebruiker is 40, een werkdag 8 uren en het gemiddeld aantal dagen per week 5.

  Omdat de overeenkomst geen volledige week dekt, het een uitzendkracht betreft en één van de contractueel vastgelegde dagen korter is dan de gemiddelde volledige werkdag, wordt het gemiddeld aantal uren van de werknemer als volgt berekend:
  [(8+4):2] x 5 = 30.
- Een uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker met een deeltijdse overeenkomst van 2 dagen. Hij wordt contractueel verondersteld de 1ste dag 8 uur te werken en de 2de dag 4 uur. Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon bij de gebruiker is 40, een werkdag 8 uren en het gemiddeld aantal dagen per week van de deeltijdse werknemer die hij vervangt (refertefunctie) 3.

  Omdat de overeenkomst geen volledige week dekt, het een uitzendkracht betreft en één van de contractueel vastgelegde dagen korter is dan de gemiddelde volledige werkdag, wordt het gemiddeld aantal uren van de werknemer als volgt berekend:
  [(8+4):2] x 3 = 18.
- Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uur) met 6 rustdagen op jaarbasis die niet betaald worden op het moment dat zij opgenomen worden (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 39 (40 x 48 weken verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (= 52 weken min 4 weken betaald verlof).
- Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) met 1 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdag per 4 weken en 6 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdagen per jaar (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 37 (152 uren x 12 cycli verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (= 52 weken min 4 weken betaald verlof).

Onder "**maatpersoon**" wordt verstaan de persoon die voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming of, bij gebrek daaraan, in dezelfde bedrijfstak, in een functie

gelijkaardig aan deze van de werknemer. Hij wordt normaal geacht een zelfde aantal dagen arbeid te verrichten als de werknemer.

Voor deeltijds onderwijzend personeel deelt men de opdrachtbreuk mee, namelijk het wekelijks aantal lesuren van de leerkracht (bezoldigde uren klassenraad en/of klassendirectie meegerekend), en dat van de maatpersoon (=de leerkracht tewerkgesteld krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledige opdracht). Er gebeurt dus **geen omrekening** naar bv. 38 uren per week.

Het is van groot belang dat de **onderlinge verhouding** tussen het aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon, uit de aangifte kan worden afgeleid. Aangezien het aantal uren per week van de maatpersoon steeds betrekking heeft op een week, geldt die voorwaarde bijgevolg ook voor het aantal uren per week van de werknemer. Concreet wil dat zeggen dat als de werknemer voor wie u dit gegeven moet meedelen, slechts een korte tijd (bv. één of twee dagen) in dienst komt, u zijn gemiddeld aantal uren per week moet berekenen uitgaande van de veronderstelling dat hij voor een langere periode in dienst zou blijven. Zie hierna voor een aantal **praktische voorbeelden**.

Type arbeidsovereenkomst

Hier moet men aangeven of het gaat om een **voltijdse** of **deeltijdse** tewerkstelling. Het gaat hier om de arbeidsrechtelijke kwalificatie. Zo zal een werknemer met e en voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdelijk minder dan de contractueel voorziene duur werkt (bv. bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte) aangeduid worden met de notie voltijds. Zoals hierna zal blijken moet u in dergelijke gevallen wel uren aangeven.

Worden beschouwd als **voltijds**:

1. de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale voltijdse arbeidsduur die in de onderneming geldt krachtens om het even welke arbeidsrechtelijke mogelijkheid om de arbeidsduur vast te stellen (wet, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele overeenkomst,...);
2. de werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling in toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid of in toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en die recht heeft op een loon dat overeenstemt met het loon van de maatpersoon;
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.

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden met een overeenkomst die geen volledige week dekt waarbij minstens één dag geen volledige gemiddelde werkdag bij de gebruiker beslaat, moeten steeds als deeltijdsen worden aangegeven (type arbeidsovereenkomst = deeltijds), ook al zijn zij arbeidsrechterlijk voltijds te werkgesteld voor de duur van hun overeenkomst.

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 d eeltijdse als vervanger van een loopbaanonderbreking), ook als die samen een voltijdse betrekking uitmaken, wordt dus op de twee tewerkstellingslijnen als de eltijds aangegeven. Voor dergelijke werknemers moet u dan ook per tewerkstellingslijn de aangifte doen zoals voorzien voor deeltijdse werknemers (d.w.z. de prestaties aangeven in uren).
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.

Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd

Dit gegeven alleen invullen in de onderstaande gevallen:

1. Wettelijke systemen tot collectieve herverdeling van de arbeid, waarbij werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. Het betreft hier enkel de collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek vóór 1 oktober 2001, die met de verminderingscodes 1331, 1333 en 1341 werden aangegeven (de codes zijn niet meer toepasbaar). Dit systeem geldt enkel voor de privésector.
   In bepaalde gevallen is voorzien dat deze werknemers een bedrag krijgen met als doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties gedeeltelijk te compenseren. Deze bedragen moeten als een apart loonelement worden vermeld (zie looncode 5 bij de bespreking van de aangifte van de bezoldiging);
2. Systemen voorzien door de CAO nr 42 van 12 juni 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsstelsels in de ondernemingen. (De werknemers tewerkgesteld in de zgn. experimenten Hansenne (K.B. 179 van 30/12/1982) mag u hier niet vermelden);
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;
6. Halftijds brugpensioen;
7. Vermindering van de prestaties in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10 april 1995 (vrijwillige 4-dagenweek, halftijdse vervroegde uitdiensttreding). 4-dagenweek met of zonder premie (wet van 19 juli 2012) voor contractuele werknemers (voor de statutaire werknemers moet men de code 506 of 514 gebruiken).

De dagen afwezigheid in het kader van andere systemen dan degene waarvoor een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, of dan deze overeenkomstig de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector of overeenkomstig de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, moeten worden aangeduid met prestatiecode 30. Vanaf het 1ste kwartaal 2011 geldt dit niet meer voor **statutaire werknemers** uit de openbare sector. Voor hen moeten deze afwezigheidsdagen vanaf 1 januari 2011 aangegeven worden hetzij via één van de nieuwe maatregelen tot herorganisatie, hetzij met één van de nieuwe prestatiecodes.

Ook de toepassing van een systeem van onderbreking van de loopbaan waar in principe een tussenkomst RVA voor voorzien is, maar waarbij de werknemer toch geen recht heeft op deze tussenkomst voortvloeiend uit de feitelijke omstandigheden (bijvoorbeeld cumulaties), valt onder de code 3 of 4. Hetzelfde geldt voor de voortzetting van een systeem van loopbaanonderbreking waarvoor initieel wel een tussenkomst voor voorzien is, maar niet voor de volledige periode van onderbreking.

Voor **statutaire werknemers** uit de openbare sector kan het verlies van de tussenkomst van de RVA een herziening van hun administratieve toestand tot gevolg hebben (bijvoorbeeld een omzetting van het verlof voor beroepsloopbaanonderbreking in niet-activiteit). In dat geval moeten de codes 3 en 4 wél vervangen worden voor de herziene periode, meer bepaald door de code 510

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 CAO nr. 42. 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 CAO 42. 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" 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 CAO 42.

Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid

Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier beoogd:

1 = werknemer aangeworven in het kader van het koninklijk besluit 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 één van de volgende tewerkstellingen:
een tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma;
een tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost;
een tewerkstelling in het kader van de sociale inschakelingseconomie (SINE).

3 = niet meer van toepassing;

4 = werknemer aangeworven in het kader van het derde arbeidscircuit;

5 = werknemer aangeworven in het kader van een "PRIME" project;

10 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaan overeenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

11 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaa novereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

12 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999;

13 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

14 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

15 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999;

16 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een

startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

17 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

18 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999.

Deze aanduiding moet u steeds vermelden, ongeacht of deze werknemers 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 met toepassing van het KB 495), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (dus één van de codes van 10 tot en met 18).

Statuut

Eén van de onderstaande codes moet worden gebruikt. In deze zone niets vermelden indien de werknemer niet tot één van de genoemde categorieën behoort:

A1 = artiest tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst;

A2 = artiest die zonder te zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst tegen betaling va n een loon artistieke prestaties levert en/of artistieke werken produceert in o pdracht van een natuurlijke of rechtspersoon;

D = thuiswerker. Het zijn de personen bedoeld bij artikel 3,4° van het KB van 28 november 1969, d.w.z. personen die op een door hen gekozen plaats in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte producten bewerken die één of verschillende handelaars hun hebben toevertrouwd en die alleen werken of gewoonlijk ten hoogste vier helpers tewerkstellen.

CM = kandidaat militair (niet meer toepasselijk vanaf 14 oktober 2003);

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 ondernemingen die hen in dienst nemen, op bepaalde tijden van het jaar ertoe genoopt zijn hulppersoneel aan te werven;

T = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24 juli 1987 (= arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld).
Het zijn de werknemers 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.
De code T is niet van toepassing op de werknemers die ter beschikking worden ge steld ten behoeve van gebruikers (zoals bepaald in hoofstuk III van de wet van 24 juli 1987).

LP = werknemers met gelimiteerde prestaties. Het zijn de werknemers die verbonden zijn met de werkgever met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt. Het betreft hier bijvoorbeeld extra's in de horeca, monitoren in de socioculturele sector, … die voor slechts enkele uren worden aangeworven.

Indien een werknemer beantwoordt aan de omschrijving van S of T, en tevens aan LP, wordt u verzocht in de aangifte S of T te vermelden. De aanduiding LP gebruikt u dus alleen indien het noch om een tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24 juli 1987 gaat, noch om een seizoenarbeider.

Notie gepensioneerd

Uitsluitend te vermelden voor personen die met wettelijk pensioen zijn; dit zijn zowel de personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen als op een wettelijk overlevingspensioen. Voor werknemers in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) of aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV) mag u deze aanduiding niet gebruiken.

Type leerling

Eén van de onderstaande codes moet worden gebruikt. Niets vermelden indien de werknemer niet tot één van de vijf genoemde categorieën behoort

1. erkende leerling (middenstand)
2. industriële leerling
3. stagiair in opleiding tot ondernemingshoofd
4. leerlingen met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten
5. stagiair verbonden met een beroepsinlevingsovereenkomst

Deze codes moeten verder worden gebruikt voor de leerlingen en stagiairs die als gewone werknemers worden aangegeven vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 worden

Wijze van bezoldiging

Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:

- een stuk- of taakloon ontvangen of die per taak (=prestatie) worden be taald;
- geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald;
- betaald worden via het systeem van dienstencheques.

Het begrip "commissieloon" is ruimer dan alleen de commissielonen van handelsvertegenwoordigers. Het begrip betekent in feite elke vorm van bezoldig ing waarbij het loon van de werknemer geheel of gedeeltelijk vastgesteld wordt in functie van de door hem gerealiseerde omzet (verkochte producten, geleverde diensten,...).

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die per taak of met een stukloon of een taakloon worden betaald. Dit betekent dus dat indien een werknemer overstapt van een betaling per stuk naar een betaling op commissie, er wel een nieuwe tewerkstellingslijn moet worden gemaakt, maar indien iemand van e en betaling per stuk overstapt naar een betaling per taak, er geen nieuwe tewerkstellingslijn begint.

Het is met name 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 (houthakkers betaald per taak, 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 ongeacht het paritair comité of subcomité waaronder ze vallen, moeten met de code 'dienstencheques' worden aangeduid. Vanaf het 3de kwartaal 2012 moeten zij ook steeds met uren worden aangegeven.

Dit geldt dus ook voor de uitzendkantoren die in het kader van de dienstenchequesreglementering een erkenning hebben. Voor deze werkgevers heeft de RSZ een aparte werkgeverscategorie gemaakt voor de aangifte van met dienstencheques betaalde werknemers (cat. 597). De aanduiding "betaald worden via het systeem van dienstencheques", mag dan ook alleen met die categorie gecombineerd worden en niet met de categorie waarop de gewone uitzendkrachten worden aangegeven (cat. 097 of 497).

Functienummer voor met fooien bezoldigden

Dit nummer moet u vermelden voor iedere werknemer voor wie de bijdragen op forfaitaire lonen worden berekend. Voor de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw vermeldt u respectievelijk de code '90', '91' en '99', en voor de gelegenheidsarbeid in de horeca '94' (dagforfait) of '95' (uurforfait).

Categorie van vliegend personeel

Deze zone vult u uitsluitend in als de werknemer deel uitmaakt van het vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij.

Vanaf het eerste kwartaal van 2011 moet deze zone eveneens ingevuld worden voor de militairen die behoren tot het vliegend personeel van Landsverdediging.

Volgende codes moeten worden gebruikt:

1 = piloot
2 = cabinepersoneel
3 = andere

Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)

In deze zone aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfden betaald wordt.

Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer

In bepaalde gevallen gebeurt het dat een werknemer, na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, in afwachting van een volledig herstel, bij dezelfde werkgever het werk gedeeltelijk herneemt met toestemming van de adviserende geneesheer. Wat betreft het loon, zijn er twee mogelijkheden: ofwel krijgt hij zijn normale (uur)loon, ofwel heeft hij slechts recht op een gedeelt e 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 het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht, dus ook in de gevallen dat de werknemer hervat met zijn normale (uur)loon;
- Tijdens de periode van werkhervatting moet men voor alle werknemers (dus ook zij die contractueel voltijds zijn) per prestatiecode de uren aangeven; het gem iddeld aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon in het geval van een contractueel voltijdse werknemer zijn uiteraard aan elkaar gelijk, bv. 38/38;
- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de herneming arbeidsrechterlijk voltijds werd tewerkgesteld.

Voorbeeld

Een voltijds tewerkgestelde bediende in een vijfdagenweekregeling (38 uur per week) wordt ziek op 10 januari 2003. Hij blijft volledig arbeidsongeschikt tot 15 augustus 2003. Van 16 augustus 2003 tot 15 september 2003 hervat hij gedeeltelijk het werk, dit drie halve dagen per week. Vanaf 16 september 2003 hervat hij het werk volledig.

- Aangifte 1ste kwartaal 2003: Eén tewerkstellingslijn, met het loon en de dagen die overeenstemmen met de gewerkte periode en met het gewaarborgd loon en de dagen die ermee overeenstemmen, plus een aantal dagen met de indicatieve code ziekte. Aangezien het een voltijdse werknemer is worden er geen uren aangegeven.
- Aangifte 2de kwartaal 2003: Eén tewerkstellingslijn; het volledige kwartaal (65 dagen) wordt aangeven met de indicatieve code voor ziekte. Aangezien het een voltijdse werknemer is worden er geen uren aangegeven.
- Aangifte 3de kwartaal 2003: Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:
    - TW 1: betreft de periode van 1 juli tot 15 augustus. Op deze lijn worden alleen dagen met de indicatieve code ziekte aangeven (34 dagen)
    - TW2: Dit is de periode van werkhervatting van 16 augustus tot 15 september. In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aa nduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht. Dit heeft tot gevo l g dat men voor deze lijn uren en dagen moet aangeven. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone " type arbeidsovereenkomst" vermeldt men nog steeds " voltijds", ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5"). Zowel voor de prestatiecode gewerkte dagen als voor de indicatieve code ziekte geeft men zowel de dagen als de uren aan. Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen); gewerkte uren: 45,6.
      Code ziekte: 13 (= de 7 dagen waarop niet gewerkt is en de omrekening van de 12 dagen waarop steeds een halve dag gewerkt is); ziekte-uren: 98,8.
    - TW3: betreft de periode van 16 september tot 30 september. Hierop worden de 11 gewerkte dagen en het loon ervoor aangegeven. Aangezien de periode van toegelaten werkhervatting achter de rug is, worden er geen uren aangeven.

De aangifte in te dienen door een betalende derde

De wet legt aan de betalende derde dezelfde verplichtingen op als aan de gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal waarvoor hij lonen uitbetaalt, een elektronische aangifte moet doen en de verschuldigde bijdragen moet betalen.

Wanneer de aangifte van de betalende derde enkel premies betreft (bv een fonds voor bestaanszekerheid dat een eindejaarspremie aangeeft), en de werkgever zelf

dus de aangifte doet van de gewone prestaties van de werknemer, mag de betalende derde een aangifte doen zonder zich te bekommeren om de werkelijke arbeidssituatie van de werknemer. De betalende derde geeft het begin en het einde op van het kwartaal. Als aantal dagen van het arbeidsstelsel mag hij voor iedereen ‘5’ opgeven en als type van de arbeidsovereenkomst "voltijds". Het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon, moet hij niet meedelen.

De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst

De wet legt aan de erkende dienst waar de onthaalouder bij aangesloten is, dezelfde verplichtingen op als aan een gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal een elektronische aangifte moet doen en de verschuldigde bij dragen moet betalen.

Op het niveau van de werknemerslijn duidt de erkende dienst het werknemerskengetal voor 'onthaalouder' aan en de voor de dienst geldende werk geverscategorie evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijn moet hij als 'type arbeidsovereenkomst' deeltijds aanduiden, behalve wanneer het 'gemiddeld aantal uren per week' hetzelfde is als dat van de maatman. Wanneer dat laatste het geval is, moet hij als 'type arbeidsovereenkomst' voltijds aanduiden. De andere velden van de aangifte moet hij volledig hetzelfde invullen als voor de onthaalouder waar hij als 'type arbeidsovereenkomst' deeltijds heeft ingevuld.

De maatman wordt verondersteld 38 uren per week te presteren. Voor het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel wordt ervan uit gegaan dat de onthaalouder 5 dagen per week presteert. Vermits de in deze paragraaf bedoelde onthaalouders niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, moet de dienst als Paritair Comité 999 invullen.

Om de prestaties aan te kunnen geven wordt gebruik gemaakt van een aantal specifieke prestatiecodes. Voor de berekening van de prestaties en van de vermindering kan gebruik gemaakt worden van een excel-rekenblad dat ter beschikking gesteld wordt op het tabblad "onthaalouders" op Techlib.

Praktische voorbeelden met betrekking tot het arbeidsstelsel, het aantal uren per week van de werknemer en de maatpersoon, het type arbeidsovereenkomst, de herorganisatie van de arbeidstijd en het statuut van de werknemer

In een bedrijf wordt normaal gewerkt in een vijfdagenweek (38 uur per week) waarbij elke dag een gelijk aantal uren gepresteerd wordt. (7.36u decimaal uitgedrukt als 7,60).

De uitgewerkte voorbeelden gelden eveneens voor uitzendkrachten die in die onderneming worden tewerkgesteld (vermits zij de arbeidsregeling volgen die van toepassing is bij de gebruiker). Het verschil in de aangifte tussen hen en de g ewone werknemers van het bedrijf is dat het uitzendkantoor voor hen steeds dagen én uren moet aangegeven.

De aanduidingen 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 g ebruikelijke 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 a an gifte:

- 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 (--> er moeten uren worden aangegeven)

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 zijn prestaties over vijf dagen zou uitvoeren:

- 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 zijn prestaties over vier dagen zou uitvoeren:

- 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

Gbis. Een uitzendkracht wordt er tewerkgesteld met een (arbeidsrechterlijke) voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen waarvan 1 dag 4 uur en de andere dag 6 uur. Wijze van aangifte:

Ervan uitgaande dat de maatpersoon 38 uur per week presteert in een 5-dagenregeling:

- 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 de maatpersoon 38 uur per week presteert in een 4 -dagenregeling:

- 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 (--> er moeten uren worden aangegeven)

Voorbeelden van werknemers die tijdskrediet nemen (loopbaanonderbreking)

I. Een voltijdse werknemer neemt gedurende een bepaalde periode voltijds tijdskrediet. 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
- maatregelen tot herorganisatie v/d arbeidstijd: 3

J. Een voltijdse werknemer neemt gedurende een bepaalde periode deeltijds tijdskrediet (3 dagen werken en 2 dagen tijdskrediet per week). Wijze van aa ngifte: er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen met volgende ka rakteristieken:

- 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
- maatregelen tot herorganisatie v/d arbeidstijd: 4

Voorbeeld van een onderneming waar voor deeltijdse werknemers een andere regeling geldt inzake arbeidsduurvermindering dan voor de voltijdse werknemers

K. In een onderneming werkt een voltijdse werknemer op jaarbasis 38 uren/week maar wordt 2 uur/week compensatierust toegekend, betaald op het ogenblik dat de dagen worden opgenomen. Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 40
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 40
- type arbeidsovereenkomst: voltijds

In deze onderneming wordt een werknemer halftijds tewerkgesteld, 5 dagen/week aan 3.48u/dag. Hij heeft een arbeidsduurvermindering op basis van niet betaalde compensatierust en een proportionele verhoging van het uurloon. Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 19 (3,80 x 5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

Bijkomende informatie - Vestigingseenheid : fictieve nummers

Vanaf 1/2014 moeten werkgevers in bepaalde gevallen gebruik maken van volgende fictieve vestigingsnummers :

Fictief VE-nr	Type werkgever
8999999993	Buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die niet op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type C of X*)
8999999104	Werknemers tewerkgesteld in het **Vlaams** Gewest door : **-** een buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type B of X*) - een werkgever van huispersoneel (categorieën 037, 039 en WKN 043 en 044 in categorieën 094 en 193)
8999999203	Werknemers tewerkgesteld in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** door : - een buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type B of X*) - een werkgever van huispersoneel (categorieën 037, 039 en WKN 043 en 044 in categorieën 094 en 193)
8999999302	Werknemers tewerkgesteld in het **Waals Gewest,** met uitzondering van de gemeenten die vallen onder de Duitstalige Gemeenschap, door : **-** een buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type B of X*) - een werkgever van huispersoneel (categorieën 037, 039 en WKN 043 en 044 in categorieën 094 en 193)
8999999401	Werknemers tewerkgesteld in het Waals Gewest in de gemeenten die vallen onder de **Duitstalige Gemeenschap** door: **-** een buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type B of X*) - een werkgever van huispersoneel (categorieën 037, 039 en WKN 043 en 044 in categorieën 094 en 193)
8999999005	Werkgever **in afwachting** van een nr. VE
8999999894	**Niet van toepassing** : - derde betalenden (werkgeverscategorieën 033, 099, 199, 299 en 699) - tewerkstelling enkel gedekt door een verbrekingsvergoeding (looncode = 03 of 09)

* De RSZ kent aan elke buitenlandse werkgever een type toe als volgt:

A	Buitenlandse werkgever met VE in België Sterke band met België (VE gelokaliseerd)
B	Buitenlandse werkgever zonder VE in België die personeel tewerkstelt op Belgisch grondgebied Gemiddelde band met België (werknemers in België, maar VE niet gelokaliseerd)

C	Buitenlandse werkgever zonder VE in België die geen personeel tewerkstelt op Belgisch grondgebied, maar die werknemers tewerkstelt die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid Zwakke band met België (geen VE in België - werknemers in het buitenland)
X	Buitenlandse werkgever type onbepaald (zal gewijzigd worden in A, B of C naargelang het resultaat van onderzoek door de dienst Statistiek)

Algemeenheden

Datum waarop de vakantie begint

Deze begindatum van vakantie dient slechts vermeld te worden door de werkgevers aangesloten bij de RSZ die in de loop van het jaar werknemers hebben aangegeven voor wie het vakantiegeld dient uitbetaald te worden door de RJV of een ander vakantiefonds.

Datum waarop uw werknemers hun vakantie nemen in het volgende jaar, of, indien verschillende periodes vastgelegd werden, de datum van de **voornaamste vakantieperiode**. Als de werknemers hun vakantie beurtelings nemen, de datum van de eerste vakantie. Hij moet alleen aangegeven worden in het vierde kwartaal van het jaar. Deze datum is een gegeven voor de werkgever als geheel in het blok 'Werkgeversaangifte' en kan dus niet bij elke werknemer afzonderlijk vermeld worden.

Deze datum wordt enkel gevraagd ter informatie van de vakantiekassen. Bepaalde vakantiekassen betalen immers hun vakantiegelden op een enkele, vaste datum terwijl andere vakantiekassen de vakantiegelden van de werknemers van een werkgever elk jaar in dezelfde periode betalen. De vakantiekassen kunnen evenwel rekening houden met de begindatum van de vakantie zoals de werkgever ze meedeelt op de aangifte van het vierde kwartaal indien ze de kalender van de betalingen dienen aan te passen (bijvoorbeeld om het evenwicht in deze kalender van betalingen te behouden naar aanleiding van de schrapping of creatie van werkgevers).

Herinnering: de wetgeving bepaalt dat de vakantiekassen het vakantiegeld dienen te betalen tussen de eerste werkdag van mei en de laatste werkdag van juni - en meer in het bijzonder op het moment van de opname van de hoofdvakantie.

Belangrijke opmerking: deze vermelding, op de aangifte van het vierde kwartaal, van de datum waarop de vakantie begint, is niet voldoende om automatisch de betalingsdatum te wijzigen. De werkgevers die vaststellen dat de betalingsdatum die hun vakantiekas gebruikt niet of niet meer overeenkomt met de realiteit van hun bedrijf (bijvoorbeeld omdat het moment van het begin van de hoofdvakantie van de

werknemers van het bedrijf gewijzigd is of omdat er een nieuwe beurtrol voor de opname van de vakantie van toepassing is) kunnen rechtstreeks met hun vakantiekas contact opnemen om deze betalingsdatum te laten wijzigen.

Ter informatie: de werkgevers en hun sociale secretariaten kunnen de uitbetalingsdata van het vakantiegeld van de verschillende vakantiekassen raadplegen via de toepassing Vakantiebestand en dit elk jaar vanaf de maand april.

Bezoldigingscode

De bezoldigingscode heeft tot doel te bepalen om welk soort voordeel het gaat. De onderstaande omschrijvingen hebben in de eerste plaats tot doel aan te geven met welke looncode een bepaalde looncomponent overeenstemt.

CODE 1

Is in feite een restcategorie waarin alle bedragen waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn moeten worden vermeld, tenzij ze onder één van de onderstaande codes worden vermeld. Deze code duidt steeds voordelen aan die **rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties**. Het gaat onder andere over:

- loon voor werkelijke arbeid,
- overloon,
- gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week en gewaarborgd maandloon voor dagen die onder prestatiecode 1 aangegeven worden). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- enkel vakantiegeld bedienden,
- premies toegekend in verhouding tot het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen in natura,
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten,
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen uit werknemersparticipaties voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- loon voor afwezigheden met behoud van loon

Wat betreft het 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.

CODE 2

Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend **onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal**. Het gaat om voordelen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, en waarvan de toekenning volledig losstaat van de tijdens het kwartaal geleverde prestaties. Voorbeelden zijn:

- eindejaarspremies;
- geschenken in natura in speciën of in de vorm van betaalbons (uiteraard voor zover die niet voldoen aan de voorwaarde uit het loonbegrip uitgesloten te worden);
- voordelen uit werknemersparticipaties;
- anciënniteitspremies
- premie uitgekeerd aan de mentor, in het kader van een mentorschap zoals bedoeld bij art. 36 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Deze premies 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 voordelen vermeld onder deze code moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld. In afwijking van de algemene regel worden de 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 gegevens in de DmfA gebruikmaakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, is er dan ook geen bezwaar tegen om het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

CODE 3

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd**.

Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst. Wettelijk gezien gaat het om loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Onder deze code wordt ook de inschakelingsvergoeding aangegeven. Deze

vergoeding wordt uitbetaald aan sommige werknemers die werden ontslagen ten gevolge van een herstructurering en ingeschreven zijn in een tewerkstellingscel (voor een maximale duur van 6 maanden voor de ontslagen werknemers van minstens 45 jaar, en, vanaf 7 april 2009, eveneens voor werknemers jonger dan 45 jaar en dit voor maximum 3 maanden).

Het is uitsluitend voor de loongegevens vermeld met deze code dat de **begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode** moeten worden vermeld. Voor de toepassing van de sociale zekerheid worden deze vergoedingen immers geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de vergoedingen voor ontslag in gemeenschappelijk akkoord.

CODE 4

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze NIET worden uitgedrukt in arbeidstijd**. Het gaat hier om bedragen betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en die niet door code 3 beoogd worden, bijvoorbeeld afscheidspremies.

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.

CODE 5

Premies toegekend ingevolge de beperking van de arbeidsprestaties in het raam van **maatregelen tot herverdeling van de arbeid**. Het zijn de bedragen die worden toegekend aan werknemers die in het kader van **wettelijke** maatregelen tot herverdeling hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. Het betreft hier enkel de collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek vóór 1 oktober 2001, die met de verminderingscodes 1331, 1333 en 1341 werden aangegeven (de codes zijn niet meer toepasbaar) . De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren.

Onder deze looncode moeten ook de 'premies' aangegeven worden die uitgekeerd worden in het kader van de vrijwillige 4-dagenweek in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10 april 1995 of overeenkomstig de wet van 19 juli 2012, maar dit ENKEL **voor de werknemers die vallen onder het pensioenstelsel van de privésector**. De ‘premies’ die toegekend worden in het kader van de vrijwillige 4-dagenweek aan statutaire werknemers uit de openbare sector die in aanmerking komen voor een overheidspensioen, mag u gewoon aangeven onder looncode 1.

CODE 6

De vergoedingen voor **uren die geen arbeidstijd zijn**. Het gaat om de vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de Arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit. Belangrijkste

voorbeeld: de vergoedingen voor inactiviteitsuren in de transportsector (de zgn. overbruggingstijd).

Door de algemene draagwijdte van de Europese richtlijn 2002/15/EG betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen en de daaruit voortvloeiende koninklijke besluiten die voor een aantal sectoren de vergoeding voor '**beschikbaarheidstijd**' regelen, vallen deze vergoedingen ook onder looncode 6. Het betreft hier immers loon dat werknemers die vervoersactiviteiten uitoefenen (bij een werkgever die echter niet noodzakelijk tot de transportsector behoort) krijgen voor uren die geen arbeidstijd zijn.

CODE 7

Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden (niet voor de bedienden met een contract voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid). Het betreft vakantiegeld betaald na 31 december 2006.

CODE 9

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **ontslag wegens beroepsongeschiktheid met onmiddellijke ingang, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd**. In tegenstelling met de looncode 3, gaat het hier **uitsluitend** om statutaire ambtenaren.

Het betreft hier o.a. statutaire ambtenaren die definitief beroepsongeschikt bevonden zijn indien ze twee opeenvolgende keren de evaluatie 'onvoldoende' kregen en waar de benoemende overheid beslist heeft het ontslag onmiddellijk te laten ingaan mits uitbetaling van een verbrekingsvergoeding (Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid – BS 27 maart 2006). Deze bepaling blijkt al langer te bestaan. De code wordt retroactief ingevoerd vanaf 1 januari 2004. Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden omdat er geen of een te korte opzeg gepresteerd werd.

Zoals voor code 3 moeten voor de loongegevens vermeld met deze code de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode worden vermeld. Voor de toepassing van de sociale zekerheid worden deze vergoedingen immers geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na de beëindiging van de statutaire betrekking.

De bijdragen die verschuldigd zijn op deze vergoeding zijn dezelfde als deze op de voorafgaande tewerkstellingslijn, in de meeste gevallen dus enkel deze voor geneeskundige verzorging. Daarnaast moet er ook nog een aangifte van de bijzondere bijdrage voor ontslagen statutairen gebeuren overeenkomstig de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen (BS 1 augustus 1991).

CODE 10

Een voordeel waarop **geen socialezekerheidsbijdragen** versch uldigd zijn. Persoonlijk gebruik van een **bedrijfswagen** voor woon-werkverkeer en privaat gebruik.

De berekening van het voordeel voortvloeiend uit het gebruik van een bedrijfswagen baseert zich vanaf 1 januari 2012 niet langer enkel op de CO_2-uitstoot, een brandstofafhankelijke CO_2eur-coëfficiënt en de afstand tussen de woon- en de werkplaats. De nieuwe berekeningswijze bestaat uit een CO_2-percentage dat toegepast wordt op 6/7de van de cataloguswaarde van het kosteloos ter beschikking gestelde voertuig.

Om het CO_2-percentage te bepalen vertrekt men van een basispercentage van 5,5%, dat verhoogd wordt met 0,1% per CO_2-gram meer dan de referentie-CO_2-uitstoot, tot een maximum van 18%. Per CO_2-gram minder dan de referentie-CO_2-uitstoot vermindert het basispercentage met 0,1% , tot minimaal 4%. De Koning bepaalt jaarlijks de referentie-CO_2-uitstoot. Voor 2014 is dit:

- Benzine-, LPG- of aardgasmotor: 112 g/km
- Dieselmotor: 93 g/km

Hybride wagens gebruiken de formule overeenkomstig het gebruikte fossiele brandstoftype. Voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot de CO_2-uitstoot voorhanden zijn bij de dienst voor inschrijving van de voertuigen, worden gelijkgesteld met een voertuig met een CO_2-uitstoot van 205 g/km (benzine-, LPG- of aardgasmotor) of 195 g/km (diesel).

Het voordeel mag nooit minder bedragen dan 820,00 EUR (niet-geïndexeerd) per jaar. Voor 2014 bedraagt dit 1250,00 EUR. Wanneer een tussenkomst aan de werknemer wordt gevraagd moet dit in mindering worden gebracht van het berekende voordeel.

Voor de praktische toepassing verwijzen we naar de fiscale reglementering terzake (via de website van de fiscale administratie).

Geen enkele instelling die van de gegevens in de DmfA gebruikmaakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, is er dan ook geen bezwaar tegen om het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

CODE 11

Er zijn **geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd** op de bedragen aangegeven met looncode 11. Het betreft enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden (uitzendkrachten en tijdelijke werknemers) na 31 december 2006.

CODE 12

Er zijn **geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd** op de bedragen aangegeven met looncode 12. Het gaat om het gedeelte van het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen en dat vervroegd werd uitbetaald door de vorige werkgever die het heeft aangegeven met de looncodes 7 of 11. Opgelet, wanneer het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door de vorige werkgever onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen te betalen door de nieuwe

werkgever, wordt het aangegeven met looncode 1.

CODE 20

Bepaalde voordelen waarop **geen socialezekerheidsbijdragen** verschuldigd zijn. Deze code moet men **ALLEEN** gebruiken **voor gepensioneerde werknemers**, d.w.z. personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen of een wettelijk overlevingspensioen. De gevraagde gegevens dienen immers om de cumulatie van een rust- en overlevingspensioen met een inkomen uit een beroepsactiviteit te controleren. Deze code onder andere gebruiken voor de volgende voordelen:

- Loon bij een ziekte of een ongeval; het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten:
  - Gewaarborgd weekloon - tweede week;
  - Gewaarborgd loon - vergoedingen krachtens CAO nr. 12bis of 13 bis
- Vakantiegeld:
  - Dubbel vakantiegeld bedienden (dit is een brutobedrag, dus vóór aftrek van de bijzondere werknemersbijdrage van 13,07%);
  - Bijkomend vakantiegeld krachtens een CAO van voor 31/12/1974;
  - Dubbel vervroegd vakantiegeld voor bedienden (dit is een brutobedrag, dus vóór aftrek van de bijzondere werknemersbijdrage van 13,07%)
- Voordelen in natura:
  - Arbeidsgereedschap en werkkledij;
  - Maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant
- Loon voor een feestdag die valt in een periode tijdelijke werkloosheid (voor zover daarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn).
- Vergoedingen wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (andere dan de vergoedingen die men moet vermelden onder de codes "3" en "4").

CODE 51 Zie Ca pelo

CODE 9

Bijkomende informatie - Vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn

De vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn (code 6) zijn toegelaten in volgende sectoren :

Sectoren	Paritaire Comites	Categorieën
Transport	140	083, 084, 085
Bouw	124	024, 026, 044, 054

Interim	322	097, 497, 224, 226, 244, 254
Brandstoffen	127	081, 091
Voedingswaren	119	057, 157
Textielnijverheid en breiwerk	120	000, 011
Commerce du bois	125.01, 125.02, 125.03	029, 010
Houthandel	126	055
Metaalhandel	149.04	077

Deze vergoedingen moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin het basisloon werd aangegeven. Ze mogen dus niet aangegeven worden zonder gewone bezoldigingen (looncode 1) en de overeenstemmende arbeidsdagen (prestatiecode 1).

Betalingsfrequentie van de premie

Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de loonelementen aangegeven onder de code 2. 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"
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".

Percentage van de bezoldiging op jaarbasis

Dit percentage moet men **uitsluitend** aangeven als het gaat om een vermindering van de arbeidsduur door middel van de techniek van het verhoogde uurloon. Het zijn die systemen waarin de rustdag niet betaald wordt op het moment dat de inhaalrust wordt genomen, maar indirect op het moment dat de " meerprestaties" geleverd worden, met andere woorden het loon dat betaald wordt voor een bepaald aantal gewerkte uren, dekt eveneens de inhaalrustdag die niet betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt. Indien het systeem gebruikt wordt van recuperatiedagen betaald op het moment van recuperatie, moet dit percentage niet vermeld worden.

Het gaat om het **percentage op jaarbasis** (uitgedrukt in tienduizendsten) dat de verhouding aangeeft tussen het aantal dagen waarvoor een bezoldiging wordt betaald en de effectief te werken dagen. Het aantal dagen waarvoor een bezoldiging moet worden betaald, stemt overeen met het aantal aangegeven effectieve dagen waaraan men het aantal dagen compensatierust toevoegt in het kader van een arbeidsduurvermindering. Het percentage blijft dus **ongewijzigd** zolang hetzelfde systeem van arbeidsduurvermindering van kracht blijft.

Door dit percentage is het mogelijk te bepalen welk gedeelte van het aangegeven loon betrekking heeft op de geleverde prestaties, en welk gedeelte op de erdoor verdiende inhaalrust.

Indien het gaat om systemen waarbij de inhaalrust in uren wordt toegekend, berekent u het percentage op basis van die uren (i.p.v. dagen).

Voorbeeld: in een onderneming waar de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 38 uren is, werken de werknemers effectief 40 uren, en zij krijgen 12 inhaalrustdagen. Op jaarbasis moeten er dus bv. 248 dagen gewerkt worden en worden er 260 dagen bezoldigd (de te werken dagen + de inhaalrustdagen). In dit geval vermeldt u 10484 (260/248 x 10000 rekenkundig afgerond op de eenheid).

Bezoldiging

Zoals gezegd gebeurt er op het niveau van de **tewerkstellingslijn** een globalisatie van de lonen per code. M.a.w. indien een werknemer verschillende vergoedingen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd (zie evenwel de uitzondering bij verschillende periodiciteit besproken bij de code 2).

Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers

Hoe u de arbeidstijdgegevens uitdrukt, hangt af van de manier waarop uw werknemer is tewerkgesteld. Daarbij is er een essentieel onderscheid tussen deeltijds en voltijds tewerkgestelden.

De werknemer werkt voltijds

De arbeidstijd van voltijdse werknemers wordt **enkel** in dagen aangegeven.
Waar er dagen vermeld worden geldt niet langer de regel dat elke begonnen dag telt voor een volledige dag. In plaats daarvan wordt de arbeidstijd in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond.

Het is dus niet zo dat het aantal halve dagen wordt aangegeven, maar wel het aantal dagen tot op een halve dag precies.

Voorbeeld 1: een arbeider werkt in een kwartaal van 65 dagen gedurende 62 dagen; hij neemt verder ook 3 dagen vakantie.
In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie.

Voorbeeld 2: een arbeider heeft in de loop van een kwartaal van 65 dagen twee keer een hele en drie keer een halve dag vakantie genomen. In dat geval geeft u op het einde van het kwartaal 61,5 dagen normale werkelijke arbeid en 3,5 dagen wettelijke vakantie aan.

De werknemer werkt deeltijds

In alle gevallen waarin de werknemer deeltijds werkt, wordt de arbeidstijd **zowel in uren als in dagen** uitgedrukt.

Dit (aangifte in uren én in dagen) geldt eveneens voor bepaalde voltijdse werknemers.
Het gaat om werknemers bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, bij (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan, met halftijds brugpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties, seizoenarbeiders, onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst en werknemers bezoldigd met dienstencheques.

Voorbeeld 1: een deeltijdse arbeider die elke dag 4 uur werkt heeft tijdens een kwartaal van 65 dagen 3 dagen (3 keer 4 uur) vakantie genomen. In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

Voorbeeld 2: een deeltijdse arbeider die de ene week twee en de andere week drie volledige dagen werkt, heeft tijdens het kwartaal 1 hele en 3 halve dagen vakantie 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

wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

De berekening van het aantal dagen

Als een (voltijdse of deeltijdse) werknemer zich op eenzelfde dag in twee toestanden bevindt die onder een verschillende prestatiecode 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. Wie dat verkiest mag deze berekening echter per betaalperiode doen.

Om dit evenwicht te vinden moet u uitgaan van het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt. Dit aantal verkrijgt u door het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren te delen door zijn arbeidsregime 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 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).

Indien u het totaal aantal uren per prestatiecode deelt door het getal dat met een halve dag overeenstemt, verkrijgt u het aantal (halve) dagen per prestatiecode. De rest (= de onvolledige halve dagen) groepeert u onder de code die tijdens het kwartaal resp. de betaalperiode 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.

Voorbeelden

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 arbeidsregime "5".

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 arbeidsregime "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.

Vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij

Naast de dagen of uren zoals hierboven uiteengezet, moet u voor deze werknemers ook het aantal vluchtminuten vermelden.

Dit geldt evenwel niet voor militairen die deel uitmaken van het vliegend personeel van Landsverdediging. Voor hen moet u deze zone niet invullen.

De aangifte van inhaalrust

Zoals hierna zal blijken, wordt inhaalrust ofwel aangegeven met dezelfde prestatiecode waarmee normale werkelijke arbeid wordt aangegeven (=code 1), ofwel met een specifieke code indien het gaat om meerprestaties die niet beta ald worden op het moment dat de inhaalrust ervoor wordt opgenomen, maar die indirect betaald worden door de techniek van het verhoogde uurloon (=code 20).

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 in systemen van verhoogd uurloon (enkel in het kader van arbeidsduurverminderingsdagen), worden aangegeven met een specifieke code (20). Andere inhaalrust wordt aangegeven met code 1.

Wanneer op eenzelfde dag een gedeelte valt onder code 1 en een gedeelte onder code 20 gelden de algemene regels (totaal aantal uren per prestatiecode per kwartaal resp. betaalperiode omrekenen tot op de halve dag precies). Een dag waarop naast gewone prestaties, een aantal uren inhaalrust (andere dan systeem verhoogd uurloon) vallen, stelt geen bijzondere problemen, omdat beide " prestaties" onder code 1 vermeld worden.

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).

We vestigen de aandacht op de situatie van werknemers met een vastgestelde contractuele arbeidsduur van bijvoorbeeld 13 uren per week die hun prestaties leveren op een variabele basis. Dit houdt in dat zij drukke werkweken van bijvoorbeeld 26 uren afwisselen met werkweken waarin zij niet presteren. Doch op halfjaarlijkse basis of jaarbasis wordt het contractueel vastgesteld aantal uren (13) gerespecteerd. Bovendien ontvangt de werknemer op het einde van elke betaalperiode hetzelfde loon, ongeacht de gepresteerde uren. Een correcte aangifte houdt in dat u geen gebruik maakt van de zone verantwoording dagen maar de dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon aangeeft in het kwartaal waarin de dagen worden opgenomen. De werknemer zal op die manier elk kwartaal worden aangegeven met het aantal uren per week vastgesteld in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op halfjaarbasis of jaarbasis zou werken.

Meerprestaties die niet gerecupereerd worden:

Als er meerprestaties geleverd worden, zonder dat deze gerecupereerd worden, dan vermeldt u de prestaties (dagen en, voor deeltijdsen en als deeltijds beschouwde

voltijdsen, tevens uren) op de aangifte van het kwartaal waarin zij gepresteerd worden. In dergelijke gevallen 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.

Voor werknemers voor wie uren moeten worden aangegeven, verhogen deze uren meerprestaties het aantal uren meegedeeld met code 1.

Voorbeeld

Een voltijdse werknemer werkt in een systeem van arbeidsduurvermindering met verhoogd uurloon (een 38-urenweek / 40 uur per week effectief werken met twaalf compensatierustdagen). In een bepaald kwartaal vallen twee van die inha alrustdagen. Daarenboven presteert de werknemer één week van 44 uren en hij recupereert die 4 uren meerprestaties niet. Hij wordt aangegeven met 63 dagen code 1 en 2 dagen code 20 indien hij die 4 uren meerprestaties levert op dagen waarop hij ook andere prestaties levert. Als hij die uren op een andere dag presteert, wordt hij aangegeven met 64 dagen code 1 en 2 dagen code 20. Voor hem moet steeds het "percentage van de bezoldiging op jaarbasis" (in zijn geval 104,84%) vermeld worden.

Verantwoording prestaties

Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsregime 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 inderdaad 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 regime "3" in plaats van "5"). In dat geval moet u die fout uiteraard verbeteren.
- Ofwel is uw aangifte wel degelijk correct, maar oogt ze verkeerd.
  Dit kan een aantal redenen hebben:
    - De werknemer werkt in een cyclus die niet samenvalt met de kwartaalgrenzen, bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
    - Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsregime=4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie. Voor deeltijds

tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsregime 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 zeer 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 deze zone is u in staat te stellen uitdrukkelijk aan te duiden dat wat u aangeeft volgens u correct is (en het dus geen "schrijffout" is). Het 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 arbeidsregime.

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 arbeidsregime.
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 arbeidsregime.
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 arbeidsregime.
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 arbeidsregime.
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.
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.

Zo is er een grondig verschil in de aangifte van werknemers die werken volgens een variabele arbeidsregeling maar in het ene geval een vast basisloon (A) krijgen en in het andere geval worden bezoldigd volgens hun prestaties (B en C).

A) Aangifte van een variabele arbeidsregeling (al dan niet met cyclus) met een vaste bezoldiging: de werknemer wordt elke maand betaald op basis van een contractuele arbeidsduur van bijvoorbeeld 19 uren per week ongeacht de gepresteerde uren.

We vestigen de aandacht op de situatie van werknemers die worden tewerkgesteld volgens een vastgestelde gemiddelde contractuele arbeidsduur maar hun prestaties leveren op variabele basis zodat deze van kwartaal tot kwartaal sterk kunnen verschillen. Het is mogelijk dat een werknemer gedurende een gans kwartaal geen prestaties levert maar - los van zijn werkelijke prestaties - elke maand hetzelfde loon ontvangt op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (bijv. 19 uur). De RSZ gaat ervan uit dat de werknemer in het kwartaal dat hij geen of minder prestaties levert, dagen recupereert die hij in een ander kwartaal extra presteerde. De werkgever geeft deze dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon aan in het kwartaal dat zij worden opgenomen. De zone verantwoording dagen mag niet worden gebruikt. De werknemer wordt aangegeven met het aantal uren per week bepaald in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op jaarbasis of halfjaarbasis zou werken. Lees ook het voorbeeld hierboven over meerprestaties die gerecupereerd worden.

B) Aangifte van een variabele regeling mét cyclus en met een variabele bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

In de zone verantwoording dagen moet soms wel een code worden vermeld voor d e werknemers die worden tewerkgesteld volgens een variabele arbeidsregeling met va riabel loon, wanneer als gevolg van de cyclus het verschil tussen het aantal aan te geven dagen en het arbeidsstelsel te groot wordt. Bemerk dat het arbeidsstelsel tijdens de arbeidscyclus hetzelfde blijft daar het gelijk is aan het gemiddeld aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken tijdens het geheel van de cyclus. Voor de kwartalen waarin de werknemer te veel prestaties levert ten opzichte van het arbeidsstelsel, gebruikt u de code 1 of 3, als de werknemer er relatief te weinig heeft gepresteerd, 2 of 4. In geval van een tewerkstellingslijn waarbij gedurende het ganse kwartaal geen prestaties werden geleverd, gebruikt u de code 7.

C) Aangifte van een variabele regeling zonder cyclus én met een variabele

bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.
Aangezien elk kwartaal het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel opnieuw wordt berekend, mag u de codes 1 of 3 en 2 of 4 niet gebruiken. In het geval waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd, bedraagt het arbeidsstelsel '0' en moet u de code 7 gebruiken.

Codering van de arbeidstijdgegevens

Alle arbeidstijdgegevens worden voor de aangifte gegroepeerd in codes. Dat betekent dat u niet elke component uit de code apart moet aangeven, maar dat u deze componenten moet samenvoegen en aangeven onder de voorgeschreven code. Hierbij wordt nogmaals herhaald dat het essentieel is dat de prestaties (net als de lonen die erop betrekking hebben) opgesplitst worden per **tewerkstellingslijn.**

Op die manier hebben alle sectoren van sociale zekerheid voldoende gegevens om hun opdracht te vervullen. Enkel waar er zich in de loop van een kwartaal een sociaal risico voordoet moeten bijkomende gegevens worden doorgestuurd, via de aangifte van een sociaal risico. Verder is het belangrijk te weten dat een bepaalde dag of periode slechts één keer wordt aangegeven. U kan dus nooit een bepaalde dag onder meer dan één code plaatsen.

De codes zijn 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.

Om de bespreking van de codes niet te verzwaren wordt bij de codes steeds gesproken van de aangifte van dagen. Het zal duidelijk zijn dat voor de werknemers voor wie zowel dagen als uren moeten worden aangegeven (o.a. deeltijdse werknemers), per code ook het aantal uren moet worden meegedeeld.

Een aantal prestatiecodes die alleen gelden voor de overheid worden uitgelegd bij de bespreking van Capelo

Gewone codes

CODE 1

- **normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies);**
- **meerprestaties zonder inhaalrust;**
- **inhaalrust andere dan inhaalrust bouwbedrijf en inhaalrust in het kader**

van arbeidsduurvermindering (zie echter code 20 voor inhaalrust met het systeem van verhoogd uurloon);
- **arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon 1ste week of gewaarborgd maandloon;**
- **periode van opzegtermijn of periode gedekt door de verbrekingsvergoeding of de inschakelingsvergoeding;**
- **kort verzuim;**
- **dwingende reden met behoud van loon;**
- **afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid;**
- **gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid;**
- **technische stoornis in de onderneming;**
- **sluiting van de onderneming ter bescherming van het leefmilieu;**
- **feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag;**
- **andere afwezigheid met behoud van normaal loon met RSZ-bijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, politiek verlof, ...);**
- **wettelijke en bijkomende vakantie voor bedienden.**

Deze code bevat alle dagen waarvoor er een loon wordt betaald waarop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn, en die niet apart moeten worden opgegeven. Elke dag waarvoor u een loon heeft betaald en die u niet onder een andere code kan plaatsen, wordt in deze code gegroepeerd.

Ook de periode waarin het gaat om de verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een **verbrekingsvergoeding** wordt onder deze code aangegeven als volgt:

- 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.

De periode gedekt door een **verbrekingsvergoeding die in maandelijkse termijnen** wordt uitbetaald en de periode gedekt door een **inschakelingsvergoeding** toegekend in het kader van een herstructurering, worden gespreid aangegeven over de verschillende kwartalen waarin de vergoeding wordt betaald. Indien de vergoeding dus meerdere kwartalen dekt, wordt per volledig kwartaal voor de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn de begin- en einddatum van dit kwartaal vermeld, zodat de begin- en einddatum van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding slechts voorkomen in respectievelijk het eerste en laatste kwartaal van de gedekte periode

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 kw artaal 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**

Hier vermeldt u de dagen wettelijke vakantie die de arbeider tijdens het kwartaal opnam. Het zijn de dagen gedekt door een vakantiecheque. Onder deze code ook de vakantiedagen vermelden die de arbeider omwille van arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen opnemen

CODE 3

- **bijkomende vakantie voor arbeiders**

Onder deze code worden de dagen aangegeven waarop de arbeider vakantie heeft genomen en die niet worden aangegeven onder code 2 of code 12. Het zijn dus door de werkgever betaalde dagen met loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

CODE 4

- **afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrij**

Het gaat hier om dagen waarvoor een onvolledig loon wordt uitbetaald. U mag deze code enkel gebruiken voor dagen waarop de werkzaamheden reeds een aanvang hebben genomen.

CODE 5

- **betaald educatief verlof**

Het gaat hier om de dagen waarvoor de werkgever het loon betaalt en waarop de werknemer geniet van de regeling van het betaald educatief verlof. Binnen de wettelijk voorziene regels wordt het loon voor deze dagen terugbetaald door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

CODE 10

- **gewaarborgd loon tweede week;**
- **feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid;**
- **functie van rechter sociale zaken;**

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 of voorschot overeenkomstig de C.A.O. 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;
- om de dagen **na de eerste week** in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering in het kader van de arbeidsongevallen- of beroepsziekteverzekering.

De 7 dagen die volgen op de eerste zeven dagen arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht worden niet vermeld onder deze code, maar zoals gezegd onder code 10. Het gaat dan namelijk over dagen " arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week".

CODE 12

- **vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde C.A.O.;**
- **inhaalrust bouwbedrijf**

Deze code bevat **uitsluitend**:

- de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend bij algemeen verbindend verklaarde CAO (=in de textielsector, de sector van de vlasbewerking en de diamantsector);
- de dagen van inhaalrust die in de bouwsector worden toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering;
- de door het fonds voor bestaanszekerheid betaalde inhaalrust in de sector van de handel in brandstoffen en in de diamantsector.

U mag deze code dan ook enkel gebruiken indien u actief bent in één van deze sectoren. Het gaat hier enkel om de dagen die de werknemer in het kwartaal effectief opnam.

In de "bijkomende informatie" onderaan, vindt u de datums waarop de inhaalrustdagen in de bouwsector vallen.

CODE 13

- **sociale promotie**

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens het volgen van

cursussen sociale promotie.

CODE 14

- **aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting**

De prestatiecode 14 geldt voor arbeiders en bedienden. Bedienden krijgen voor deze dagen een vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting van hun werkgever. Arbeiders ontvangen dit vakantiegeld van de RJV of van een vakantiefonds.

CODE 20

- **inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering**

Onder deze code plaatst u de opgenomen inhaalrustdagen die kaderen in een systeem waarbij een vermindering van de arbeidstijd verwezenlijkt wordt door de toekenning van compensatiedagen **die niet betaald worden op het moment dat deze dagen effectief genomen worden**, maar indirect door de techniek van het verhoogde uurloon. Deze techniek houdt in dat het uurloon dat aangegeven wordt, eigenlijk een langere periode dekt dan louter dat uur. De werknemer creëert immers een aan de arbeidsduurvermindering overeenkomstige periode van niet-betaalde recuperatie.

Samengevat kan men dus twee verschillende systemen gebruiken om via recuperatiedagen een arbeidsduurvermindering in te voeren:

- enerzijds het systeem waarbij de recuperatiedag betaald wordt op het moment dat de werknemer zijn recuperatie neemt: deze dagen moeten aangegeven worden met prestatiecode 1;
- anderzijds het systeem waarbij de recuperatiedag niet betaald wordt op het moment dat de werknemer zijn recuperatie neemt: deze dagen moeten aangegeven worden met prestatiecode 20; de code 20 moet dus ook gebruikt worden indien de arbeidsduurvermindering gepaard gaat met gedeeltelijk of volledig loonverlies.

Het is voor dit systeem van recuperatie in het kader van een arbeidsduurvermindering waarbij de recuperatiedag niet betaald wordt op het moment dat hij wordt opgenomen, dat tevens het percentage bezoldiging op jaarbasis moet worden vermeld.

Let op: enkel de dagen die werkelijk werden opgenomen in de loop van het kwartaal mogen onder deze code worden aangegeven.

De inhaalrust die wel degelijk betaald wordt op het moment dat de inhaalrust genomen wordt, geeft u aan onder code 1 (met uitzondering van de inhaalrust in de sector bouwbedrijf, waarvoor een aparte code (code 12) voorzien is.

CODE 21

- **de dagen staking/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**

Onder deze code plaatst u de dagen van syndicale opdracht, waarvoor u geen loon heeft uitbetaald. Heeft u voor deze periode wel een loon betaald, dan plaatst u ze onder code 1.

CODE 24

- **verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon**

Het gaat hier om afwezigheid op het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 30bis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 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.

CODE 25

- **burgerplichten zonder behoud van loon**
- **openbaar mandaat**

Ook hier gaat het uitsluitend om de dagen waarvoor u geen loon uitbetaalt.

CODE 26

- **militieverplichtingen**

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens militieverplichtingen.

CODE 30

- **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.

Gezien de gevolgen die het gebruik van deze code kan hebben op de rechten inzake sociale zekerheid, moet ze met omzichtigheid gebruikt worden. In geen geval mag ze gebruikt worden voor werknemers die overstappen van een voltijdse naar een

deeltijdse tewerkstelling. In dat geval (zelfs al gaat het om een vrij korte periode) moet men een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen, en de we rknemer aangeven als een deeltijdse werknemer.

Indicatieve codes

Naast de hierboven besproken "gewone" codes, moet u eventueel ook een aantal gegevens met een indicatieve code meedelen. Aan de hand van deze indicatieve codes weten de verschillende sectoren van sociale zekerheid welke informatie zij zullen ontvangen van de andere sectoren. Het gebruik van deze codes vermijdt tevens hiaten in het aangiftekwartaal en is daarenboven noodzakelijk omdat het de RSZ in staat stelt te zien met welke dagen/uren de werkgever rekening hield bij de berekening van de bijdrageverminderingen.

De aangifte met een indicatieve code gebeurt op dezelfde manier als de aangifte van de andere arbeidstijdgegevens (d.w.z. dus ook in uren of dagen naargelang de hoedanigheid van de werknemer). De volgende indicatieve codes worden 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 (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof);
- Code 51: moederschapsbescherming (=moederschapsbescherming, moederschapsrust en in vaderschapsverlof omgezet moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder) en borstvoedingspauzes (CAO nr. 80);
- Code 52: geboorte- of adoptieverlof (te gebruiken voor al de door de uitk eringsverzekering betaalde dagen die volgen op de drie door de werkgever betaalde dagen);
- Code 60: arbeidsongeval;
- Code 61: beroepsziekte;
- Code 70: tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72;
- Code 71: economische werkloosheid;
- Code 72: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
- Code 73: jeugdvakantiedagen en seniorvakantiedagen;
- Code 74: voorziene maar niet geleverde prestaties van onthaalouders wegens de afwezigheid van kinderen om redenen buiten de wil van de onthaalouder;
- Code 75: pleegzorg (te gebruiken voor de door de RVA betaalde dagen afwezigheid op het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen);
- Code 76: schorsingsdagen bedienden wegens werkgebrek.

De dagen waarop er sprake is van een gereglementeerde onderbreking van de loopbaan worden niet opgegeven onder een indicatieve code, omdat dit gegeven al voorkomt op de tewerkstellingslijn.

De regel die voor de vroegere RSZ aangifte gold, nl. dat bepaalde afwezigheden

slechts gedurende twaalf maanden moesten worden aangegeven, vervalt. Dit betekent dat een werknemer met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid moet worden aangegeven tot hij het werk opnieuw aanvat of tot zijn arbeidsovereenkomst verbroken wordt.

Bijkomende informatie - Inhaalrust bouwsector

Tijdens het jaar 2013, hebben de handarbeiders in de bouwsector (kengetallen 024, 026, 044,054) alsook de interims aangeworven bij een werkgever uit de bouwsector (kengetallen 224, 226, 244 en 254) recht op :

- maximum **6** dagen inhaalrust krachtens het KB nr 213 van 26/09/1983, namelijk op 2 en 3 april, 10 mei, 16 augustus, 23 en 24 december 2013;
- en een maximum van **7** dagen inhaalrust krachtens de C.A.O. van 22/04/2010 en de C.A.O. van 14/06/2012, namelijk op 2, 3, 4 januari en op 26, 27, 30 en 31 december 2013.

Tijdens het jaar 2014, hebben de handarbeiders in de bouwsector (kengetallen 024, 026, 044,054) alsook de interims aangeworven bij een werkgever uit de bouwsector (kengetallen 224, 226, 244 en 254) recht op :

- maximum **6** dagen inhaalrust krachtens het KB nr 213 van 26/09/1983, namelijk op 17 en 18 april, 2 en 30 mei, 22 en 23 december 2014;
- en een maximum van **7** dagen inhaalrust krachtens deC.A.O. van 14/06/2012, namelijk op 2 en 3 januari 2014 en 24, 26, 29, 30 en 31 december 2014.

Deze inhaalrustdagen moeten aangegeven worden onder prestatiecode “12”. Zij worden in aanmerking genomen voor de bepaling van de prestatiebreuk (µ) gebruikt in het systeem van de geharmoniseerde bijdrageverminderingen en de µ(c) die tussenkomt in de berekening van de forfaitaire bijdrage voor het fonds van de bouw.

De inhouding op het dubbel vakantiegeld van de privé-sector en op het vakantiegeld van de openbare sector

Voor de DmfA volstaat het dat u het totaal bedrag van het dubbel vakantiegeld (privé-sector) of het totaalbedrag van het vakantiegeld, de Copernicuspremie en/of de herstructureringspremie (openbare sector) m.b.t. het kwartaal vermeldt, en daarop globaal de inhouding van 13,07% berekent.

De bijdrage van 8,86 % op de extralegale pensioenen

Op iedere storting die een werkgever doet om voor zijn werknemers een extralegaal pensioenvoordeel te financieren, en op iedere storting die hij als aanvulling bij het wettelijk pensioen doet aan zijn ex-werknemers, is een bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86% verschuldigd.

Dit gegeven wordt niet voor iedere werknemer apart vermeld; het volstaat het totale bedrag van de tijdens het kwartaal toegekende voordelen te vermelden, en daarop 8,86% te berekenen.

Bedrijfsvoertuigen

Vanaf het 1ste kwartaal 2005 volstaat het het door de werkgever totaal verschuldigde bedrag te vermelden. Daarnaast moeten ook de nummerplaten worden vermeld van de betreffende voertuigen.

Winstparticipaties

Bepaalde winstparticipaties zijn geen loon waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar waarop wel een inhouding van 13,07% verschuldigd is. U geeft de berekeningsbasis en het totale bedrag aan van deze inhouding voor alle werknemers aan wie tijdens de periode die de aangifte dekt winstparticipaties werden uitgekeerd.

Decava

Blok "Aanvullende vergoeding" (blok 90336)

In te vullen zones :

> Inleidende opmerking: de zones met * zijn sleutelzones die verplicht moeten ingevuld worden. Voor eenzelfde werknemer kunnen er meerdere blokken AV zijn als minstens 1 waarde van een sleutelveld verschilt.

• **Notie werkgever*** (zone 00815) : als de aangifte wordt gedaan door een derde betalende moet men het stamnummer of KBO-nummer vermelden van de werkgever van de werknemer onder SWT of SWAV.

• **Paritair Comité*** (zone 00046) : op het ogenblik van begin SWT of SWAV.

• **NACE-code** * (zone 00228) : enkel voor de werkgevers van RSZPPO. Aangezien deze zone niet nuttig is voor de RSZ, wordt de NACE-code op " 00000" gezet.

• **Type debiteur** (zone 00949) : preciseert of de debiteur van de bijdragen de werkgever is, een derde betalende is, de hoofddebiteur is of er meerdere debiteurs zijn.

Belangrijk gegeven want het bepaalt de toegepaste controles. Men moet blijven aanduiden dat er meerdere debiteurs zijn als één van de debiteurs zijn deel heeft gekapitaliseerd en de andere debiteurs een aanvullende vergoeding blijven storten. De vermelding dat er meerdere debiteurs zijn rechtvaardigt de proratisering van de minimumbijdragen, van de sociale uitkering en van de benedengrens. De controles worden a posteriori uitgevoerd op alle blokken aanvullende vergoeding aangegeven voor dat INSZ.
Opm: Als een Fonds hoofddebiteur is voor de inhouding, maar de werkgeversbijdragen worden gestort door meerdere debiteurs, dan moet het Fonds aanduiden dat het hoofddebiteur is behalve als de minima voor werkgeversbijdragen worden toegepast.

• **Datum eerste toekenning van de aanvullende vergoeding** (zone 00823) : datum wordt gebruikt voor de bepaling van het percentage in combinatie met de datum van de betekening van de vooropzeg.

• **Notie type akkoord van de aanvullende vergoeding*** (zone 00824) :
- Sectorale CAO of CAO gesloten in de NAR
- ondernemings- of collectief akkoord
- individueel akkoord

Opm : als de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van verschillende types akkoorden is het niet nodig elke AV te splitsen in een verschillend blok als de berekeningswijze van de bijdragen dezelfde is (geen verschillende verhoging of verlaging). In dat geval moet men het sectoraal akkoord vermelden.

• **Notie halftijds*** (zone 00825) : enkel voor SWT en tijdskredieten.
(waarde 9 “niet van toepassing” invullen voor werknemerskengetal 883)
Er zijn bijzondere regels van toepassing voor deze werknemers.
Halftijds bruggepensioneerde = een voltijds tewerkgestelde werknemer die halftijds blijft werken en halftijds op brugpensioen gaat. Uitdovend vanaf 1/1/2012: enkel de lopende gevallen op die datum blijven toegelaten of de werknemers die met hun werkgever een schriftelijk akkoord in het kader van halftijds brugpensioen hebben afgesloten vóór 28/11/2011 en voor zover de begindatum van het stelsel vóór 01/04/2012 valt.

Geen werkgeversbijdragen en verminderde inhouding voor halftijds bruggepensioneerden.

• **Notie vrijstelling van prestaties*** (zone 00826) : enkel voor de werknemers met

halftijds tijdskrediet (waarde 9 “niet van toepassing” invullen bij werknemerskengetal 879, 883 en 885 niet halftijds).
Als er geen vrijstelling is en AV toegekend werd op basis van een sectorale CAO wordt de berekeningsbasis van de inhouding verlaagd met 95%

• **Notie conforme vervanging*** (zone 00827) :
- voor halftijds tijdskrediet zonder vrijstelling van prestaties : bij vervanging geregeld bij CAO van de NAR wordt de berekeningsbasis van de werkgeversbijdragen verlaagd met 95 %
- voor brugpensioen, bij vervanging door een sedert 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigde werkloze : compenserende bijdrage verlaagd tot 33 %
(waarde 9 “niet van toepassing” invullen voor kengetal 879 waarvoor de bijdrage 272 niet verschuldigd is, voor kengetal 883 en voor kengetal 885 niet halftijds of halftijds, maar vrijgesteld van prestaties of met een type akkoord dat geen sectorale CAO is).

• **INSZ van de vervanger** (zone 00749) : voor controle. Eén enkel INSZ wordt gevraagd per kwartaal

• **Maatregelen voorzien in geval van werkhervatting** (zone 00853) : de inhoud van de overeenkomst moet bepaalde vermeldingen bevatten betreffende de doorbetaling van de AV in geval van werkhervatting (cfr punten A.4. en B.4.). Zoniet is er een verdubbeling van de berekeningsbasis van de werkgeversbijdragen en de inhoudingen.
(waarde 9 “niet van toepassing” vermelden voor kengetal 879 halftijds en voor kengetal 885)

• **Aantal delen van de aanvullende vergoeding** (zone 00950) : om aan te duiden dat de AV is aangegeven in meerdere delen voor een zelfde periode omdat een sleutelzone verschilt voor een deel van de AV.

Het aantal delen mag enkel meer zijn dan 1 :

- indien de overeenkomst krachtens dewelke de AV toegekend wordt, niet conform is voor het extra-legale deel waardoor het bedrag van deze aanvulling moet worden verdubbeld voor de berekening van de bijdrage
- indien, bij tijdskrediet, er een vermindering is van 95% voor het deel van de AV dat is toegekend op basis van een sectorale CAO, maar niet voor het deel van de AV toegekend ingevolge een individuele overeenkomst
- indien er sprake is van een gedeeltelijke kapitalisatie Geen meerdere delen aangeven voor AV'n die worden aangegeven over meerdere bijdrageblokken die betrekking hebben op verschillende maanden.

De aangifte in meerdere delen rechtvaardigt de proratisering van het minimum, van de sociale uitkering en de benedengrens.
De controles worden a posteriori uitgevoerd op alle blokken aanvullende vergoeding aangegeven voor dat INSZ.

! Het gebruik van deze zone beperken tot alleen die gevallen waarbij de toegekende aanvullende vergoeding bij eenzelfde werkgever moet gesplitst

worden in de aangifte.

Zoniet zullen de controles niet gebeuren bij de registratie, maar zullen ze achteraf worden uitgevoerd door het toevoegen van de verschillende blokken AV'n die werden aangegeven.

• **Datum van de betekening van de vooropzeg** (zone 00951) : datum wordt gebruikt voor de bepaling van het toepasbare percentage in combinatie met de datum van eerste toekenning van de aanvullende vergoeding.
Deze datum moet niet vermeld worden voor tijdskrediet; voor halftijds bruggepensioneerden of voor alle gevallen waarbij de aanvullende vergoeding voor het eerst werd toegekend vóór 01/04/2010.

• **Notie onderneming in moeilijkheden of in herstructurering** (zone 00952) : enkel in te vullen als de begindatum van SWT valt in een periode van erkenning. Blijvend te vermelden ook na de periode van erkenning (voor bepaling van de leeftijd op het einde van de periode).

Voor SWAV: enkel in te vullen ter verantwoording van de toepassing van overgangsbijdragevoeten (code 280) als een onderneming werd erkend als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering voor 15/10/2009 of als het collectief ontslag in het kader van een herstructurering werd aangekondigd voor 15/10/2009.

• **Begindatum erkenning** (zone 00953) : het SWT moet aanvangen tijdens de periode van erkenning.

• **Einddatum erkenning** (zone 00954) : het betreft de eerste dag die volgt op de periode van erkenning.

* sleutelzones : voor een zelfde werknemer kunnen er meerdere blokken aanvullende vergoeding zijn voor zover de waarde van één van de sleutelzones verschilt.

top

Blok "Aanvullende vergoeding – Bijdrage " (blok 90337)

In te vullen zones:

- **Werknemerskengetal bijdrage** (zone 00082): identificeert de verschuldigde bijdrage(n) voor een gegeven blok AV

A. SWT (879):

Soort van de werkgeversbijdrage	Profitsector Overgang SWT	Profitsector Nieuwe SWT	Profitsector Start SWT vanaf 1/4/2012	Non-profit sector Overgang SWT	Non-profitsector Nieuwe SWT	Non-profit sector Start SWT vanaf 1/4/2012

Bijzondere werkgeversbijdrage	270	273	276	271	271	277
Compenserende werkgeversbijdrage	272	/	/	272	/	/
Bijzondere werkgeversbijdrage tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden	274	274	274	/	/	/
Bijzondere werkgeversbijdrage tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering	/	275	278	/	/	/
Inhoudingen (werknemersbijdrage)	295	295	295	295	295	295

B. SWAV – werkloosheid (883):

Soort van de werkgeversbijdrage	Profitsector Overgang SWAV	Profitsector Nieuwe SWAV	Profitsector Start SWAV vanaf 1/4/2012	Non-profit sector Overgang SWAV	Non-profitsector Nieuwe SWAV	Non-profitsector Start SWAV vanaf 1/4/2012
Bijzondere werkgeversbijdrage	280	281	283	280	282	284
Inhoudingen (werknemersbijdrage)	295	295	295	295	295	295

C. SWAV – tijdskrediet (885):

Bijzondere werkgeversbijdrage	280
Inhoudingen (werknemersbijdrage)	295

- **Type bijdrage** (zone 00083): bepaalt de bijdragevoet:

Nieuwe bijdragevoeten en minima zijn van toepassing **vanaf 1 april 2012**:

A. SWT:

A.1. Overgang, start SWT vóór 1/4/2010 in de profitsector (en gelijkgestelden):

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd van werknemer onder SWT (Leeftijd bij begin SWT tijdens erkenningsperiode in moeilijkeden)	Kengetal	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden	Type	%
< 52 jaar	270	0	31,80%	274	0	17,50%
< 55 jaar	270	1	25,44%	274	1	13,50%
< 58 jaar	270	2	19,08%	274	2	10%
< 60 jaar	270	3	12,72%	274	3	6,50%
≥ 60 jaar	270	4	6,36%	274	4	3,50%

Compenserende patronale bijdrage

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	272	0	50%
Verminderd percentage	272	1	33%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%
Verminderd percentage	295	1	4,50%

A.2. Start SWT vanaf 1/4/2010 in de profitsector (en gelijkgestelden):

Bijzondere patronale bijdragen

Leeftijd bij begin SWT (of einde erkenningsperiode)	Kengetal	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering	Type	%

< 52 jaar	273	0	53,00%	274	0	17,50%	275	0	50%
< 55 jaar	273	1	42,40%	274	1	13,50%	275	1	30%
< 58 jaar	273	2	31,80%	274	2	10%	275	2	20%
< 60 jaar	273	3	21,20%	274	3	6,50%	275	3	20%
≥ 60 jaar	273	4	10,60%	274	4	3,50%	275	4	10%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%
Verminderd percentage	295	1	4,50%

A.3. Start SWT vanaf 1/4/2012 in de profitsector:

Bijzondere patronale bijdragen

Leeftijd bij begin SWT (of einde erkenningsperiode)	Kengetal	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering	Type	%
< 52 jaar	276	0	100%	274	0	17,5%	278	0	75%
< 55 jaar	276	1	95%	274	1	13,5%	278	1	60%
< 58 jaar	276	2	50%	274	2	10 %	278	2	40%
< 60 jaar	276	3	50%	274	3	6,5 %	278	3	40%
≥ 60 jaar	276	4	25%	274	4	3,5%	278	4	20%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%

A.4. Overgang, start SWT vóór 1/4/2010 en start SWT vanaf 1/4/2010 in de non-profitsector (en gelijkgestelden):

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd van werknemer onder SWT	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	271	0	5,30%
< 55 jaar	271	1	4,24%
< 58 jaar	271	2	3,18%
< 60 jaar	271	3	2,12%
≥ 60 jaar	271	4	0%

Compenserende patronale bijdrage: enkel voor lopende SWT

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	272	0	50%
Verminderd percentage	272	1	33%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%
Verminderd percentage	295	1	4,50%

A.5. Start SWT vanaf 1/4/2012 in de non-profitsector (en gelijkgestelden) :

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd van werknemer onder SWT	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	277	0	10%

< 55 jaar	277	1	9,5%
< 58 jaar	277	2	8,5%
< 60 jaar	277	3	5,5%
≥ 60 jaar	277	4	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%
Verminderd percentage	295	1	4,5%

B. SWAV - werkloosheid

B.1. SWAV - werkloosheid : overgang, start SWAV vóór 1/4/2010 in de profitsector (en gelijkgestelden)

Bijzondere patronale bijdrage

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	280	0	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.2 Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/4/2010 in de profitsector (en gelijkgestelden)

Bijzondere patronale bijdrage

Aanvang pseudo-brugpensioen	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	281	0	53,00%
< 55 jaar	281	1	42,40%

< 58 jaar	281	2	38,82%
< 60 jaar	281	3	38,82%
≥ 60 jaar	281	4	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.3. Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/4/2012 in de profitsector

Bijzondere patronale bijdrage

Aanvang SWAV	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	283	0	100%
< 55 jaar	283	1	95%
< 58 jaar	283	2	50%
< 60 jaar	283	3	50%
≥ 60 jaar	283	4	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.4. SWAV - werkloosheid : overgang, start SWAV vóór 1/4/2010 in de non-profitsector (en gelijkgestelden)

Bijzondere patronale bijdrage

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	280	0	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.5 Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/4/2010 in de non-profitsector (en gelijkgestelden)

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	282	0	5,30%
< 55 jaar	282	1	4,24%
< 58 jaar	282	2	3,18%
< 60 jaar	282	3	2,12%
≥ 60 jaar	282	4	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.6. Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/4/2012 in de non-profitsector

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	284	0	10%
< 55 jaar	284	1	9,5%
< 58 jaar	284	2	8,5%
< 60 jaar	284	3	5,5%

≥ 60 jaar	284	4	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

C. SWAV - tijdskrediet:

Bijzondere patronale bijdrage

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	290	0	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

• **Notie aanpassing van het bedrag van de vergoeding of van de sociale uitkering*** (zone 00829):
in geval van indexering, herwaardering of wijziging in de loop van het kwartaal.
Door een verschillende waarde in te vullen kan men een nieuw bijdrageblok creëren met hetzelfde werknemerskengetal bijdrage en type bijdrage om de verschillende bedragen in de loop van éénzelfde kwartaal aan te geven.

• **Volgnummer** * (zone 00955): met een verschillend volgnummer kan men, indien nodig, een nieuw bijdrageblok creëren met hetzelfde werknemerskengetal bijdrage, type bijdrage en waarde aanpassing van het bedrag

• **Notie kapitalisatie** (zone 00892) : geeft aan dat de bijdragen gestort worden
- voorafgaandelijk en in één keer of om het saldo aan te zuiveren → waarde « 1 = volledige kapitalisatie »
- gedeeltelijk of volgens een bepaalde periodiciteit → waarde « 2 = gedeeltelijke kapitalisatie »

- hetzij in geval van voorafgaandelijke storting in meerdere schijven
- hetzij wanneer één van de debiteurs zijn AV of een gedeelte ervan kapitaliseert of gekapitaliseerd heeft
- hetzij, voor SWT en SWAV die aanvangen vanaf 1 april 2010, wanneer de AV niet maandelijks gestort worden en/of niet tot de pensioenleeftijd of het einde van de periode voorzien voor tijdskrediet.

Het vermelden van één van deze waarden laat toe een DmfA in te dienen met een aantal maanden hoger dan 3.

Het rechtvaardigt in sommige gevallen de proratisering van het minimum, van het bedrag van de sociale uitkering en van de benedengrens.

• **Bedrag van de aanvullende vergoeding** (zone 00830) : bedrag van de aanvullende vergoeding(en) op basis waarvan de bijdragen worden berekend.
- Algemene regel = bedrag van de AV die maandelijks door de debiteur aan de begunstigde gestort wordt.
Dit bedrag kan geïndexeerd of geherwaardeerd worden in de loop van het SWT of het SWAV.

- Bijzondere gevallen :

1. Wanneer de DmfA gedaan wordt door de hoofddebiteur :
   AV = som van de AV die maandelijks aan de begunstigde gestort worden
2. Wanneer er meerdere debiteurs zijn die elk een aangifte doen :
   AV = het bedrag van de maandelijkse AV, gestort door de debiteur
3. Wanneer er kapitalisatie is :
   AV = theoretische maandelijkse AV
   wordt bekomen door het totaal van de verschuldigde AV voor de hele periode van SWT of SWAV te delen door het aantal maanden tot de pensioenleeftijd (of door het aantal maanden van de door AV gedekte periode vanaf 01/04/2010, voor de tijdskredieten en door de voorafgaandelijke stortingen betreffende de SWT of SWAV die reeds liepen op 01/04/2010)
4. Wanneer het om een onvolledige maand gaat :
   AV = maandelijkse AV voor een volledige maand
   want de proratisering in functie van de dagen waarvoor bijdragen verschuldigd zijn, wordt als laatste stap toegepast op het bedrag aan bijdragen dat bekomen wordt voor de volledige maand na eventuele toepassing van het minimum of de benedengrens.

• **Theoretisch bedrag van de sociale uitkering** (zone 00956) : maandelijks theoretisch bedrag meegedeeld door de RVA of de uitbetalingsinstelling voor werkloosheidsvergoedingen zijnde :
- Wanneer het om een voltijds volledig werkloze gaat :
Het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering X 26

- Wanneer het om een volledig werkloze gaat na vrijwillig deeltijds werk :
Het dagbedrag van een halve werkloosheidsuitkering X het aantal halve uitkeringen per week
(= Q/S x 12) x 4,33

- Wanneer het gaat om tijdskrediet :
Het maandbedrag van de onderbrekingsuitkering

Vanaf de DMFA van 1/2011, maar met terugwerkende kracht vanaf 2/2010, is het mogelijk een bedrag van sociale uitkering gelijk aan nul aan te geven voor bij zondere gevallen.

Bijzondere gevallen

1. In geval van gedeeltelijke kapitalisatie of als meerdere debiteurs de aangifte doen of als de aanvullende vergoedingen worden aangegeven in meerdere delen, moet de sociale uitkering verdeeld worden over de verschillende aangiften om niet dubbel in aanmerking genomen te worden.
In die gevallen wordt de sociale uitkering vermenigvuldigd met A/B
waarbij A = aanvullende vergoeding gestort door de debiteur
B = totale bruto aanvullende vergoeding door alle debiteurs samen verschuldigd aan een rechthebbende

of met Q/S, als er twee debiteurs zijn door 2 deeltijdse tewerkstellingen
waarbij Q = gemiddeld aantal uren van de werknemer bij zijn laatste tewerkstelling bij de debiteur
S = gemiddeld aantal uren van de maatpersoon van de laatste tewerkstelling bij de debiteur

Het is het aldus berekende bedrag van de sociale uitkering dat moet worden aangegeven in DMFA.

2. In geval van een onvolledige maand, moet het bedrag van de totale sociale uitkering van de maand worden aangegeven in DMFA, want de proratisering in f unctie van het aantal dagen waarvoor de bijdragen verschuldigd zijn, wordt als laatste stap toegepast op het bedrag van de bijdragen bekomen voor een volledige maand na eventuele toepassing van minimum of drempel.

• **Aantal maanden** (zone 00831) : aantal maanden voor dewelke AV, vermeld in het blok « AV – bijdragen » wordt aangegeven.

Bijzondere gevallen :

1. Volledige kapitalisatie :

- voor SWT en SWAV - werkloosheid = aantal maanden tot aan het pensioen
- voor tijdskrediet = aantal maanden tijdskrediet aangevraagd bij de RVA
- voor de lopende SWT en SWAV vóór 1 april 2010 = aantal maanden vanaf 1/4/2010 tot het einde van de periode gedekt door de aanvullende vergoedingen

> ! voor de werkgeversbijdragen voor werknemers onder SWT met degressieve percentages of in de non-profitsector wordt dit aantal maanden verdeeld over de blokken (AV-type bijdrage) die de verschillende leeftijdsschijven dekken (degressieve percentages)

2. Gedeeltelijke kapitalisatie :

Het betreft een fictief aantal maanden bestemd voor de verdeling van het totaal aan bijdragen over het aantal voorziene stortingen en wordt bekomen door het aantal maanden tot aan het pensioen te delen door het aantal voorziene stortingen en het resultaat daarvan te vermenigvuldigen met het aantal stortingen tijdens het aangegeven kwartaal .

Voorbeeld :
AV maandelijks gestort tot 60 jaar (24 maand)
Aantal maanden tot het pensioen (met inbegrip van de maand van 65 jaar) : 24 + 61 = 85 maand
Aantal maanden per kwartaal aan te geven in DmfA gedurende 8 kwartalen : 85/24 x 3 = 10,62.

• **Decimalen voor het aantal maanden** (zone 00957) : mag enkel gebruikt worden bij gedeeltelijke kapitalisatie om de berekening van het aantal maanden te verfijnen. Het aantal maanden wordt afgerond op twee decimalen.

• **Aantal dagen onvolledige maand** (zone 00958) : aantal dagen dat de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering dekt als ze geen volledige maand dekken (26 dagen)

Het betreft meestal het aantal dagen van de periode gedekt door een sociale uitkering geconverteerd in een arbeidsregeling van 6 dagen en 26 dagen per maand

• **Verantwoording aantal dagen – onvolledige maand** (zone 00959) : duidt de reden aan die een onvolledige maand rechtvaardigt
Het kan enkel gaan over:

1. een werkhervatting (van type 1 of van type 2)
2. een vergoeding die begint of eindigt in de loop van een maand
3. dagen gedekt door vakantiegeld
4. een wijziging van debiteur in de loop van de maand

• **Notie toepassing benedengrens (drempel)** (zone 00960) : geeft weer dat de inhouding verlaagd wordt of 0 wordt opdat de belastbare inkomsten van de werknemer onder SWT of SWAV lager zouden zijn dan de benedengr ens. Het is belangrijk dit te vermelden om te rechtvaardigen dat de aangegeven inhouding geen percentage is van de berekeningsbasis.

Vanaf de DmfA van 4/2010 moet men, indien de inhouding verlaagd wordt, het soort benedengrens preciseren dat wordt toegepast :

1. voor een voltijdse met gezinslast
2. voor een voltijdse zonder gezinslast
3. voor een halftijdse met gezinslast
4. voor een halftijdse zonder gezinslast.

Wanneer er een verschil wordt vastgesteld met de benedengrens die vermeld is in de databank van de RVA wordt er een anomalie gesignaleerd. De aangever heeft 6 maanden de tijd om ofwel de DmfA aan te passen of om het RVA-bestand te laten aanpassen. Na deze termijn wordt de DmfA opnieuw gecontroleerd en zal de RSZ het bedrag van de inhouding aanpassen rekening houdend met de benedengrens vermeld in de eventueel bijgewerkte RVA-databank.

De eerste hercontroles zullen aanvatten vanaf 1/7/2011 voor de DMFA van 4/2010. De hercontrole van de aangiften voor 1/2011 zal gebeuren eind oktober 2011.

Opm : Wanneer de benedengrens ingevolge de wijziging van de gezinssituatie van betrokkene wordt aangepast in de loop van een maand, wordt deze aanpassing in acht genomen vanaf de maand die er op volgt.

• **Bedrag van de bijdrage** (zone 00085) : Om dat bedrag te bekomen werkt men als volgt :

- **Werkgeversbijdragen** :

1° Bepaling van de berekeningsbasis:

Bedrag van de aanvullende vergoeding x aantal maanden
Behalve:

- als er vrijstelling is van prestaties in geval van tijdskrediet (voor keng etal 290) :

Bedrag van de aanvullende vergoeding x aantal maanden x 2

- als het een sectorale overeenkomst betreft en bij vervanging in overeenstemming met een CAO gesloten in de NAR in geval van halftijds tijdskrediet zonder vrijstelling van prestaties (voor kengetal 290):

Bedrag van de aanvullende vergoeding x aantal maanden x 5%

- als de inhoud van de overeenkomst betreffende werkhervatting niet conform is (voor kengetal 270, 271, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 280, 281 of 282, 283 of 284) :

Bedrag van de aanvullende vergoeding x aantal maanden x 2

2° Berekening van de werkgeversbijdrage:

Berekeningsbasis x percentage

Uitzonderingen:

- voor SWT (kengetal 270, 271, 273, 274, 275, 276, 278):
Toepassing van een maandelijks minimum aan te storten bijdragen
(vermenigvuldigd met Q/S als er meerdere debiteurs zijn ingevolge 2 deeltijdse tewerkstellingen)
(vermenigvuldigd met A/B als er meerdere debiteurs zijn of gedeeltelijke kapitalisatie of aangifte in meerdere delen)

- Bedrag van de bijdragen beperkt tot anderhalf maal de gestorte aanvullende vergoeding

3° Bij een onvolledige maand:

[Bedrag van de werkgeversbijdragen bekomen onder 2° voor een volledige maand

x aantal dagen van de periode waarin de bijdragen verschuldigd zijn] / aa ntal maanden x 26

- **Inhoudingen**:

1° Bepaling van de berekeningsbasis:

(bedrag aangegeven AV + bedrag aangegeven sociale uitkering) x aantal maanden

Behalve:

- Als er vrijstelling is van prestaties bij halftijds tijdskrediet:

(bedrag aangegeven AV + bedrag aangegeven sociale uitkering) x aantal maanden x 2

- Als het een sectorale overeenkomst betreft en er geen vrijstelling is van prestaties bij halftijds tijdskrediet:

(bedrag aangegeven AV + bedrag aangegeven sociale uitkering) x aantal maanden x 5%

- als de inhoud van de overeenkomst betreffende werkhervatting niet conform is:

(bedrag aangegeven AV + bedrag aangegeven sociale uitkering) x aantal maanden x 2

2° Berekening van de inhouding:

Berekeningsbasis x percentage

Uitzonderingen:

- inhouding beperkt of verlaagd tot 0 zodat de inkomsten niet lager zijn dan de benedengrens

- Bedrag van de bijdragen beperkt tot de gestorte aanvullende vergoeding

3° bij onvolledige maand:

[Bedrag van de inhoudingen bekomen onder 2° voor een volledige maand

x aantal dagen van de periode waarin de bijdragen verschuldigd zijn] / aantal maanden x 26

top

Aangifte tot regularisatie voor de kwartalen voorafgaand aan 2/2010 vanaf 01/07/2010

De nieuwe regels voor de berekening en aangifte van de bijdragen en inhoudingen op SWT en SWAV zijn enkel van toepassing voor de aanvullende vergoedingen die de maand april 2010 of later dekken.

Wanneer een werkgever een wijzigende aangifte wil uitvoeren of laattijdig aanvullende vergoedingen voor voorgaande maanden wil aangeven, blijft de vroegere wetgeving van toepassing en moet dit gebeuren op de DmfA die be trekking heeft op het betrokken kwartaal.

Er moeten wel enkele aanpassingen worden uitgevoerd aan de manier van aangeven van de SWAV.

Om de bijdrage SWT voorafgaand aan 01/04/2010 aan te geven (WK 879) :

Het blok 90042 “Bijdrage bruggepensioneerd werknemer - EarlyRetirementContribution” blijven gebruiken met WK 879 met een kwartaal voorafgaand aan 2/2010
en de drie vereiste zones (code bijdrage brugpensioen : 0 voor de forfaitaire bijdrage en 1 voor de compenserende, aantal maanden en bedrag van de bijdrage)

Om de bijdrage SWAV voorafgaand aan 01/04/2010 aan te geven (WK 883 of 885) :

De reeds voorziene blokken 90336 en 90337 gebruiken met werknemerskengetal 883 of 885 maar

voor de aangiften < 2010/2, ingediend vanaf 01/07/2010, is het nood zakelijk dat de twee nieuwe sleutelzones (NACE-code en volgnummer), bijgevoegd vanaf 2/2010, op de volgende manier worden ingevuld :
• NACE-code op 00000

• Volgnummer bijdrage initialiseren op 1.

Bijkomende informatie - Aangifte van ontslagen statutairen

In DMFA worden de bijdragen voor de ontslagen statutairen aangegeven in een specifiek blok 90005 “Bijdrage ontslagen statutaire werknemer” met de werknemerskengetallen:
- **876** voor regularisatie van het stelsel voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
- en/of **877** voor regularisatie van het stelsel voor werkloosheid
onder de werknemerslijn waaraan ze gekoppeld is.

De onderwerping aan beide stelsels gebeurt via 2 verschillende werknemerslijnen.

Aard van de vergoeding

Omschrijving	Code

De codes 12, 13 en 15 enkel gebruiken wanneer ingevolge de reglementering slechts één betaling per jaar moet gebeuren. Ook in die gevallen verdient het echter de voorkeur toch één aangifte per kwartaal te doen. In dat geval resp. de codes 02, 03 of 05 gebruiken.

Graad van ongeschiktheid

Het percentage (tussen 0,01% en 100%) vermelden dat de graad van arbeidsongeschiktheid weergeeft.

Bedrag van de vergoeding

Het bedrag vermelden dat op het kwartaal betrekking heeft.

Indien er een foutief bedrag werd doorgegeven voor een kwartaal in het verleden, mag dat niet op het lopende kwartaal verbeterd worden, maar moet een wijzigende aangifte gebeuren.

Inleiding

De gegevens die voorkomen op de kwartaalaangiften van de werkgevers worden gecontroleerd in functie van verschillende doeleinden: zo wordt bijvoorbeeld de gegrondheid van aanvragen voor bijdrageverminderingen op deze wijze gecontroleerd, en wordt de correctheid gegarandeerd van de gegevens die aan de verschillende openbare instellingen van sociale zekerheid worden overgemaakt om hen toe te laten hun taken uit te voeren.

Daarnaast maakt de RSZ ook, en sedert geruime tijd, databanken aan voor statistisch gebruik. Deze databanken worden gebruikt voor verschillende doeleinden:

- Het verwerken van de informatie die door de werkgevers verstrekt werd met de bedoeling statistieken te maken omtrent tewerkstelling, lonen en gepresteerde dagen. Deze gegevens worden gebruikt door overheidsinstellingen, wetenschappelijke en sociale instellingen, sociale fondsen enz. Door de gegevens van de RSZ te gebruiken wordt vermeden dat dezelfde bronnen (personen, werkgevers) onnodig lastig gevallen moeten worden.
- Het laat ook toe de wetgeving correct toe te passen. Enkele bijzondere bijdragevoeten en bepaalde bijdrageverminderingen worden gebaseerd op het totaal aantal werknemers dat op het einde van een kwartaal bij een werkgever tewerkgesteld is.

De RSZ beheert hiervoor een statistische gegevensbank die gegevens samenbrengt per werkgever en zelfs per werkgeverscategorie.

Bovendien publiceert de RSZ sinds de jaren zeventig "gedecentraliseerde" (of "geregionaliseerde") tewerkstellingsstatistieken. De werknemers die tewerkgesteld zijn op 30 juni worden ingedeeld naar de gemeente waar ze tewerkgesteld zijn en naar de economische activiteit die daar uitgeoefend wordt. Deze gegevens worden verzameld in een tweede databank. De statistieken die hierop gebaseerd zijn hebben een centrale plaats ingenomen in de arbeidsmarktstatistieken: het zijn de enige statistieken die de tewerkstelling weergeven naar werkplaats.

Zowel de overheid als instellingen waar werkgeversorganisaties zetelen, hebben de RSZ officieel gevraagd om zijn aanbod aan statistieken naar werkplaats uit te breiden.

Berekening van het aantal werknemers op het einde van het kwartaal

De belangrijkste gegevens in de statistische bestanden van de RSZ hebben betrekking op het aantal werknemers dat tewerkgesteld is op het einde van het kwartaal. Deze berekeningen gebeuren zowel voor de werkgever in zijn geheel, als voor zijn werkgeverscategorie(ën) en voor het tweede en vierde kwartaal ook voor zijn vestiging(en).

Elk persoon die voorkomt op de kwartaalaangifte wordt meegeteld als werknemer tewerkgesteld op het einde van het kwartaal als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- er is op zijn minst één tewerkstellingslijn op de aangifte
- die geen betrekking heeft op verbrekingsvergoedingen of op een volledige onderbreking van de carrière
- waarvan de **datum einde tewerkstelling** niet eerder valt dan de **laatste dag van het kwartaal**.
- en waarin op zijn minst één dag aangegeven wordt met een gewone code of een indicatieve code met uitzondering van code 30 (**onbezoldigde verlofdag**).

Voor sommige occasioneel tewerkgestelde werknemers, die niet in aanmerking komen voor de vaststelling van de bijdrage van 1,60%, wordt de telling gebaseerd op de laatste week van het kwartaal; op attesten van tewerkstelling wordt het aantal van deze werknemers afzonderlijk vermeld.

Kruispuntbank van ondernemingen (kbo) - uniek ondernemingsnummer en identificatienummer van de vestigingseenheid

Omdat de vestigingseenheid (VE) een onlosmakelijk belang zal krijgen in de toe te passen bijdrageverminderingsregels in het kader van de regionalisering van

bepaalde bevoegdheden en omdat de bijdrageverminderingen toegepast worden per tewerkstellingslijn, is het noodzakelijk om het correcte nummer van de VE mee te geven **per tewerkstellingslijn**. Dit houdt ook in dat werkgevers erop moeten toezien dat de VE correct geïndentificeerd zijn.

Formaliteiten in het kader van de multifunctionele aangifte

Vanaf het 1ste kwartaal 2014 moet een 'identificatienummer van de lokale eenheid' voor iedere tewerkstelling en voor elk kwartaal op het niveau van de tewerkstellingslijn worden opgegeven. Afhankelijk van de vestigingseenheid (VE) kunnen bepaalde werkgeversbijdrageverminderingen aangevraagd worden.

a) Verplichte gegevens

Indeling naar economische activiteit - nacebel-codes

Alle door de RSZ verzamelde gegevens worden verdeeld volgens de economische hoofdactiviteit van hetzij de onderneming, hetzij de vestigingseenheid (zie ook de volgende alinea). De indeling naar activiteitstak gebeurt volgens de algemene systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen, de Nace-Bel en gebeurt uitsluitend voor **statistische doeleinden** en dit volgens de richtlijnen van de Algemene Directie "Statistiek en Economische Informatie" van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (voorheen gekend als Nationaal Instituut voor Statistiek). Hiervoor maakt de RSZ gebruik van de omschrijving van de activiteit die de werkgever vermeld bij de inschrijving als werkgever, de door de werkgever gesignaleerde wijzigingen alsook alle mogelijke beschikbare informatiebronnen.

Indien een onderneming meerdere activiteiten heeft, wordt er één Nace-code toegekend voor de **hoofdactiviteit** van de onderneming: de activiteit overeenkomstig het grootste omzetcijfer, of bij gebrek hieraan, de activiteit waaraan het grootste aantal werknemers deelneemt. Wanneer een onderneming meerdere vestigingen heeft wordt in theorie aan deze vestigingen de activiteit van de onderneming toegekend, tenzij de vestiging een duidelijk onderscheiden activiteit heeft. Dan wordt aan de vestiging de activiteitscode van deze activiteit toegekend. De toekenning hiervan gebeurt op dezelfde, hierboven beschreven manier.

De toekenning van een activiteitscode door de RSZ verschaft geen rechten noch verplichtingen aan de ondernemingen. Indien derden, hetzij privé-organisaties, hetzij overheden voor de bepaling van het toepassingsveld van hun reglementeringen gebruik maken van activiteitsomschrijvingen, is dit onder hun verantwoordelijkheid en zij kunnen zich hiervoor niet louter beroepen op de door de RSZ toegekende codes.

Sinds 1 januari 2008 is een nieuwe NACE-BEL-nomenclatuur in voege (NACE-BEL 2008 of NACE Rev. 2). Ze vervangt de nomenclatuur die in voege was sinds 1993 en licht aangepast werd in 2003. De structuur van de oude en de nieuwe nomenclatuur zijn identiek, maar de inhoud van de codes wijzigt in bepaalde gevallen grondig.

De RSZ heeft de conversie van de codes doorgevoerd in het werkgeversrepertorium. De NACE-codes consulteerbaar in het elektronisch werkgeversrepertorium stemmen overeen met de nieuwe nomenclatuur. De gegevens worden ook automatisch in de Kruispuntbank voor Ondernemingen opgenomen en dit zowel voor de ondernemingen als de vestigingseenheden.

De conversie is grotendeels automatisch verlopen, maar een groot aantal gevallen moet individueel beoordeeld worden. Deze individuele beoordelingen gebeurden zoveel als mogelijk aan de hand van reeds beschikbare informatiebronnen. De codes van bepaalde werkgevers kunnen echter aangepast worden. Werkgevers van wie de toegekende code niet correct is, kunnen dit steeds melden aan de Directie voor statistiek (e-mail: stat.cod@rsz.fgov.be).

Aanduiding 'gelegenheidswerknemer horeca'

Gelegenheidswerknemers in de horeca waarvoor een voordelig forfait gehanteerd wordt voor de berekening van de bijdragen, worden aangegeven onder een aparte werknemerscategorie 317, terwijl gelegenheidswerknemers die meer dan 50 dagen als dusdanig tewerkgesteld zijn aangegeven worden zoals de niet-gelegenheidswerknemers onder werknemerscategorie 017.

Om deze werknemers toch te kunnen onderscheiden van de 'gewone' werknemers in de horeca , werd een zone 'gelegenheidswerknemer horeca' gecreëerd binnen een nieuw functioneel blok 'informatie tewerkstelling' dat verbonden is met één tewerkstellingslijn. De aanduiding **'E'** binnen dit veld maakt het mogelijk binnen de dmfa deze werknemers toch te kunnen herkennen. Dit gegeven moet dus alleen ingevuld worden voor de gelegenheidswerknemers in de horeca vanaf de 51ste werkdag.

Interimkantoren die gelegenheidsarbeiders tewerkstellen bij een gebruiker uit de horecasector moeten altijd 'E' aangeven.

Specifiek voor de bouwsector

In de bouwsector bestaat een systeem van terugbetaling van het loon bij ziekte door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Vanaf **het eerste kwartaal van 2011** worden een aantal bijkomende gegevens opgevraagd via de DmfA, met als doel de administratieve formaliteiten te verminderen om die terugbetaling te krijgen. Deze gegevens moeten dus alleen meegedeeld

worden voor arbeiders werkzaam in de bouwsector (met inbegrip van de uitzendkrachten in de bouwsector).

Uurloon

In dit veld moet het uurloon worden aangegeven dat van toepassing is op het einde van het kwartaal. Vanaf het eerste kwartaal van 2011 moet dit gegeven ieder kwartaal meegedeeld worden (vroeger alleen in het derde kwartaal van ieder jaar).

Aantal ziektedagen

In dit veld moet men aangeven hoeveel dagen de arbeider afwezig was wegens ziekte in het kwartaal. Het gaat alleen om de dagen met gewaarborgd loon eerste week (en de door de werkgever betaalde carensdagen) maar niet de dag(en) gewaarborgd dagloon voor de door de werkgever betaalde, onvolledige werkdag(en).

Het zijn dus dagen die tevens (samen met onder andere de gewerkte dagen) met prestatiecode 1 worden aangegeven.

Loon bij ziekte

In dit veld moet men het brutobedrag vermelden van het loon dat de werkgever in het kwartaal aan de arbeider betaald heeft tijdens de ziekte. Het gaat zowel om het loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (eerste week gewaarborgd loon), als het loon waarop geen bijdragen verschuldigd zijn (de tweede week ziekte en de aanvulling bij de ziekteuitkering betaald tijdens de rest van de eerste maand) maar niet het loon voor de dag gewaarborgd dagloon.

Het “Aantal ziektedagen” en het “Loon bij ziekte” moet u zowel aangegeven bij afwezigheid wegens ziekte als bij afwezigheid wegens ongeval van gemeen recht. Bij afwezigheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte moet u deze gegevens niet aangegeven.

Bijkomende informatie - info bouwsector

In DMFA worden de gegevens specifiek voor de bouwsector aangegeven in blok 90313 « Tewerkstelling – Inlichtingen ».

De zone 00862 “Uurloon in duizendsten van euro” moet verplicht worden ingevuld

- door de werkgevers met categorie **024, 026, 044, 054, 224, 226, 244, 254**
- voor hun werknemers aangegeven met werknemerskengetal **015** (met uitzondering van de leerlingen), **024** en **027**.

De twee zones 01010 “Aantal dagen gewaarborgd loon eerste week” en 01011 “Brutoloon betaald in geval van ziekte” moeten eveneens worden ingevuld als er dagen gedekt door een gewaarborgd loon eerste week of carensdagen worden betaald door de werkgever in de loop van het kwartaal.

Maatregelen non-profit

De werkgevers **uit de openbare sector**, die vallen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel, moeten in dit veld code **'7'** (werknemer, aangegeven bij de RSZ, en aangeworven in het kader van de sociale maribel) invullen wanneer de werknemer aangeworven werd in het kader van de subsidiëring sociale maribel. Deze code is actief vanaf het 2de kwartaal 2006.

De werkgevers uit de non-profit moeten in dit veld code **'8'** (laaggeschoolde jongere, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact) invullen wanneer de werknemer aangeworven werd in het kader van de maatregel tot bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit. Deze jongeren tellen niet mee voor het bereiken van het contingent jongeren in het kader van de startbaanverplichting.
Deze code wordt retroactief ingevoerd vanaf het 1ste kwartaal 2007.

Uitsluiting Capelo

De werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van Capelo, en die werknemers tewerkstellen waarvan de tewerkstelling nooit het recht zal openen op een overheidspensioen, moeten dat voor deze werknemers aanduiden in de daartoe voorziene zone. Deze aanduiding ontslaat hen van de verplichting om voor deze werknemers de verschillende Capelo blokken te moeten invullen.

Gegeven dat toelaat een verplichting te controleren

Aan de hand van bijkomende informatie kunnen bepaalde verplichtingen automatisch nagegaan worden. De werkgever is gehouden voor zijn werknemers de overeenkomstige code op te geven:

FWT - gewezen stagiair in een werkplekleerplaats die in aanmerking komt om opgenomen te worden in de berekening van de 1 % ter beschikking te stellen werkplekleerplaatsen. Het betreft werknemers die aansluitend op hun stage door dezelfde werkgever met een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen,

gedurende het kwartaal van indienstname en de 3 daarop volgende kwartalen.

Algemene principes

De lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector is een belangrijke notie voor de pensioenstelsels van de overheidssector.

In dit verband gaat u gegevens aangeven die een weerslag hebben op de toekenning en op de berekening van het pensioen van de werknemer in een van de stelsels van de overheidssector, met name de tantièmes, die als noemers van de loopbaanbreuken aangewend worden.

Zoals de naam aangeeft, is de lijn die deze gegevens bevat, afhankelijk van de tewerkstellingslijn. Dit betekent dat u, telkens u een nieuwe tewerkstellingslijn aanmaakt, een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanmaken. Bijgevolg moet elke tewerkstellingsperiode **zonder onderbreking** door gegevens met betrekking tot de overheidssector worden gedekt.

Deze gegevens hebben echter hun eigen begin- en einddata. Ze zijn dus niet gebonden aan het kwartaal van de aangifte. Bovendien zijn ze onafhankelijk ten opzichte van de data van de tewerkstellingslijn.

Concreet gezien, betekent dit dat u, in tegenstelling tot de loongegevens en arbeidstijdgegevens, binnen eenzelfde kwartaal de **gegevens van de tewerkstelling** met betrekking tot de overheidssector **niet per tewerkstellingslijn hoeft te spreiden**. Met andere woorden: als u om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte van de tewerkstellingslijn, een nieuwe tewerkstellingslijn moet aanmaken, maar als de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet veranderen, dient u onder de nieuwe tewerkstellingslijn, een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector te reproduceren die identiek is met die welke u onder de vorige tewerkstellingslijn aangegeven heeft.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de gegevens met betrekking tot de overheidssector immers minder vaak evolueren dan de tewerkstellingsgegevens.

Het is echter mogelijk dat de gegevens met betrekking tot de overheidssector veranderen zonder dat de tewerkstelling waar ze betrekking op hebben, gewijzigd wordt. In dit geval hoeft u geen nieuwe tewerkstellingslijn aan te maken, maar dient u gewoonweg onder dezelfde tewerkstellingslijn, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

De lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn chronologisch. **Ze volgen elkaar strikt op**, zonder onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn, en mogen in geen geval overlappen.

Aangezien een werknemer tegelijkertijd in twee tewerkstellingen kan zich bevinden, zal elk van deze tewerkstellingen zijn eigen lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector hebben.

In elke tewerkstellingsperiode is er **noodzakelijkerwijs** een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector op dezelfde dag als de tewerkstelling beëindigd moet worden.

De lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bevat **negen verschillende gegevens**. Sommige ervan zijn « **onontbeerlijk** ». Ze moeten dus in **elke** lijn worden opgenomen. Andere zijn « in bepaalde omstandigheden verplicht »; ze moeten namelijk slechts worden aangeduid als het geval zich voordoet.

Behoudens in het zeer uitzonderlijke geval waarin men een « reden voor het einde van de statutaire relatie » moet opgeven, wordt een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aangevat zodra een van de volgende gegevens verandert.

Begin- en einddata tewerkstellingslijn publieke sector

Hier dient u op dezelfde manier te werk te gaan als bij het aanvullen van de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn.
Het gaat hier om de begindatum van de periode waarop de gegevens die in dit opzicht meegedeeld worden, betrekking hebben, **behalve voor de aangifte voor het eerste kwartaal 2011**.

Aangezien deze gegevens voor de allereerste keer in de DmfA van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven zullen worden, **mag de eerste begindatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling in geen geval vóór 1 januari 2011 vallen**.

Indien de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vanaf het daaropvolgende kwartaal dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector in de loop van het eerste kwartaal 2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn van deze gegevens dus 1 januari 2011.

Zodra de gegevens met betrekking tot de overheidssector gewijzigd worden, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een **onontbeerlijk** gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; ze moet namelijk slechts worden aangevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

1. De einddatum van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk is (uiteraard mag ze ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).
2. De afsluiting van een tewerkstellingslijn leidt niet noodzakelijkerwijs tot de afsluiting van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhankelijk is.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

1. de tewerkstelling wordt beëindigd **zonder dat de werkrelatie tussen de werknemer en de werkgever** beëindigd wordt, en een nieuwe tewerkstelling volgt onmiddellijk op de eerste (bijvoorbeeld bij de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse baan). In dit geval **hoeft u de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet af te sluiten**, behalve als er met deze nieuwe tewerkstelling nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector overeenstemmen. Als dit niet het geval is, blijven de gegevens met betrekking tot de overheidssector onder de nieuwe tewerkstelling geldig en behouden ze bijgevolg hun eigen begindatum;
2. de tewerkstelling wordt beëindigd omdat **de werkrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt** (einde van de overeenkomst of van de statutaire relatie). In dit geval **moet u de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector afsluiten, door de einddatum van deze lijn met de einddatum van de tewerkstelling te laten samenvallen**. Houd er rekening mee dat u, als het om een vastbenoemde werknemer gaat, bovendien **de reden voor het einde van de statutaire relatie** moet aangeven.

Concreet gezien, hoeft u dus een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector pas af te sluiten wanneer:

- hetzij één of meerdere gegevens van deze lijn gewijzigd worden;
- hetzij de werkrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt.

Types instellingen

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Strikt gezien, is het type overheidsinstelling geen element in de berekening van de pensioenen van de overheidssector.

Het gaat eerder om een gegeven dat hoofdzakelijk informatie combineert over het gezagsniveau waarvan de werkgever van de overheidssector afhankelijk is en over de pensioensector waartoe de werknemer behoort (of over de pensioenwetgeving die op hem van toepassing is).

Deze informatie is belangrijk voor een instelling zoals de Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS), die belast is met het beheer van de verschillende pensioenstelsels alsook van de verschillende pensioenwetgevingen en die over de nodige informatie moet beschikken om het budget voor de pensioenuitgaven te beheren.

Voor tal van werkgevers is er slechts één enkel type overheidsinstelling voor alle werknemers die ze tewerkstellen.

Voor anderen daarentegen, varieert het type instelling naargelang de werknemer. De FOD Justitie beschikt bijvoorbeeld over verschillende types instellingen naargelang de aangegeven werknemer ambtenaar (in de ruime betekenis), magistraat of bedienaar van de erediensten is; het Ministerie van Landsverdediging moet een verschillend type instelling gebruiken naargelang het een burgerlijk of militair personeelslid moet aangeven.

Voorts is er nog het bijzondere geval van de onderwijsdepartementen van de drie Gemeenschappen, waar het type instelling verandert naargelang het netwerk waartoe de instelling die de werknemer tewerkstelt, behoort. Het kan gaan om gemeenschapsonderwijs, gesubsidieerd officieel onderwijs (gemeentelijk, provinciaal) of om gesubsidieerd vrij onderwijs.

Overeenkomstig het algemene principe moet men, telkens wanneer de werknemer van type instelling verandert, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerks telling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

Zo moet het departement dat hem uitbetaalt, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken wanneer het personeelslid van het onderwijs bijvoorbeeld van type instelling verandert omdat hij van onderwijsnetwerk verandert.

De nomenclatuur van de Types van instellingen van de overheidssector is opgenomen in bijlage 42 van de gestructureerde bijlagen.

Het gebruik van de codes voor de types van instellingen van de overheidssector zal aan de hand van een referentiesysteem gecontroleerd worden. Dit referentiesysteem is een tabel die voor elke werkgever die de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanvullen, de code(s) bevat voor de types van instellingen van de overheidssector die hij mag gebruiken.

Personeelscategorieën

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

De categorie van het overheidspersoneel levert een essentieel element voor de berekening van het pensioen in de overheidssector: het **tantième**.

Het tantième is de noemer van de loopbaanbreuk die, wanneer het met de referentiewedde vermenigvuldigd wordt, met het bedrag van het pensioen overeenstemt.

De pensioenstelsels van de overheidssector hebben een tiental verschillende tantièmes, van de meest gebruikelijke (1/60) tot de meest zeldzame (1/12). Bovendien voorzien sommige specifieke wetgevingen voor eenzelfde personeelscategorie, in een combinatie van verschillende tantièmes per schijf van gepresteerde dienstjaren (bijvoorbeeld voor de katholieke bedienaar van de erediensten die minder dan 30 dienstjaren gepresteerd hebben, voorziet de wet in 1/20 per jaar voor de eerste tien jaren, 1/60 per jaar voor de tien volgende jaren en 1/30 per jaar voor de jaren die de twintig dienstjaren overschrijden). In dit geval spreekt men van meerdere tantièmes.

Aan elke tantième en aan elke combinatie van meerdere tantièmes werd een code toegekend. Elke code beschrijft de personeelscategorie(ën) waarvoor de wettelijke of reglementaire pensioenbepalingen voorzien dat de dienstjaren naar rata van het overeenkomstige tantième in aanmerking genomen worden.

In totaal bestaat de nomenclatuur van de categorieën van overheidspersoneel uit 14 codes. De nomenclatuur van de categorieën van overheidspersoneel is opgenomen in bijlage 43 van de gestructureerde bijlagen.

U moet de code kiezen die overeenstemt met de personeelscategorieën waartoe de werknemer die u aangeeft, behoort. Het tantième dat op deze categorieën van toepassing is, werd evenwel ter informatie aangeduid.

Bepaalde pensioenstelsels bevatten bijzondere (overgangs)bepalingen, krachtens dewelke bepaalde werknemers die op een bepaalde datum tewerkgesteld waren, een bijzonder tantième genieten. Hoewel ze meestal tot dezelfde personeelscategorieën behoren als hun collega's die deze overgangsbepalingen niet genieten, moet u deze werknemers aangeven door middel van de code waarmee het bijzonder tantième dat op hen van toepassing is, overeenstemt. Elke andere werkwijze zou de sociaal verzekerde op het moment van de berekening van zijn rustpensioen immers kunnen benadelen.

Bijzonder geval: de notie 'betrekking in actieve dienst'

De titularissen van een functie die opgenomen is in de tabel die bij de algemene wet

van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen (een bijgewerkte versie van deze wet kan worden geraadpleegd op de site van de PDOS) gevoegd is, genieten, indien ze in « actieve dienst » zijn, een voordeliger tantième bij het in aanmerking nemen van hun diensten (1/50 per jaar in plaats van 1/60). Deze werknemers zijn opgenomen in de categorieën die het tantième 1/50 genieten en moeten worden aangegeven door middel van de code die met dit tantième overeenstemt (code 4), en dit zolang ze titularis van de betrokken functie blijven. Voor deze werknemers bepaalt het gegeven dat u in de zone « aard van de dienst » vermeldt of ze al dan niet in « actieve dienst » zijn, en bijgevolg of ze al dan niet op het preferentieel tantième recht hebben.

Verduidelijking in verband met het onderwijspersoneel

De categorie « **personeelslid van het onderwijs (uitgezonderd arbeiders)** » is slechts van toepassing op de personeelsleden van het niet-universitair onderwijs die **een wedde** (gemeenschapsonderwijs) of **een weddetoelage** (gesubsidieerd onderwijs) **ontvangen die door een Gemeenschap betaald wordt**. Enkel deze personen kunnen aanspraak maken op het tantième 1/55 (code 3) voor de diensten die ze in het onderwijs gepresteerd hebben.

De categorie van het overheidspersoneel is een stabiel gegeven. Werknemers die tot deze categorie behoren, zullen zelden van categorie veranderen.

Indien dit geval zich echter voordoet, moet u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

Het gebruik van de codes voor de categorieën van overheidspersoneel zal aan de hand van een referentiesysteem gecontroleerd worden. Dit referentiesysteem is een tabel die voor elke werkgever die de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanvullen, de code(s) bevat voor de categorieën van overheidspersoneel die hij mag gebruiken.

Graad- of functiebenaming

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

De graad- of functiebenaming is een gegeven van informatieve aard dat, op één uitzondering na, niet als dusdanig gebruikt wordt bij de berekening van het pensioen van de vastbenoemde ambtenaren.

Het zal in de communicatie met de sociaal verzekerde worden gebruikt.

Gezien de grote verscheidenheid aan statuten en graadbenamingen die in de overheidssector gebruikt worden, is het ondenkbaar om de aangevers een gestructureerde codering voor te leggen. Daarom bestaat dit gegeven uit vrije tekst.

Bij elke verandering van graad of functie dient u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

Taalrol

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Voor de taalrol zijn er drie mogelijkheden: Nederlands, Frans of Duits.

Bij de meeste werkgevers is er slechts één enkele taalrol voor alle werknemers: die van het Gewest of van de Gemeenschap waarvan de werkgever afhankelijk is of die van het grondgebied waarop hij gevestigd is. Dit is het geval voor de communautaire of gewestelijke instellingen en voor de instellingen van openbaar nut die ervan afhankelijk zijn, alsook voor de lokale en provinciale overheden en instellingen die ervan afhankelijk zijn, welke in het Vlaams Gewest, in het Waals Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap gevestigd zijn.

Voor de werkgevers die van het federaal niveau afhankelijk zijn (FOD, POD, federale instellingen van openbaar nut, autonome overheidsbedrijven …) en voor de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (gewestelijke, communautaire, lokale instellingen en de instellingen die ervan afhankelijk zijn), stemt de taalrol van de werknemer overeen met de taalrol waarin hij bij zijn werkgever ingeschreven is. De taalrol is een zeer stabiel gegeven.

Het is echter niet uitgesloten dat een werknemer bij zijn werkgever tijdens zijn loopbaan van taalrol verandert. In dergelijke gevallen moet u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

Aard van de dienst

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Voor de aard van de dienst zijn er slechts twee mogelijkheden: actieve dienst en sedentaire dienst.
Dit gegeven werd voorzien om de toepassing van een bijzondere bepaling uit de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen mogelijk te maken.

Volgens deze bepaling wordt, voor de titularissen van een van de functies die opgenomen zijn in de tabel die bij deze wet gevoegd is, elk jaar van actieve dienst voor de berekening van het pensioen in aanmerking genomen, naar rata van het tantième 1/50 in plaats van het tantième 1/60.

Opdat de werknemer dit voordeliger tantième zou kunnen genieten, moet hij dus

zowel titularis van een van deze functies zijn, wat aangeduid wordt door middel van de code die met deze categorie van overheidspersoneel overeenstemt, als in actieve dienst zijn.

Met andere woorden: **enkel de werknemers die aangegeven zijn door middel van de code die overeenstemt met de personeelscategorie die aan deze definitie beantwoordt, mogen in actieve dienst aangegeven worden (code 4)**.

Voor alle andere codes van personeelscategorieën wordt enkel de vermelding « sedentaire dienst » toegelaten.

Enkel de zeldzame werkgevers (aangesloten bij de RSZ) die vermeld zijn in de tabel die bij de wet van 21 juli 1844 gevoegd is, moeten, alleen voor hun werknemers die een functie uitoefenen die in deze tabel voorzien is, een keuze maken tussen de ene of de andere aard van de dienst. Voor al de andere werkgevers moet ‘sedentaire dienst’ gekozen worden.

Bij deze werknemers moet er voor elke verandering in de aard van hun dienst, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de sector aangemaakt worden.

Belangrijke opmerking
Het feit dat een werknemer in actieve dienst het voordeel van het preferentieel tantième bij de berekening van zijn pensioen verliest, om een andere reden dan een tewerkstelling in sedentaire dienst, heeft geen invloed op de aard van de dienst. Het is bijvoorbeeld niet omdat de werknemer in actieve dienst ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte dat hij aangegeven moet worden alsof hij in sedentaire dienst is. Als hij gedurende zijn afwezigheid of bij zijn terugkomst niet in sedentaire dienst tewerkgesteld wordt, hoeft men de aard van de dienst immers niet te wijzigen.

Aard van de functie

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Bij de aard van de functie zijn er drie mogelijkheden: hoofdambt, bijambt en bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan.

De noties ‘hoofdambt’ en ‘bijambt’ komen enkel voor bij werkgevers die cumulatie van ambten onder bepaalde voorwaarden toegelaten worden en met gevolgen op de bezoldiging.

Deze gevolgen beïnvloeden de pensioenen van de overheidssector, in die zin dat dit pensioen berekend wordt op basis van het gemiddelde van de wedden die in de loop van een referteperiode ontvangen werden (doorgaans zijn dit de laatste vijf jaren van de loopbaan).

In de praktijk komt de notie ‘bijambt’ vooral in het onderwijs voor, waar de

leerkrachten tegelijkertijd verschillende functies kunnen uitoefenen of het beroep van leerkracht met een andere beroepsactiviteit in de overheidssector of de privésector mogen cumuleren.

Andere departementen kunnen hier eveneens mee worden geconfronteerd, maar enkel voor bijzondere gevallen. Dit geldt ook voor de FOD Justitie die de bedienaar van de erediensten bezoldigt, waarvan sommige met meerdere parochies belast zijn.

Algemene regel

De grote meerderheid van de werkgevers kennen de noties ‘hoofdambt’ en ‘bijambt’ niet.

Derhalve worden alle werknemers van deze werkgevers als titularissen van een hoofdambt beschouwd. De aard van de functie moet dus altijd « hoofdambt » zijn.

Deze regel geldt eveneens voor de werkgevers die werknemers tewerkstellen die tegelijkertijd meerdere functies uitoefenen die alle op dezelfde manier bezoldigd worden. In dergelijke gevallen is de aard van de functie « hoofdambt » voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector van deze werknemers.

Voor de werkgevers die hun werknemers anders bezoldigen naargelang deze laatsten titularis zijn van een hoofdambt of een bijambt (of van een hoofdtaak en een bijtaak), mogen enkel de functies die krachtens het geldelijk statuut dat van toepassing is, als dusdanig bezoldigd worden en de aard van « hoofdambt » toegewezen krijgen, of als de notie ‘hoofdambt’ niet beschikbaar is, mogen ze volgens de gewone regels bezoldigd worden. Alle andere functies moeten zoals de bijambten worden aangegeven. Bedienaar van de erediensten die bijvoorbeeld met meerdere parochies belast zijn, genieten enkel voor hun hoofdparochie de volledige wedde die aan hun functie gelinkt is. Voor hun bijparochies krijgen ze slechts de helft van de wedde die voor hun functie voorzien is. In dergelijke gevallen mag de FOD Justitie de aard van het « hoofdambt » enkel aangeven op de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met de functie waarvoor hij een volledige wedde uitbetaalt.

Op de lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemmen met de functies waarvoor hij een wedde uitbetaalt die met de helft gereduceerd is, moet hij de functies aangeven alsof ze « bijambten » zijn.

Bijzonder geval: het onderwijs

Wat het onderwijs betreft, voorzien de geldelijke statuten in verschillende bezoldigingswijzen naargelang de leerkracht titularis is van een hoofdambt, van een bijambt of van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan.

Voorts kunnen de titularissen van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan geen aanspraak maken op de toekenning van een diplomabonificatie bij de berekening van hun pensioen.

Naast de invloed op de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen, is er voor deze leerkrachten ook nog een impact op de in aanmerking komende duur van de periodes voor de berekening van het pensioen.

Daarom zijn in het onderwijs de drie opties inzake de aard van de functie mogelijk.

Voor de leerkrachten die als titularissen van een hoofdambt, ongeacht of dit in het onderwijs met volledig leerplan en/of in het onderwijs met beperkt leerplan is, of als titularissen van een niet-uitsluitend ambt in het kunstonderwijs bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling die als hoofdambt of als niet-uitsluitend ambt bezoldigd wordt, de aard « hoofdambt » hebben.

Voor de leerkrachten die als titularissen van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die met een tewerkstelling in het onderwijs met volledig leerplan overeenstemt, welke tewerkstelling als een bijambt bezoldigd wordt, de aard « bijambt » hebben.

Voor de leerkrachten die als titularissen van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die met een tewerkstelling in het onderwijs met beperkt leerplan overeenstemt, welke tewerkstelling als bijambt bezoldigd wordt, de aard « bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan » hebben.

Voor elke verandering in de aard van de functie moet een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden aangemaakt.

Reden einde statutaire relatie of aanduiding wijziging statuut

Dit gegeven **is enkel verplicht als de statutaire band tussen de werknemer en zijn werkgever beëindigd of gewijzigd wordt**. In alle andere gevallen mag het **niet worden aangeduid**.

Onder statutaire werknemer verstaat men hier de werknemer van de overheidssector die, tengevolge van zijn vaste benoeming of van een benoeming die hieraan gelijkgesteld is, aan een pensioenstelsel van de overheidssector onderworpen is.

Het einde van de statutaire relatie is een gebeurtenis waarvan de voorwaarden niet neutraal zijn wat het recht op het pensioen in de overheidssector betreft. Daarom is het belangrijk om de redenen ervoor te kennen. Evenzo is het belangrijk te weten dat een statutaire relatie niet beëindigd wordt maar dat enkel het statutaire

werknemerskengetal wijzigt (uitzonderlijk).

In de praktijk zijn er **vijf redenen** waaronder het einde van de statutaire relatie kan in onder gebracht worden, rekening houdend met de mogelijke weerslag op het recht op pensioen in de overheidssector. Daarnaast is er ook de **aanduiding** dat het enkel een **wijziging van statuut** betreft.

De statutaire relatie mag slechts worden beëindigd in een van de volgende gevallen:

- in geval van pensioen. De werknemer mag zijn rechten op het rustpensioen in de overheidssector laten gelden, hetzij omdat hij de wettelijke leeftijd bereikt heeft, hetzij omdat hij ambtshalve om gezondheidsredenen op vervroegd pensioen gesteld wordt;
- in geval van overlijden. De werknemer overlijdt en zijn mogelijke rechthebbenden kunnen aanspraak maken op een overlevingspensioen van de overheidssector, welk pensioen op basis van zijn loopbaan berekend wordt;
- in geval van vrijwillig vertrek. De werknemer beëindigt vrijwillig zijn relatie met zijn werkgever (hij neemt ontslag) om een andere reden dan het pensioen;
- in geval van verandering van werkgever (overheidssector). De werknemer wordt door zijn werkgever naar een nieuwe werkgever van de overheidssector overgeplaatst of gemuteerd, of de werknemer gaat, bij voorbeeld door mobiliteit bij een nieuwe werkgever van de overheidssector werken. In beide gevallen wordt de loopbaan van de werknemer voortgezet bij een nieuwe werkgever van de overheidssector;
- als hij door zijn werkgever ontslagen wordt. Deze laatste beslist een einde te stellen aan de relatie die hem aan de werknemer bindt; via afdanking, via ambtshalve ontslag, via afzetting of via gelijk welke andere vorm van verbreking van de statutaire relatie die aan de werknemer opgelegd wordt.

In dit laatste geval moet de werkgever eveneens aan de PDOS een kopie overmaken van de officiële akte die de statutaire relatie beëindigt. Deze overdracht gebeurt via de toepassing « Aanvulling bij het loopbaandossier » .

Als de verbreking van de statutaire band voortvloeit uit de toepassing op de werknemer van de zwaarste tuchtstraf die voorzien is in het statuut dat op hem van toepassing is, verliest de werknemer immers zijn recht op het rustpensioen in de overheidssector. Het is dus belangrijk dat de PDOS de exacte reden kent waarom de werkgever deze beslissing genomen heeft, om te kunnen bepalen of de betrokken werknemer al dan niet zijn recht op pensioen in de overheidssector behoudt.

Gezien de verscheidenheid aan statuten en disciplinaire stelsels in het openbaar ambt, enerzijds, en de aanzienlijke gevolgen van de beslissing om het recht op het rustpensioen in de overheidssector te verwerpen, anderzijds, acht de PDOS het opportuun om voor deze gevallen een bijzondere behandeling te voorzien die eerder gebaseerd is op het nazicht van een officieel document waarin de bewijselementen opgenomen zijn dan op codes.

Uiteraard leidt het einde van de statutaire relatie tot het einde van de tewerkstelling en van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector. Het leidt eveneens tot het einde van de lijnen die ervan afhankelijk zijn, namelijk de baremieke wedde en eventueel ook de weddebijslag.

Als de vastbenoemde werknemer tegelijkertijd meerdere statutaire tewerkstellingen bij eenzelfde werkgever uitoefent, moet de reden voor het einde van de statutaire relatie worden aangeduid op elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Bovendien moeten alle tewerkstellingen, alle lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector, alle lijnen van de baremieke wedde en, in voorkomend geval, alle lijnen van de weddebijslagen die nog openstaan, op dezelfde datum worden afgesloten.

Het einde van de statutaire relatie vereist dus de definitieve afsluiting van alle lijnen die door middel van een begindatum en van een einddatum aangegeven worden.

Dit is het enige gegeven dat nooit de aanmaak van een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vereist.

Algemene principes

In het kader van dit hoofdstuk verstaat men onder « baremieke wedde » alle elementen die in aanmerking komen om de niet-geïndexeerde brutojaarwedde te bepalen, met uitsluiting van de weddebijslagen, welke brutojaarwedde als basis dient voor de berekening van de maandwedde van de werknemer van de overheidssector.

De lijn van de baremieke wedde mag in geen geval als een soort « kopie » van de lijn van de bezoldiging van de tewerkstelling worden beschouwd.

De gegevens die u op de lijn van de baremieke wedde aangeeft, verschillen van de gegevens van de bezoldiging van de tewerkstelling op het vlak van:
• **de finaliteit**: deze gegevens zijn vooral bedoeld om de referentiewedde te bepalen die als basis dient voor de berekening van het pensioen van de overheidssector;
• **de inhoud**: ze verwijzen naar noties inzake de geldelijke statuten van de overheidssector en werden gedefinieerd met het oog op de bijwerkingen die nodig zijn voor de berekening van het pensioen;
• **de wijze van aangifte**: ze zijn aangegeven per « periodes ».

De lijn van de baremieke wedde is afhankelijk van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Dit betekent dat u, telkens u een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aanmaakt, een lijn van de baremieke wedde moet aanmaken. Bijgevolg moet elke periode van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zonder onderbreking door een baremieke wedde gedekt worden.

De lijn van de baremieke wedde beschikt echter over specifieke begin- en einddata.

Derhalve zijn deze data niet gebonden aan de data van de gegevens met betrekking tot de overheidssector noch, a fortiori, aan die van de tewerkstelling, noch aan die van het kwartaal van de aangifte.

Met andere woorden: als u, om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte voor

de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot d e overheidssector, een nieuwe lijn van deze gegevens moet aanmaken, maar als de gegevens van de lijn van de baremieke wedde niet veranderen, dient u onder de nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een lijn van de baremieke wedde te reproduceren die identiek is met die welke u aangegeven heeft onder de vorige lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Zo hoeft u, als de gegevens van de wedde veranderen, maar de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector constant blijven, ook geen nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aan te maken, maar dient u gewoonweg een nieuwe lijn van de baremieke wedde aan te maken, onder dezelfde lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de gegevens van de wedde immers vaker evolueren dan de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Kortom, de lijn van de baremieke wedde heeft, ten opzichte van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een autonomie die identiek is met die welke deze laatste lijn ten opzichte van de tewerkstellingslijn heeft.

Terwijl de lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector alleen elkaar in de tijd kunnen opvolgen (zonder onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn), **kunnen** de lijnen van de wedde, in voorkomend geval, **simultaan zijn**.

Deze mogelijkheid werd enkel voorzien voor het bijzonder geval waarbij meerdere baremieke wedden afhankelijk zouden zijn van één enkele lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, en uitgaande van één enkele tewerkstellingslijn. In dergelijke gevallen moet u voor elke simultane lijn, de breuk van de wedde aangeven die er betrekking op heeft.

In de praktijk kan dit geval enkel voorkomen in het onderwijs, waarbij een leraar titularis van verschillende functies kan zijn die tegelijkertijd op basis van verschillende weddeschalen uitgeoefend en bezoldigd worden (bijvoorbeeld in de lagere en hogere secundaire graden).

De wijze van aangifte die erin bestaat meerdere simultane baremieke wedden aan te maken, is echter niet verplicht; integendeel.

Als de verschillende functies van de leerkracht als evenveel verschillende tewerkstellingen beschouwd worden en als dusdanig aangegeven worden, is er de facto slechts één enkele baremieke wedde per lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, en dus per tewerkstellingslijn.

Het is trouwens op deze manier dat de onderwijsdepartementen tegenwoordig te werk gaan.

Er is geen bezwaar tegen het feit dat ze hun aangiftes blijven indienen volgens het principe van één tewerkstelling per functie. In werkelijkheid is de aanmaak van meerdere simultane baremieke wedden slechts een facultatief alternatief.

Voor elke tewerkstellingsperiode is er **noodzakelijkerwijs** een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector en voor elke situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector, is er **noodzakelijkerwijs** een situatie van baremieke wedde. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector en de lijn(en) van de baremieke wedde op dezelfde datum als de tewerkstelling beëindigd moeten worden.

De lijn van de baremieke wedde bevat **zeven verschillende gegevens**. Sommige ervan zijn « **onontbeerlijk** ». Ze moeten dus in **elke** lijn worden opgenomen. Andere zijn « in bepaalde omstandigheden verplicht »; ze moeten namelijk slechts worden aangedu id als het geval zich voordoet.

Een nieuwe lijn van de baremieke wedde wordt aangevat zodra een van de volgende gegevens verandert.

Begin- en einddata lijn van de baremieke wedde

Hier dient u op dezelfde manier te werk te gaan als bij het aanvullen van de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn en van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Het gaat hier om de begindatum van de periode waarop de gegevens die in dit opzicht meegedeeld worden, betrekking hebben, **behalve voor de aangifte voor het eerste kwartaal 2011**.

Aangezien deze gegevens voor de allereerste keer in de DmfA van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven zullen worden, **mag de eerste begindatum van de lijn van de baremieke wedde in geen geval voor 1 januari 2011 vallen**. Hetzelfde geldt voor de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Indien de gegevens met betrekking tot de baremieke wedde niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van deze laatste vanaf het daaropvolgende kwartaal dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de baremieke wedde in de loop van het eerste kwartaal 2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn van deze gegevens dus 1 januari 2011.

Zodra een van de gegevens van de baremieke wedde gewijzigd wordt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Door elke lijn van de baremieke wedde, bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een **onontbeerlijk** gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; ze moet namelijk slechts worden aangevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

1. De einddatum van de lijn van de baremieke wedde mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector waarvan ze afhangt (noch later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft, uiteraard).
2. De afsluiting van een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector leidt niet tot noodzakelijkerwijs tot de afsluiting van de lijn van de wedde die ervan afhankelijk is. Concreet gezien, hoeft u enkel een lijn van de baremieke wedde af te sluiten in één van de twee volgende gevallen:

a) ofwel verandert de situatie van de baremieke wedde. Deze verandering kan voortvloeien uit een wijziging van een of meerdere gegevens van de lijn van de baremieke wedde (meest voorkomende geval). Ze mag eveneens voortvloeien uit een wijziging in de samenstelling van de lijnen van de baremieke wedden zoals de overgang van een enkele baremieke wedde naar meerdere (simultane) baremieke wedden of andersom;

b) ofwel loopt de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector definitief ten einde (de werkrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u alle lijnen van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd geopend werden.

Datum ranginneming geldelijke anciënniteit

Dit gegeven is **onmisbaar.** Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

De datum van ranginneming wordt uitgedrukt in jaren en maanden. Ze maakt het mogelijk de geldelijke anciënniteit die de werknemer geniet te bepalen, rekening houdend met het geldelijk statuut dat op hem van toepassing is.

De geldelijke anciënniteit dient om de trap te bepalen dat de werknemer in zijn weddeschaal heeft bereikt en bijgevolg ook de jaarlijkse baremieke wedde die als basis moet dienen voor de berekening van de maandwedde.

Inderdaad moet deze datum enkel berekend worden bij de indiensttreding van de werknemer bij de werkgever in de overheidssector en als een evenement een nieuwe berekening van de anciënniteit teweegbrengt (nieuwe aannembare periodes, verlies van recht op weddeverhoging, bepaalde veranderingen aan de weddeschaal,...)

Deze datum vormt het startpunt van de geldelijke anciënniteit en wordt berekend in twee etappes vanaf een bepaalde datum:

1. eerst wordt de geldelijke anciënniteit bepaald door de duur van alle aanneembare periodes op te tellen. De totale duur wordt uitgedrukt in jaren en maanden;
2. vervolgens gaat men terug in de tijd met een duur die overeenstemt met de totale duur van de vooraf berekende geldelijke anciënniteit. De aldus bepaalde datum stemt overeen met anciënniteit 0. Die datum wordt de datum van ranginneming genoemd.

Voorbeeld

Als voorbeeld berekenen we de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit van De Heer X op 1 januari 2011.

a) Onderstaande tabel bevat alle periodes die aanneembaar zijn krachtens de regels voor het geldelijk statuut van toepassing op De heer X en alle overeenstemmende periodes en de totale duur verworven op 1 januari 2011.

Werkgever	Begindatum	Einddatum	Aantal jaren	Aantal maanden
Werkgever A	01-01-1980	31-12-1981	2	-
Werkgever B	01-07-1985	31-12-1990	5	6
Werkgever B	01-08-1991	31-12-2010	19	5
TOTAAL			**26**	**11**

De geldelijke anciënniteit van De Heer X is gelijk aan 26 jaar en 11 maanden.

b) Om de datum van ranginneming te berekenen moet men dus 26 jaar en 11 maanden vanaf 1 januari 2011 teruggaan in de tijd, wat overeenstemt met 1 februari 1984. Op 1 januari 2011 wordt de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit van De heer X als volgt uitgedrukt: **1984-02**.

Zoals bovenstaand voorbeeld illustreert, stemt deze datum niet noodzakelijk overeen met de datum van indienststelling van de werknemer in de overheidssector, noch met een datum waarop de werknemer in dienst was bij een werkgever van de overheidssector.

Wanneer moet de datum van ranginneming veranderd worden op de lijn van de baremieke wedde?

De datum van ranginneming is een stabiel gegeven. Zolang de geldelijke anciënniteit normaal evolueert, zal deze datum niet veranderen.

Maar wanneer de geldelijke anciënniteit zelf moet berekend worden, moet een nieuwe datum van ranginneming vastgesteld worden.

Dit kan zich onder meer voordoen wanneer de werknemer zich in een administratieve functie bevindt waarin hij het recht verliest op een weddeverhoging (wanneer hij bv. afwezig is met als toestand non-activiteit).

Zolang de werknemer zich in die toestand bevindt, moet de datum van ranginneming niet gewijzigd worden. Want op dat moment is de exacte duur tijdens welke de anciënniteit wordt vastgelegd, nog niet bekend. Bovendien geniet de werknemer dan niet meer van zijn activiteitswedde.

Het is pas wanneer hij opnieuw actief wordt dat de situatie van de werknemer zich stabiliseert. Op dat moment beschikken we over alle elementen vereist om de geldelijke anciënniteit te herberekenen en om de activiteitswedde te bepalen.

Op dat moment moet de datum van ranginneming opnieuw berekend worden (die later zal liggen dan de datum vóór zijn afwezigheid) en moet de nieuwe lijn voor de baremieke wedde aangemaakt worden met de nieuwe datum.

Bijzonder geval: geldelijke anciënniteit = 0.

Er bestaan situaties waarbij de werknemer geen recht heeft op weddeverhogingen verbonden met anciënniteit en bezoldigd blijft op basis van de minimale wedde in zijn schaal.

Hij geniet dus geen enkele geldelijke anciënniteit.

In zulk geval wordt de datum van ranginneming aangeduid door middel van de fictieve waarde "**9999-12**".

Elke wijziging in de datum van ranginneming vereist de aanmaak van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Referentie weddeschaal

Dit gegeven is **onmisbaar.** Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

De weddeschalen zijn vastgesteld voor de verschillende geldelijke statuten van toepassing op de overheidssector.

Een weddeschaal wordt geïdentificeerd door een "index". Die bestaat meestal uit een combinatie van letters en/of cijfers die verwijst naar de hiërarchische structuur die

eigen is aan de instelling of het type instelling in de overheidssector waar deze schaal van toepassing is.

Deze schaalindex kan, in zijn structuur, zeer sterk variëren naargelang de instelling of het type instelling.

Er werd dus beslist om een weddeschaal te identificeren, niet via zijn index, maar door middel van een referentie van het numerieke type die twaalf posities lang is en waarvan de twee laatste een controlesleutel vormen.

Deze referentie is uniek voor elke weddeschaal bij elke werkgever. Ze wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector die in zijn database de meeste weddeschalen in gebruik in de overheidssector opslaat en er de evolutie dag na dag van volgt.

De PDOS maakt voor elke werkgever een lijst op met, voor elke weddeschaal voorzien in zijn geldelijk statuut, de te gebruiken referentie om de lijn voor de baremieke wedde aan te vullen.

Dat referentietabel voor weddeschalen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers in een internettoepassing toegankelijk via de website van de PDOS (DMFA-Atlas).

Elke referentieverandering van de weddeschaal moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremawedde.

Bedrag baremieke wedde

Dit gegeven is **onmisbaar**. Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

Het bedrag van de baremieke wedde is een jaarlijks bedrag, uitgedrukt aan de spilindex van 138,01van kracht in de overheidsfunctie. Het gaat dus om een niet-geïndexeerd bedrag.

Hij moet in **elk geval** samenvallen met het bedrag van de trap dat overeenstemt met de geldelijke anciënniteit in de weddeschaal van toepassing tijdens de aangegeven periode.

Volgende elementen moeten dus nog steeds overeenstemmen:

- begindatum en, indien van toepassing, einddatum van de baremieke wedde;
- datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit;
- referentie van de weddeschaal;
- bedrag van de baremieke wedde.

Daar volgt ook uit dat het bedrag van de baremawedde steeds overeenstemt met een volledige wedde voor een functie met volledige opdracht (voltijds), zelfs wanneer de werknemer een functie met onvolledige opdracht vervult (deeltijds of voltijds met

beperkte opdracht).

Wanneer de werknemer een andere bezoldiging ontvangt dan zijn activiteitswedde (bv. wachtgeld bij disponibiliteit wegens ziekte) of geen enkele bezoldiging meer ontvangt van zijn werkgever en toch een arbeidsrelatie met hem bewaart (bv. wanneer hij in verlof is voor volledige loopbaanonderbreking of langdurig afwezig om persoonlijke redenen), moet het aan te geven weddebedrag het bedrag zijn dat de werkgever **zou ontvangen indien hij in dienst gebleven zou zijn**.

Wanneer de werknemer opnieuw in dienst treedt na een periode waarin hij zijn recht op weddeverhoging verloren is (omdat hij bv. non-actief was), dan dient de geldelijke anciënniteit opnieuw berekend te worden om het weddebedrag vast te stellen dat aan hem betaald moet worden.

In zulk geval ligt het nieuwe bedrag dat overeenstemt met de nieuwe datum van ranginneming aan te geven op de nieuwe aan te maken lijn van de baremieke wedde lager dan het bedrag van de baremieke wedde aangegeven tijdens de periode van afwezigheid, omdat tijdens die periode van afwezigheid het bedrag en de anciënniteit fictief bleven evolueren.

Deze ogenschijnlijk paradoxale situatie is volledig conform de aangiftewijze van de baremieke wedde die, ter herinnering, gelijkwaardig moet zijn met de behoeften inzake pensioen voor de overheidssector.

Elke verandering in het bedrag van de wedde, of die nu voortvloeit uit een verandering binnen dezelfde weddeschaal of het gevolg is van het toekennen van een nieuwe weddeschaal, moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Aantal uren per week

Het gaat om het aantal uren per week op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt.

Dit gegeven is enkel verplicht in volgende drie gevallen.

Er zijn meerdere gelijktijdige weddelijnen

Wanneer er, tijdens een willekeurig tijdsbestek, meerdere lijnen van de baremieke wedde gelijktijdig verschijnen voor één tewerkstellingslijn over een activiteit in de overheidssector, is het vereist om op elke lijn van de baremieke wedde het aantal uren per week aan te geven en het aantal uren per week dat overeenstemt met een volledige baremieke wedde.

Anders gezegd, er moet een uurfractie toegekend worden aan elke wedde.

Want als verscheidene baremieke wedde verwijzen naar één activiteit, volstaat het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en het gemiddeld aantal uren per week van de referentiepersoon van de tewerkstellingslijn niet om het aandeel (fractie) te bepalen van elke baremieke wedde die tussenkomt bij het samenstellen van de wedde betaald aan de werknemer.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs.

Het gaat om een "deeltijds" contract en er is een "maatregel voor reorganisatie van de arbeidstijd"

Als de werknemer in het bezit is van een deeltijds contract en als hij geniet van een afwezigheid, dan dient in deze zone het aantal uren aangegeven te worden op basis waarvan de werknemer bezoldigd zou geweest zijn als hij niet van een afwezigheid had genoten. Anders gezegd gaat het om het aantal uren verbonden met zijn contract of zijn definitieve functie zonder rekening te houden met de afwezigheid.

Voor het organisme belast met de pensioenberekening in de overheidssector is het van fundamenteel belang om, voor elke loopbaanperiode met een afwezigheid, te weten wat het aantal uren is van deze afwezigheid en wat het aantal uren is van de resterende activiteit.

Het uurrooster van de resterende activiteit is bekend want dit komt voor op de tewerkstellingslijn.

Wanneer de werkgever houder is van een "voltijds" contract en hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid ook bekend. Want dit aantal is gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het volledige uurrooster (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per week van de referentiepersoon) en het resterende aantal uren (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per week van de werknemer).

Wanneer de werknemer echter houder is van een "deeltijds" contract, dan is dit niet noodzakelijk het geval. Want als het contractuele uurrooster van de werknemer (basisuurrooster) wijzigt gedurende de periode waarin hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid niet meer gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het initiële uurrooster van de werknemer en het aantal uren van de resterende activiteit.

Voorbeeld

Nemen we het geval van een werknemer die een functie van 90% uitoefent. Hij neemt een volledige loopbaanonderbreking gedurende 1 maand en komt dan opnieuw in dienst Maar het uurrooster verbonden met zijn functie werd vastgelegd op 80% met ingang bij het begin van zijn loopbaanonderbreking. Dit zijn de gegevens die op de tewerkstellingslijnen zouden voorkomen.

Begindatum	Einddatum	Maatregel tot reorganisatie	Uren prestaties	Maatpersoon
01-09-2011	31-10-2011	-	34,20	38,00
01-11-2011	30-11-2011	3	0,00	38,00
01-12-2011	-	-	30,40	38,00

Gezien bovenstaande gegevens kan het aantal uren afwezigheid voor de maand november niet afgetrokken worden: was de werknemer afwezig voor 34,20/38 (90%) of voor 30,40/38 (80%)?

Er moet dus verwezen worden naar het aantal uren per week van de lijn van de baremieke wedde om het precieze aantal uren afwezigheid te kennen.

Begindatum	Einddatum	Aantal uren per week	Aantal uren per week- volledige baremieke wedde
01-11-2011	30-11-2011	30,40	38,00

Met die extra informatie blijkt duidelijk dat het aantal uren afwezigheid voor de maand november 2011 30,40/38 bedraagt, of 80%.

Dit is belangrijk voor de pensioenrechten van de werknemer.

Het aantal uren per week - de volledige baremieke wedde moet ingevuld worden

Gezien het aantal uren per week de teller is van een fractie waarvan de noemer het aantal uren per week is voor een volledige baremawedde, is het nodig om deze teller aan te geven bij elke situatie waarin de noemer moet aangevuld worden, dit om over de volledige fractie te kunnen beschikken.

Elke wijziging in het aantal uren per week vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremawedde.

Aantal uren per week - volledige baremawedde

Dit gegeven is enkel verplicht in volgende twee gevallen.

De werknemer wordt bezoldigd op basis van een andere uurfractie dan diegene die verbonden is met zijn functie

Als de noemer van de weddefractie op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt, niet dezelfde is als het gemiddeld aantal uren per week van de referentiepersoon die voorkomt op de tewerkstellingslijn, dan moet het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - ingevuld worden.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs, voor sommige houders van een bijambt.

Voorbeeld

Een deeltijds leraar met een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan, geeft 7 uur les per week. Het aantal uren voor een volledig uurrooster bedraagt 20 uur. Zijn uurbelasting bedraagt dus 7/20ste.

Maar voor deze functie wordt hij bezoldigd aan 1/25ste per lesgegeven uur. De fractie van zijn wedde is dus 7/25ste.

Als het gemiddelde aantal uren per week van de referentiepersoon op de tewerkstellingslijn het getal 20,00 vermeldt, dan moet verplicht het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - van de lijn van de baremieke wedde ingevuld worden met aanduiding van het getal 25,00.

Het aantal uren per week moet ingevuld worden

Gezien het aantal uren per week - volledige baremieke wedde de noemer is van een fractie waarvan de teller het aantal uren per week is, is het nodig om deze noemer aan te geven bij elke situatie waarin de teller moet aangevuld worden, dit om over de volledige fractie te kunnen beschikken.

Elke wijziging in het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Algemene principes

Niet alle werknemers van de overheidssector hebben recht op weddebijslagen, of hebben slechts gedurende bepaalde loopbaanperiodes recht op dergelijke supplementen.

Daarom is de lijn « weddebijslag » **optioneel**.

Dit betekent dat in tegenstelling tot de lijnen met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector en de baremieke wedde, die systematisch

moeten worden ingevuld, de lijn weddebijslag enkel moet worden ingevuld wanneer de verplichtende voorwaarden vervuld zijn.

Wanneer een dergelijke lijn wordt aangemaakt, moet deze evenwel alle verplichte gegevens bevatten, om anomalieën te vermijden.

Alleen de bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioenbedrag moeten worden aangegeven in de weddebijslaglijn.

Deze bijslagen worden bepaald in artikel 8, §2 van de wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

Met andere woorden, voor de bijslagen die niet in dit artikel zijn opgenomen (de bijslagen die dus niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, noch voor de perequatie, of die niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, maar wel voor de perequatie) moet geen weddebijslaglijn worden aangemaakt.

Wanneer de bijslagen worden toegekend tijdens de gekozen referentieperiode voor de vaststelling van de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen (meestal de vijf laatste jaren van de loopbaan), worden de bijslagen die in aanmerking worden genomen voor het pensioen bij de baremieke wedden opgeteld om de geldelijke grondslag te leggen voor de berekening van het pensioen.

De lijn van weddebijslag hangt af van de lijn van de baremieke wedde, maar heeft wel een eigen begin- en einddatum. In het hoofdstuk ter verduidelijking van deze data lichten we toe hoe sommige bijslagen per periode moeten worden aangegeven, onafhankelijk van de begindatum van de baremieke weddelijn, en hoe andere binnen de kwartaalperiode moeten worden aangegeven.

De lijn van weddebijslag bevat **zeven verschillende gegevens**. Sommige van die gegevens zijn « **onontbeerlijk** »; ze moeten dus in **elke** lijn worden vermeld. Andere zijn « in bepaalde omstandigheden verplicht »; ze moeten m.a.w. slechts in bepaalde gevallen worden vermeld.

Er wordt een nieuwe lijn van weddebijslag geopend zodra een van de volgende gegevens wijzigt.

Begin- en einddata van de weddebijslaglijn

De begindatum van de lijn van weddebijslag is een onontbeerlijk gegeven. De begindatum moet dus systematisch in elke lijn worden aangegeven.

De einddatum is daarentegen in bepaalde omstandigheden verplicht en moet slechts worden ingevuld in die gevallen waarin de lijn moet worden afgesloten.

Deze omstandigheden zijn meer bepaald afhankelijk van de wijze van aangifte van de bijslag.

We onderscheiden twee manieren, naargelang van het type bijslag dat moet worden

aangegeven:

- forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen moeten per periode worden aangegeven, onafhankelijk van het kalenderkwartaal;
- bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie) worden aangegeven binnen het kalenderkwartaal.

Ongeacht het type bijslag waarop de aangifte betrekking heeft, mag de eerste begindatum van de eerste lijn van weddebijslag in geen geval voor 1 januari 2011 liggen. Deze gegevens zullen immers voor het eerst officieel worden aangegeven bij de DmfA-aangifte van het 1ste kwartaal van 2011.

Forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen

Het betreft voornamelijk bijslagen gekoppeld aan het bezitten van een bepaalde graad, het uitoefenen van een bepaalde functie, het slagen voor een examen of het bezitten van een specifieke titel of diploma en zelfs een specifieke beroepservaring.

Deze bijslagen worden maandelijks uitbetaald, samen met de wedde van het personeelslid en volgens dezelfde voorwaarden als de wedde.

Voor de aangifte van de begin- en einddata van dit type bijslag wordt dezelfde logica gevolgd als die beschreven in het hoofdstuk over de begin- en einddata van de baremieke wedde.

Net als bij de baremieke wedde kunnen verschillende weddebijslagen tegelijk worden toegekend. Dit is het geval wanneer het personeelslid tijdens eenzelfde periode verschillende toeslagen ontvangt die in aanmerking kunnen worden genomen voor de berekening van het rustpensioen.

Voor elk van deze bijslagen moet een afzonderlijke begin- en einddatum en een correcte referentie worden opgegeven.

Zolang de gegevens m.b.t. de weddebijslag ongewijzigd blijven, hoeft u geen nieuwe lijn aan te maken. De begindatum kan bijgevolg voor de start van het kalenderkwartaal van de aangifte liggen.

Zodra een van de gegevens van de weddebijslag wijzigt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken met een nieuwe begindatum, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet verward worden met de begin- en einddata van de lijn van de baremieke wedde, noch met die van de lijn met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, noch met die van de tewerkstellingslijn.

Voor elke lijn van weddebijslag dient u bij elk kwartaal de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

U moet de einddatum daarentegen enkel aangeven wanneer de lijn moet worden afgesloten, m.a.w. in de gevallen die hieronder worden toegelicht.

Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

1. De einddatum van de weddebijslaglijn mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan die afhangt (en mag uiteraard ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).
2. De afsluiting van een lijn van baremieke wedde leidt niet noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van weddebijslag die daarvan afhangt. Concreet moet u enkel een weddebijslaglijn afsluiten in een van de volgende drie gevallen:
    1. ofwel wijzigt de situatie van de weddebijslag omdat een gegeven wijzigt;
    2. ofwel verliest het personeelslid het recht op de bijslag (bijvoorbeeld omdat zijn of haar graad of functie is gewijzigd);
    3. ofwel wordt de baremieke weddelijn definitief afgesloten (de werkrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u alle lijnen van weddebijslag onder de afgesloten lijn van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd werden geopend.

Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Het betreft bijslagen die nu en dan aan het personeelslid worden toegekend als vergoeding voor een prestatie (bijvoorbeeld overuren).

Voor elk van deze bijslagen wordt een vast eenheidsbedrag bepaald, dit is het bedrag dat voor een bepaalde prestatie wordt toegekend (een vast bedrag per overuur bijvoorbeeld).

Deze bijslagen zijn dus per definitie variabel en zijn moeilijk aan te geven op basis van een systeem waarbij telkens een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor iedere periode waarin het personeelslid een dergelijke bijslag heeft ontvangen.

Een dergelijk systeem zou er in extreme gevallen toe kunnen leiden dat een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor één dag waarvoor de bijslag verschuldigd is.

Daarom mogen deze bedragen per bijslag (dus per referentie) worden gebundeld en in één keer worden aangegeven voor een periode die evenwel niet langer mag duren dan het kwartaal. Deze periode is dus:

- ofwel het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt het hele kwartaal bestrijkt);
- ofwel de periode tussen de begindatum van het kalenderkwartaal van de aangifte en de einddatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt (waarbij de lijn van de baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd afgesloten);

- ofwel de periode tussen de begindatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt en het einde van het kalenderkwartaal (waarbij een nieuwe lijn van baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd geopend);
- ofwel een van de maanden in het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt die hele maand bestrijkt).

Kortom, het is de aangever die, door opgave van een begin- en einddatum, de periode bepaalt waarvoor hij, voor eenzelfde bijslag, het aantal eenheden van die bijslag aangeeft, evenals het eenheidsbedrag van de bijslag en het globale bedrag dat hij aan het personeelslid heeft toegekend.
Voor dit type bijslag moet iedere nieuwe lijn een begindatum hebben, die niet voor de begindatum van het aangiftekwartaal mag liggen, alsook een einddatum, die niet na de einddatum van het aangiftekwartaal mag vallen.

Referentie weddebijslag

Dit gegeven is **onmisbaar**. Het moet dus worden aangegeven op elke weddebijslaglijn.

Weddebijslagen worden bepaald en beschreven in verscheidene wettelijke, reglementaire of andere bepalingen die van toepassing zijn op de overheidssector.

We wijzen er nogmaals op dat alle bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen in de lijn van weddebijslag moeten worden aangegeven.

Deze bijslagen worden uitgedrukt in ofwel een forfaitair bedrag op jaarbasis, ofwel een forfaitair bedrag of een percentage per eenheid, ofwel als percentage van de baremieke wedde.

Dit percentage wordt mogelijk vastgelegd in de wettelijke of reglementaire bepaling op basis waarvan de bijslag wordt toegekend. Het kan echter ook gaan om een variabel percentage dat door de werkgever wordt vastgesteld.

De bedragen van deze bijslagen evolueren in de tijd. De bedragen van de forfaitaire bijslagen die in aanmerking kunnen worden genomen voor het pensioen worden evenwel geblokkeerd.

Het is dus de taak van de instelling belast met de berekening van het pensioen van het vastbenoemde werknemer van de overheidssector om de bijslag correct te identificeren, opdat kan worden nagegaan om welke type bijslag het precies gaat en welk bedrag in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Daarom wordt aan iedere bijslag een specifieke referentie toegekend, die op dezelfde manier is samengesteld als de referentie voor de baremieke wedde.

Ook hier betreft het een referentie van twaalf cijfers, met de laatste twee cijfers als controlesleutel.

Deze referentie wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector.

De PDOS stelt voor iedere werkgever een lijst op van referenties die, voor iedere weddebijslag die in aanmerking kan worden genomen voor de berekening van het pensioen en van toepassing bij die werkgever, op de weddebijslaglijn moeten worden ingevuld.

Dit referentiesysteem voor weddebijslagen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers via een internettoepassing toegankelijk via de website van de PDOS www.pdos.be (DMFA-Atlas).

Elke wijziging in de referentie van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe lijn van weddebijslag.

Basisbedrag weddebijslag

Dit gegeven is **enkel verplicht wanneer het een bijslag per uur of per prestatie betreft**.

Met andere woorden, dit veld moet enkel worden ingevuld wanneer u een referentie heeft gekozen die overeenkomt met een bijslag die per eenheid wordt toegekend.

In dat geval dient u het basisbedrag op te geven, m.a.w. het eenheidsbedrag van de weddebijslag die aan het personeelslid wordt toegekend.
Het betreft hier een brutobedrag gekoppeld aan spilindex 138,01, van toepassing op de overheidssector.

Voor een dergelijke bijslag dient u tevens het veld « aantal uren of prestaties » in te vullen waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de door u bepaalde periode.

Percentage weddebijslag

Dit gegeven is **enkel verplicht wanneer het een bijslag betreft die overeenkomt met een variabel percentage** van de baremieke wedde.

U vermeldt het percentage van de baremieke wedde dat tijdens de beschouwde periode aan het personeelslid wordt toegekend.

Het is de door u opgegeven bijslagreferentie die aangeeft of het gaat om de aangifte van een vaste of variabele bijslag.

Indien u een bijslag moet aangeven in de vorm van een **vast percentage**, bepaald in het basisreglement, dient u de overeenkomstige referentie te kiezen. In dat geval is

het percentage gekend en moet u **dit gegeven niet invullen**.

Zolang het variabele percentage onveranderd blijft, hoeft u de gegevens in deze lijn niet aan te passen.

Indien het variabele percentage echter wijzigt, moet u een nieuwe lijn van weddebijslag aanmaken.

Aantal uren of prestaties

Dit gegeven is **enkel verplicht wanneer het een bijslag per eenheid betreft**, ongeacht de eenheid (uur of prestatie).

Met andere woorden, dit gegeven moet enkel worden ingevuld wanneer u een referentie heeft gekozen die overeenkomt met een bijslag die per eenheid wordt toegekend.

In dat geval dient u het aantal eenheden aan te geven, dus het aantal uren of prestaties waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de aangifteperiode. Ter herinnering: deze periode valt binnen het aangiftekwartaal.

Bedrag van de weddebijslag

Dit gegeven is onmisbaar. Het moet dus worden aangegeven op elke lijn van weddebijslag.

Forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen

Indien de opgegeven referentie naar een forfaitaire bijslag verwijst, of een bijslag die overeenkomt met een percentage van de baremieke wedde, dan wordt het aan te geven bedrag uitgedrukt als jaarbedrag gekoppeld aan spilindex 138,01 van toepassing op de overheidssector.

Het betreft dus een niet-geïndexeerd bedrag.

Dit bedrag komt steeds overeen met de bijslag die wordt toegekend voor een voltijdse functie, zelfs wanneer het personeelslid een deeltijdse functie uitoefent, of een voltijdse functie met verminderde prestaties.

Wanneer de betaling van de weddebijslag wordt opgeschort omdat het personeelslid in een administratieve situatie verkeert die niet verenigbaar is met de betaling van de bijslag (bijvoorbeeld bij volledige loopbaanonderbreking), is het aan te geven bedrag van de weddebijslag, net als bij de baremieke wedde, meer bepaald het bedrag dat het personeelslid zou **ontvangen indien hij in dienst was gebleven**.

We wijzen erop dat het bedrag van een weddebijslag die overeenkomt met een (vast of variabel) percentage van de baremieke wedde per definitie de evolutie van het bedrag van deze baremieke wedde volgt. Met andere woorden, indien het bedrag van de baremieke wedde stijgt, neemt het bedrag van de weddebijslag, uitgedrukt als percentage, evenredig toe.

Elke wijziging in het bedrag van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe weddebijslaglijn.

Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Indien de opgegeven referentie naar een bijslag per eenheid verwijst, dan moeten de gegevens « basisbedrag van de weddebijslag » en « aantal uren of prestaties » worden ingevuld.

Het bedrag van de weddebijslag moet in ieder geval gelijk zijn aan het product van deze twee factoren (aantal uren of prestaties vermenigvuldigd met het basisbedrag).

Vermits het basisbedrag wordt gekoppeld aan index 138,01 wordt ook het bedrag van de weddebijslag aan dezelfde index gekoppeld.

Inleiding

De uitbreiding van de bestaande codes waarover dit deel handelt, betreft uitsluitend de statutaire werknemers die binnen het toepassingsveld van Capelo vallen, d.w.z. de definitief benoemde werknemers die aanspraak kunnen maken op een overheidspensioen.

De DmfA bevat een reeks gegevens die op zich bruikbaar zijn binnen het kader van het project Capelo, dat bedoeld is om een elektronisch dossier voor de overheidspensioenen te realiseren.

Dit is meer in het bijzonder het geval voor de gegevens van de tewerkstellingslijn.

Met die lijn kunnen immers duidelijk in de tijd afgebakende tewerkstellingsperioden worden bepaald. Die “perioden" van tewerkstelling hebben geen exacte periodieke duur. Ze veranderen volgens de wijzigingen in de gegevens die samen de tewerkstellingslijn uitmaken.

Het opsplitsen van de tewerkstelling in tijdsperioden met gelijkblijvende gegevens is perfect aangepast aan de berekening van de duur van de prestaties die zijn toegestaan voor het overheidspensioen.

Bovendien beschikt elke periode over een tewerkstellingsbreuk. Die geeft het werkelijk door de werknemer gepresteerd werkrooster aan, ten opzichte van een voltijds werkrooster in de betreffende tewerkstelling.

Voor de overheidspensioenen is die tewerkstellingsbreuk uiterst belangrijk. De duur van de perioden waarin de werknemer van de overheidssector een functie met onvolledige prestaties uitoefende, wordt immers proportioneel herleid tot het werkrooster dat zijn prestaties vormen ten opzichte van een voltijds werkrooster (zo tellen 12 maanden halftijds werk slechts als 6 maanden bij de berekening van het overheidspensioen).

Die onvolledige prestaties kunnen voortvloeien uit een vermindering van het basiswerkrooster van de werknemer omdat hij een vorm van verlof of afwezigheid heeft verkregen.

In dergelijk geval wordt aan de hand van het werkelijke werkrooster van de werknemer de duur bepaald van de prestaties die in aanmerking komen voor zijn pensioen.

Voor wat betreft het in aanmerking nemen van de duur van zijn afwezigheid, hangt alles af van de aard van die afwezigheid.

Dezelfde redenering wordt ook toegepast wanneer de werknemer zijn prestaties onderbreekt met een vorm van volledig verlof of volledige afwezigheid, d.w.z. wanneer hij in zijn tewerkstelling geen enkele prestatie meer uitoefent.

De instelling die het pensioen moet berekenen, moet in staat zijn om alle afwezigheden tijdens de loopbaan van een werknemer te identificeren.
Sommige daarvan zijn nu al duidelijk identificeerbaar in de tewerkstellingslijn door middel van bepaalde “maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd”. Dat geldt meer bepaald voor de volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking, de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uitdiensttreding.

Maar in de overheidssector zijn wettelijk nog tal van andere vormen van afwezigheid mogelijk, die alle een weerslag kunnen hebben op de berekening van het pensioen van de statutaire werknemer.

Daarom werd beslist om de draagwijdte van de tewerkstellingslijn uit te breiden door nieuwe maatregelen tot reorganisatie toe te voegen.
Gecombineerd met de begin- en einddatum van de tewerkstelling waar ze betrekking op hebben, en met de tewerkstellingsbreuk, laten ze aan de pensioeninstelling van de overheidssector toe om nauwkeurig de aard van de afwezigheid, de periode waarop die een weerslag heeft en het belang ervan (het volume van de afwezigheid in het werkrooster) te bepalen.

Het komt echter ook voor dat een afwezigheid geen welomlijnde periode is, maar wordt opgenomen in dagen of delen van dagen en gespreid over een tijdspanne. Dit kan alleen voor een beperkt aantal volledige afwezigheden.

Om dergelijke situaties te kunnen invoeren en daarbij te vermijden dat het aantal tewerkstellingslijnen moet worden vermeerderd, mogen voor die specifieke afwezigheden de gespreide dagen worden bijeengebracht een enkele code " arbeidstijdgegevens", in te voeren op de prestatielijn.
Hiervoor werden nieuwe arbeidstijdgegevens voorzien.

Nieuwe "Maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd"

Algemene principes

Vanaf het 1e kwartaal van 2011 worden aan de zone “maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd” van de tewerkstellingslijn 20 nieuwe codes toegevoegd.

Het gebruik ervan is strikt voorbehouden voor werknemers van de overheidssector die onderworpen zijn aan een van de pensioensstelsels van de overheid, d.w.z. aan vastbenoemde werknemers en zij die daarmee zijn gelijkgesteld.

Ze mogen in geen geval worden gebruikt voor werknemers van de overheidssector die onderworpen zijn aan het pensioensstelsel van de privésector **(bijvoorbeeld contractuelen of interims en tijdelijke leerkrachten in het onderwijs)**.

Die nieuwe maatregelen dekken dus alle vormen van afwezigheid die zich kunnen voordoen in de overheidssector en die verschillen van het verlof met behoud van activiteitswedde (zoals het jaarlijks verlof, ziekteverlof, …). Aangezien het verlof met behoud van wedde geen enkele weerslag heeft op het pensioen, moet het inderdaad niet expliciet worden aangegeven in de DmfA/DmfAPPL.

Bij de uitwerking van de maatregelen werd allereerst gekeken naar de kenmerken van de verschillende vormen van afwezigheid en hun weerslag op de toekenning en berekening van het overheidspensioenen pas dan naar hun officiële benaming. Het betreft voornamelijk de wet van 10 januari 1974 tot regeling van de in aanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Staatskas en het koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten. Een geconsolideerde versie van die bepalingen is beschikbaar op de website van de PDOS (www.pdos.be, rubriek “Professionnals », link “Wetgeving”)

Dankzij die manier van werken kunnen alle afwezigheden met dezelfde kenmerken en dezelfde weerslag op het pensioen worden bijeengebracht onder een gemee nschappelijke maatregel, met een algemene omschrijving, en dat ongeacht het statuut of type van de overheidsinstelling waarbinnen die afwezigheden voorkomen.

Toch diende men een specifieke maatregel te creëren, voor het geval de pensioenbepalingen een bijzondere behandeling voorzien voor specifieke afwezigheden.

Het kan bijgevolg voorkomen dat eenzelfde afwezigheid overeenstemt met twee verschillende maatregelen: een algemene maatregel, met kenmerken die gemeenschappelijk zijn voor een reeks afwezigheden van hetzelfde type, en een bijzondere maatregel, die de precieze benaming van de afwezigheid in kwestie

vermeldt. In een dergelijke situatie **heeft de bijzondere maatregel voorrang op de algemene maatregel**.

Voorbeeld

De maatregel “verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden” (code 506) is ook een “onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit …” (zoals beschreven onder code 510). Toch worden ze bij de berekening van de duur van perioden van diensten met onvolledige prestaties, niet op dezelfde manier behandeld. De “verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden” moeten dus worden aangegeven door middel van de bijzondere maatregel beschreven onder code 506.

Invloed op bestaande maatregelen tot reorganisatie

Aan de bestaande “Maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd” worden de nieuwe maatregelen toegevoegd. Ze vervangen geen van die maatregelen en beperken ook het gebruik ervan niet.

Concreet betekent dit dat de bestaande maatregelen voort worden gebruikt, in dezelfde omstandigheden als nu, en dat zelfs wanneer de kenmerken van de afwezigheden geviseerd door die bestaande maatregelen ook overeenkomen met die waarvoor een nieuwe maatregel werd bepaald.

Dit geldt voor:

- de “volledige loopbaanonderbreking (uitsluitend de systemen waarbij een vergoeding door de RVA is voorzien)”, waarvoor de bestaande code 3 voort moet wo rden gebruikt, zelfs indien de kenmerken van die afwezigheid overeenkomen met die beschreven in de nieuwe maatregel met code 502;
- de “gedeeltelijke loopbaanonderbreking (uitsluitend de systemen waarbij een vergoeding door de RVA is voorzien)”, waarvoor de bestaande code 4 voort moet worden gebruikt, zelfs indien de kenmerken van die afwezigheid overeenkomen met die beschreven in de nieuwe maatregel met code 502;
- de “vermindering van prestaties in de openbare sector in toepassing van de wet van 10 april 1995 (vrijwillige vierdagenweek, halftijdse vervroegde uitdiensttreding)”, waarvoor de **code 7 van toepassing blijft**, ook al komen de kenmerken van die afwezigheid overeen met die beschreven in de nieuwe maatregel met code 501.

Weerslag op het gemiddeld aantal werkuren per week van de werknemer

De nieuwe maatregelen hebben een weerslag op het gemiddeld aantal uren werkuren per week van de werknemer.

Die afwezigheden werden immers voorzien omdat ze mogelijk het overheidspensioen kunnen beïnvloeden. Die invloed laat zich vooral voelen op de bepaling van de duur van diensten en perioden die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het rustpensioen – hoewel ook het tantième en de referentiewedde kunnen worden beïnvloed.

Inderdaad de duur van die diensten en perioden aanneembaar voor de berekening

van het pensioen wordt vastgesteld rekening houdend met de verhouding tussen het werkelijk aantal uren dat de werknemer heeft gepresteerd en een voltijds werkrooster (dit noemt men de “verminderde duur”): zo tellen 12 maanden halftijds werk slechts als 6 maanden. Het is dus uiterst belangrijk om op elk ogenblik het effectieve werkrooster van de werknemer te kennen. In geval van een afwezigheid moet dus dit werkrooster overeenkomen met de prestaties die de werknemer blijft leveren.
Dat houdt in dat bij een volledige afwezigheid, het aantal uren per week van de werknemer gelijk zal zijn aan 0 (nul), zelfs indien de werknemer gedurende zijn afwezigheid een vorm van wedde ontvangt (een wachtwedde bijvoorbeeld).

In geval van een deeltijdse afwezigheid zal het gemiddeld aantal werkuren per week van de werknemer gelijk zijn aan het aantal uren per week dat de werknemer “aanwezig” is.

Voor alle nieuwe maatregelen tot reorganisatie is de redenering betreffende het gemiddeld werkrooster van de werknemer dus identiek aan die voor de bestaande maatregelen 3, 4 en 7.

Weerslag op de aangifte van prestaties en wedden

In geval van volledige bezoldigde afwezigheid, heeft die logica een invloed op de prestaties en wedden zoals ze op dit ogenblik worden aangegeven.
Voorbeeld: een vastbenoemde ambtenaar is een maand wegens ziekte in terbeschikking gesteld. Gedurende die periode ontvangt hij een wachtwedde gelijk aan 60% van zijn wedde en behoudt hij zijn recht op weddenverhogingen.

Huidige manier van aangeven

Tot in 2010/4 is die vorm van afwezigheid geen onderwerp van een bijzondere aangifte. Anders gezegd, gedurende die periode werd de tewerkstellingslijn voortgezet met een onveranderd gemiddeld aantal werkuren per week van de werknemer.
De prestaties van die periode werden begrepen in het aantal dagen aangegeven onder prestatiecode 1 en de wachtwedde maakte integraal deel uit van de samengetelde wedde onder code 1.

Nieuwe manier van aangeven

Vanaf 2011/1 moet de terbeschikkingstelling worden aangegeven door middel van de nieuwe code van maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd 507. Aangezien de werknemer op dat ogenblik volledig afwezig was, is het gemiddeld aantal uren per week gelijk aan 0 (nul).

Omdat de teller van de tewerkstellingsbreuk nul is, moeten bijgevolg geen dagen meer worden aangegeven in de arbeidstijdgegevens. En omdat er geen prestaties met code 1 zijn, is het niet toegelaten een wedde aan te geven met behulp van code 1.

Voortaan worden in dergelijke gevallen geen dagen meer aangegeven, maar de wedde verbonden aan die afwezigheid (in het voorbeeld een wachtwedde voor

terbeschikkingstelling) moet worden aangegeven met behulp van een nieuwe weddecode.

Die redenering geldt voor elke nieuwe maatregel tot reorganisatie die overeenkomt met een volledige afwezigheid van de werknemer waarin deze van zijn werkgever een andere wedde dan zijn activiteitswedde ontvangt.

Specifiek geval: gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie

Het kan gebeuren dat een statutaire werknemer gedurende een bepaalde periode afwezig is op basis van twee verschillende maatregelen tegelijkertijd.

Voorbeeld

Een definitief benoemde, voltijdse ambtenaar is in 1/5de loopbaanonderbreking van 1 januari 2012 tot 31 december 2012. Van 16 april 2012 tot 5 mei 2012 wordt hij in disponibiliteit gezet wegens ziekte. De disponibiliteit beëindigt de loopbaanonderbreking niet. De ambtenaar is dus voor 1/5de van zijn tijd in loopbaanonderbreking en voor 4/5de in disponibiliteit.

In de praktijk vertaalt zich dat door een combinatie van twee maatregelen tot reorganisatie (4 en 507 in dit voorbeeld) van 16 april 2012 tot 5 mei 2012. Het is echter niet mogelijk om voor eenzelfde periode, twee tewerkstellingslijnen te hebben met twee verschillende maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd. Op dit niveau is enkel toegestaan om opeenvolgende maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Voor de verwerking van de gegevens Capelo moet echter ook de afwezigheidsverhouding per reorganisatiemaatregel gekend zijn voor een lopende tewerkstellinglijn.

Hoe moet ik gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie aangeven?

Vanaf de aangifte 2de kwartaal 2012 is het voor statutaire ambtenaren mogelijk gemaakt om gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Dit gebeurt in twee stappen:

1. op de tewerkstellingslijn duidt u aan dat er een combinatie van maatregelen tot reorganisatie is via het gebruik van de code 599.
2. wanneer deze code gebruikt wordt is het noodzakelijk meer details weer te geven over deze combinatie van maatregelen tot reorganisatie. Een nieuwe lijn **'bijkomende informatie in geval van gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd'** wordt toegevoegd onder de tewerkstellingslijn waarin u meer details over de combinatie van de verschillende maatregelen opgeeft:
    - de code van elk van de maatregelen reorganisatie
    - het percentage afwezigheid van elke maatregel ten opzichte van de totale afwezigheid. De som van het totaal van de afwezigheden moet steeds 100 % zijn.

Voorbeeld

1. tewerkstellingslijn

Nummer tewerkstellingslijn	Begindatum	Einddatum	type contract	Maatregel tot reorganisatie	Gemiddeld aantal uren werknemer	Gemiddeld aantal uren maatpersoon
1	01-01-2012	15-04-2012	0	4	30,40	38,00
2	**16-04-2012**	**05-05-2012**	**0**	**599**	**0,00**	**38,00**
3	06-05-2012	-	0	4	30,40	38,00

De code 599 op tewerkstellingslijn 2 duidt enkel aan dat er tijdens deze periode voor deze werknemer twee verschillende afwezigheidsmaatregelen spelen. Het geeft geen enkele andere informatie. Het gemiddeld aantal uren werknemer moet voor deze tewerkstellingslijn steeds 0 zijn. Als er twee afwezigheden tegelijkertijd zijn, is de werknemer steeds volledig afwezig voor deze tewerkstelling.

2. Via de nieuwe lijn **'bijkomende informatie in geval van gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd'** onder de tewerkstellingslijn 2 geeft u de code maatregel reorganisatie op en het percentage van elke afwezigheid.

   In ons voorbeeld is de statutaire ambtenaar 1/5de van zijn tijd afwezig door loopbaanonderbreking (20%) en 4/5de van zijn tijd door disponibiliteit wegens ziekte.

lijn 'bijkomende informatie' tewerkstelling 2	maatregel tot reorganisatie	percentage afwezigheid
1	4	20,00
2	507	80,00

Opmerkingen:

- Op de detaillijn kan u de maatregelcode 599 niet invullen;
- U moet twee detaillijnen opgeven;
- Het percentage drukt de verhouding uit tussen de verschillende maatregelen tot reorganisatie van de totale afwezigheid (en niet in de mate van aanwezigheid);
- Het percentage wordt uitgedrukt tot op twee decimalen;
- Het totaal van de percentages moet steeds gelijk zijn aan 100%. Desnoods rond men de percentages af zodanig dat men op 100% uitkomt.

Beschrijving van de nieuwe maatregelen tot reorganisatie

De nieuwe maatregelen in de tabel hieronder moeten worden gebruikt in de situaties beschreven in de kolom “uitleg”.

Algemene maatregelen die gelden voor alle statutairen van de overheidssector

Code	Beschrijving	Uitleg
501	Afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, met een andere wedde dan de activiteitswedde.	Het gaat om verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit met toekenning van een deel van de wedde voor de niet-geleverde prestaties en die **verschillen** van de vrijwillige vierdagenweek, de deeltijdse vroegtijdige uitstapregeling (code 7) of het verlof voorafgaand aan het pensioen (code 503). **Voorbeeld:** In het verleden kon het onderwijzend personeel vanaf de leeftijd van vijftig jaar genieten van een bijzonder verlof voor verminderde prestaties. Dit verlof werd gelijkgesteld met dienstactiviteit. Degene die een dergelijk verlof opnam, ontving naast zijn activiteitswedde voor de geleverde prestaties, ¼ van zijn wedde voor de niet-geleverde prestaties.
502	Niet bezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit.	Het betreft onbezoldigd verlof dat gelijkgesteld is met dienstactiviteit, anders dan de loopbaanonderbreking (codes 3 of 4), het ouderschapsverlof (code 504) en de afwezigheid met het oog op de uitoefening van een beroepsactiviteit (code 505). **Voorbeeld:** het verlof voor verminderde prestaties om sociale of familiale redenen of het verlof om dwingende redenen van familiaal belang.
503	afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit, voorafgaand aan het pensioen en met wachtwedde	Het gaat om elke afwezigheid waarbij een ambtenaar in een **andere administratieve toestand dan terbeschikkingstelling** werd geplaatst (zie code 509) die het in staat stelt om, met behoud van een bezoldiging of wachtgeld, zijn beroepsactiviteiten definitief te verminderen of te beëindigen tijdens de periode die aan zijn oprusttstelling onmiddellijk voorafgaat. Het gaat hier **niet** om de halftijdse vervroegde uitdiensttreding (code 7). Het gaat hier **wel** om de vrijwillige opschorting van prestaties voor militairen.
504	Ouderschapsverlof	Dit verlof mag niet worden verward met het ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking met een vergoeding ten laste van de RVA (codes 3 of 4). Het hier bedoelde ouderschapsverlof is een onbezoldigd verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. Voor staatsambtenaren is dit verlof voorzien in artikel 34 van het

		koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen. Voor militairen is dit verlof voorzien in artikel 53bis van de wet van 13 juli 1976.
505	Onbezoldigde afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit met het oog op het uitoefenen van een beroepsactiviteit (stage, interim in het onderwijs, opdracht, mandaat, …)	Onder die generieke benaming valt elk onbezoldigd verlof en vrijstelling van dienst verleend aan een werknemer om hem toe te laten een beroepsactiviteit of mandaat uit te oefenen (anders dan de mandaten om een management- of staffunctie uit te oefenen die moeten worden aangegeven met code 513) en waarin hij in een administratieve toestand van dienstactiviteit is. Tijdens die periode ontvangt de werknemer een vergoeding in hoofde van de beroep sactiviteit of het mandaat dat hij elders uitoefent. **Voorbeeld:** het verlof voor een opdracht van algemeen belang
506	Verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden of vierdagenweek zonder premie (wet van 19 juli 2012)	Dit is bedoeld voor elke vorm van verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, al dan niet bezoldigd, ongeacht de administratieve toestand van de werknemer.
507	Terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met behoud van het recht op weddenverhoging	Die code geldt voor perioden van terbeschikkingstelling met wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging behoudt (ook al wordt die verhoging hem pas betaald op het ogenblik waarop hij opnieuw in dienstactiviteit is). **Voorbeeld:** terbeschikkingstelling wegens ziekte
508	Terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met verlies van het recht op weddenverhoging	Die code geldt voor de perioden van terbeschikkingstelling met toekenning van een wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging verliest. **Voorbeeld:** tot in 2002, de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst. In het onderwijs verliest het personeelslid in terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking met wachtwedde zijn recht op weddenverhoging vanaf het derde jaar in die toestand.
509	Terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde, voorafgaand aan het pensioen	Die afwezigheid bestaat meer bepaald in het onderwijs onder de benaming “terbeschikkingstelling voor persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen”. **Niet te verwarren met het gelijkaardige verlof**, dat moet worden aangegeven door middel van code 503.
510	Onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit, of terbeschikkingstelling zonder	Hier wordt elke onbezoldigde “afwezigheid” bedoeld die wordt gelijkgesteld met de administratieve toestand non-activiteit, elke vorm van non-activiteit zonder wedde voor militairen, of elke andere vorm van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde **anders dan** de

	wachtwedde, of - voor militairen - elke andere vorm van activiteit zonder wedde	terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde in het onderwijs (code 531). Die afwezigheden zijn absoluut niet toegelaten voor het overheidspensioen. **Voorbeeld:** afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden; terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden.
511	Bezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit of - voor militairen - vrijwillige indisponibiliteitsstelling met beroepsactiviteit zonder toestemming	Hoewel deze afwezigheden betaald zijn, zijn ze helemaal niet toegelaten voor het overheidspensioen.
512	Verlof zonder wedde in administratieve toestand non-activiteit	Dit betreft uitsluitend het “verlof” zonder wedde dat gelijkgesteld is met de administratieve toestand non-activiteit. Op dit ogenblik is dit “verlof” toegelaten voor de pensioenberekening, ten b elope van ten hoogste een maand per kalenderjaar. **Voorbeeld:** het verlof voor persoonlijke aangelegenheden; het verlof zonder wedde (onbezoldigd)
513	Ambtshalve verlof voor een opdracht van algemeen belang voor de uitoefening van een management- of staffunctie in de overheidsdiensten	Dit betreft de werknemers die, in het kader van een mandaat, een management- of staffunctie uitoefenen bij de federale overheidsdiensten, de instellingen van openbaar nut, de wetenschappelijke instellingen van de Staat, de PDOS of in een gefedereerde entiteit. Dit verlof mag niet worden verward met de afwezigheid beschreven onder code 505.
514	Vierdagenweek met premie of halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar (wet van 19 juli 2012)	Deze code moet enkel gebruikt worden voor de verklaring van de perioden van vierdagenweek **met premie** en van halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector die vanaf 1 oktober 2012 aan de statutaire personeelsleden worden toegekend met toepassing van de wet van 19 juli 2012 (en van het koninklijk besluit van 20 september 2012). Deze periodes hebben immers een bijzondere invloed op de opening van het recht op een vervroegd rustpensioen in de overheidssector. Het is dus noodzakelijk om het onderscheid te maken tussen deze perioden en die welke voortvloeien uit de toepassing van de wet van 10 april 1995 (die door middel van de code 7 verder moeten worden aangegeven).

531	Terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde (onderwijs)	Dit betreft alleen de leden van het onderwijzend personeel zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 16 juni 1970 betreffende de bonificaties wegens diploma's inzake pensioenen van leden van het onderwijs. Die personen kunnen maximaal vijf jaren terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde laten meetellen voor hun pensioenberekening.
599	Gelijktijdige afwezigheden die aanleiding geven tot een combinatie van maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd voor een statutaire werknemer uit de overheidssector	Strikt genomen gaat het niet over een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd maar is het een indicatie dat twee maatregelen tot reorganisatie tegelijkertijd toegepast zijn. Deze code zal dus gebruikt worden in het geval de statutaire ambtenaar tegelijkertijd gedurende een bepaalde periode van twee maatregelen tot reorganisatie, zoals opgenomen in deze tabel en met uitsluiting van de code 599, gebruik maakt. **Voorbeeld:** loopbaanonderbreking en disponibiliteit wegens ziekte.

Maatregelen beperkt tot een aantal specifieke werkgevers

541	Tijdelijke ambtsontheffing wegens loopbaanonderbreking (militairen) of loopbaanonderbreking met vergoeding ten laste van de werkgever	Het betreft de volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking wanneer de toelage voor de loopbaanonderbreking wordt betaald door de werkgever (bi jvoorbeeld het Ministerie van Defensie voor de militairen, de Kamer, de Senaat, het Vlaams Parlement). Indien die toelage wordt betaald door de RVA, moet men de code 3 of 4 gebruiken.
544	Verlof of loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen, ouderschapsbeschermingsverlof of loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, of verlof of loopbaanonderbreking voor het verzorgen van een zwaar ziek familielid, met een vergoeding ten laste van de werkgever	Het gaat om bijzondere vormen van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking wanneer de toelage voor de loopbaanonderbreking wordt betaald door de werkgever (bijvoorbeeld het Ministerie van Defensie voor de militairen, de Kamer, de Senaat, het Vlaams Parlement). Indien die vergoeding wordt betaald door de RVA, moet men de code 3 of 4 gebruiken.

Bijzondere maatregelen die alleen militairen betreffen

542	Tijdelijke ambtsontheffing wegens gezondheidsredenen (militairen)	Uitsluitend indien de aandoening niet te wijten is aan de dienst.

		Indien de aandoening te wijten is aan de dienst, wordt de periode beschouwd als ziekteverlof en moet die geen onderwerp zijn van een maatregel tot reorganisatie.
543	Tijdelijke ambtsontheffing wegens disciplinaire maatregelen of elke andere periode van bezoldigde non-activiteit (militairen)	Onder elke andere periode van bezoldigde non-activiteit, moet men verstaan elke periode van schorsing wegens disciplinaire maatregel, voorlopige hechtenis, internering of scheiding van het leger, omgezet in periode van non-activiteit krachtens art. 189 van de wet van 28 februari 2007.
545	Automatische indisponibiliteitsstelling (militairen)	-
546	Vrijwillige indisponibiliteitsstelling (militairen)	Het gaat om vrijwillige indisponibiliteitsstelling zonder beroepsactiviteit of met toegelaten beroepsactiviteit.

De nieuwe "Arbeidstijdgegevens"

Algemene principes

Vanaf het 1ste kwartaal van 2011 worden 5 nieuwe codes toegevoegd voor de invoer van « arbeidstijdgegevens » (blok « prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn »).

Deze nieuwe codes zullen uitsluitend worden gebruikt voor overheidspersoneel dat is onderworpen aan een van de pensioenstelsels van de overheidssector, m.a.w. vast benoemde of daarmee gelijkgestelde ambtenaren.

Ze mogen in geen geval worden gebruikt voor overheidspersoneel dat is onderworpen aan het pensioenstelsel van de privé sector (bijvoorbeeld contractuelen, uitzendkrachten of tijdelijk personeel in het onderwijs).

Deze vijf nieuwe codes betreffen vijf verschillende categorieën van volledige afwezigheid die betrekking hebben op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd (bijvoorbeeld over een maand of kwartaal).

In dergelijk geval mogen deze dagen, uitsluitend voor die bepaalde afwezigheden, onder één code « arbeidstijdgegevens » worden ingevoerd, aan te geven in de prestatielijn.

Dit is enkel toegelaten wanneer de dagen van de afwezigheid **geen periode** - zoals gepreciseerd in het punt “Wanneer spreken we van een periode” hieronder - bestrijken. Bestrijken ze **wel een periode**, dan moet een **nieuwe tewerkstellingslijn** begonnen worden, met begin- en eventueel einddatum overeenkomstig de betrokken

periode, de met die afwezigheid overeenstemmende code «maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd», en het aangepaste gemiddelde aantal uren per week dat het personeelslid effectief heeft gewerkt (in dit geval nul uur).

Het betreft dus slechts 5 volledige afwezigheden dat jullie EN in de “maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd” EN in de “arbeidstijdgegevens” zullen terugvinden. Maar jullie mogen in geen enkel geval de twee simultaan gebruiken.

Als het een periode (zie hieronder voor de definitie van een periode) betreft moeten jullie de “maatregelen tot reorganisatie

van de arbeidstijd” kiezen.
Als het een afwezigheid die betrekking heeft op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd betreft mogen jullie kiezen:

- Ofwel de “maatregel tot reorganisatie”. In dit geval moeten jullie het aantal noodzakelijke tewerkstellingslijnen creëren.
- Ofwel de “arbeidstijdgegevens”. In dit geval moeten jullie de dagen onder een prestatiecode verzamelen.

Jullie mogen dus nooit dezelfde afwezigheid EN met een “maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd” EN met de “arbeidstijdgegevens” aangeven. Jullie moeten kiezen.

Wanneer spreken we van een 'periode'?

Om interpretatieverschillen te vermijden, wordt overeengekomen dat een periode een opeenvolging is van **meer dan vijf achtereenvolgende kalenderdagen** (Weekend inbegrepen).

Met andere woorden, wanneer een volledige afwezigheid waarvoor een nieuwe prestatiecode werd voorzien, minder dan 6 opeenvolgende kalenderdagen duurt, zonder onderbreking, dan kan deze afwezigheid in aantal dagen worden aangegeven via de nieuwe overeenkomstige prestatiecode.

Duurt de afwezigheid daarentegen langer dan 5 opeenvolgende kalenderdagen, dan moet de afwezigheid worden aangegeven op de tewerkstellingslijn via een nieuwe reorganisatiemaatregel.

Prestatiecodes voor alle statutaire overheidspersoneel

De nieuwe prestatiecodes (“Arbeidstijdgegevens”) in de tabel hieronder mogen alleen worden gebruikt in de conditities beschreven hierboven en voor de situaties beschreven in de kolom “uitleg”.

De kolom “Gelijkstelling MR” aan de nieuwe ‘maatregel tot reorganisatie’ die met die nieuwe prestatiecode overeenstemt, met andere woorden de maatregel die moet gebruikt worden als de duur van de afwezigheid een periode vormt.

Prestatiecodes voor alle statutaire overheidspersoneel

Code	Beschrijving	Uitleg	Gelijkstelling MR
31	Dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit, eventueel opsplitsbaar (vb. verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang)	Worden hier voornamelijk bedoeld het verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang, het gecontigenteerd verlof (Vlaamse Gemeenschap) en de dagen van staking na 06-03-1992.	502
32	Dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid in de stand non-activiteit , van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde of van onbezoldigde non-activiteit voor militairen	Worden hier voornamelijk bedoeld de dagen van verlof zonder wedde of de dagen van ongewettigde afwezigheid welke geen periode vormen	510
41	Dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand non-activiteit	Worden hier bedoeld de dagen van non-activiteit waarvoor het personeelslid een andere bezoldiging geniet dan zijn activiteitswedde	511
42	Dagen van volledige terbeschikkingstelling met wachtwedde en met behoud van het recht op weddenverhoging	Worden hier voornamelijk bedoeld de dagen van terbeschikkingstelling die g espreid zijn over een trimester zonder een periode te vormen (vb. x dagen van terbeschikkingstelling wegens ziekte)	507

Prestatiecode uitsluitend voor militairen

43	Dagen van tijdelijke ontstentenis van betrekking wegens gezondheidsredenen (militairen)	Worden hier bedoeld de dagen van afwezigheid wegens ziekte die niet te wijten is aan de dienst en welke geen periode vormen	542

De nieuwe "Bezoldigingscode"

Om de redenen uiteengezet in de nieuwe reorganisatiemaatregelen, moet voor iedere aangifte van een bezoldigde volledige afwezigheid (bijv. terbeschikkingstelling wegens ziekte met wachtgeld) via een nieuwe reorganisatiemaatregel, vanaf het 1ste kwartaal van 2011 verplicht de bezoldiging voor die afwezigheid worden aangegeven met een nieuwe bezoldigingscode.

Deze bezoldiging moet worden aangegeven met de nieuwe code 51: **“vergoeding betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat volledig afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd”**

Voor de sociale bijdragen wordt de met deze code aangegeven bezoldiging op dezelfde manier behandeld als een bezoldiging aangegeven met code 1.

Varia

Bijkomende informatie - Trillium

Het jaaroverzicht met de tewerkstellingsmaatregelen voor 2014 bevat de geboekte gegevens van de kwartalen 4/2012 tot en met 3/2013.
Het betreft de situatie op **01/02/2014** en de wijzigingen die geboekt werden na deze datum worden niet in aanmerking genomen.