RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID

ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ Kwartaal: 2023/1

Inhoudstafel

- De werkgever en de verschillende inningsstelsels
  - Omschrijving en inningsstelsel
  - Ondernemingsnummer en identificatienummer van de lokale eenheid
    - Ondernemingsnummer (KBO-nummer)
    - Vestigingseenheid (lokale eenheid)
    - De rol van de RSZ ten overstaan van de Kruispuntbank van de Ondernemingen
  - Aansluiting en schrapping
    - Werkgever die voor de eerste maal personeel aanwerft
    - Werkgever die geen personeel meer in dienst heeft
    - Werkgever die opnieuw personeel aanwerft
    - Inlichtingen die de werkgever bij identificatie moet meedelen
  - Mandatarissen
    - Omschrijving
    - Sociale secretariaten en dienstverrichters
    - Mandaat
  - Werkgeversrepertorium
- De personen
  - Algemene regels
  - Specifieke gevallen
    - Apothekers
    - Handelsvertegenwoordigers
    - Sporters
    - Sportmanifestaties
    - Socioculturele sector en sport
    - Gelijkaardige bijkomende prestaties
    - Kunstenaars
    - De leerlingen - alternerend leren
    - Stagiairs
    - Jongeren met een arbeidsovereenkomst
    - Lasthebbers van verenigingen
    - Mandaathouders van vennootschappen
    - Huisarbeiders
    - Personenvervoerders
    - Goederenvervoerders
    - Mindervalide werknemers en leerlingen
    - Studenten
    - Geneesheren in opleiding
    - Geneesheren
    - Bursalen
    - Onthaalouders 'sui generis'
    - Statutairen openbare sector
    - Uitzendkrachten
    - Echtgenoten
    - Zeevissers
    - Binnenschippers
    - Landbouwarbeiders
    - Huispersoneel
    - Persoonlijke assistenten
    - Vrijwilligers
    - Verenigingswerkers
    - KB 499 Kansarme jongeren
    - Personeel schoonmaaksector
    - De vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers
    - Zeevarenden
    - Het sociaal statuut van de niet-beschermde lokale mandataris
    - Beschermde lokale mandatarissen
    - Parlementairen
    - Werknemer, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976
- Het loonbegrip
  - Omschrijving
  - Specifieke gevallen
    - Bedragen betaald bij de beëindiging van de dienstbetrekking
    - Vakantiegeld
    - Voordelen in natura
    - Kosten
    - Woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen

        - Mobiliteitsbudget
        - Maaltijdcheques
            - Loonkarakter
            - Samengaan met bedrijfsrestaurant
        - Ecocheques
        - Coronapremie - consumptiecheque
        - Sport/cultuurcheques
        - Geschenken en geschenkcheques
        - Anciënniteitspremie
        - Aanvullingen bij sociale voordelen
        - Vrijgevigheden
        - Tariefvoordelen
        - Werknemersparticipaties en winstpremies - aandelen - aandelenopties
        - PC-privé-plan
        - Eenmalige innovatiepremie
        - Zachte landingsbaan
        - Startersloon
        - Statutairen openbare sector
    - Uitsluitingen
- Grensoverschrijdende tewerkstelling
    - Beginselen
    - Geen akkoord
    - Multi- en bilaterale akkoorden
        - Lidstaten van de Europese Unie (EU), Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein
            - Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat
            - Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten
            - Detachering
        - De Verordening 1408/71
            - Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten
            - Detachering
        - Landen verbonden door het europees verdrag inzake sociale zekerheid
        - Landen verbonden door een bilateraal akkoord
            - Tewerkstelling op het grondgebied van één land
            - Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen
            - Detachering
            - Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving
        - Uitsluitingen ingevolge de nationaliteit van de werknemer
        - Brexit
- De beperkte onderwerping
    - Private sector
    - Openbare sector
- De verplichtingen
    - Verplichtingen tegenover de RSZ
        - Algemeenheden
        - De betaling van de bijdragen
            - Algemene regel
            - Voorschotten
            - De jaarlijkse bijdragen (DmfA)
            - De betaalwijze
            - Minnelijke invordering
            - Minnelijk afbetalingsplan Energie
            - Minnelijk afbetalingsplan COVID-19
            - De gevolgen van een nalatigheid
            - Facturatie en ambtshalve afhouding
        - Dimona - de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling
            - Algemeen
            - Toepassingsgebied
            - Welke basisgegevens meedelen
            - De verschillende Dimona-aangiften
            - Dimona voor gelegenheidswerknemers (DmfA)
            - Dimona voor flexi-jobwerknemer (DmfA)
            - Dimona voor studenten
            - Dimona voor socioculturele sector en de sport 'artikel 17'
            - Dimona voor het personeel van de onderwijsinstellingen
            - Dimona voor 'Kleine statuten' (niet-onderworpen stages)
        - Limosa
            - Algemeen
            - Melding
            - Verplichtingen van de Belgische klant

        - Uitzonderingen
    - DmfA - de kwartaalaangifte
        - Algemeen
        - Het wijzigen van een ingediende aangifte
        - De gevolgen bij verzuim
    - De verplichtingen van de betalende derde
    - Opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ
        - Beginselen
        - Welke schuldvorderingen komen in aanmerking?
        - Welke werkgevers kunnen een aanvraag indienen?
        - Welke werkwijze moet de werkgever volgen ?
        - Het antwoord van de schuldenaar
        - Gevolgen van de aanvraag
    - Overdracht handelsfonds
        - Algemeen
        - Toepassingsgebied
        - Uitgestelde tegenstelbaarheid van de overdracht
        - De hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer
        - Uitzondering: het certificaat
- De verplichtingen t.o.v. de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen
    - De ziekte- en invaliditeitsverzekering
    - De werkloosheid
    - De pensioenen
    - De kinderbijslagen
    - De jaarlijkse vakantie
    - De arbeidsongevallen
    - De beroepsziekten
- De andere verplichtingen
    - De sociale documenten
    - Jongerenverplichting
    - Engagement om werkplekleerplaatsen te creëren
- De socialezekerheidsbijdragen
    - De bijdragen
    - De berekeningsbasis
        - Algemene regel
        - Met fooien bezoldigden
        - Gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw
        - De berekeningsbasis voor de onthaalouders 'sui generis'
        - Gelegenheidsarbeid in de horeca
        - Flexi-werknemers en horeca overuren
    - Het toepasselijke kwartaal
    - De herverdeling der sociale lasten
    - De verjaring
- De bijzondere bijdragen
    - Inleiding
    - Solidariteitsbijdrage niet-verzekeringsplichtige studenten
    - Decava - werklozen SWT of SWAV
        - Algemeenheden
            - Begrippen
            - Gemeenschappelijke bepalingen
        - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 januari 2017, profit
            - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
            - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
            - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
        - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 januari 2017, non-profit
            - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
            - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen andere werknemers (SWAV)
            - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
        - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 januari 2016, profit
            - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
            - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
            - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 januari 2016, non-profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2012, profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2012, non-profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2010, profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere compenserende bijdragestelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2010, non-profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vóór 1 april 2010, profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vóór 1 april 2010, non-profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
- Extra-legale pensioenen - bijdrage 8,86%
- Bedrijfsvoertuigen
- Bijzondere bijdrage saldo mobiliteitsbudget
- Andere bijzondere bijdragen
  - Solidariteitsbijdrage voor nalatigheid van de dimona-aangifte
  - Fondsen voor bestaanszekerheid
  - Aanvullend pensioen contractuelen in de openbare sector en bijdrage 8,86%
  - Bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid
  - De inhouding op de dubbel vakantiegeld van de privésector
  - De inhouding op het vakantiegeld van de openbare sector - egalisatiebijdrage
  - Bijzondere bijdrage arbeidsongevallen
  - Bijdrage voor het asbestfonds
  - Basisbijdrage fonds sluiting ondernemingen (DmfA)
  - Bijzondere bijdrage fonds sluiting ondernemingen (DmfA)
  - Risicogroepen
  - Tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen
  - Economische werkloosheid
  - Outplacement
  - Solidariteitsbijdrage op winstpremies
  - Bijzondere bijdrage niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen
  - Solidariteitsbijdrage op het betalen van verkeersboetes
  - Extra-legale pensioenen - bijkomende bijdrage van 3%
  - Bijzondere bijdrage op de verbrekingsvergoedingen voor het Sluitingsfonds (DmfA)

- Bijdrage pensioen beroepsjournalisten
- Bijdrage pensioen statutaire ambtenaren
- Activeringsbijdrage
- De bijdrage voor de toekenning en betaling van de vakbondspremie (lokale besturen)
- De bijdrage voor een Sociale Dienst in de lokale overheidssector
- Responsabiliseringsbijdrage opeenvolgende dagcontracten in de uitzendsector
- Responsabiliseringsbijdrage werkgevers inzake invaliditeit

- De bijdrageverminderingen
  - Inleiding
  - De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen
    - Inleiding
    - De structurele vermindering
    - Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule
    - Oudere werknemers
    - Oudere werknemers - Brussel
    - Oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap
    - Oudere werknemers - Vlaanderen
    - Oudere werknemers - Wallonië (zonder de Duitstalige Gemeenschap)
    - Eerste aanwervingen
    - De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek
    - Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
    - Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's
    - Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie
    - Mentors
    - Vaste werknemers in de horeca
    - Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)
    - Contractuele vervangers openbare sector
    - Doelgroepvermindering voor onthaalouders
    - Doelgroepvermindering voor kunstenaars
  - Verminderingen van de werknemersbijdragen
    - Werkbonus
    - Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering
    - Werknemersbijdragevermindering gepensioneerden zorg - maatregel zorgsector
  - Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen
    - De non-profitsector
    - Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)
    - Tussenkomst aansluitingskosten sociaal secretariaat horeca
    - Werkgeversbijdragevermindering competitiviteit
- Het invullen van de DmfA
  - Dmfa en Capelo
  - Concept van de DmfA
  - De aangifte van gegevens voor het geheel van de onderneming
    - Datum waarop de vakantie begint
    - De inhouding op het dubbel vakantiegeld van de privé-sector en op het vakantiegeld van de openbare sector
    - De bijdrage van 8,86 % op de extralegale pensioenen
    - Bedrijfsvoertuigen
    - Winstparticipaties
  - De werknemerslijn
    - De werknemerslijn
    - Werkgeverscategorieën - creaties, aanpassingen en schrappingen
  - De tewerkstellingslijn
    - Begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn
    - De vestigingseenheid (VE) - identificatienummer van de lokale eenheid
    - Het nummer van het Paritair Comité
    - Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel
    - Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon
    - Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd (MRA)
    - Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid
    - Statuut
    - Notie gepensioneerd
    - Type leerling
    - Wijze van bezoldiging
    - Sector specifieke karakteristieken
      - NACE-code (lokale besturen)
      - Gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week van de werknemer (sociale maribel)
      - Functienummer van de met fooien bezoldigden en met forfaitaire lonen aan te geven werknemers (land- en tuinbouw, horeca en zeevisserij)
      - Identificatienummer van het schip (zeevaart)
      - Personeelsklasse (zeevaart)

        - Categorie van vliegend personeel (luchtvaart)
        - Onderwijs - betalingswijze
    - 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
    - Tewerkstelling inlichtingen
        - Aanduiding 'gelegenheidswerknemer - extra'
        - Uurloon - Loon bij ziekte
        - Maatregelen non-profit
        - Uitsluiting Capelo
        - Gegeven dat toelaat een verplichting te controleren
        - Afwijkende berekeningsbasis voor de bijdrage overheidspensioen
        - Ziekteperiode statutair personeelslid in de openbare sector
        - Notie vrijstelling prestaties
        - Loopbaanmaatregel
        - Aantal opgebouwde vakantiedagen van de zeevarende
        - Sectordetail social/non profit
        - Mobiliteitsbudget
        - Vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling
        - Aantal uren Vlaams opleidingsverlof
        - Regionale tewerkstellingsmaatregel
        - Inzetbaarheidsbevorderende maatregel
    - Identificatie onderneming-gebruiker uitzendkracht
- Richtlijnen om de aangifte in te vullen
    - De aangifte van de loongegevens
        - Bezoldigingscode
        - Conversie looncodes DmfAPPL naar DmfA
        - Betalingsfrequentie van de premie
        - Percentage van de bezoldiging op jaarbasis
        - Bezoldiging
    - De aangifte van de prestatiegegevens
        - Codering van de arbeidstijdgegevens
    - De bijdrageverminderingen
    - Decava
    - Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is
    - Bijdragen ontslagen statutaire werknemers
    - De aangifte van de bijdragen verschuldigd door de werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte
        - Aard van de vergoeding
        - Graad van ongeschiktheid
        - Bedrag van de vergoeding
        - Codificatie en percentages
    - Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer
    - De aangifte in te dienen door een betalende derde
    - De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst
    - 2de pensioenpijler openbare sector - inlichtingen
    - Inlichtingen van statistische aard
        - Inleiding
        - Berekening van het aantal werknemers op het einde van het kwartaal
        - Kruispuntbank van ondernemingen (kbo) - uniek ondernemingsnummer en identificatienummer van de vestigingseenheid
        - Formaliteiten in het kader van de multifunctionele aangifte
        - Indeling naar economische activiteit - nacebel-codes
- Capelo
    - Aangifte gegevens publieke sector
        - Algemene principes
        - Begin- en einddata tewerkstellingslijn publieke sector
        - Types instellingen
        - Personeelscategorieën
        - Graad- of functiebenaming
        - Taalrol
        - Aard van de dienst
        - Aard van de functie
        - Reden voor het einde van de statutaire relatie
    - Aangifte lokale mandatarissen
    - De baremieke wedde
        - Algemene principes
        - Begin- en einddata lijn van de baremieke wedde
        - Datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit
        - Referentie weddeschaal

        - Bedrag van de baremieke wedde
        - Aantal uren per week
        - Aantal uren per week - volledige baremawedde
        - Voorbeeld aangifte van hybride IFIC-barema's
    - Weddebijslagen
        - Algemene principes
        - Begin- en einddata van de weddebijslaglijn
        - Referentie weddebijslag
        - Basisbedrag weddebijslag
        - Percentage weddebijslag
        - Aantal uren of prestaties
        - Bedrag van de weddebijslag
    - Uitbreiding bestaande codes
        - Inleiding
        - Nieuwe "Maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd"
        - De nieuwe "Arbeidstijdgegevens"
        - De nieuwe "Bezoldigingscode"
- Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector
    - Algemeenheden
    - Betrokken werkgevers
    - Bedrag van de financiële tussenkomst
    - Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling
    - Modaliteiten
    - Het opleidingsproject tot verpleegkundigen "vorming 600"
    - Andere opdrachten
- Varia
    - Contact met de rsz en de regionale antennes
    - De attesten
    - Bekendmaking van schuldvorderingen
    - Het toezicht
    - Jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)
    - Overzicht van de tussentijdse mededelingen in verband met de Corona-maatregelen (COVID-19)
        - Overzicht
        - Toekenning van een compensatiepremie aan de werkgevers uit de evenementensector en aan werkgevers uit bepaalde andere sectoren
        - Toekenning compensatiepremie aan werkgevers uit de evenementensector en bepaalde andere sectoren - aanvragen
        - Gevolgen van het toekennen van maaltijdcheques voor afwezigheidsdagen
        - Tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine - gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw
        - 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - coronamaatregel
        - 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - update
        - Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona' en 'overstromingen' 2022
        - Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - coronamaatregel
        - Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - coronamaatregel
        - Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector

De werkgever en de verschillende inningsstelsels

Omschrijving en inningsstelsel

Omschrijving

Voor de Sociale Zekerheid wordt als '**werkgever**' de natuurlijke persoon, rechtspersoon of vereniging zonder rechtspersoonlijkheid bedoeld die een werknemer, stagiair, leerling of een gelijkgestelde tewerkstelt, of die door de wetgeving expliciet als dusdanig is aangeduid. De 'werkgever' moet instaan voor de aangifte van de loon- en prestatiegegevens (al dan niet via een sociaal secretariaat of dienstverrichter).

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

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

Binnen het kader van een arbeidsovereenkomst kan men ook spreken over '**gezamenlijk werkgeverschap (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/rules.html*)**' wanneer een werknemer activiteiten uitoefent voor meerdere werkgevers die gezamenlijk het werkgeversgezag uitoefenen.

Inningsverrichtingen RSZ

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

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

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

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

Vanaf 1 januari 2015 vormen de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) en de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid (DOSZ) de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels

(DIBISS). Vanaf 1 januari 2017 vormen de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en DIBISS één socialezekerheidsinstelling.

Vanaf 1 januari 2018 komt daar eveneens de HVKZ bij.

De instructies voor de aangifte DmfA en DmfAPPL en de aangifte op zich werden geleidelijk aan geïntegreerd. Vanaf het 1ste kwartaal 2022 zijn alle inlichtingen betreffende de gezamenlijke aangifte terug te vinden in het deel 'Het invullen van de DmfA'.

RSZ-instructies voor DmfA, DmfAPPL en DmfA zeevarenden

Instructies DmfA.

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

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

De aangiftespecifieke beschrijving van de codes vindt u terug in het deel 'Het invullen van de DmfA'. (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest*)

Vanaf het 1ste kwartaal 2022 worden de toelichtingen bij de aangifte voor de loontrekkenden van provinciale en plaatselijke besturen eveneens opgenomen in dit hoofdstuk. Het gaat om volgende werkgevers die tot en met het 4de kwartaal 2021 doen hun aangifte deden via de DmfAPPL:

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

Instructies DmfA zeevarenden.

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

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

- Koopvaardij
- Baggersector
- Zeesleepvaart.

De aangiftespecifieke beschrijving van de codes vindt u terug in het deel 'Het invullen van de DmfA'. Meer informatie in het algemeen vindt u terug op de website voor de sociale zekerheid voor zeevarenden (*https://www.international.socialsecurity.be/seafarers/nl/index.html*).

Informatie over de Dienst Overzeese Sociale Zekerheid.

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

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

Meer informatie over vindt u terug via het portaal van de Overzeese Sociale Zekerheid (*https://www.securitesocialedoutremer.be/nl/*) .

Algemene inlichtingen bij internationale tewerkstelling

Wanneer werknemers in België komen werken kan via volgende doorverwijspagina meer informatie bekomen worden: www.international.socialsecurity.be (*http://www.international.socialsecurity.be*).

Ondernemingsnummer en identificatienummer van de lokale eenheid

Ondernemingsnummer (KBO-nummer)

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

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

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

Vestigingseenheid (lokale eenheid)

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

Onder **'vestigingseenheid'** (VE) verstaat men een plaats die men, geografisch gezien, kan identificeren door een adres waar ten minste één activiteit van de onderneming wordt uitgeoefend of van waaruit de activiteit wordt uitgeoefend (art. 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 DmfA .

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

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

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

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

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

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

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

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

Handelsondernemingen

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

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

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

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

De handelsondernemingen die opgericht werden **na 30 juni 2003** kunnen hun vestigingseenhe(i)d(en) inschrijven aan het erkend ondernemingsloket van hun keuze. De lijst met de erkende ondernemingsloketten (*http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_l_vuQ*) is terug te vinden op de internetsite van de FOD Economie (*http://www.economie.fgov.be/nl/*).

Niet-handelsondernemingen naar privaat recht

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

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

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

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

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

De niet-handelsondernemingen naar privaat recht die opgericht werden **na 30 juni 2009** kunnen bij een erkend ondernemingsloket naar keuze de inschrijving bekomen van hun vestigingseenhe(i)d(en). Er is een lijst van de erkende ondernemingsloketten (*http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_l_vuQ*) beschikbaar op de internetsite van de FOD Economie (*http://www.economie.fgov.be/nl/*).

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

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

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

Neem contact op met de directie statistiek van de RSZ die de VE zal laten registreren (voor zover de onderneming als werkgever bij de RSZ is aangesloten). Voor bijkomende inlichtingen kan u steeds terecht bij de directie statistiek van de RSZ en dit op volgende telefoonnummers: 02 509 31 15, 02 509 31 09 en 02 509 38 83, of per e-mail op stat.cod@rsz.fgov.be.

Provinciale en plaatselijke besturen

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen hun vestigingseenhe(i)d(en) aanpassen door een aanvraag te sturen naar de RSZ via stat.cod@rsz.fgov.be.

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

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

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

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

Deze werkgevers moeten zich identificeren via de toepassing WIDE op de portaalsite van de sociale zekerheid. Op basis van de gegevens in WIDE kent de RSZ het KBO-nummer en de vestigingseenheden toe.

Ook voor de **provinciale en plaatselijke besturen** zorgt de RSZ voor de **inschrijving in de KBO**. Elke wijziging aan een bestaande inschrijving voor een provinciaal en plaatselijk bestuur (bv. een wijziging in vakantieregime of pensioenregime) dient gemeld te worden via voormelde generieke mailboxen.

Voor de **andere ondernemingen** registreert de RSZ de **hoedanigheid van werkgever (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/employers/identification/new_employer.html*)** in de KBO. De RSZ signaleert aan de KBO welke ondernemingen als werkgever opgenomen zijn in het werkgeversrepertorium.

Aansluiting en schrapping

Werkgever die voor de eerste maal personeel aanwerft

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

Naast de RSZ-verplichtingen zijn er ook nog een aantal andere zaken waar een nieuwe werkgever moet aan denken. Een overzicht vind je op de website **www.ikwilaanwerven.be (*https://www.ikwilaanwerven.be*)**.

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

De **identificatie als werkgever** verloopt via

- de toepassing 'WIDE' (Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs)
- .

DmfA

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

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

Het dienstverrichter van de werkgever ontvangt een kopie van dit bericht.

De identificatie als werkgever bij de RSZ wordt niet alleen opgenomen in het werkgeversrepertorium, maar ook in de KBO (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/companyid.html*).

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

Werkgever die geen personeel meer in dienst heeft

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

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

Indien de werkgever zijn activiteit volledig stopzet, of ervan uitgaat dat hij gedurende een periode van ten minste twee volledige kwartalen geen personeel meer zal tewerkstellen, moet hij voor de laatste werknemer een **Dimona OUT verrichten** en een aanvraag tot stopzetting van de activiteiten als werkgever indienen via 'WIDE' (of via idnl@rsz.fgov.be de aanvraag doorsturen). In dat geval wordt zijn **RSZ-nummer** stopgezet, alsook zijn hoedanigheid van werkgever bij de Kruispuntbank van Ondernemingen.

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

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

Het spreekt voor zich dat werkgevers die geen personeel meer tewerkstellen, maar nog steeds bijdragen aan de RSZ verschuldigd zijn in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers of met

betrekking tot de opbouw van extralegale pensioenen, niet moeten melden dat zij geen personeel meer tewerkstellen, maar hun aangifte tijdig moeten indienen.

Werkgever die opnieuw personeel aanwerft

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

Inlichtingen die de werkgever bij identificatie moet meedelen

1. Algemene identificatiegegevens van de werkgever

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

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

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

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

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

De **buitenlandse** werkgever die geen Belgisch filiaal heeft, de vereniging zonder rechtspersoonlijkheid en de natuurlijke persoon-werkgever van huispersoneel, **moet de RSZ schriftelijk het volgende meedelen**:

- alle wijzigingen aan de benaming of aan de vennoten/leden van de entiteit ;
- alle adreswijzigingen of wijzigingen van de vestigingseenheden .

Ieder **provinciaal of plaatselijk** bestuur **moet de RSZ via mail (idnl@rsz.fgov.be) het volgende meedelen:**

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

2. Professionele gegevens van de werkgever (DmfA)

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

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

In zijn briefwisseling met de RSZ vermeldt de werkgever liefst:

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

Mandatarissen

Omschrijving

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

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

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

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

Sociale secretariaten en dienstverrichters

Types

Er bestaan twee types mandatarissen:

- de **sociale secretariaten**: zij zijn opgericht door private personen en werkgeversorganisaties, onder de vorm van een vzw. Indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen, kan de Minister van Sociale Zaken hen als zodanig erkennen. De erkenning geeft aan de vereniging zekere voorrechten, zoals het exclusieve recht om de sociale bijdragen verschuldigd door hun aangesloten werkgevers te innen, maar houdt ook verplichtingen (controles) in. Het Belgisch Staatsblad publiceert jaarlijks een lijst van de sociale secretariaten. De werkgevers kunnen bij de Directie Inspectie van de RSZ een afschrift van deze lijst aanvragen.
- de **sociale dienstverrichters**: zij zijn niet erkend door de minister en genieten niet de voorrechten die gelden voor de erkende sociale secretariaten. Zij mogen evenmin de titel 'sociaal secretariaat' gebruiken of de sociale bijdragen innen zoals de erkende sociale secretariaten.

De kwaliteitsbarometer

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

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

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

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

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

Een uitgebreide beschrijving van aandachtspunten om tot de kwaliteitsbarometer te komen, vindt u terug in het document Administratieve onderrichtingen in verband met de controles in het kader van de invoering van een kwaliteitsbarometer voor erkende sociale secretariaten.

Mandaat

De overgrote meerderheid van de werkgevers laat zich voor zijn verplichtingen inzake sociale zekerheid vertegenwoordigen door een mandataris (sociale dienstverrichters voor DmfA als Dimona, ...). Hiertoe wordt er tussen de werkgever en zijn mandataris een schriftelijke overeenkomst gesloten die uitdrukkelijk bepaalt welke opdrachten de mandataris voor de werkgever zal vervullen. Het mandaat moet aan de RSZ kenbaar gemaakt worden door middel van de 'procuratie' die door de mandataris en de werkgever ondertekend wordt. De juiste regels en termijnen voor het toestaan, overdragen en stopzetten van een mandaat worden uitgebreid uiteengezet bij de uitleg over de applicatie Mahis (applicatie waarin u als werkgever uw mandaten kan consulteren) op de portaalsite van de sociale zekerheid.

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

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

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

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

Werkgeversrepertorium

In het werkgeversrepertorium zijn de identificatiegegevens van de Kruispuntbank van de Ondernemingen opgenomen. Een uniek identificatienummer wordt aan elke werkgever toegekend ingevolge de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van de Ondernemingen (KBO), tot modernisering van het handelsregister en tot oprichting van erkende ondernemingsloketten.

Het werkgeversrepertorium zowel van privé-ondernemingen, verenigingen als van openbare instellingen en lokale en provinciale besturen, kan geraadpleegd worden op de portaalsite van de sociale zekerheid. De consultatie is beschikbaar in twee vormen:

- een beperkte consultatie die voor iedereen toegankelijk is,
- en een volledige consultatie die enkel toegankelijk is voor de gebruikers die een beveiligde toegang tot de portaalsite hebben.

Het uniek ondernemingsnummer wordt gebruikt voor de identificatie van de driemaandelijkse socialezekerheidsaangifte.

De personen

Algemene regels

De arbeidsovereenkomst

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- de sector van het bouwbedrijf
- de sector van de bewakings- en toezichtsdiensten
- de sector van het vervoer van personen en goederen
- de schoonmaaksector
- de sector van de landbouw
- de sector van het tuinbouwbedrijf
- activiteiten die worden uitgevoerd via een digitaal platform

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

1. het ontbreken van enig financieel of economisch risico in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert (in het bijzonder het ontbreken van persoonlijke en substantiële investering met eigen middelen, of van een persoonlijke en substantiële deelname in de winst en het verlies van de onderneming);
2. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen van de onderneming;
3. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming;

4. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming, behalve wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;
5. het ontbreken van een resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;
6. de garantie op de betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door degene die de werkzaamheden uitvoert;
7. het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel, of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;
8. het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen, of hoofdzakelijk of gewoonlijk werken voor slechts één medecontractant;
9. in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is, of werken met materiaal dat ter beschikking gesteld, gefinancierd of gewaarborgd wordt door de medecontractant.

Dit vermoeden kan weerlegd worden met alle rechtsmiddelen.

De bovenvermelde criteria kunnen vervangen of aangevuld worden door speciefieke criteria voor bepaalde sectoren of beroepen. Deze socio-economische of juridische criteria worden vastgesteld bij koninklijk besluit. U vindt meer uitleg over de betrokken sectoren op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg>Arbeidsovereenkomsten>Aard van de arbeidsrelatie >Vermoeden, bedoelde sectoren, criteria en gevolgen (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher3*), alsook de lijst van de koninklijke besluiten (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher5*).

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

> De erkende sociale secretariaten hebben in dit kader een informatieplicht ten opzichte van de partijen van de arbeidsrelatie. Het gaat niet om een actieve informatieplicht in elk individueel geval. Zoals verduidelijkt door de Minister van Werk tijdens de besprekingen op 28 september 2022 van het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen in de commissie sociale zaken (https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810006.pdf (*https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810006.pdf*)), voldoen de sociale secretariaten aan de informatieplicht door algemene uitleg te verschaffen op een publiek toegankelijke website, en daarbij te verwijzen naar de relevante informatie die de overheid ter beschikking stelt op deze en de hierboven vernoemde websites.

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

Gezamenlijk werkgeverschap

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

De 'globale' arbeidsovereenkomst

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

De feitelijke vereniging

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

De werkgeversgroepering

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

Wat voorafgaat wijzigt niets aan de specifieke regels die gelden voor een tewerkstelling in verschillende landen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_manymemberstates.html*) binnen dezelfde groep.

Het wettelijk vermoeden

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

- apothekers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/pharmacists.html*)
- handelsvertegenwoordigers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/salesrepresentatives.html*)
- sportlui (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html*)
- gelijkaardige bijkomende prestaties (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/similarcomplementaryservices.html*)
- kunstenaars (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html*)

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

De gelijkaardige voorwaarden

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

Gelijkaardige voorwaarden bestaan er voor:

- lasthebbers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/mandatariesofcertainassociationsororganisations.html*)
- huisarbeiders (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html*)
- personenvervoerders (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html*)
- goederenvervoerders (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html*)
- geneesheren in opleiding tot specialist (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/doctorsintraining.html*)
- bursalen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/grantholders.html*)
- onthaalouders (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*)

- persoonlijke assistenten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html*)

De leerlingen

Voor de sociale zekerheid zijn leerlingen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) gelijkgesteld met werknemers.

De openbare sector

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers is zowel van toepassing op contractuele als op statutaire personeelsleden (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html*) in overheidsdienst.

De uitsluitingen

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

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

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

- studenten
- vrijwilligers brandweer en ambulance .

Specifieke gevallen

Apothekers

Iedere apotheker die werkt in een voor het publiek opengestelde apotheek, is geacht gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden met de eigenaar of huurder van de apotheek. Hij moet bijgevolg bij de RSZ worden aangegeven, tenzij men aantoont dat de prestaties niet worden verricht onder het gezag van die eigenaar of huurder.

Handelsvertegenwoordigers

Voor de personen die klanten opsporen en bezoeken, met als doel het onderhandelen over of afsluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, bestaat een vermoeden van arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers met de persoon in wiens naam en voor wiens rekening zij optreden. Deze moet hen bij de RSZ aangeven, tenzij wordt aangetoond dat er geen gezagsverhouding bestaat. Daarbij zijn de voorwaarden waarin de prestaties worden verricht bepalend. Wijzen onder andere op het uitoefenen van gezag: het toewijzen van een sector, de verplichting activiteitsverslagen op te stellen, de verplichting vergaderingen bij te wonen, het recht op terugbetaling van kosten, het overhandigen van lijsten van te bezoeken klanten,....

Sporters

Welke sportlui moeten aangegeven worden?

Bij betaalde sportbeoefenaars bestaat een onderscheid tussen zij die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, en zij die niet onder die wet vallen.

Deze wet definieert een betaalde sportbeoefenaar als hij die de verplichting aangaat zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie, onder het gezag van een andere persoon tegen een loon dat een bepaald bedrag overschrijdt. Daarbij houdt men rekening met het volledige bedrag waarop de sportbeoefenaar recht heeft (vast loon, winstpremies, onkostenvergoedingen,....). Dit jaarbedrag is vastgesteld op **11.040,00 EUR** voor de periode van **1 juli 2022** tot **30 juni 2023**.

Vroegere bedragen:

- 9.600,00 EUR voor de periode van 1 juli 2015 tot 30 juni 2016;
- 9.800,00 EUR voor de periode van 1 juli 2016 tot 30 juni 2017;
- 10.200,00 EUR voor de periode van 1 juli 2017 tot 30 juni 2019;
- 10.612,00 EUR voor de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021;
- 10.824,00 EUR voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2022.

Sportbeoefenaars in de zin van deze wet worden geacht, zonder mogelijkheid van tegenbewijs, verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Men moet ze dus bij de RSZ aangeven. Worden eveneens verondersteld verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, de trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen, en de scheidsrechters in het voetbal en het basketbal van wie het loon de bovenvermelde bedragen bereikt. De KBVB wordt als werkgever van de voetbalscheidsrechters beschouwd.

Personen die niet onder deze wet vallen, geeft men slechts bij de RSZ aan, indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat zij presteren onder gezag, en voor hun prestaties een loon ontvangen dat meer is dan een terugbetaling van kosten die ten laste van de werkgever vallen.

Berekeningsbasis

De socialezekerheidsbijdragen voor sportlui worden niet langer berekend op het loon tot het maximumbedrag dat als basis dient voor de berekening van de werkloosheidsuitkering conform artikel 111 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (programmawet van 27 december 2021 - BS van 31 december 2021; koninklijk besluit van 14 februari 2022 - 18 februari 2022).

De gewone bijdragen zijn op hen van toepassing op het werkelijke loon. Vanaf 1 januari 2022 vallen zij ook onder alle regelingen. Dit wil zeggen dat:

- de gewone vakantieregeling op hen van toepassing is
- de structurele vermindering op hen kan worden toegepast volgens de gewone regels
- de loonmatiging verschuldigd is.

Een aantal specifieke maatregelen werden genomen om de financiële impact van de overstap te beperken:

- een **doelgroepvermindering betaalde sportbeoefenaars** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/sportsmen_deduction.html*) wordt ingevoerd; het gaat om de vermindering $\mathbf{G_{19}}$ gelijk aan 65 % van het saldo van de verschuldigde werkgeversbijdragen dat overblijft na eventuele toepassing van de sociale maribel en van de structurele vermindering
- Een **sportbonus** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html*)onder de vorm van een werknemersbijdragevermindering wordt voorzien. Hij bestaat uit
  - een forfait
  - en een vermindering van het resterende saldo aan werknemersbijdragen met 60 %

- een **overgangsmaatregel** waarbij werkgevers van sporters aan de RSZ om **minnelijke afbetalingstermijnen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/contributionpayment_obligations_periodicity/amicable.html*)** kunnen verzoeken voor de bijdragen verschuldigd voor het 1ste, 2de en 3de kwartaal 2022, waarbij de bijdrageopslagen, de eventuele forfaitaire vergoedingen wegens het niet-nakomen van de verplichtingen inzake betaling van voorschotten en de verwijlintresten niet worden aangerekend wanneer en voor zover de vastgelegde betalingsmodaliteiten strikt worden nageleefd.

Dit geldt zowel voor de sportlui die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, als voor zij die niet onder die wet vallen.

Er verandert niets aan de bijdragen voor trainers en scheidsrechters die onderworpen zijn op basis van de wet van 24 februari 1978 of die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Zij werden reeds berekend op hun reële loon.

Wie is de werkgever van wielrenners?

Wielrenners die houder zijn van een vergunning van beroepsrenner, afgeleverd door de Belgische Wielrijdersbond, worden bij de RSZ aangegeven door de Belgische Wielrijdersbond. Voor wielrenners die geen houder zijn van een dergelijke vergunning (bv. sommige buitenlanders), gelden dezelfde regels als voor de andere betaalde sportbeoefenaars.

Bijkomende informatie DmfA - 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 **private en publieke sectoren** gebeuren als volgt :

Aangifte van sportbeoefenaars.xlsx

Sportmanifestaties

Zie 'socioculturele sector en sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*)'.

Socioculturele sector en sport

Activiteiten die mogelijk zijn in het kader van het nieuwe artikel 17

De werkgevers en activiteiten die onder het nieuwe artikel 17 vallen, zijn de volgende:

- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangesloten provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, en de personen die zij tewerkstellen in een betrekking die arbeidsprestaties meebrengt, verricht:
  - als verantwoordelijk **leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor** in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs,
  - als **animator van socioculturele en sportactiviteiten** tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.
  - bij **wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing**, die plaats hebben na 16 u 30 of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.
- De **VRT**, de **RTBF** en de **BRF** alsmede de personen die, in hun organiek personeelskader opgenomen, daarenboven in hoedanigheid van **artiest** tewerkgesteld worden **(voor hen blijft het contingent van 25 dagen/jaar gelden)**;
- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en plaatselijke besturen, evenals de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of vennootschap met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, die vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen inrichten en de personen die zij als **beheerder, huismeester, monitor of bewaker**, alléén tijdens de schoolvakanties tewerkstellen;
- De door de bevoegde overheden erkende organisaties of organisaties die aangesloten zijn bij een erkende koepelorganisatie en die tot taak hebben socioculturele vorming en/of sportinitiatie en/of sportactiviteiten te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als **animator, leider, monitor, coördinator, sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, terreinverzorger-**

materiaalmeester, lesgever, coach, procesbegeleider buiten hun werk- of schooluren of tijdens schoolvakanties;
- De organisaties van de door de bevoegde overheden erkende amateurkunsten- sector of organisaties die aangesloten zijn bij een erkende koepelorganisatie, die personen tewerkstellen als **artistieke of (kunst)technische begeleider en lesgever, coach en procesbegeleider** en waarvan de prestaties geen artistieke prestaties zijn die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding;
- De inrichtende machten van scholen, gesubsidieerd door een Gemeenschap, en de personen die zij tewerkstellen als **animator van socioculturele en sportactiviteiten** tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- De inrichters van **sportmanifestaties** en de personen die zij uitsluitend op de dag van deze manifestaties tewerkstellen, uitgezonderd betaalde sportbeoefenaars;
- De organisatoren van **socioculturele manifestaties** en de personen die ze tewerkstellen voor maximaal 32 uren, te spreiden volgens de behoeften op de dag van het evenement en 3 dagen voor of na het evenement, met uitsluiting van artistieke prestaties die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding.

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

Toepassingsgebied en contingent

Het gaat om werknemers tewerkgesteld bij een hierboven vermelde werkgever in een van de vermelde functies.

Het nieuwe artikel 17 omvat zowel de sociaal-culturele sector als de sportsector. Waar het huidige artikel momenteel een contingent van 25 dagen/jaar voorziet, zal dit quotum voortaan in uren worden geteld:

- **300 uren/jaar** voor **alle activiteiten** vermeld in artikel 17, met een plafond van 100 uren per kwartaal
  - behalve voor het 3de kwartaal: plafond van 190 uren
- Uitzondering: **450 uren/jaar** voor de **sportsector**, met een plafond van 150 uren per kwartaal
  - behalve voor het 3de kwartaal: plafond van 285 uren.

Het is mogelijk om activiteiten die onder elk van de twee contingenten vallen te combineren. In dat geval is het plafond voor alle activiteiten samen beperkt tot 450 uren/jaar.

Het plafond is beperkt tot **190 uren/jaar** voor **studenten**. Concreet betekent dit dat een student die werkt in het kader van artikel 17 en die in hetzelfde kalenderjaar als student werkt, maximaal 190 uren in het kader van artikel 17 (ongeacht de 'activiteit') kan cumuleren met 600 uren als student waarbij de kwartaalplafonds nog steeds van toepassing zijn.

Bij de Dimona-aangifte wordt rekening gehouden met voorafgaande eventuele tewerkstellingen als student, zodat wanneer het contingent van 190 uren overschreden wordt, de werkgever op de hoogte is en een tewerkstelling onder dit stelsel niet meer kan. In de eerder uitzonderlijke situatie waarbij het quotum van 190 uren overschreden is en er toch een tewerkstelling als student zou plaatsvinden, worden de uren buiten het contingent van 190 uren afgetrokken van zijn studentenquotum (600 uren).

Het **contingent van 25 dagen** blijft alleen gelden voor mensen die voor de **VRT**, de **RTBF** of de **BRF** werken . Indien eenzelfde persoon prestaties levert bij een werkgever van de openbare omroep en in 1 of 2 andere sectoren, dan worden zijn dagen omgezet in uren (8 uur per gepresteerde dag) en tellen deze mee in de contingenten, uitgedrukt in uurmaxima, voor de sectoren in kwestie.

Indien de tewerkstelling een van de contingenten overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op alle gewerkte arbeidsuren bij de werkgever bij wie de overschrijding zich voordoet voor alle vergoedingen die dezelfde werkgever gedurende het kalenderjaar aan de werknemer heeft betaald.

Waar kan je het contingent raadplegen?

Er is een applicatie (*https://verenigingswerk.socialsecurity.be/?login.language=nl&login.type=citizen*) beschikbaar om het contingent te raadplegen.

Garantie van niet-vervanging van reguliere tewerkstelling

Het verrichten van prestaties in het kader van artikel 17 is niet toegestaan als de organisatie en de betrokken werknemer gedurende een periode van een jaar voorafgaand aan de aanvang van de prestaties die in het kader van artikel 17 zouden worden verricht, gebonden waren door een arbeidsovereenkomst, een statutaire dienstbetrekking of een aannemingsovereenkomst.

Hetzelfde geldt voor interimarbeid. De werknemer mag niet via een uitzendbureau voor dezelfde werkgever hebben gewerkt.

Dit verbod is tot en met 30 september 2023 niet van toepassing op personen die de activiteiten verrichten bedoeld in artikel 3, 7° en 8°, van de wet van 24 december 2020 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=25&imgcn.y=9&DETAIL=2020122408%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=3&cn=2020122408&table_name=WET&nm=2020205617&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=werknemer&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-12-24%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27werknemer%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27werknemer%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=24&dddm=12#LNK0003*) betreffende het verenigingswerk en die een aannemingsovereenkomst hebben gesloten tussen 31 december 2020 en 1 oktober 2022.

Dit verbod is evenmin van toepassing indien tijdens dezelfde periode tussen de werkgever en de betrokken werknemer een arbeidsovereenkomst voor studenten in de zin van titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gold of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen als gevolg van een pensionering.

Het geldt ook niet voor de personen opgenomen in het organieke personeelskader van de **VRT**, de **RTBF** en de **BRF** die daarenboven in hoedanigheid van **artiest** tewerkgesteld worden.

Tenslotte is het verbod ook niet van toepassing tot en met 30 september 2023 op personen die een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst voor het verrichten van diensten hebben gesloten via een Sociaal Bureau voor Kunstenaars tussen 31 december 2020 en 1 oktober 2022.

Arbeidsovereenkomst

Om onder de regeling van artikel 17 te kunnen werken, moet een **arbeidsovereenkomst** worden afgesloten, dat betekent dat de arbeidswetgeving moet worden gerespecteerd. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is hiervoor bevoegd.

Voor informatie kan u de site raadplegen: https://www.ikwilaanwerven.be/ (*https://www.ikwilaanwerven.be/*). Hier vindt u algemene uitleg over de verschillende verplichtingen die moeten nageleefd worden bij de tewerkstelling van werknemers.

Socialezekerheidsbijdragen

De prestaties in kader van deze regeling zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Aangifte

Aangezien de prestaties vrijgesteld zijn van bijdragen, hoeft er **geen DmfA** te worden verricht.

De prestaties moeten worden aangegeven via een **Dimona**.

Er zijn 3 nieuwe 'types' Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/article17dimona.html*) gecreëerd **die in de plaats komen van het type 'A17':**

- **T17** - voor de activiteiten 'artikel 17' bij de RTBF, de VRT en de BRF
- **O17** - voor de socioculturele sectoren
- **S17** - voor de sportsector

Deze nieuwe regels gelden ook voor personen die reeds vóór 1 januari 2022 het systeem van artikel 17 genoten . Voor de prestaties geleverd vóór de inwerkingtreding van de aanpassing van de Dimona-aangifte (prestaties vanaf 1 januari 2022) moeten

de Dimona-aangiftes retroactief gebeuren.

Werkgevers die enkel personen tewerkstellen onder dit artikel zullen zich eerst bij de RSZ moeten inschrijven via WIDE (DmfA) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/employers/identification/new_employer.html*).

Bijkomende info

Op 'www.verenigingswerk.be (*https://verenigingswerk.be/*)' is bijkomende informatie te vinden.

Voorbeelden

Cumulatie van de contingenten S17 en O17:

Voor het 1ste kwartaal 2022:

- worden 100 uren in O17 aangegeven.
  - Het trimestrieel contingent O17 is bereikt
  - Het trimestrieel contingent S17 wordt met deze 100 uren verminderd.
- worden ook 100 uren in S17 aangegeven
  - Aangifte geweigerd omdat het trimestrieel contingent S17 overschreden is (100 uren + 100 uren = 200 uren)

Voor het 1ste kwartaal 2022:

- worden 100 uren in O17 aangegeven.
  - Het trimestrieel contingent O17 is bereikt.
  - Het trimestrieel contingent S17 wordt met deze 100 uren verminderd.
- worden ook 50 uren in S17 aangegeven
  - Het trimestrieel contingent S17 is bereikt (100 uren O17 + 50 uren S17).
- Contingenten: :
  - O17 = 200 uren (300 uren - 100 uren O17 in T1)
  - S17 = 300 uren (450 uren - 100 uren in O17 in T1 - 50 uren in S17 in T1)
  - T17 = 25 dagen.

Cumulatie van uren 'artikel 17' en studentenuren:

- Beperking van de contingenten artikel 17:
  - Er worden 200 uren 'STU' (student) aangegeven in het 1e kwartaal 2022
    - De jaarlijkse contingenten van het type 'S17' en 'O17' zullen beperkt worden tot 190 uren.
  - Er worden 100 uren in O17 aangegeven
    - Het trimestrieel contingent O17 is bereikt en in het jaarlijks contingent blijven nog 90 uren over (190 uren - 100 uren in O17).

- Vermindering van het contingent 'STU':
  - Er worden 150 uren in S17 aangegeven in het 1e kwartaal 2022.
  - Er worden 150 uren in S17 aangegeven in het 2e kwartaal 2022.
    - Het resterende aantal uren in het jaarlijkse contingent S17 = 150 uren (450 uren - 150 uren in T1 - 150 uren in T2).
  - Er worden 200 uren in 'STU' aangegeven in het 3e kwartaal 2022.
    - Het 'STU'-contingent = 165 uren (475 uren - 200 uren 'STU' - 110 uren "artikel 17"). Het 'STU'-contingent moet namelijk verminderd worden met alle uren boven de 190, zoals bepaald in artikel 17.

Contingent T17 - Cumulatie bij verschillende werkgevers:

- Werkgever A geeft de werknemer aan in T17 voor 1, 2 en 3 januari 2022.
- Werkgever B geeft de werknemer aan in T17 voor 1, 2 en 3 januari 2022.
    - Contingent T17 = 19 dagen (25 dagen - 3 werkgever A - 3 werkgever B).
- Omzetting van het aantal dagen T17 in uren
    - Voor het 1ste kwartaal
        - worden er 10 dagen in T17 aangegeven.
            - Contingent T17 = 15 dagen (25 dagen - 10 dagen T17)
            - Trimestrieel contingent O17 = 20 uren (100 uren - 10 dagen in T17 * 8 uren)
            - Trimestrieel contingent S17 = 70 uren (150 uren - 10 dagen in T17 * 8 uren).

Gelijkaardige bijkomende prestaties

De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten stelt het vermoeden in dat iedereen die voor de persoon met wie hij gebonden is door een arbeidsovereenkomst, gelijkaardige prestaties verricht in uitvoering van een aannemingsovereenkomst, voor het geheel van zijn prestaties verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Het gaat hier om een onweerlegbaar vermoeden, m.a.w. een vermoeden waarvan het tegendeel niet kan worden bewezen.

Kunstenaars

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

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

Het stelsel 'artikel 1bis' en het visum kunstenaar

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

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

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

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

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

Meer informatie aangaande het aanvragen van het **visum kunstenaars**, dat zowel op papier als via elektronische weg kan gebeuren, is beschikbaar op de website Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

De vergoedingen die aan een kunstenaar worden toegekend voor de geleverde prestaties of de geproduceerde werken van artistieke aard worden beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De kleine vergoedingsregeling en de kunstenaarskaart

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

Concreet wordt iedere vergoeding voor een artistieke prestatie, die niet groter is dan 100,00 EUR (**147,67 EUR** in **2023**) per dag, geacht een onkostenvergoeding te zijn zonder dat daarvoor een bewijs moet worden geleverd. De kunstenaar zelf mag per kalenderjaar niet meer dan 2000,00 EUR (**2.953,37 EUR** in **2023**) ontvangen voor het geheel van zijn artistieke prestaties. Het gaat hier om het volledige bedrag dat de opdrachtgever aan de kunstenaar betaalt (alle kosten, dus ook verplaatsingsonkosten, inbegrepen). Indien de betrokken artiest op één dag voor meerdere opdrachtgevers prestaties levert, **mag de vergoeding het maximale dagbedrag per opdrachtgever bedragen**; het jaarmaximum blijft echter ongewijzigd. Ook is het aantal dagen waarop een kunstenaar prestaties mag leveren waarvoor deze bijzondere regeling geldt, beperkt tot 30 dagen per kalenderjaar , en tot maximum 7 opeenvolgende dagen bij één opdrachtgever.

Vorige bedragen

Voor het jaar 2018 is het jaarbedrag 2.534,11 EUR en het dagbedrag 126,71 EUR.
Voor het jaar 2019 is het jaarbedrag 2.578,51 EUR en het dagbedrag 128,93 EUR.
Voor het jaar 2020 is het jaarbedrag 2.615,78 EUR en het dagbedrag 130,79 EUR.

Voor het jaar 2021 is het jaarbedrag 2.642,53 EUR en het dagbedrag 132,13 EUR.

Voor het jaar 2022 is het jaarbedrag 2.692,64 EUR en het dagbedrag 134,63 EUR.

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

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

De regelgeving voorziet ook dat de betrokken kunstenaars een **kunstenaarskaart** moeten aanvragen . Op die manier kunnen de opdrachtgevers vaststellen of de kunstenaar in aanmerking komt voor de bijzondere regeling.

Meer informatie aangaande het aanvragen van het **kunstenaarskaart**, dat zowel op papier als via elektronische weg kan gebeuren, is beschikbaar op de website Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

'Papieren' versie

Indien de aanvraag van de kunstenaarskaart op **'papier'** gebeurd is, moeten de kunstenaars een overzichtsdocument hebben met hun prestaties. De kunstenaar houdt op zijn werkplek de kunstenaarskaart en zijn prestatiestaat ter beschikking van de inspectiediensten. Wanneer de prestatiestaat door de Commissie Kunstenaars uitgereikt wordt **in papieren vorm, moet de prestatiestaat verder ingevuld worden door de kunstenaar** zodat voor elke prestatie vastgesteld kan worden:

- wat de aard is van de prestatie
- wat de datum is van de prestatie in het kader van de kleine vergoedingsregeling
- wat de duur is bij een bepaalde opdrachtgever
- wat het bedrag is van de vergoeding

- wat het adres is waar de prestatie plaatsvond
- en wat de identificatiegegevens van de opdrachtgever zijn, meer bepaald
  - de naam, voornaam en INSZ in het geval van een natuurlijke persoon,
  - de benaming, de naam, voornaam en INSZ van de verantwoordelijke in het geval van een feitelijke vereniging en
  - de benaming en het ondernemingsnummer als het om een onderneming gaat.

Deze gegevens moeten ingevoerd zijn ten laatste op het moment dat de uitvoering van de prestatie begint. Deze prestatiestaat moet per kalenderjaar bijgehouden worden.

'Elektronische weg'

Indien de kunstenaar zijn **kaart** ontvangen heeft **via een aanvraag op het Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/nl*) platform** of hij zijn keuze bekendgemaakt heeft om over te gaan naar het elektronisch prestatieoverzicht, **moet hij zijn prestaties registreren op het platform**.

Het invoeren van de prestaties op het platform laat toe voor elke prestatie dezelfde gegevens mee te delen als via de 'papieren' versie. **Deze gegevens moeten ingevoerd zijn ten laatste op het moment dat de uitvoering van de prestatie begint**.

Bij het ontbreken van de kaart en/of het prestatieoverzicht of in geval van onvolledige of valse vermeldingen daarop, of wanneer de kunstenaar zijn prestaties moet invoeren via Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/nl*) ingevolge zijn aanvraag op dit platform of ingevolge de bekendmaking van zijn keuze om over te gaan naar het elektronisch prestatieoverzicht, en de prestaties niet, onvolledig of valselijk op dit platform werden ingevoerd, kunnen de kunstenaar en zijn opdrachtgever gedurende het ganse kalenderjaar geen gebruik maken van de kleine vergoedingsregeling. In dat geval zal de kunstenaar worden onderworpen aan de sociale zekerheid. De opdrachtgever wordt als de werkgever beschouwd.

De Commissie Kunstenaars

De Commissie Kunstenaars is opgericht met als doel:

1. op hun verzoek, de kunstenaars informeren over hun rechten en plichten inzake sociale zekerheid voortvloeiend uit de onderwerping aan de sociale zekerheid der werknemers of aan het sociaal statuut der zelfstandigen;
2. op verzoek van een kunstenaar of op eigen initiatief, adviezen verlenen over de vraag of de aansluiting van een kunstenaar bij het socialeverzekeringsstelsel der zelfstandigen in overeenstemming is met de socio-economische realiteit;
3. het afleveren, op verzoek van een kunstenaar, van een zelfstandigheidsverklaring. Tijdens de geldigheidsduur van de zelfstandigheidsverklaring wordt de kunstenaar op onweerlegbare wijze, vermoed een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen met betrekking tot de artistieke prestaties en/of artistieke werken waarvoor de zelfstandigheidsverklaring werd toegekend;
4. het afleveren van de kunstenaarskaart in het kader van de kleine vergoedingsregeling;
5. het afleveren van het visum bedoeld in artikel 1*bis* van de wet van 27 juni 1969;
6. het verstrekken van adviezen over ontwerpen van wetten, van besluiten en over alle normontwerpen die haar door de auteur van deze ontwerpen werden voorgelegd

Voor meer informatie over de modaliteiten van de Commissie Kunstenaars, kan men terecht op de website Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

De Commissie Kunstenaars kan gecontacteerd worden op het volgend adres:

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

Kruidtuinlaan 50, bus 115
1000 Brussel

E-mail: kunstenaars@minsoc.fed.be

Bijkomende informatie DmfA - kunstenaars in het stelsel 'artikel 1bis'

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 hangen af van alle stelsels die voorzien zijn voor de categorie waaronder hun werkgever valt, behalve voor wat betreft de stelsels voor arbeidsongevallen en beroepsziekten in de openbare sector.

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 (inclusief voor de openbare lokale besturen) .

Er gebeurt ook een centralisatie bij het FAMIFED op gebied van het beheer en de storting van **gezinsbijslagen**.

De artiesten die in de openbare sector worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst of gelijkgesteld vallen altijd op gebied van **arbeidsongevallen en beroepsziekten** onder de wetgeving voor werknemers (stelsel van de private sector).Indien ze artiesten aanwerven moeten de openbare werkgevers een verzekering afsluiten bij een erkende verzekeringsmaatschappij voor de dekking van dit risico en zijn ze de bijdrage van 0,30% ten voordele van FEDRIS verschuldigd alsook een bijzondere patronale bijdrage van 0,02% voor arbeidsongevallen en de bijdrage van 1% voor beroepsziekten.

Verschuldigde bijdragen

? De artiesten zijn de loonmatigingsbijdrage verschuldigd ingeval deze bijdrage voorzien is 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**) en de bijdrage bestemd 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/artists.html*)). 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.

De leerlingen - alternerend leren

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

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

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

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

Personen tewerkgesteld onder leer-, stage- of ervaringsovereenkomsten die niet beantwoorden aan deze voorwaarden, worden niet beschouwd als leerlingen voor de toepassing van het sociale zekerheidsstelsel van de loontrekkenden. Zij moeten aangegeven worden met een verrijkte Dimona type 'STG' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*) (**niet-onderworpen stagiairs (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/trainee.html*)** voor hun

stages in het kader van een opleiding naar betaalde arbeid).

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

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

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

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

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

Op de aangifte moet bij de gegevens van de tewerkstellingslijn eveneens een code in de DmfA-zone 'type leerling' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/aprrentice_type.html*) worden opgegeven.

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

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

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

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

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

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van leerlingen

Onderwerping van leerlingen

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

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

De onderwerping is beperkt tot :

- stelsel van de jaarlijkse vakantie
- arbeidsongevallen

- beroepsziekten

De leerling is vrijgesteld van de loonmatigingsbijdrage, 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, 803), de bijdrage voor risicogroepen (KGT 852).

- Vanaf het jaar waarin de leerling 19 wordt :

De leerling is onderworpen aan alle stelsels van de sociale zekerheid met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage. Ook is de bijzondere FSO-bijdrage verschuldigd, 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 dienen als volgt te worden aangegeven :

- Tot 31 december van het jaar waarin de leerling 18 wordt :
  met de werknemerskengetallen **035 type 1** (of **0** voor openbare sector) 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 en de provinciale en plaatselijke besturen

De Vlaamse Gemeenschap heeft voor een aantal rechtspersonen de mogelijkheid voorzien om beroepsinlevingsovereenkomsten af te sluiten. De provinciale en plaatselijke besturen hebben dezelfde mogelijkheid. Werknemers aangeworven in dit kader worden bij de RSZ aangegeven als leerlingen (indien de 6 voorwaarden voor alternerend leren vervuld zijn voor de contracten beginnend vanaf 1 juli 2015).

Op gebied van onderwerping vallen deze werknemers onder het vakantiestelsel van de instelling waarin ze tewerkgesteld zijn en moeten ze verzekerd zijn tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten op basis van de wetgeving die van toepassing is op door de werkgever tewerkgestelde werknemers.

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 1 in de zone 00055 «Type leerling».

- Vanaf het jaar waarin ze 19 worden :

Ongeacht de categorie van de werkgever :

WNKG **015** (arbeiders) of **495** (bedienden) zoals voor gewone contractuele werknemers met vermelding van code 1 in de zone 00055 «Type leerling».

Stagiairs

Gewone stages

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

Indien de finaliteit van de stageovereenkomst het opdoen van praktijkervaring is in het kader van een opleiding, kan men bezwaarlijk spreken van arbeidsprestaties maar moet nagegaan worden of zij beantwoorden aan het begrip 'leerling (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html)' in het kader van alternerend leren om uit te maken of ze al dan niet onderworpen worden aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers. Of de prestaties al dan niet deel uitmaken van een verplicht leerprogramma, kan een belangrijk element zijn om te besluiten dat er geen onderwerping vereist is.

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

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

Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen

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

Personen die verbonden zijn door een beroepsinlevingsovereenkomst

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

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

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

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

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

Jongeren met een arbeidsovereenkomst

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

De beperkte onderwerping (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html*)van jongeren wordt toegepast tot en met 31 december van het kalenderjaar waarin zij 18 jaar worden. Vanaf het daarop volgende jaar (= kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 19 jaar bereiken) zijn de jongeren onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen.

De jongeren (< 19 jaar) kunnen ook tewerkgesteld worden met een opleidingsovereenkomst. Indien de zes criteria voor alternerende opleiding gezamenlijk vervuld zijn, worden zij beschouwd als leerling (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*).

Lasthebbers van verenigingen

Het zijn de personen voor wie het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van deze verenigingen of organisaties de voornaamste bedrijvigheid uitmaakt. Zij moeten voor die prestaties een ander loon dan kost en inwoning genieten.

Worden alleen bedoeld de verenigingen of organisaties die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoeren, noch ernaar streven hun leden materieel voordeel te verschaffen. In het algemeen voldoen aan deze voorwaarden: de ziekenfondsen, verbonden en landsbonden die erkend en gemachtigd zijn voor het verlenen van prestaties van verplichte en vrijwillige verzekering in geval van ziekte of invaliditeit, de organisaties van werknemers, van werkgevers en van zelfstandigen, sommige coöperatieve vennootschappen en de vzw's.

Mandaathouders van vennootschappen

De bestuurders van vennootschappen (naamloze vennootschap - NV, besloten vennootschap - BV of coöperatieve vennootschap - CV) kunnen hun mandaat enkel uitoefenen onder het statuut van zelfstandige. Zij kunnen in deze hoedanigheid niet door een arbeidsovereenkomst met de vennootschap zijn verbonden. Het is echter mogelijk om gelijktijdig een activiteit als bestuurder en als loontrekkende uit te voeren als er een duidelijk onderscheid is tussen beide activiteiten. De onderwerping aan het stelsel van de loontrekkenden ontslaat de werknemer dus niet van alle verplichtingen ten opzichte van het sociaal stelsel van de zelfstandigen.

Merk ook op dat wanneer een arbeidsrelatie onduidelijk is, beide partijen de relatie kunnen voorleggen bij de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, opgericht binnen de FOD Sociale Zekerheid. (*https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/nl/index.htm*)

Huisarbeiders

Het zijn de personen die op een plaats die ze zelf kiezen, grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte producten bewerken die één of verschillende handelaars hun hebben toevertrouwd. Deze uitbreiding van de toepassing van de sociale zekerheid geldt alleen voor manuele arbeid. Dat betekent dat u personen die intellectuele huisarbeid verrichten (bv. vertalen, typen,...), slechts bij de RSZ moet aangeven indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst.

Wanneer de huisarbeider zelf werknemers aanwerft om hem te helpen, kunnen zich twee mogelijkheden voordoen.

- Indien de huisarbeider gewoonlijk niet meer dan vier hulparbeiders heeft, zijn hij en zijn hulparbeiders onderworpen aan het stelsel der loontrekkenden. Hij moet aan zijn opdrachtgever de nodige inlichtingen verschaffen zodat deze de verplichtingen voor hen t.o.v. de RSZ kan nakomen.
- Indien de huisarbeider gewoonlijk echter meer dan vier hulparbeiders tewerkstelt, is hij een aannemer van werk en dus een zelfstandige. Ten opzichte van zijn hulparbeiders heeft hij de hoedanigheid van werkgever. Hij moet hen als arbeider aangeven bij de RSZ.

Omdat niet steeds bekend is op welke dagen huisarbeiders effectief werken, aanvaardt de RSZ dat voor hen het aantal arbeidsdagen wordt vastgesteld op basis van hetzelfde criterium als in de werkloosheidswetgeving. Dit betekent dat men het kwartaalloon deelt door 1/26ste van het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Indien het resultaat van deze bewerking geen geheel getal oplevert, rondt men af naar de hogere eenheid. Is het op die manier verkregen aantal dagen echter groter dan het aantal kalenderdagen (zondagen uitgezonderd) van het kwartaal, dan blijft het aantal arbeidsdagen tot dat laatste aantal beperkt.

Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bedraagt momenteel 1.954,99 EUR (vanaf 1 december 2022).

Vroegere bedragen

- 1.725,21 EUR van 1 maart 2022 tot 31 maart 2022;
- 1.806,16 EUR van 1 april 2022 tot 30 april 2022;
- 1.842,28 EUR van 1 mei 2022 tot 31 juli 2022;
- 1.879,13 EUR van 1 augustus 2022 tot 31 oktober 2022
- 1.916,70 EUR van 1 november 2022 tot 30 november 2022.

Personenvervoerders

Het gaat hier over de personen die vervoer van personen verrichten dat hun door een onderneming wordt opgedragen, indien het vervoer gebeurt met een voertuig waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer.

Werken eveneens in gelijkaardige voorwaarden, de personen aan wie een onderneming diensten verleent in verband met het hun opgedragen vervoer (bv. taxichauffeurs aangesloten bij een centrale die hun opdrachten doorgeeft). De ondernemer of onderneming die het vervoer toevertrouwt is de werkgever.

De volgende taxibestuurders en de ondernemers die hen tewerkstellen zijn evenwel niet onderworpen:

- taxibestuurders die houder zijn van een exploitatievergunning voor een taxidienst afgeleverd door de bevoegde overheid en die eigenaar zijn van het voertuig of de voertuigen waarmee ze handel drijven, of die er over beschikken ingevolge een afbetalingsovereenkomst die niet gefinancierd is of waarvan de financiering niet gewaarborgd is door de ondernemer;
- taxibestuurders die mandatarissen zijn van de vennootschap, zoals bedoeld in artikel 3, § 1, vierde lid, van het koninklijk besluit nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, die met het voertuig handel drijft en die over de exploitatievergunning beschikt.

Onder « taxibestuurders » wordt verstaan de bestuurders van voertuigen behorend tot een taxidienst zoals bepaald door de bevoegde overheid.

Goederenvervoerders

Het zijn de personen die vervoer van goederen verrichten dat hun door een onderneming wordt opgedragen, indien het vervoer gebeurt met een voertuig waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer. De ondernemer of onderneming die het vervoer toevertrouwt is de werkgever.

Mindervalide werknemers en leerlingen

Mindervaliden worden op dezelfde wijze aangegeven als valide werknemers met dezelfde bijdragepercentages, behalve bij een tewerkstelling in erkende beschutte werkplaatsen. Op het loon voor de prestaties als **mindervalide in een erkende beschutte werkplaats is geen loonmatiging (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*) verschuldigd**. Een speciaal werknemerskengetal werd hiervoor gecreëerd.

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

- vanaf 1 oktober 2017
  - als zij niet voldoen aan de voorwaarden van leerlingen - alternerend leren (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*), niet meer onderworpen (en er mag voor hen geen aangifte meer gedaan worden).
- vóór 1 oktober 2017
  - steeds onderworpen door een verruiming van de socialezekerheidswet.

Bijkomende informatie DmfA - Mindervaliden
In DMFA worden de mindervaliden en gelijkgestelden aangegeven in blok 90012 "Werknemerslijn" :

1° met specifieke werknemerskengetallen als ze tewerkgesteld worden in een beschutte werkplaats of maatwerkbedrijf (categorie 073, 173, 273 of 473) of vanaf het eerste kwartaal 2023 in een maatwerkbedrijf met werkgeverscategorieën 373 of 673 of een provinciaal of plaatselijk bestuur (categorie 750, 751, 752 of 753) :

- **012** type **1** (of **0** voor openbare sector) voor de handarbeiders zonder loonmatiging of leerlingen mindervaliden vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden
- **025** type **1** voor de handarbeiders zonder loonmatiging, ~~of leerlingen mindervaliden~~ gesubsidieerde contractuelen
- **027** type **1** (of **0** voor openbare sector) voor de jonge mindervalide handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **035** type **1** (of **0** voor openbare sector) voor de jonge mindervalide leerling handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **485** type **0** voor de bedienden mindervaliden zonder loonmatiging, gesubsidieerde contractuelen

- **487** type **1** (of **0** voor openbare sector) voor de jonge mindervalide bedienden tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **492** type **0** voor de mindervalide bedienden zonder loonmatiging of leerlingen minder validen vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden

Zij zijn vrijgesteld van de loonmatigingsbijdrage en komen in aanmerking voor een verhoogde structurele vermindering.

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

Studenten

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

Iedere bezoldigde overeenkomst als student is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, behalve

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

Hij en zijn werkgever zijn dan geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, maar enkel een 'solidariteitsbijdrage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/students.html*)'.

> Voor 2023 en 2024 wordt het jaarlijks urencontingent op 600 uren gebracht.

De werkgever die iemand bij de RSZ wil aangeven met toepassing van de solidariteitsbijdrage moet zich ervan vergewissen dat die persoon effectief student is. Hij kan dat doen met alle middelen, maar louter een verklaring op eer van de student of het voorleggen van (een kopie van) een studentenkaart zal door de RSZ niet als voldoende bewijs aanvaard worden. Een (kopie van een) bewijs/attest van inschrijving aan een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar volstaat echter wel. De werkgever moet deze gegevens niet spontaan aan de RSZ bezorgen, maar in geval van discussie moet hij als werkgever kunnen aantonen dat het wel degelijk om een student gaat.

De studentenovereenkomst

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

Een student kan een studentenovereenkomst afsluiten als hij

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

  De jongere in het deeltijds onderwijs die **enkel** een theoretische opleiding volgt, kan een studentenovereenkomst sluiten, maar enkel gedurende de schoolvakanties.

  Opgelet:

  - Het gaat dus enkel om door de gemeenschappen erkende studierichtingen.

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

Op basis van een ondertekende studentenovereenkomst geeft de werkgever via Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/studentdimona.html*) het aantal uren aan waarop hij de student zal tewerkstellen (= geplande uren).

Einde studies

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

Contingent van 600 uren

De uren worden geteld per kalenderjaar en kunnen vrij gespreid worden over het kalenderjaar. Dit houdt in dat de teller bij het begin van ieder nieuw kalenderjaar op 600 resterende uren wordt gezet. Op basis van de in Dimona aangegeven uren wordt het aantal resterende uren aangepast.

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

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

De solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing op de eerste 600 uren die in Dimona worden aangegeven met werknemerstype 'STU'. Het is dus het aantal meegedeelde uren op het moment dat de Dimona wordt uitgevoerd (of het moment waarop op basis van de ingediende kwartaalaangifte het contingent wordt aangepast) dat bepalend is voor de berekening van het contingent en niet de datum van tewerkstelling zelf.

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

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

Overschrijden van het contingent

Als het contingent wordt overschreden, zijn er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 601ste uur.

Maatregel zorgsector

Neutralisering van het aantal uren voor het contingent (475 tem 2022, 600 vanaf 2023) voor prestaties in de zorg

Ook voor het **3de en het 4de kwartaal 2022** wordt een volledige neutralisatie voorzien van de uren die een student presteert in de **zorgsector** met inbegrip van de als **uitzendkracht** gepresteerde uren **bij de gebruikers** die tot **deze sector** behoren. Deze uren tellen niet mee voor het contingent van 475 uren voor 2022.

De neutralisering van de studentenuren in de zorg voor het contingent van 600 uren (vanaf 2023) wordt verlengd voor het 1ste kwartaal 2023.

Onder 'prestaties in de zorg' worden prestaties bedoeld in volgende sectoren:

- PC 318 (gezins- en bejaardenhulp - werkgeverscategorie 211 en 611)
- PC 319 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten - werkgeverscategorie 062, 162, 462 en 962)
- PC 330 (gezondheidsinrichtingen en -diensten - werkgeverscategorie 025 , 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 en 911)
- PC 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector - werkgeverscategorie 122 en 322)
- PC 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector -- werkgeverscategorie 022 en 222)
- de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de exploitatie van COVID-19 vaccinatiecentra en dit voor alle activiteiten die verband houden met de exploitatie van een vaccinatiecentrum
- de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de contactopsporing in het kader van het COVID-19 coronavirus
- openbare zorginstellingen voor hun activiteiten met volgende NACE-codes:

instellingen en diensten met de NACE-codes:

- 86101 - algemene ziekenhuizen, muv geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86102 - geriatrische ziekenhuizen
- 86103 - gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86104 - psychiatrische ziekenhuizen
- 86109 - overige hospitalisatiediensten
- 86210 - huisartspraktijken
- 86901 - activiteiten medische laboratoria
- 86903 - ziekenvervoer
- 86904 - activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
- 86905 - ambulante revalidatieactiviteiten
- 86906 - verpleegkundige activiteiten
- 86909 - overige menselijke gezondhgeidszorg n.e.g.
- 87101 - rust- en verzorgingstehuizen
- 87109 - overige verpleeginstellingen met huisvesting
- 87201 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
- 87202 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
- 87203 - Instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
- 87204 - Instellingen met huisvesting voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87205 - Activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
- 87209 - Andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87301 - rusthuizen voor ouderen
- 87302 - Serviceflats voor ouderen
- 87303 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
- 87304 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
- 87309 - Instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap
- 87901 - integrale jeugdhulp met huisvesting
- 87902 - Algemeen welzijnswerk met huisvesting
- 87909 - Overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting
- 88101 - Activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
- 88102 - Activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
- 88103 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88104 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88109 - Overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
- 88911 - Kinderdagverblijven en crèches
- 88912 - Kinderopvang door onthaalmoeders
- 88919 - Overige kinderopvang
- 88991 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88992 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening

- 88993 - Ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
- 88994 - Integrale jeugdhulp zonder huisvesting
- 88996 - Algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
- 88999 - Andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting.

Onder 'prestaties in de zorg' zijn eveneens begrepen de prestaties onder PC 322 (uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren), voor zover de uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die ressorteert onder één van de hiervoor vermelde sectoren.

Praktisch wil dit zeggen dat voor de student die met een studentenovereenkomst kan worden tewerkgesteld, ook indien zijn contingent reeds opgebruikt is omdat zijn uren al volledig gereserveerd zouden zijn, toch de solidariteitsbijdrage kan worden toegepast **voor prestaties in deze sectoren**.

De online teller waarbij het resterende aantal uren in het contingent kan worden geconsulteerd, is aangepast.

Een tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker die tot een van deze sectoren behoort, wordt gelijkgesteld met een tewerkstelling in deze sector. De gepresteerde uren zullen niet mee opgenomen worden in de teller om te bepalen of het maximum van 600 uren bereikt werd.

De toepassing student@work

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

Combinatie met andere tewerkstellingen

- een student-werknemer die arbeidsprestaties als student uitoefent met solidariteitsbijdrage (dimona type 'STU') kan zijn prestaties als student cumuleren met zijn prestaties artikel 17 (socioculturele sector en sport, Dimona type 'O17', 'S17' en 'T17'), maar de uren die hij als artikel 17 uitoefent zijn beperkt tot 190 uur per jaar, ongeacht de sector waarin hij werkt; de kwartaalcontingenten moeten ook nageleefd worden
    - als een persoon eerst uren in het kader van artikel 17 presteert en hij overschrijdt het toegelaten contingent van 190 uur in het kader van de cumulatie student - artikel 17 en hij levert nadien prestaties in de hoedanigheid van student met solidariteitsbijdrage, zal het teveel aan uren in mindering worden gebracht van zijn studentencontingent van 600 uur.
- als gelegenheidswerknemer in de horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*): een student kan 600 uren werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage voor studenten én 50 dagen als gelegenheidswerknemer horeca) . Voor de gewerkte uren als student - in de horeca of in een andere sector - wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon of op het dagforfait met fooien betaalden (enkel handarbeiders), niet op het forfait horeca gelegenheidsarbeid. Voor de de gewerkte dagen als gelegenheidswerknemer in de horeca worden de gewone bijdragepercentages berekend op een lager uur- of dagforfait . Voor de uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden en voor de dagen als gelegenheidswerknemer 'EXT'.
- als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*): een student kan bovenop zijn 600 uren studentenarbeid nog 65 dagen werken als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw en eventueel nog 35 dagen als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt of de champignonteelt). De uren onder solidariteitsbijdrage hebben geen invloed op het contingent gelegenheidsarbeid, maar de voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden. Voor de gewerkte dagen als student (in de land- of tuinbouw of in een andere sector) wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon en niet op het forfait gelegenheidsarbeid land- en tuinbouw. De student kan ook als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw werken voor maximaal 65 dagen, eventueel met 35 bijkomende dagen in de witloofteelt, met de gewone bijdragepercentages berekend op het respectievelijke dagforfait land- of tuinbouw. Voor de uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden, voor de dagen in de land- en tuinbouw 'EXT'.

Geneesheren in opleiding

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

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

Bijkomende informatie DmfA - geneesheren in opleiding
De onderwerping van geneesheren in opleiding is beperkt tot de stelsels

- Ziekte en invaliditeit – gezondheidszorg en uitkeringen
- Beroepsziekten (volgens het stelsel van toepassing in de verzorgingsinstelling waar de opleiding tot specialist wordt gevolgd)
- Arbeidsongevallen (volgens het stelsel van toepassing in de verzorgingsinstelling waar de opleiding tot specialist wordt gevolgd)

Ze zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van de bijdrage op dubbel vakantiegeld, de bijzondere bijdrage FSO (WNKGT 810), de bijzondere bijdrage voor werkloosheid (1,69%, WNKGT 855), de bijdrage voor risicogroepen (WNKGT 852) en de bijdrage voor begeleiding en opvolging van werklozen (WNKGT 854). Ze zijn geen bijdrage verschuldigd voor het Fonds voor bestaanszekerheid (WNKGT 830) als deze risicogroepen betreft.

De geneesheren in opleiding tot specialist worden aangegeven in blok 90012 (werknemerslijn) met

- de categorie **072** voor de verzorgingsinstellingen in de privésector
- de categorie **272** voor de verzorgingsinstellingen in de openbare sector die de bijdrage voor arbeidsongevallen en beroepsziekten verschuldigd zijn
- de categorie **372** voor de verzorgingsinstellingen in de openbare sector die de bijdrage voor arbeidsongevallen en beroepsziekten niet verschuldigd zijn
- de categorie **772** voor de verzorgingsinstellingen van de provinciale en plaatselijke besturen

en met het werknemerskengetal **495** type 0.

De geneesheren in opleiding tot huisarts worden aangegeven door één van de twee coördinatiecentra voor opleiding in de huisartsgeneeskunde (Nl of Fr) onder de werkgeverscategorie **072**.

Geneesheren

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

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

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

Bursalen

Het betreft:

- gerechtigden op een doctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting, en de gerechtigden op een postdoctoraatsbeurs, voor zover die beurzen toegekend worden hetzij door een universitaire instelling ingericht door private personen, hetzij door een universitaire instelling van een Gemeenschap. Voor beide types instellingen geldt dat zij bedoeld moeten zijn bij artikel 1 van het Decreet van de Franse Gemeenschap van 5 september 1994 tot regeling van universitaire studies en de academische graden of bij artikel 3 van het Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten van de Vlaamse Gemeenschap;
- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door het Interuniversitair College voor Doctorale Studiën in de Managementswetenschappen;
- navorsingsstagiairs en aspiranten van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en gerechtigden op een bijzondere doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door dit Fonds;

- gerechtigden op een onderzoeksmandaat toegekend door het Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie;
- gerechtigden op een specialisatiebeurs, onderzoeksbeurs of reisbeurs toegekend door het Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek in de Nijverheid en de Landbouw of zijn rechtsopvolgers. Voor deze categorie is de onderwerping niet vereist indien zij omwille van een andere beroepsactiviteit als loontrekkende onder de wet vallen (In 1994 heeft het Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen de activiteiten van het IWONL overgenomen);
- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting en die toegekend wordt door:
  - het Algemeen Rijksarchief en het Rijksarchief in de provinciën;
  - de Koninklijke Bibliotheek van België;
  - het Belgisch Instituut voor Ruimteaëronomie;
  - het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen;
  - het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium;
  - het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België;
  - het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika;
  - de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis;
  - het Navorsings- en Studiecentrum voor de Geschiedenis van de Tweede Wereldoorlog;
  - de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België;
  - de Koninklijke Sterrenwacht van België;
  - de Belgische Geologische Dienst;
  - het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gembloux;
  - het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gent;
  - het Centrum voor Landbouweconomie;
  - de Nationale Plantentuin van België;
  - het Koninklijk Museum van het Leger en van de Krijgsgeschiedenis;
  - het Nationaal Instituut voor Criminalistiek;
  - Sciensano.

Voor elk van deze categorieën geldt dat het genoemde instituut of de genoemde instelling werkgever is. Personen die gerechtigd zijn op andere beurzen worden slechts bij de RSZ aangegeven indien zij voor hun prestaties verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Omdat ze onderworpen zijn aan de socialezekerheidswetgeving voor werknemers, kunnen deze bursalen niet meer tewerkgesteld worden met een studentenovereenkomst.

Onthaalouders 'sui generis'

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

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

- het besluit van 27 februari 2003 van de Regering van de Franse Gemeenschap houdende algemene reglementering inzake opvangvoorzieningen of
- het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de procedures voor de aanvraag en de toekenning van de vergunning en de subsidies voor gezinsopvang en groepsopvang van baby's en peuters of
- het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 22 mei 2014 betreffende de kinderopvangdiensten en andere vormen van kinderopvang. .

De erkende opvangdienst wordt als werkgever van de onthaalouder beschouwd.

Statutairen openbare sector

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

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

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

Voor de meeste personen die in overheidsdienst werken, is de toepassing van de socialezekerheidswet beperkt tot een aantal socialezekerheidsregelingen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/publicsector.html*). De werkgever staat zelf in voor de dekking van een aantal sociale risico's. De statutairen zijn enkel onderworpen aan de sector ZIV geneeskundige verzorging. Tijdens een ziekteperiode of de bevallingsrust betaalt de werkgever het loon van de statutairen door volgens het stelsel van het ziektekrediet. Op de contractuelen is meestal de regeling arbeidsongevallen en beroepsziekten van de openbare sector van toepassing.

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

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

Bij het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid geldt voor de sociale zekerheid een specifieke maatregel regularisatie 'ontslag statutairen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/dismissal_publicsector.html*)'.

Bijkomende informatie DmfA - Statutairen openbare sector
In DMFA worden de statutairen van de openbare sector aangegeven in blok 90012 "Werknemerslijn" met de specifieke werknemerskengetallen :

- **675** : als ze enkel onderworpen zijn aan de ziekteverzekering
  Vanaf het eerste kwartaal 2015 is de speciale bijdrage van 1,40% voor de statutairen inbegrepen in de patronale basisbijdragen
- **676**: statutaire werknemers met standplaats in het buitenland
- **677**: stagiairs met het oog op een vaste benoeming met de vakantieregeling privésector tewerkgesteld bij de provinciale en plaatselijke besturen
- **690**: vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en onderworpen aan pensioenbijdragen tewerkgesteld bij de provinciale en plaatselijke besturen

Uitzendkrachten

Het betreft de personen die een erkend uitzendbureau als uitzendkracht aanwerft om ze bij een derde (de gebruiker) tewerk te stellen. Het uitzendbureau is dan de werkgever.

Nochtans is de gebruiker zelf werkgever:

- indien hij de uitzendkracht verder tewerkstelt nadat het uitzendbureau hem heeft laten weten dat het beslist heeft die werknemer terug te trekken;
- indien hij de uitzendkracht tewerkstelt aan een arbeid die geen toegelaten tijdelijke arbeid is in de zin van de wet van 24 juli 1987, betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers;
- indien de tewerkstelling van uitzendkrachten verboden is voor de beroepscategorie en de bedrijfstak.

Echtgenoten

De graad van bloed- of aanverwantschap tussen de partijen op zich sluit niet uit dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. Dit betekent dat de RSZ voor echtgenoten zal aanvaarden dat de ene partij de andere als werknemer aangeeft, op voorwaarde uiteraard dat uit de feitelijke toestand duidelijk blijkt dat er tussen beide partijen een gezagsverhouding bestaat.

Zeevissers

De aangifte

Voor werknemers van werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de zeevisserij, kunnen de aangiften voor DmfA en Dimona, nog uitsluitend gebeuren via het Sociaal Secretariaat van de Kust vzw, Bayauxlaan 12 te 8300 Knokke-Heist.

De regeling gaat in op 1 april 2005 ingevolge de bepalingen van het het koninklijk besluit van 17 februari 2005 houdende erkenning van een organisatie van werkgevers, in uitvoering van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser.

Het begrip vaartdag

Het aantal werkelijke arbeidsdagen van zeevissers verkrijgt men door de arbeidsdagen die in de haven worden doorgebracht op te tellen met de vaartdagen.

Als één vaartdag geldt:

- de aanwezigheid op zee van ten minste 4 uur in de loop van een kalenderdag
- de zeevaart gedurende een periode van minimaal 4 uur die 2 opeenvolgende kalenderdagen bestrijkt zonder 4 uur te bereiken per kalenderdag
- het uitvaren voor een periode van meer dan 4 uur zonder de 24 uur te overschrijden; bij overschrijding (ook met minder dan 4 uur) wordt de duur van de overschrijding in aanmerking genomen als een nieuwe vaartdag.

De volgende voorbeelden dienen als illustratie bij de definitie van een vaartdag. Zij geven niet noodzakelijk een reële situatie weer. Er wordt telkens vermeld wanneer de zeevisser de haven verlaat en wanneer hij terug binnenloopt.

Voorbeelden

Voorbeeld 1:
Buiten op 6 maart om 10.25 u , binnen op 7 maart 7.00 u : 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Buiten op 7 maart om 9.20 u, binnen op 8 maart om 10.25 u: 2 arbeidsdagen (> 24 u)
Buiten op 8 maart om 11.50 u, binnen op 9 maart om 10.35 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Buiten op 9 maart om 12.35 u, binnen op 10 maart om 3.50 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Totaal: 5 dagen.

Voorbeeld 2:
Buiten op 6 maart om 10.25 u, binnen op 10 maart om 3.50 u: 4 arbeidsdagen (3 x 24 u + 17,25 overschrijding)
Totaal: 4 dagen.

Voorbeeld 3:
Buiten op 6 maart om 10.25 u, binnen op 7 maart 7.00 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Buiten op 7 maart om 9.20 u, binnen op 8 maart om 10.25 u: 2 arbeidsdagen (> 24 u)
Buiten op 8 maart om 11.50 u, binnen op 9 maart om 10.35 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Buiten op 9 maart om 12.35 u, binnen op 10 maart om 14.00 u: 2 arbeidsdagen (> 24 u)
Totaal: 6 dagen.

De berekeningsbasis

De socialezekerheidsbijdragen voor de bemanningsleden van vissersvaartuigen en de scheepsleerlingen bedoeld bij de wet van 23 september 1931 betreffende de aanwerving van het personeel der zeevisserij, worden berekend op forfaitaire daglonen. Dat gebeurt ongeacht of ze een vast loon hebben, dan wel geheel of gedeeltelijk betaald worden in functie van de opbrengst van de vangst. De laatste aanpassing als gevolg van een indexoverschrijding, geldt vanaf 1 januari 2023.

Binnenschippers

Vanaf **1 januari 2016** moeten alle werknemers die werken in de binnenscheepvaart rechtstreeks aangegeven worden bij de RSZ. De Bijzondere Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen der Ondernemingen voor Binnenscheepvaart (BK4) houdt namelijk op te bestaan.

Er wordt wel een overgangsperiode voorzien waarin BK4 de verdere opvolging doet voor de **kwartalen uit het verleden (vóór 2016)**. De gegevens die betrekking hebben op deze kwartalen moeten daarom zo snel mogelijk en uiterlijk op 30 mei 2016 aan BK4 worden overgemaakt. De betalingen moeten aan hen worden overgemaakt tot en met 15 juni 2016. Voor vragen kan u met hen contact opnemen op het nummer 03 221 02 88.

Aan de bijdrageberekening zelf verandert er niets. Dat betekent dat werkgevers die gewoonlijk één of meer schepen exploiteren **voor rekening van derden** voor hun personeel uit de binnenscheepvaart de bijdragen berekenen op 22/25sten van het aangegeven brutoloon. Deze werknemers worden daarom aangegeven onder een aparte werkgeverscategorie. Vanaf 1 januari 2016 is dat **werkgeverscategorie 121**.

Vanaf 1 januari 2021 wordt deze werkgeverscategorie opgesplitst zodat de regeling geldt voor volgende werkgeverscategorieën:

- **121**: binnenvaart + passagiersvaart (40u) voor derden
- **221**: kanaalarbeid + passagiersvaart (38u) voor derden
- **621**: systeemvaart
- **721**: sleepvaart

Opgelet:

- Per werkgever kan er maar één mandataris worden aangesteld voor de verplichtingen ten opzichte van RSZ. Het is dus niet meer mogelijk om per activiteit (werkgeverscategorie) een andere mandataris aan te stellen. Ook werkgevers die voor 2016 al een beroep deden op een mandataris moeten een nieuw mandaat afsluiten. Via de onlineapplicatie Mahis kunnen mandaten worden beheerd (mandataris) en geconsulteerd (werkgevers en mandatarissen). Voor vragen over de mandaten kan u contact opnemen met de directie identificatie: identifactunl@rsz.fgov.be.
- Vanaf 1 januari 2016 zijn ook de voorschotten verschuldigd aan de RSZ.
- .

Landbouwarbeiders

De arbeiders die worden tewerkgesteld bij het aanleggen van hopplanten, het plukken van hop en tabak, en het kuisen en sorteren van teenwilgen, moet u niet bij de RSZ aangeven indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de prestaties bedragen niet meer dan 25 arbeidsdagen per kalenderjaar;
- de arbeider was in hetzelfde kalenderjaar niet aan de wet onderworpen ingevolge een activiteit in dezelfde sectoren;
- de tewerkstelling vindt plaats in een afgebakende periode.

Deze periodes zijn:

- aanleggen en plukken van hop vanaf 1 april tot 1 juni en vanaf 25 augustus tot 10 oktober, op voorwaarde dat de tewerkstelling in de eerstgenoemde periode niet meer dan 8 arbeidsdagen bedraagt;
- plukken van tabak vanaf 10 juli tot 10 september;
- kuisen en sorteren van teenwilgen vanaf 1 januari tot 28 februari en vanaf 5 november tot 31 december.

Huispersoneel

Dienstboden

Dienstboden verrichten hoofdzakelijk manuele prestaties van huishoudelijke aard (wassen, strijken, kuisen,...) ten behoeve van de huishouding van hun werkgever (natuurlijke persoon) of van zijn gezin. Indien een werknemer gedeeltelijk prestaties verricht voor het huishouden, en gedeeltelijk voor de beroepsactiviteit van dezelfde werkgever, moet op basis van de feitelijke toestand worden uitgemaakt welke prestaties hoofdzakelijk zijn. In dat geval heeft de werknemer voor het geheel van zijn prestaties de hoedanigheid van de hoofdzakelijke activiteit (= arbeider, bediende of dienstbode).

Indien echter de prestaties als dienstbode en de andere prestaties volledig van elkaar gescheiden worden uitgevoerd (d.w.z. elk op vooraf bepaalde en van elkaar onderscheiden tijdstippen en op van elkaar onderscheiden plaatsen), wordt voor de beoordeling of de prestaties als dienstbode bij de RSZ moeten worden aangegeven, alleen rekening gehouden met die prestaties. In dat geval zijn de prestaties in de andere hoedanigheid uiteraard steeds verplicht onderworpen.

Is geen dienstbode :

- de werknemer die in opdracht van een bedrijf de hierboven beschreven werkzaamheden verricht bij privégezinnen ;
- de werknemer die deze prestaties verricht voor een leefgemeenschap waarvan de leden geen feitelijk gezin vormen (bv. een klooster) ;
- de werknemer die instaat voor het onderhoud van de gemeenschappelijke delen van een appartementsgebouw.

Opgelet: vanaf 1 oktober 2014 moet u dienstboden steeds aangeven, ongeacht het aantal gepresteerde uren.

Ander huispersoneel

Aan het begrip "ander huispersoneel dan dienstboden" beantwoorden de volgende twee categorieën van werknemers :

- zij die voor het huishouden prestaties van intellectuele aard verrichten (zoals babysitting, gezelschap houden van oudere personen en boodschappen helpen doen of minder mobiele personen begeleiden) ;
- zij die voor het huishouden manuele prestaties verrichten die niet van huishoudelijke aard zijn (zoals klusjes uitvoeren, de tuin onderhouden).

Enkel voor de prestaties van intellectuele aard is er geen aangifte vereist voor de weken waarin de duur van deze prestaties niet meer dan acht uur bedraagt. Indien deze prestaties bij meerdere werkgevers plaatsvinden, houdt men rekening met hun globale duur.

Opgelet: vanaf 1 oktober 2014 moet u manuele prestaties onder arbeidsovereenkomst steeds aangeven, ongeacht het aantal gepresteerde uren.

Persoonlijke assistenten

Vanaf 1 januari 2005 voorziet de socialezekerheidswetgeving expliciet dat personen die arbeid verrichten in het kader van het 'persoonlijke-assistentiebudget' in een situatie waar van een arbeidsovereenkomst geen sprake kan zijn, onder bepaalde voorwaarden onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel voor loontrekkenden vallen. In het kader van de vernieuwde regelgeving rond persoonsvolgende financiering in de Vlaamse Gemeenschap werd dit uitgebreid tot het 'budget voor niet-rechtstreeks toegankelijke zorg'.

Het gaat om volgende personen:

- De **personen die arbeid verrichten als persoonlijke assistent** ten voordele van een familielid dat tot de tweede graad verwant is of van een persoon die deel uitmaakt van hun gezin en geniet van een **persoonlijk assistentiebudget**, evenals de personen die houder zijn van het persoonlijk assistentiebudget, toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, die hen bezoldigen.
- De **personen die in het kader van de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap**, arbeid verrichten op basis van een overeenkomst waarbij wordt voorzien in het verlenen van zorg en ondersteuning in een één-op-één-relatie met de persoon met een handicap of aan verschillende personen met een handicap die op hetzelfde adres wonen en tot hetzelfde gezin behoren, ten voordele van een familielid dat tot de tweede graad verwant is of van een persoon die deel uitmaakt van hun gezin en geniet van een **budget voor niet-rechtstreeks toegankelijke zorg en ondersteuning**, evenals de personen die houder zijn van dit budget voor niet-rechtstreeks toegankelijke zorg en ondersteuning, toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, die hen bezoldigen.

Vrijwilligers

Algemeen

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

Wordt als vrijwilligerswerk beschouwd, de activiteit

- die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht;
- die wordt verricht ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;
- die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privéverband van degene die de activiteit verricht;
- die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

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

Wordt niet als vrijwilligerswerk beschouwd in deze context, de activiteit

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

Maatregelen zorgsector

Vanaf **1 juli 2022 tot en met 31 december 2022** kunnen vrijwilligers als dusdanig ook worden ingeschakeld bij organisaties die niet als vereniging zonder winstoogmerk zijn opgericht, maar die door de bevoegde overheid zijn erkend voor de bijstand aan en de zorg voor bejaarden en voor de opvang en de huisvesting van bejaarden. Deze private commerciële instellingen worden voor het inschakelen van vrijwilligers, tijdelijk gelijkgesteld met een 'organisatie' zoals gedefinieerd in de vrijwilligerswet in zoverre zij geen werknemer in tijdelijke werkloosheid in de door hem uitgeoefende functie, vervangen.

Deze maatregel wordt verlengd voor het 1ste kwartaal 2023.

Kostenvergoedingen

Het '**onbezoldigd karakter**' van het vrijwilligerswerk belet niet dat de kosten die de vrijwilliger voor de organisatie maakt, door de organisatie worden vergoed. De realiteit en de omvang van die kosten moeten niet bewezen worden, voor zover het totaal van de ontvangen kostenvergoedingen niet meer bedraagt dan 24,79 EUR per dag en 991,57 EUR per jaar; de bedragen volgen de evolutie van het indexcijfer, wat voor **2023** na indexering **40,67 EUR/dag** en **1.626,77 EUR/jaar** geeft. Indien één van deze forfaitaire bedragen in de loop van een kalenderjaar wordt overschreden, dan gelden de algemene onderwerpingsregels (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/rules.html*) voor al de prestaties tijdens dat kalenderjaar.

Bedragen voor voorgaande jaren:

- 1.334,55 EUR per jaar en 33,36 per dag vanaf 2017;
- 1.361,23 EUR per jaar en 34,03 per dag vanaf 2018;
- 1.388,40 EUR per jaar en 34,71 per dag vanaf 2019;
- 1.416,16 EUR per jaar en 35,41 per dag vanaf 2021;
- 1.473,37 EUR per jaar en 36,84 per dag vanaf 2022.

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

Als de vrijwilliger zich verplaatst met zijn eigen voertuig (auto, motorfiets of bromfiets) kan een organisatie de forfaitaire kilometervergoeding betalen zoals die geldt voor de federale ambtenaren. Als hij zich verplaatst met zijn eigen fiets mag een organisatie de fietsvergoeding voor de ambtenaren toepassen. Voor de bedragen van deze vergoedingen, zie de onkostentabel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*). De totale verplaatsingsvergoeding voor gebruik van het openbaar vervoer, de eigen fiets of het eigen voertuig mag per jaar per vrijwilliger een bedrag gelijk aan 2000 keer de kilometervergoeding voor gebruik van het eigen voertuig niet overschrijden. De limiet van 2000 km geldt niet indien de activiteit het regelmatig vervoeren van personen betreft. Bij meerdere activiteiten mag de limiet enkel overschreden worden voor de gereden kilometers in het kader van de activiteit van regelmatig vervoer van personen.

De **geschenken** naar aanleiding van Kerstmis of Nieuwjaar (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/giftcheques.html*) of een huwelijk (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/salaryexlusions.html*), worden niet mee in aanmerking genomen voor het bepalen van de kostenvergoeding.

Verhoging maximaal jaarbedrag voor sommige vrijwilligers

Voor bepaalde categorieën van vrijwilligers wordt vanaf het 1ste kwartaal 2019 het jaarbedrag verhoogd tot 1.821,10 EUR, wat na indexering **2.987,70 EUR** voor **2023** geeft. Het dagbedrag blijft ongewijzigd. Het gaat om volgende categorieën van vrijwilligers:

- sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden; **wanneer deze categorie vrijwilligers in de sportsector een socialezekerheids- of socialebijstandsuitkering ontvangen, kunnen zij echter geen aanspraak maken op een verhoogde kostenvergoeding;**
- de nachtoppas, te weten het inslapen, evenals de dagoppas bij hulpbehoevende personen volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere Gemeenschap bepaalt;
- het niet-dringend liggend ziekenvervoer (het liggend ziekenvervoer naar, vanuit en tussen ziekenhuizen of vestigingsplaatsen van ziekenhuizen, dat niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 juli 1964 betreffende de dringende geneeskundige hulpverlening valt, volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere Gemeenschap bepaalt).

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

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

Maatregelen zorgsector

Een koninklijk besluit van 31 augustus 2022 (BS van 12 september 2022) verhoogt het jaarlijkse kostenplafond voor de **vrijwilligers** die effectief ingezet werden in de **zorgsector** zoals bedoeld in artikel 2 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=22&imgcn.y=4&DETAIL=2022050802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=1&cn=2022050802&table_name=WET&nm=2022203311&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=oekraine&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272022-05-08%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27oekraine%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27oekraine%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2022&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&dddm=05#Art.2*) van de wet van 8 mei 2022 houdende verlenging van diverse arbeidsrechtelijke maatregelen ten behoeve van de zorgsector en het onderwijs in het raam van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, **in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022**.

Dit betekent dat wanneer zij als vrijwilliger actief zijn in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 in de gezondheidszorg zoals bedoeld in de wet, voor **2022** het verhoogde jaarbedrag van **3.683,55 EUR** op hen van toepassing is.

> Het koninklijk besluit van 21 december 2022 (BS van 28 december 2022) verlengt de maatregel voor vrijwilligers die effectief actief zijn in de zorg gedurende de periode van **1 januari 2023 tot en met 31 maart 2023**. Het verhoogde jaarbedrag **2023** van **4.067,05 EUR** is op hen van toepassing.

Combinatie van vrijwilligerswerk met een andere tewerkstelling bij dezelfde werkgever

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

het kader van hun bezoldigde arbeidsbetrekking.

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

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

Formaliteiten

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

Verenigingswerkers

De tijdelijke regeling voor verenigingswerk, zoals die sinds 1 januari 2021 is georganiseerd, eindigde op 31 december 2021. Vanaf 1 januari 2022 wordt deze regeling gedeeltelijk opgevangen door het stelsel van artikel 17 van het koninklijk Besluit van 28 november 1969. Zie verder bij 'socioculturele sector en sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*)'.

KB 499 Kansarme jongeren

Het gaat om **VZW's** die:

- de verplichting op zich nemen de hieronder bedoelde jongeren tewerk te stellen;
- tot doel hebben de toegang tot de tewerkstelling van de jongeren te bevorderen om hun de vereiste bekwaamheid te geven om een beroepsactiviteit uit te oefenen of een herscholing te kunnen aanvatten en hen daartoe te begeleiden met voldoende gekwalificeerd of ervaren personeel;
- daartoe erkend zijn door de bevoegde overheid;
- zich ertoe verbinden de bewijzen voor te leggen die nodig zijn voor het toezicht op de naleving van het besluit.

Het gaat om **jongeren** die zich buiten het arbeidscircuit bevinden, geen sociale uitkeringen genieten en uitgesloten zijn van normale tewerkstellingskansen. Op het ogenblik van de aanwerving:

- moeten deze jongeren ouder zijn dan 18 jaar en jonger dan 30 jaar;
- mogen deze jongeren geen aanspraak kunnen maken op werkloosheids- of wachtuitkeringen;
- mogen deze jongeren niet in aanmerking komen voor een beroepsopleiding in het kader van de wetgeving op arbeidsvoorziening en werkloosheid.

Zij worden onttrokken aan de wet van 27 juni 1969 in zoverre hun maandinkomsten niet ten minste 1/3de bereiken van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI), vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, van toepassing tijdens de laatste maand van het kalenderjaar dat de berekening van de bijdragen voorafgaat (**651,66 EUR** voor **2023**). Voor deze jongeren moet men wel een arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

Personeel schoonmaaksector

De toepassing van de wet wordt uitgebreid naar de personen die activiteiten uitoefenen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak, behalve indien die personen kunnen aantonen dat ze niet gewoonlijk en hoofdzakelijk werken voor één enkele cocontractant en hun activiteiten uitoefenen met eigen materiaal en factureren voor eigen rekening.

De vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers

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

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

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

Als 'uitzonderlijke' prestaties worden beschouwd:

- de opdrachten en taken van civiele veiligheid, uitgevoerd door de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming en vermeld in de bijlage van het koninklijk besluit van 10 juni 2014 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0007*), meer bepaald
  - kolom 1 en punt 6 voor de vrijwillige brandweerlieden;
  - kolom 2 en de punten 5 en 6 voor de vrijwilligers van de Civiele Bescherming;
- de prestaties van dringende medische hulpverlening, verricht door de vrijwillige ambulanciers, de vrijwillige brandweerlieden of de vrijwilligers van de Civiele Bescherming;
  - het betreft het onmiddellijk verstrekken van aangepaste hulp aan alle personen van wie de gezondheidstoestand ten gevolge van een ongeval, een plotse aandoening of een plotse verwikkeling van een ziekte een dringende tussenkomst vereist na een oproep via het eenvormig oproepstelsel waardoor de hulpverlening, het vervoer en de opvang in een aangepaste ziekenhuisdienst worden verzekerd;
- de wachtdiensten in een kazerne of op een 112-standplaats.

De **vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties** zijn vrijgesteld voor zover het bedrag van 1602,50 EUR per kwartaal (niet geïndexeerd) niet overschreden wordt. Het geïndexeerd bedrag van de vergoedingen dat vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen, bedraagt 1.667,24 EUR per kwartaal vanaf het 1ste kwartaal van 2023.

Voorgaande kwartalen

- 1.144,97 EUR voor het 4de kwartaal van 2021 (alle categorieën);
- 1.167,84 EUR voor het 1ste kwartaal van 2022 (alle categorieën);
- 1.191,26 EUR voor het 2de kwartaal van 2022 (alle categorieën);
- 1.215,08 EUR voor het 3de kwartaal van 2022 (alle categorieën);
- 1.239,36 EUR voor het 4de kwartaal van 2022 (alle categorieën).

Indien het maximumbedrag van 1.667,24 EUR overschreden wordt, zijn er persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het totale bedrag van de vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties en niet enkel op het gedeelte boven het drempelbedrag.

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

Bijkomende informatie DmfA - vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers

De vrijwillige brandweerlieden, vrijwillige ambulanciers en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming die een vergoeding van meer dan 785,95 EUR per kwartaal (niet-geïndexeerd bedrag) ontvangen, worden aangeduid met de werknemerscode **015** (handarbeiders) of **495** (hoofdarbeiders) en de code statuut '**VA**' (vrijwillige ambulanciers en vrijwilligers van de Civiele Bescherming) of **'B'** (vrijwillige brandweer).

In DmfA wordt op het niveau van de 'tewerkstellingslijn' het 'gemiddeld aantal uren per week' (Q) elk kwartaal bepaald op basis van de 'niet-uitzonderlijke' prestaties. Aangezien de duur van de 'niet-uitzonderlijke prestaties' elk kwartaal verschilt, moet elk kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn met een begin- en einddatum in de loop van het kwartaal aangemaakt worden.

In het blok 'prestaties' worden de uren en de dagen van de 'niet-uitzonderlijke' prestaties waarvoor de vergoedingen onderworpen zijn aan bijdragen aangegeven met de prestatiecode **1**. De uren en de dagen van de 'niet-uitzonderlijke' prestaties, waarvoor de vergoedingen vrijgesteld zijn, worden niet aangegeven.

De vergoedingen aan de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers en de vrijwilligers van Civiele Bescherming worden aangegeven met:

- de looncode 21 = (vrijgestelde) vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties wanneer het maximumbedrag niet overschreden is
- de looncode 1 = (onderworpen) vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties wanneer het maximumbedrag overschreden is.

Zeevarenden

Vanaf 1 januari 2018 worden ook de zeevarenden die voorheen aangegeven werden bij de HVKZ (Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden) aangegeven via de DmfA. Het betreft de aangifte van zeevarenden onderworpen aan Belgische Sociale Zekerheid.

Het gaat over de zeevarenden in de:

- Koopvaardij
- Baggersector
- Zeesleepvaart.

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

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van zeevarenden
De zeevarenden worden als volgt aangegeven in DMFA:

Activiteit	Werkgevers-categorie	Werknemerskengetal		Type bijdrage			
				Niet-officieren	Officieren	Patronale aandeel	Persoonlijke aandeel
Koopvaardij	105	015	495	0	2		
Bagger	205	015	495	0	2		
Zeesleepvaart	305	015	495	0	2		
Installatie- en onderhoudswerken op zee (vanaf 3/2020)	505	015	495	0	2		

Zowel de bijdrage van 1,60% als de Asbestfondsbijdrage zijn opgenomen in de bijdragevoet voor de werknemerskengetallen bijdrage 015 / 495 zoals vermeld in het bijdragevoetenbestand.

Er wordt jaarlijks een debetbericht m.b.t. de jaarlijkse vakantie verzonden voor de niet-officieren. De bijdrage bedraagt 9,72% van het loon (aan 100%) aangegeven in het voorgaande jaar.

Voor een zeevarende moeten **bijkomende zones** ingevuld worden:

- in het blok Tewerkstelling (90015):

- de zone 01195 "Identificatienummer van het schip": het IMO-nummer of het identificatienummer toegekend door de RSZ
- de zone 01199 "Personeelsklasse": een waarde vermeld in bijlage 45

- in het blok Tewerkstelling - Inlichtingen (90313):

- de zone 00197 "Aantal vakantiedagen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/numberleavedays.html*)"

Als een zeevarende in aanmerking komt voor de **vermindering voor zeevarenden**, dan moeten de volgende elementen vermeld worden:

- de verminderingscode 6330
- de FSO-bijdrage 809 met type bijdrage 8 (bijdragevoet van 0,00%)
- de bijzondere FSO-bijdrage 810 met type bijdrage 8 (bijdragevoet van 0,00%)

De **arbeidsongevallenpremie** wordt als volgt aangegeven:

- werknemerskengetal bijdrage 807 en type bijdrage 0 voor de gewone premie
  met berekeningsbasis = aantal prestatiedagen voor tewerkstellingen die niet in aanmerking komen voor de vermindering voor zeevarenden x het dagforfait dat correspondeert met de aangegeven personeelsklasse
- werknemerskengetal bijdrage 807 en type bijdrage 2 voor de verminderde premie
  met berekeningsbasis = aantal prestatiedagen voor tewerkstellingen die in aanmerking komen voor de vermindering voor zeevarenden x het dagforfait dat correspondeert met de aangegeven personeelsklasse

De **bijkomende arbeidsongevallenpremie** voor vaart in een oorlogs- of piraterijzone wordt als volgt aangegeven:

- werknemerskengetal bijdrage 808 en type bijdrage 0; enkel het bedrag van de verschuldigde premie wordt vermeld

Vanaf 4/2018, wordt de **solidariteitsbijdrage op de vergoedingen voor zeegewenningsreizen** als volgt aangegeven :

- werknemerskengetal bijdrage **806** (bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon)
  Deze bijdrage zal jaarlijks door de RSZ berekend en aangegeven worden in het vierde kwartaal.

Het sociaal statuut van de niet-beschermde lokale mandataris

Algemeenheden

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

Toepassingsgebied

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

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

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

Als zodanig wordt beschouwd:

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

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

Overzicht

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

Worden beschouwd als een niet-beschermde lokale mandataris:

- de werknemer of de ambtenaar met een jaarlijkse brutobezoldiging van minder dan vier maal het gemiddeld minimum maandinkomen; het geïndexeerde bedrag voor het kalenderjaar 2023 is gelijk aan 7.819,96 EUR;
- de werknemer of de ambtenaar met voltijds verlof zonder wedde;
- de werknemer in volledig tijdskrediet zonder uitkering van de RVA of WSE (privésector);
- de arbeidsongeschikte zelfstandige die zijn mandaat uitoefent met toelating van de adviserend geneesheer en een maximum termijn van 18 maanden overschrijdt;
- het parlementslid dat een lokaal mandaat uitoefent;
- de gepensioneerde werknemer of ambtenaar jonger dan 65 jaar en met een onvolledige loopbaan van wie het rustpensioen geschorst is (jaargrens van de beroepsinkomsten is overschreden);
- de weduwe of weduwnaar van wie het overlevingspensioen geschorst is;
- het personeelslid van het onderwijs in het systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen waarvan de wachtwedde tijdelijk geschorst wordt omdat de wedde van het mandaat het plafond van het toegelaten inkomen overschrijdt;
- de niet-beroepsactieve persoon;
- de 'persoon ten laste' die enkel via een van de echtgeno(o)t(e) afgeleid recht sociale bescherming geniet;
- de jongere die de leeftijd van 25 jaar bereikt en niet meer beschouwd wordt als 'persoon ten laste';
- de meewerkende echtgeno(o)t(e) van een zelfstandige die zich in het mini-statuut bevindt.

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

- de werknemer of de ambtenaar met een jaarlijkse brutobezoldiging van minstens vier maal het gemiddeld minimum maandinkomen; het geïndexeerde bedrag voor het kalenderjaar 2023 is gelijk aan 7.819,96 EUR;
- de zelfstandige die bijdragen betaalt voor aansluiting in hoofdberoep en die werkzaam blijft als zelfstandige tijdens zijn mandaat;
- de werknemer of de ambtenaar in volledige loopbaanonderbreking of in zorgkrediet met een uitkering van de RVA of WSE (openbare sector);
- de arbeidsongeschikte werknemer die met toelating van de adviserend geneesheer een lokaal mandaat uitoefent;
- de arbeidsongeschikte zelfstandige die zijn mandaat uitoefent met toelating van de adviserend geneesheer en een maximum termijn van 18 maanden niet overschreden heeft;
- de mandataris die het lokaal mandaat opgenomen heeft vóór de ingangsdatum van het pensioen en die pensioengerechtigd wordt tijdens het mandaat;
- de gepensioneerde werknemer of ambtenaar ouder dan 65 jaar of met een volledige loopbaan (minstens 45 jaar);
- de gepensioneerde werknemer of ambtenaar jonger dan 65 jaar en met een onvolledige loopbaan die het rustpensioen blijft ontvangen (jaargrens van de beroepsinkomsten is niet overschreden);
- de gepensioneerde zelfstandige;
- de weduwe of weduwnaar die het overlevingspensioen blijft ontvangen;
- de werkloze of de werkloze met bedrijfstoeslag;
- de persoon met een erkende handicap die gerechtigd is op een tegemoetkoming als gehandicapte;
- de jongere van minder dan 25 jaar die beschouwd wordt als 'persoon ten laste';
- de meewerkende echtgeno(o)t(e) van een zelfstandige die zich in het 'maxi-statuut' bevindt.

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

Het sociaal statuut

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

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

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

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

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

Beschermde lokale mandatarissen

Aangifte van beschermde lokale mandatarissen

De aangifte van een '**niet-beschermde**' lokale mandataris was reeds eerder verplicht. Vanaf de aangifte 1/2022 moeten ook heel wat '**beschermde**' lokale mandatarissen worden aangegeven. Hun vergoedingen hebben echter geen impact op de bijdrageberekeningen:

- een Dimona '**PMP**' worden uitgevoerd,
  - met begin- en einddatum gelijk aan de begin- en einddatum van het mandaat
  - als het statuut van de mandataris wijzigt in de loop van een legislatuur of tussen legislaturen (van beschermd 'PMP' naar niet-beschermd 'OTH' of vice versa), dan moet een nieuwe Dimonaperiode met een ander type werknemer gecreëerd worden
- een DmfA-aangifte moet nu ook gebeuren voor de beschermde lokale mandatarissen, met
  - een voltijds werkregime van 38 uren per week (mandatarissen met prestaties) of 0 uren per week (afwezige mandatarissen - MRA-code), zoals de niet-beschermde lokale mandatarissen
  - aantal dagen per week van de arbeidsregeling = 5 dagen per week (mandatarissen met prestaties) of 0 dagen per week (afwezige mandatarissen), zoals de niet-beschermde lokale mandatarissen
  - type arbeidsovereenkomst = 0, zoals de niet-beschermde lokale mandatarissen
  - prestatiecodes
    - prestatiecode 110 - algemeen
    - prestaties gelinkt aan de uittredingsvergoeding van de leden van de Bestendige Deputatie of van het provinciecollege (**beschermde** en **niet-beschermde** lokale mandatarissen) = 110
  - maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd
    - MRA-code 510 - alle afwezigheden behalve disciplinaire schorsing
    - MRA-code 517 - disciplinaire schorsing van een lokale mandataris
  - looncodes
    - looncode 27 - alle vergoedingen behalve de uittredingsvergoeding van de leden van de Bestendige Deputatie of van het provinciecollege
    - looncode 28 - uittredingsvergoeding van een lid van de Bestendige Deputatie of van het provinciecollege
    - uittredingsvergoedingen van burgemeesters en schepenen moet niet worden aangegeven

Capelo

Een Capelo-aangifte moet gedaan worden zowel voor **beschermde** als voor **niet-beschermde** lokale mandatarissen als ze een van de volgende functies bekleden:

- Burgemeester
- Schepen

- OCMW-voorzitter (in het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en voorzitter van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst (in het Vlaams Gewest)
- Leden van de Bestendige Deputatie (in het Vlaams Gewest) en het provinciecollege (in het Waals Gewest)
- Districtburgemeester (voorlopig enkel in de stad Antwerpen)
- Districtschepen (voorlopig enkel in de stad Antwerpen)

Als twee mandaten gecumuleerd worden, dan moet enkel het bezoldigde mandaat aangegeven worden.

Als een aangegeven lokale mandataris niet behoort tot het toepassingsgebied van Capelo (bv. de voorzitter van een intercommunale), dan moet de waarde '1' (= vrijstelling) vermeld worden in de bestaande zone 'vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector'.

Meer informatie kan teruggevonden worden in het werkdocument 'de aangifte van lokale mandatarissen'.

Parlementairen

Vanaf 1 januari 2019 (geen retroactiviteit) zal de parlementaire loopbaan ook in de **DmfA** aangegeven worden met het oog op de registratie in 'MyCareer' en 'MyPension'. Daarvoor zal een minimale aangifte moeten gebeuren.

Het betreft een beperkt aantal aangevers, die gekend zijn in de DmfA, voor de aangifte van de mandatarissen van een federaal of regionaal wetgevend (volksvertegenwoordiger) of uitvoerend (regeringsleden) mandaat.

Zij worden aangegeven in **Dimona** met een IN bij het begin van het mandaat en een OUT bij het beëindigen van het mandaat als type werknemer '**PMP** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*)'.

Omdat zij niet in het gewone stelsel van de loontrekkenden zitten, zijn voor hen geen bijdragen verschuldigd en worden er geen bijdragen geïnd via de DmfA.

De vergoeding voor het uitoefenen van een mandaat, de vergoeding voor de aanvullende verantwoordelijkheden bij de uitoefening van het mandaat en de uittredingsvergoeding moeten aangegeven worden in de **DmfA** met drie specifieke **looncodes** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*), de prestaties in het kader van hun mandaat als federaal / regionaal parlements - of regeringslid en de door de uittredingsvergoeding gedekte periode met één specifieke **prestatiecode** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*).

De uittredingsvergoeding moet op aparte tewerkstellingslijnen staan.

Werknemer, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976

Een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan - op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976 - als werkgever optreden, wanneer een persoon het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen of teneinde de werkervaring van de betrokkene te bevorderen.

De periode van tewerkstelling mag niet langer zijn dan de periode die voor de tewerkgestelde persoon nodig is om gerechtigd te worden op sociale uitkeringen.

De persoon, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet, opent het recht op de doelgroepvermindering artikel 60 in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**, het **Waals Gewest** en de **Duitstalige gemeenten**.

De werkzoekenden tijdelijke werkervaring in het **Vlaams Gewest**, aangeworven op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet, worden beschouwd als **gewone contractuele werknemers** die geen recht openen op een doelgroepvermindering artikel 60. Voor hen is de bijdrage van 1,60% verschuldigd als de werkgever de privévakantieregeling toepast op zijn contractuelen.

Bijkomende informatie DmfA - aangifte tewerkstelling artikel 60 §7 van de OCMW-wet

Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Waals Gewest en Duitstalige gemeenten

In DmfA worden de werknemers die de OCMW aanwerven in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Waals Gewest of de Duitstalige gemeenten, aangegeven in het blok 90012 “werknemerslijn” met specifieke werknemerskengetallen:

- **090** voor de handarbeiders
- **400** voor de bedienden

Een specifieke doelgroepvermindering (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/article60.html*) is voor hen van toepassing.

Vlaams Gewest

De werknemers die de OCMW aanwerven in het Vlaams Gewest in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet aangegeven in het blok 90012 “werknemerslijn” met de gewone werknemerskengetallen:

- **015** voor de handarbeiders
- **495** voor de bedienden

Anderzijds moet de code statuut werknemer “TW” vermeld worden in het blok 90015 “tewerkstelling van de werknemerslijn ”. Deze code statuut “TW” primeert boven de eventuele andere statuten van de werknemer.

De specifieke doelgroepvermindering kan voor hen niet meer toegepast worden.

Het loonbegrip

Omschrijving

Algemene omschrijving

Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar:

- dat aan de werknemer wordt toegekend als **tegenprestatie** van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst ongeacht of het de werkgever of een derde is die het voordeel toekent, alsook datgene
- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft **ten laste van zijn werkgever**, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).

Het begrip '**ten laste van de werkgever**' betekent zowel rechtstreeks ten laste, d.w.z. situaties waarbij de werkgever het voordeel rechtstreeks aan de werknemer geeft, als onrechtstreeks ten laste. Dat laatste viseert zowel de situaties waarbij een voordeel door een derde aan de werknemer uitgekeerd wordt en waarbij die derde de financiële kost van het voordeel doorrekent aan de eigenlijke werkgever (vb. de eindejaarspremie wordt door een fonds voor bestaanszekerheid uitbetaald), als andere situaties waarbij de toekenning het gevolg is van de prestaties geleverd in het kader van de arbeidsovereenkomst die met die werkgever werd afgesloten of verband houdt met de functie die de werknemer bij die werkgever uitoefent.

In beginsel moet men dus bijdragen berekenen op:

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

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

Opsomming van een aantal voordelen die loon zijn:

- de **eigenlijke lonen en wedden**;
- het **overloon** (voor de overuren);
- het bedrag dat overeenstemt met de **voordelen in natura**;
- de **commissielonen**;
- de **fooien** of het **bedieningsgeld** voorzien bij de dienstbetrekking of opgelegd door het gebruik. De fooien en het bedieningsgeld worden soms nochtans vervangen door wettelijke forfaitaire bedragen;
- de voordelen waarvan de toekenning niet voortvloeit uit een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut, maar die worden toegekend als **tegenprestatie** voor de geleverde arbeid, zonder dat moet worden gezocht naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van die voordelen;
- de **gratificaties, premies, vergoedingen van elke aard, aandelen in de winst en alle andere voordelen**, toegekend als tegenprestatie van de arbeid of ingevolge een overeenkomst, een reglement, een gebruik, een eenzijdige verbintenis of een statuut;
- het loon voor de **wettelijke feestdagen** en voor de vervangingsdagen van wettelijke feestdagen die vallen op een zondag of op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt;
- het **gewaarborgde dag-, week- of maandloon**, verschuldigd ingevolge de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsmede ingevolge de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor binnenschippers en zeevissers, in geval van **schorsing van de arbeidsovereenkomst** ten gevolge van een ongeval of een ziekte;
- het loon verschuldigd aan de werklieden ingevolge de wet, wanneer de werkgever de uitvoering van de overeenkomst volledig heeft **geschorst** of een regeling van gedeeltelijke arbeid heeft ingevoerd, zonder zich te houden aan de wettelijke bepalingen in verband met de formaliteiten voor de bekendmaking of aan de bepalingen die de termijn van de volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid beperken;
- het loon voor de **afwezigheidsdagen**, waarop de opgezegde werknemer wettelijk recht heeft om een nieuwe betrekking te zoeken;

- het loon dat de werkgevers of een derde te hunnen laste rechtstreeks betalen voor de dagen **bijkomend aan de wettelijke vakantie**;
- het loon betaald als **aanvulling bij het dubbel vakantiegeld**;
- het loon verschuldigd voor de dagen van **klein verlet** (familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten);
- het loon verschuldigd voor de dagen **politiek verlof** (wet van 19 juli 1976);
- het loon verschuldigd voor de dagen van **betaald educatief verlof** waarop de werknemer recht heeft krachtens de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 6, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques voor zover de cheques niet uit het loonbegrip zijn uitgesloten;
- de bedragen die het bevoegde Gewest, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn toekent aan de werknemers in het kader van de **activering** van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp;
- de **inschakelingsvergoeding** uitgekeerd aan sommige werknemers die ontslagen zijn door herstructurering
- de premie toegekend aan de personeelsleden die gebruik maken van het recht op de **4-dagenweek** ingevolge titel III van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector of ingevolge hoofdstuk II van de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare dienst.

Specifieke gevallen

Bedragen betaald bij de beëindiging van de dienstbetrekking

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

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

De volgende vergoedingen zijn loon:

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

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

- sluitingsvergoedingen of vergoedingen ten gevolge van de stopzetting van de activiteiten van de natuurlijke persoon of van de vereniging die hen tewerkstelt, ten belope van een bedrag toegekend aan de werknemer per jaar anciënniteit in de onderneming en het totale bedrag zoals voorzien in artikel 23 van de wet van 26 juni 2002;
- vergoedingen in geval van collectief ontslag volgens de CAO nr. 10 van 18 mei 1973 voor alle werknemers die beoogd worden door deze overeenkomst;
- vergoedingen voor willekeurig ontslag van een arbeider toegekend door een gerechtelijke beslissing of een dading goedgekeurd door de rechter;
- morele schadevergoedingen opgelegd door een vonnis of een arrest (bijvoorbeeld, in geval van willekeurig ontslag van een bediende, de vergoeding die uitsluitend tot doel heeft de werkelijke morele schade te herstellen die de werknemer onderging

door het misbruik van macht dat zijn werkgever beging bij het uitoefenen van zijn ontslagrecht);
- vergoedingen beoogd door de CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de **motivatie van ontslag:** de vergoedingen beoogd door artikel 9 van de CAO (in geval van onredelijk ontslag) zijn uitgesloten **indien ze vastgelegd zijn door een gerechtelijke beslissing of door een door de rechter goedgekeurde dading**; de boete voorzien in artikel 7 van de CAO (voor het niet meedelen van de werkelijke reden van het ontslag) is steeds uitgesloten;
- aanvullende vergoedingen met een wettelijke basis die worden toegekend bovenop de aan bijdragen onderworpen verbrekingsvergoeding voor bepaalde categorieën van beschermde werknemers, bij wijze van voorbeeld:
  - zwangere werkneemsters (art. 40 van de wet van 16 maart 1971);
  - werkneemsters die borstvoeding geven (art. 11 van de CAO nr. 80 van 27 november 2001);
  - vaderschapsverlof (art. 5 van het KB van 17 oktober 1994);
  - adoptieverlof (art. 30ter van de wet van 3 juli 1978);
  - loopbaanonderbreking, tijdskrediet, arbeidsduurvermindering (art. 20 , §4 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001);
  - betaald educatief verlof (art. 118 van de wet van 22 januari 1985);
  - politiek verlof (art. 5, §2 van de wet van 19 juli 1976);
  - gelijkheid van behandeling en/of van verloning (art. 7 van de CAO nr. 25 van 15 oktober 1975);
  - geweld en psychologische of seksuele intimidatie (art. 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996);
  - discriminatoire behandeling (wet van 10 mei 2007);
  - invoering van nieuwe technologieën (art. 6, §2 van de CAO nr. 39 van 13 december 1983);
  - werknemers beschermd in het kader van artikel 12quater van de wet van 8 april 1965 tot vaststelling van het arbeidsreglementen;
  - preventieadviseurs (art. 10 van de wet van 20 december 2002);
  - enz..
- vergoedingen toegekend door de erfgenamen van de overleden werkgever (art. 33 van de wet van 3 juli 1978).

De vergoedingen die als loon worden beschouwd (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/applicablequarter.html*), worden in de DmfA aangegeven met looncode 3 en voor de corresponderende periode met prestatiecode 1.

Voor meer details, zie de tewerkstellingslijn DmfA.

Vakantiegeld

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

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

Enkel vakantiegeld

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

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

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

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

Het bedrag dat in mindering mag worden gebracht komt overeen met 8/108ste van het bedrag waarop tijdens het vakantiedienstjaar de RSZ-bijdragen berekend zijn en dat terug te vinden is op het uittreksel van de vakantierekening van de werknemer dat de werkgever kan consulteren op de elektronische toepassing 'consultatie vakantiebestand'.

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

Dubbel vakantiegeld

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

Aanvullingen

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

Bijzondere regelingen

Vertrekvakantiegeld bedienden

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

Het vertrekvakantiegeld is door de werkgever verschuldigd:

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

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

- in december van het jaar waarin:
  - een bediende zijn arbeidsprestaties bij eenzelfde werkgever vermindert (voltijds versus deeltijds, halftijds tijdskrediet, enz.).

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

Het enkelvoudig vertrekvakantiegeld is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het ogenblik dat het wordt uitbetaald, en wordt aangegeven met DmfA-looncode 7. De prestaties die overeenstemmen met het vertrekvakantiegeld, moeten op de aangifte niet worden vermeld. Het dubbel vertrekvakantiegeld wordt aangegeven op het niveau van de ganse onderneming in de DmfA

(werknemerskengetal 870 - onderworpen gedeelte).

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

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

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

Het totaal van de bedragen aangegeven met de looncodes 1 en 12 (DmfA) is dus gelijk aan het vakantiegeld dat de werkgever verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt.

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

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

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

Dit betreft alleen:

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

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

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

1. **de bediende wordt aangeworven als uitzendkracht, tijdelijke, gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er**
   De werkgever geeft alle tijdens het kwartaal opgenomen vakantiedagen aan onder prestatiecode 1. Hij berekent het bedrag van het enkel vakantiegeld alsof de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt. De werkgever berekent de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen op het volledige bedrag enkel vakantiegeld dat hij aangeeft met DmfA-looncode 1. De werkgever van een gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er kan op dat bedrag enkel vakantiegeld wel de respectieve doelgroepverminderingen toepassen. Bij de uitbetaling van het enkel vakantiegeld aan de bediende houdt de werkgever rekening met het enkel vertrekvakantiegeld dat de bediende ontving van zijn oude werkgever. Zie ook het voorbeeld.
2. **de bediende wordt aangeworven als gewone bediende (= geen uitzendkracht, tijdelijke...)**
   De werkgever mag het enkel vertrekvakantiegeld in mindering brengen van het bedrag waarop hij socialezekerheidsbijdragen berekent (de aftrek mag nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt). De werkgever vermeldt de vakantiedagen op de aangifte met prestatiecode 1 en het enkel vertrekvakantiegeld (in voorkomend geval beperkt tot het vakantiegeld verschuldigd voor de vakantiedagen opgenomen door de bediende) geeft hij aan onder DmfA-looncode 12. Als de werkgever zelf nog enkel vakantiegeld moet betalen, wordt dit aangegeven met DmfA-looncode 1. Het totaal van de bedragen aangegeven met de DmfA-looncodes 1 en 12 is dus gelijk aan het vakantiegeld dat de werkgever verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt. Zie ook het voorbeeld.

Openbare sector

Een specifieke vakantieregeling is in de regel van toepassing op de statutairen en de contractuelen van de openbare sector. In de vakantieregeling openbare sector is het vakantiedienstjaar gelijk aan het vakantiejaar, en hebben de berekening en de uitbetaling van het vakantiegeld betrekking op hetzelfde jaar. Bij een uitdiensttreding kan er geen enkel vertrekvakantiegeld voor bedienden uitbetaald worden.

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

Aanvullend (Europees) vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting

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

Wordt eveneens beschouwd als een werknemer die een activiteit hervat:

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

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

Voor informatie over welke werknemers recht hebben op aanvullende vakantie, hoe de duur van deze vakantie wordt berekend of hoe het vakantiegeld wordt berekend, verwijzen we voor arbeiders naar de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (*http://www.rjv.fgov.be/nl/herbeginnen-of-aanvullende-vakantie*) en voor bedienden naar de Portaalsite van de Sociale Zekerheid.

Voor de aanvullende vakantiedagen ontvangt de bediende van zijn werkgever een vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting (kort 'aanvullend vakantiegeld'), dat eigenlijk een voorschot is op het dubbel vakantiegeld. De werkgever trekt het aanvullend vakantiegeld af van het dubbel vakantiegeld dat de bediende het volgende jaar moet krijgen of van het vertrekvakantiegeld als de bediende uit dienst gaat of zijn arbeidsduur vermindert. De werkgever trekt de brutobedragen (vóór berekening RSZ-bijdrage) van elkaar af. De RSZ int op het aanvullend vakantiegeld een bijzondere werknemersbijdrage van 13,07% (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/doubleholiday_privatesector.html*) en geen werkgeversbijdragen. De werkgever geeft het aanvullend vakantiegeld aan met het DmfA-werknemerskengetal 870 op het niveau van de onderneming . De berekeningsbasis is gelijk aan het brutobedrag vermenigvuldigd met de breuk 85/92.

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

Voorbeelden DmfA en berekening verminderingen

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

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

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

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

Voorbeeld - uitbetaling van het vertrekvakantiegeld

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

1. Bedragen en codes voor DmfA

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

Voor het vakantiejaar 2017 is de berekening gebaseerd op de brutolonen van het vakantiedienstjaar 2016. Het enkel vertrekvakantiegeld bedraagt 2.692,17 EUR (7,67% van 35.100,00).
Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt 2.692,17 EUR (7,67% van 35.100,00) waarvan 2.386,80 EUR (6,80% van 35.100,00 EUR) wel onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage en 305,37 EUR (0,87% van 35.100,00) niet onderworpen is.

Voor het vakantiejaar 2018, gebaseerd op het vakantiedienstjaar 2017, bedraagt het enkel vertrekvakantiegeld 448,70 EUR (7,67% van 5.850,00). Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt eveneens 448,70 EUR (7,67% van 5.850,00) waarvan 397,80 EUR (6,80% van 5.850,00) wel en 50,90 EUR (0,87% van 5.850,00) niet onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage.
Voor februari 2017 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 3.140,87 EUR het enkel vertrekvakantiegeld aan met DmfA-looncode 7 en zonder prestaties. Het bedrag van het dubbel vakantiegeld waarop de bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd is, neemt de werkgever op in zijn aangifte.

2. Verminderingen

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

Voorbeeld - verrekening van het vertrekvakantiegeld bij de nieuwe werkgever

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

Eerste hypothese: lager loon bij de nieuwe werkgever

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

1. Bedragen en codes voor DmfA

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

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

2. Verminderingen

a) WERKBONUS

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

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

b) STRUCTURELE VERMINDERING EN DOELGROEPVERMINDERING

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

Tweede hypothese: hoger loon bij de nieuwe werkgever

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

1. Bedragen en codes voor DmfA

In mei 2017 neemt de werknemer 15 dagen vakantie en werkt 6 dagen. Bij de opname van de hoofdvakantie maakt de nieuwe werkgever de volledige verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2017 en trekt 2.692,17 EUR af. Voor de maand mei 2017 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 2.692,17 EUR aan met DmfA-looncode 12 en 1.307,83 EUR met DmfA-looncode 1. De overeenstemmende arbeids- en vakantiedagen geeft hij aan met prestatiecode 1.

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

2. Verminderingen

WERKBONUS - STRUCTURELE VERMINDERING - DOELGROEPVERMINDERING

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

Voorbeeld - vertrekvakantiegeld voor een uitzendkracht die gewone bediende wordt

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

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

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

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

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

Voorbeeld - decemberafrekening bij vermindering arbeidsprestaties

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

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

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

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

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

Een bediende (gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er) verdient 2.000 EUR per maand, gaat uit dienst op 31 maart 2015 en nam in het vakantiejaar 2015 reeds 10 vakantiedagen op. De werkgever berekent het enkel vertrekvakantiegeld voor de vakantiejaren 2015 en 2016:
- enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2016 = 7,67% x het brutoloon van 2015 (voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 maart 2015). Er zijn geen bijdragen verschuldigd, dus de bediende ontvangt als enkel vertrekvakantiegeld 460,20 EUR (= 7,67% x 2.000 EUR x 3 maanden).
- enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2015 = 7,67% van het brutoloon van 2014 (voor de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2014). De bediende nam al 10 vakantiedagen in het vakantiejaar 2015. Er zijn geen bijdragen verschuldigd, dus de bediende ontvangt als enkel vertrekvakantiegeld 920,40 EUR (= 7,6% x 2.000 EUR x 12 maanden x 10/20).
De oude werkgever moet het enkel vertrekvakantiegeld zonder prestaties aangeven met DmfA-looncode 11 (geen bijdragen).
De bediende (gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er) ontvangt ook dubbel vertrekvakantiegeld dat in DmfA aangegeven moet worden met het kengetal 870 (onderworpen deel) op het niveau van de onderneming.

De bediende treedt op 1 april 2015 in dienst bij een nieuwe werkgever als gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er.
In mei 2015 neemt de bediende 2 weken vakantie en hij krijgt die maand een brutoloon van 1079,60 EUR. Dit is zijn brutoloon van 2.000 EUR min 920,40 EUR (het enkel vertrekvakantiegeld reeds ontvangen van de oude werkgever). De nieuwe werkgever vermeldt op zijn aangifte:
- met DmfA-looncode 1 het volledige brutoloon van 2.000 EUR dat onderworpen is aan de gewone werkgevers- en werknemersbijdragen maar de werkgever van een gesco, vervanger openbare sector of artikel 60-er kan wel de respectieve doelgroepvermindering toepassen op dit brutoloon.
- met prestatiecode 1 het totaal van de arbeids- en vakantiedagen.
Als de nieuwe werkgever nog dubbel vakantiegeld moet betalen, geeft hij dat aan onder het DmfA-werknemerskengetal 870 (onderworpen deel) op het niveau van de onderneming.

De bediende treedt op 1 april 2015 in dienst bij een nieuwe werkgever als gewone bediende.
In mei 2015 neemt de bediende 2 weken vakantie en hij krijgt die maand een brutoloon van 1079,60 EUR. Dit is zijn brutoloon van 2.000 EUR min 920,40 EUR (het enkel vertrekvakantiegeld reeds ontvangen van de oude werkgever). De nieuwe werkgever vermeldt op zijn aangifte:
- met DmfA-looncode 12: 920,40 EUR, het bedrag dat de oude werkgever betaalde als enkel vertrekvakantiegeld en dat de nieuwe werkgever mag aftrekken van het bedrag enkel vakantiegeld dat hij moet betalen. Hij betaalt hierop geen bijdragen.
- met DmfA-looncode 1: 1.079,60 EUR, het bedrag dat de oude werkgever zelf nog als loon en enkel vakantiegeld betaalt (en waarop bijdragen verschuldigd zijn).
- met prestatiecode 1: het totaal van de arbeids-en vakantiedagen.
Als de nieuwe werkgever nog dubbel vakantiegeld moet betalen, geeft hij dat aan onder het DmfA-werknemerskengetal 870 (onderworpen deel) op het niveau van de onderneming.

Voorbeeld - aanvullende vakantie bij activiteitsaanvang of -hervatting

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

In juni 2013 heeft de bediende recht op 10 wettelijke vakantiedagen en ontvangt van zijn werkgever:
- enkel vakantiegeld voor 2 weken dat gelijk is aan 750,00 EUR (10/20ste x 1.500,00 EUR).
- dubbel vakantiegeld gelijk aan 690,00 EUR (= 6/12 x 92% x 1.500,00 EUR). De werkgever mag van die 690,00 EUR het vakantiegeld aftrekken dat hij uitbetaalde voor de aanvullende vakantiedagen in 2012 (375,00 EUR). Hij betaalt dus nog 315,00 EUR (690,00 EUR - 375,00 EUR).

DmfA 3de kwartaal 2012: de werkgever geeft 5 dagen aanvullende vakantie aan met prestatiecode 14 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*).
Onder DmfA-werknemerskengetal 870 geeft hij als berekeningsbasis voor de werknemersbijdrage van 13,07% een bedrag van 346,47 EUR aan (85/92ste van 375,00 EUR).

DmfA 2de kwartaal 2013: de bediende neemt in juni 2013 zijn hoofdvakantie. De werkgever trekt het aanvullend vakantiegeld af van het wettelijk dubbel vakantiegeld. Na de aftrek blijft nog 315,00 EUR dubbel vakantiegeld over voor de bediende.
Een bedrag van 291,03 EUR (315,00 EUR x 85/92) wordt aangegeven onder DmfA-werknemerskengetal 870. Op dit bedrag is de bediende de bijdrage van 13,07% verschuldigd.

Bijkomende informatie DmfA - 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	Sociale bijdragen	DMFA bezoldigings-code
Bediende of leerling-bediende	ja	ja	Code 7	Als gewone bediende	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op enkel vakantiegeld min vertrekvakantie-geld* - Niet op vertrekvakan tiegeld	Code 1 Code 12
Uitzend-kracht of tijdel. wnr of GESCO's of vervangers in de openbare sector of werknemers in kader van art. 60 §7 van OCMW-wet	ja	neen	Code 11	Als uitzend-kracht of GESCO's of vervangers in de openbare sector of werknemers in kader van art. 60 §7 van OCMW-wet	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	Ja op volledig enkel vakantiegeld	Code 1
Uitzend-kracht of tijdel. wnr of GESCO's of vervangers in de openbare sector of werknemers in kader van art. 60 §7 van OCMW-wet	ja	neen	Code 11	Als gewone bediende	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op enkel vakantiegeld min vertrekvakantie-geld* - Niet op vertrekvakan-tiegeld	Code 1 Code 12

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

Voordelen in natura

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen worden voordelen in natura als loon beschouwd.

De voordelen in natura worden zo correct mogelijk geschat ofwel tegen hun reële waarde ofwel op forfaitaire basis:

Overzicht forfaitaire bedragen per type voordeel	
Type voordeel	**Evaluatie en voorwaarden**

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

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

Forfaitaire raming van PC - internet - GSM - telefoonabonnement

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

Als de werknemer een eigen bijdrage betaalt voor het ter beschikking gestelde voordeel, dan wordt het forfaitair bedrag verminderd met de eigen bijdrage. Aangezien er aparte forfaits gelden voor de verschillende voordelen (het toestel, het abonnement en internet) mag alleen het forfait waarvoor de werknemer tussenkomt, verminderd worden.

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

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

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

Uitzondering: Wanneer de werkgever een systeem instelt waarbij de werknemer op een correcte manier zijn volledige privételefoongebruik betaalt, dan moet geen voordeel voor het telefoonabonnement (4,00 EUR per maand) en evenmin een voordeel voor het toestel (3,00 EUR per maand) aangegeven worden. Het speelt daarbij geen rol welk systeem gehanteerd wordt (2 SIM-kaarten, een systeem waarbij de werknemer met een toets aangeeft dat het een privégesprek betreft, een verantwoord forfait voor beroepsgebruik waarbij de werknemer het verbruik boven dat forfait betaalt, ...), en ook niet of de werknemer zijn privé-aandeel rechtstreeks betaalt aan de provider of aan zijn werkgever.

Voorbeelden

	72	36	60	48	totaal in EUR

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

Eén desktop, een laptop, internetaansluiting thuis en een mobiel internet abonnement	2 x		x		204

Forfaitaire raming van de waarde van een conciërgewoning

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

Onroerende goederen

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

Bij een gemeubelde woning wordt het voordeel met 2/3^{den} verhoogd.

De indexeringscoëfficiënt van het kadastraal inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 518 van het Wetboek van de inkomstenbelasting 1992 en is voor het jaar 2023 gelijk aan 2,0915.

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

Verwarming en elektriciteit

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

Aangezien de RSZ de fiscale waardering enkel aanvaardt voor een conciërgewoning, zal de raming voor 'de andere personeelsleden' meestal van toepassing zijn. Vanaf 1 januari 2022, is deze fiscale waardering beperkt tot de gevallen waarbij kosteloos elektriciteit en/of verwarming wordt verstrekt samen met het kosteloos ter beschikking stellen van een woning.

De bedragen worden jaarlijks aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen en afgerond naar een hoger of lager veelvoud van 10 EUR. Voor het jaar 2023 zijn de forfaitaire bedragen

- voor het leidinggevend personeel gelijk aan
  - 2.330,00 EUR per jaar voor verwarming;
  - 1.160,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.
- voor de andere personeelsleden gelijk aan
  - 1050,00 EUR per jaar voor verwarming;
  - 520,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

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

Openbare sector

Voor de conciërge van een openbaar bestuur gelden de fiscale waarderingsregels tenzij een dwingende regelgeving een andere waardering oplegt.

Beperking van het uitbetaalde loon in natura

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

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

Kosten

Terugbetaling van kosten

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

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

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

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

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

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

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

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

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto	0,4259 EUR/km	- het voertuig mag geen eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden. - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of de speed pedelec	0,27 EUR/km	- voor beroepsverplaatsingen mag de vergoeding alleen toegekend worden als de fiets of de speed pedelec eigendom is van de werknemer

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	10,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten zoals wasplaatsen, refters, toiletten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	7,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend). - het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaard als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.
Verblijfskosten in België	35,00 EUR/nacht	- als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.
Dienstreizen naar het buitenland maximum 30 kalenderdagen: meer dan 30 opeenvolgende kalenderdagen:	categorie 1 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2023011002&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.1*) categorie 2 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2023011002&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.1*)	forfaitaire dagvergoeding - overeenkomend met een kostenrealiteit maximale logementskosten - op basis van bewijsstukken tot het vastgestelde maximum voor het betreffende land voorwaarde: het loon dat de werknemer voor deze dagen ontvangt, moet aan Belgische belastingen onderworpen zijn. Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden ~~of kleine uitgaven~~ ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden: ~~- 15 % voor het ontbijt~~ - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal ~~- 5 % voor de kleine uitgaven~~

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Internationaal transport	verblijfsvergoedingen + ARAB vergoeding + aanvullende vergoeding	de aanvullende vergoeding mag slechts toegekend worden als de chauffeur verplicht is om zijn dagelijkse of zijn wekelijkse rusttijd in het buitenland te nemen en op voorwaarde dat: - de aanvullende vergoeding extra kosten dekt en dus strikt verbonden is aan de rusttijd; - het totale bedrag van de vergoeding (verblijfs-, ARAB + aanvulling) niet de forfaitaire bedragen overschrijdt die de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking toekent aan zijn ambtenaren voor officiële opdrachten naar het buitenland (categorie 1- zie lijst (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top*)). Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgaven ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden: - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven
Bureaukosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen	148,73 EUR/maand	- zie 'Vergoeding voor thuiswerk'
Internetverbinding (inclusief abonnement)	20 EUR/maand	
Aankoop PC (inclusief randapparatuur en software)	20 EUR/maand	
Bureaukosten: huisarbeiders (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html*) (arbeidsovereenkomst of tewerkgesteld in gelijkaardige voorwaarden)	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Bureaukosten: telewerkers	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk. Vanaf 1 juni 2022 dooft deze regeling uit en kan deze vergoeding enkel nog verder toegekend worden aan de werknemers aan wie ze reeds vóór deze datum werd toegekend, en voor zover het aandeel telewerk niet groter wordt.
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van **werkkledij**	2,04 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud van **werkkledij**	2,04 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud en slijtage van kledij van de werknemer	1,02 EUR/dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts,...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.
Kosten verbonden aan de auto: garage	50,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werkgever de stalling in een garage vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stallen opgelegd wordt aan alle werknemers die zich in dezelfde toestand bevinden. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet.
Kosten verbonden aan de auto: parking	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werknemer regelmatig kleine parkeerbedragen moet betalen.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Kosten verbonden aan de auto: car-wash	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de aard van de functie een voertuig in onberispelijke staat vereist.

Vergoeding voor thuiswerk

Wat betreft de kwalificatie van terbeschikkingstelling van materiaal en terugbetalingen in het kader van kosten verbonden aan thuiswerk, volgt de RSZ volledig de in overleg tot stand gekomen principes opgenomen in de circulaire zoals gepubliceerd op 26 februari 2021 door de FOD Financiën (**Circulaire 2021/C/20 (*https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet#%21/document/9ab46041-d0bf-4438-b707-e7b847c4794c*)**). De in deze circulaire opgenomen principes komen heel sterk overeen met de manier waarop de RSZ in het verleden deze kostenvergoeding reeds toepaste.

Dat wil ook zeggen dat **als er twijfel bestaat of iets al dan niet als loon moet worden beschouwd bij terugbetalingen van kosten waarvan men denkt dat ze ten laste zijn van de werkgever, in eerste instantie verwezen wordt naar deze circulaire** .

In grote lijnen gaat deze circulaire over:

- terugbetalingen
  - kantoorkosten
  - kosten kantoormeubilair / informaticamateriaal
  - kosten professioneel gebruik internetaansluiting en -abonnement
  - kosten professioneel gebruik privécomputer
  - kosten professioneel gebruik van eigen tweede computerbeeldscherm, printer/scanner **zonder** privécomputer (met een nieuw forfait van 5,00 EUR/maand per toestel en een maximum van 10,00 EUR/maand voor alle toestellen samen)
- voordeel voortvloeiend uit het ter beschikking stellen van
  - kantoormeubilair / informaticamateriaal.

Het gaat om

- thuiswerk,
  - dus over werk uitgevoerd in de private lokalen van de werknemer dat ook op de werkvloer van de werkgever kan worden uitgevoerd
  - op normale werkdagen en tijdens normale werkuren.

Een werkgever kan aan werknemers die **structureel** en op **regelmatige** basis een substantieel deel van hun arbeidstijd aan thuiswerk doen een **forfaitaire kantoorvergoeding** van maximum 148,73 EUR per maand toekennen, zowel voor deeltijdse als voor voltijdse werknemers. Onder structureel en regelmatig wordt verstaan het equivalent van 1 werkdag per week zowel voor de deeltijdse als voor voltijdse werknemers. Dit kan **op maandbasis** op verschillende manieren georganiseerd worden (zonder proratisering):

- 1 kalenderdag / week
- 2 1/2de werkdagen : week
- 2 uur/dag in 5-dagenweek
- 1 week / maand.

Het bedrag van 148,73 EUR is een maximumbedrag. Er mag dus ook een kleiner bedrag toegekend worden, maar het is niet verplicht het bedrag te proratiseren bij deeltijdse prestaties.

Daarnaast kan nog een extra vergoeding gegeven worden

- van maximum 20,00 EUR/maand voor het professioneel gebruik van een privé-internetaansluiting en -abonnement **EN**
- van maximum 20,00 EUR/maand voor het professioneel gebruik van de privécomputer met randapparatuur
  - **OF** van maximum 10,00 EUR/maand voor het professioneel gebruik van een eigen tweede computerbeeldscherm, printer/scanner **zonder** privécomputer (5,00 EUR/maand per item gedurende maximaal 3 jaar).

Overgangsbepaling 10%-regel voor telewerkers:

Voor telewerkers die thuiswerk doen in de zin van cao nr. 85 kan ter terugbetaling van hun kosten, een vergoeding in rekening worden gebracht van 10% van het brutoloon met betrekking tot de dagen telewerk. Deze vergoedingsregeling dooft echter uit vanaf 1 juni 2022. Dit wil zeggen dat het vanaf juni 2022 niet meer mogelijk is om in het systeem te stappen van de 10%-vergoeding die betrekking heeft op de thuiswerkdagen.

Voor de werknemers die reeds in dit systeem zaten vóór 1 juni 2022, kan verder gebruik worden gemaakt van deze regeling op voorwaarde dat er niets gewijzigd wordt aan de overeenkomst.

Buitenlandse kaderleden en onderzoekers

Met ingang van 1 januari 2022 worden er grondige wijzigingen doorgevoerd aan het **fiscale stelsel van buitenlandse kaderleden** en **onderzoekers**. De nieuwe regeling is opgenomen in art. 13 en volgende van de Programmawet van 27 december 2021 (BS 31 december 2021), en wordt ingevoegd in het Wetboek van de inkomstenbelastingen.

Deze regeling bevat de expliciete voorwaarden waaraan moet voldaan zijn om voor dit bijzonder belastingstelsel in aanmerking te komen (zie hieronder), en voorziet dat aan de werknemers op wie dit stelsel van toepassing is, bepaalde kosten belastingvrij kunnen worden terugbetaald.

Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een aantal kosten die op basis van bewijsstukken kunnen worden terugbetaald:

- de verhuiskosten naar België;
- de kosten voor het inrichten van de woning;
- de schoolkosten van de kinderen;

en een aantal repetitieve kosten die op forfaitaire basis kunnen worden terugbetaald:

- de bijkomende kosten verbonden aan de huisvesting in België ten opzichte van het land van herkomst;
- de bijkomende kosten verbonden aan de levensduurte in België ten opzichte van het land van herkomst;
- de kosten van privéreizen naar het land van herkomst.

Het forfait mag maximum 30% van de bezoldiging bedragen, en mag op jaarbasis niet hoger zijn dan 90.000,00 EUR.

De reële en forfaitaire kosten die terugbetaald worden volgens deze regeling, zijn ook vrij van sociale bijdragen.

Aangezien het gaat om een **kostenvergoeding**, waarop dus geen bijdragen verschuldigd zijn, moet het bedrag ervan niet in de DmfA worden vermeld.

Vanaf het 1ste kwartaal is het echter wel verplicht om de personen op wie dit bijzonder belastingstelsel van toepassing is, in de DmfA aan te duiden met een specifieke 'statuut (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*)' code '**FE**'.

Dit nieuwe statuut komt in de plaats van het vroegere fiscaal statuut, maar bevat een aantal belangrijke verschilpunten. Zo is de maximale duur dat iemand het statuut kan hebben beperkt tot 5 jaar (eventueel eenmalig verlengbaar tot 8 jaar) en gelden er striktere voorwaarden, zoals voorafgaand aan de indiensttreding in België 60 maand niet binnen een afstand van 150 kilometer van de grens gewoond te hebben, en voor het statuut kaderlid dat men een jaarlijkse brutobezoldiging moet hebben van minstens 75.000 EUR (zonder rekening te houden met de hierboven bedoelde kosten).

Voor alle vragen over de voorwaarden om onder dit statuut te vallen, en over de exacte voorwaarden en berekeningswijze van de diverse kostenvergoedingen, verwijst de RSZ u door naar de FOD Financiën. Deze regeling is opgenomen in de fiscale circulaire 2022/C/47 (*https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/public/fisconet/document/7cf8da23-4ba1-46a8-a5a6-0935dba7db83*).

De nieuwe regeling bevat ook een overgangsregeling voor de personen die eind 2021 in het (vroegere) bijzonder belastingstelsel zaten. Over die **overgangsregeling** en de **opheffing** van het vroegere stelsel handelt de fiscale circulaire 2022/C/9 (*https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet/document/3dc53f95-4a2d-4d3b-8de7-b9b0d38a18c6*).

Kilometervergoeding woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen

Vanaf 1 oktober 2022 wordt elk kwartaal een nieuwe kilometervergoeding berekend voor de federale overheidsdiensten. Dit bedrag geldt ook als maximumbedrag dat aanvaard wordt als onkostenvergoeding vrij van RSZ voor woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met een eigen voertuig.

Tevens wordt retroactief de kilometervergoeding voor de **periode van 1 maart 2022 tot en met 30 juni 2022** verhoogt naar **0,4020 EUR/km**. Dit wil zeggen dat wanneer een kilometervergoeding werd voorzien overeenkomend met de maximale vrijgestelde tussenkomst, de toegekende kilometervergoedingen mogen worden verhoogd tot dit bedrag zonder impact op de niet-onderwerping ervan.

Samengevat bedraagt de kilometervergoeding voor het gebruik van de eigen wagen in 2022 en voor het 1ste kwartaal 2023 dus:

- van 1 januari 2022 tot en met 28 februari 2022 : 0,3707 EUR/km
- van 1 maart 2022 tot en met 30 juni 2022 : 0,4020 EUR/km
- van 1 juli 2022 tot en met 30 september 2022 : 0,4170 EUR/km
- van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022 : 0,4201 EUR/km
- van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2023 : 0,4259 EUR/km.

Mobiliteitspremies

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

- de forfaitaire regeling van terugbetaling en de vergoedingen die zij vast stelt moeten worden omschreven bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;
- het bedrag van de vergoeding mag de som van 0,1579 EUR per kilometer afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, te berekenen op de afstand heen en terug, niet overschrijden.

Elke vergoeding, al dan niet bepaald bij cao, die voor een bepaalde verplaatsing het bedrag van 0,1579 EUR overschrijdt, wordt integraal als loon beschouwd.

Indien de werkgever niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten, dan moet de toekenning geregeld worden, naargelang het geval,

- door een protocolakkoord afgesloten op het niveau van het bevoegde Onderhandelingscomité of
- door de regeling vastgesteld door het paritair comité bedoeld hetzij in artikel 30 hetzij in artikel 31 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

Het opent dus de mogelijkheid voor economische overheidsbedrijven om eveneens gebruik te maken van het systeem van mobiliteitspremies voor de werknemers die geen vaste werkplaats hebben.

Woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen

Terugbetaling woon-werkverplaatsing

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

Gebruik bedrijfsvoertuig

Ook het voordeel dat een werknemer geniet als zijn werkgever hem een voertuig ter beschikking stelt, zowel voor de woon-werkverplaatsing als voor ander privégebruik, is uitgesloten uit het loonbegrip. Op dit voordeel is echter een forfaitaire solidariteitsbijdrage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/companycar.html*) verschuldigd afhankelijk van het CO_2-uitstootgehalte en het type van brandstof van het voertuig.

Mobiliteitsbudget

Werkgever

- De werkgever moet gedurende een **ononderbroken** periode van **minstens 36 maanden** één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking hebben gesteld; een uitzondering op deze periode wordt voorzien voor ondernemingen die nog geen 36 maanden bestaan (behalve voor voortzettingen van de activiteiten van een natuurlijke of andere rechtspersoon). Deze nieuwe werkgevers kunnen ook het mobiliteitsbudget invoeren als ze aan één of meerdere werknemers een bedrijfswagen ter beschikking stellen.
- Hij moet **een invoering van het mobiliteitsbudget voorzien** in de onderneming, dit bekend maken en de eventuele voorwaarden communiceren.

Werknemer

- Vanaf 1 januari 2022 kan de werknemer onmiddellijk instappen, zelfs indien hij voordien niet over een bedrijfswagen beschikte of ervoor in aanmerking kwam.
- De werknemer die beschikking heeft over verschillende bedrijfswagens kan slechts een mobiliteitsbudget ontvangen voor de inruiling van één bedrijfswagen. De inruiling van de andere wagen kan geen recht geven op een bijkomend mobiliteitsbudget.
- Hij mag gedurende de toekenning van zijn mobiliteitsbudget **enkel beschikken over een 'milieuvriendelijke' bedrijfswagen** conform 'pijler 1' van het mobiliteitsbudget (zie verder).

Bedrijfsvoertuig

- Enkel de bedrijfsvoertuigen waarvoor de **solidariteitsbijdrage** verschuldigd is (of zou zijn) én waarvoor een **voordeel alle aard** wordt berekend (of zou moeten worden berekend) komen in aanmerking (dus wanneer er privégebruik is of zou zijn).

Het mobiliteitsbudget

- De **werkgever beslist** zelf om het mobiliteitsbudget al dan niet in te voeren. Hij is niet verplicht om dat mogelijk te maken voor alle werknemers. Hij kan bijvoorbeeld een onderscheid maken tussen verschillende objectieve werknemerscategorieën of aangeven aan welke voorwaarden voldaan moet worden.
- Alleen werknemers die een bedrijfswagen hebben of er op basis van hun functiecategorie aanspraak op maken, kunnen beslissen die in te ruilen voor een mobiliteitsbudget. Ze zijn daartoe niet verplicht. **Het betreft een keuze**.
- Als de bedrijfswagen werd toegekend als vervanging of door omzetting van **loon (of een ander voordeel, al dan niet onderworpen aan bijdragen)**, kan het systeem van het mobiliteitsbudget dat wettelijk werd voorzien, **niet worden toegepast**.
- Het mobilteitsbudget kan **evenmin** worden toegekend ter **gehele of gedeeltelijke vervanging** of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling (al dan niet onderworpen aan bijdragen).
- Het systeem kan **wel worden toegepast** indien de werknemer geen gebruik maakte van zijn recht op de bedrijfswagen en **in de plaats een compenserende vergoeding** of voordeel kreeg.
- Het bedrag van het mobiliteitsbudget bedraagt minimum 3.000,00 EUR en maximum $1/5^{de}$ van het totale brutoloon (art. 2 loonbeschermingswet). Sowieso mag het budget maximum 16.000,00 EUR bedragen per kalenderjaar.
- Voor mobiliteitsbudgetten die ingingen voor 3 december 2021 gelden bovenstaand minimum en maximum pas vanaf 1 januari 2023.
- Het recht op een mobiliteitsbudget vervalt de 1^{ste} dag van de lopende maand bij **verandering van functie** waarvoor geen bedrijfswagen is voorzien in het loonsysteem van de werkgever.

- Bij **functieverandering** of bevordering kan het mobiliteitbudget ook verhogen of verlagen.

Berekening van het mobiliteitsbudget

Het mobiliteitsbudget is gelijk aan de **totale kostprijs van de bedrijfswagen** voor de werkgever of de kost die hij zou hebben omdat de werknemer aanspraak kan maken op die bedrijfswagen. Die kostprijs omvat naast de aankoopprijs (afschrijvingskost van 20% per kalenderjaar) of leasingkost, de eventuele brandstofkost, de verzekeringskost , alle fiscale en parafiscale lasten, kosten voor carwash en parking en alle andere kosten verbonden aan de bedrijfswagen.

De werkgever mag bij het vaststellen van het mobiliteitsbudget de kosten voor het gebruik van de bedrijfswagen voor beroepsdoeleinden in mindering brengen op voorwaarde dat hij de kosten van de werknemer voor verplaatsingen voor beroepsdoeleinden bovenop het mobiliteitsbudget vergoedt tijdens de toekenning ervan.

Besteding van het mobiliteitsbudget

De werkgever mag zelf kiezen welke bestedingsmogelijkheden hij aanbiedt aan welke werknemers(categorieën). Hij moet wel minstens een aanbod voorzien binnen pijler 2. Als hij een onderscheid maakt, zal hij het onderscheid ook objectief moeten kunnen verantwoorden. De werkgever moet de bestedingsmogelijkheden ook bekend maken aan alle werknemers. De werknemer kan vervolgens vrij kiezen waaraan hij zijn budget besteedt.

De wetgeving voorziet drie categorieën (of pijlers) waaruit gekozen kan worden:

- **Pijler 1**, een milieuvriendelijke bedrijfswagen:
  - ofwel een elektrische wagen;
  - ofwel een wagen die voldoet aan bepaalde normen inzake uitstoot van CO_2 en van luchtverontreinigende stoffen. Het budget dat na een eventuele besteding in pijler 1 overblijft, kan de werknemer besteden in pijler 2 en/of 3.
- **Pijler 2** is de verzamelnaam voor een hele reeks duurzame vervoermiddelen waaronder het openbaar vervoer, het georganiseerd gemeenschappelijk vervoer, de fiets, elektrische motorfietsen, de deelauto, enz. In dit kader worden bepaalde huisvestingkosten, meer bepaald huurgelden en interesten en kapitaalaflossingen van hypothecaire leningen, voor een woning in de buurt van het werk (maximum 10 km) gelijkgesteld met duurzame vervoermiddelen.
- **Pijler 3** ten slotte is het saldo van het budget dat overblijft na aftrek van de eventuele bestedingen in pijlers 1 en 2. Eén keer per jaar betaalt de werkgever dit bedrag uit, nadat hij er eerst de werknemersbijdrage van 38,07% op inhoudt (om door te storten aan de RSZ).

Impact

- Het mobiliteitsbudget zelf wordt geacht de kosten voor de woon-werkverplaatsingen te dekken. Alle verplaatsingsvergoedingen (woon-werk en privéverplaatsingen) die de werkgever bovenop het vastgestelde mobiliteitsbudget toekent aan de werknemer, zijn loon.
  - Uitzondering: de verplaatsingsvergoedingen die de werkgever in het kader van de woon-werkverplaatsing in de drie maanden vóór de aanvraag van het mobiliteitsbudget ook al toekende bovenop de bedrijfswagen blijven ook vrijgesteld na invoering van het mobiliteitsbudget. Het gaat daarbij dan ook enkel om bedragen die in dezelfde grootteorde liggen.

Beheer van de mobiliteitsrekening

- De werkgever kan het mobiliteitsbudget zelf beheren of gebruik maken van een mobiliteitsrekening die beheerd wordt door een erkende uitgever.

- De werkgever kiest zelf hoe de betalingen verlopen. Hij kan ervoor kiezen om door de werknemer gemaakte kosten terug te betalen, of hij kan kiezen voor een rechtstreekse betaling waarbij de kosten onmiddellijk in mindering worden gebracht van het mobiliteitsbudget, of voor een combinatie van beide.
- Belangrijk is wel dat de werknemer altijd een **overzicht** moet kunnen bekijken van zijn mobiliteitsrekening.

Formaliteiten, bijdragen en aangifte RSZ

Procedure

Aanvraag en antwoord gebeuren schriftelijk en een positieve beslissing maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.

Milieuvriendelijke wagen: elke kwartaal

- Kiest de werknemer voor de milieuvriendelijke bedrijfswagen, dan is elk kwartaal een CO_2-solidariteitsbijdrage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/companycar.html*) verschuldigd op de milieuvriendelijke wagen. Let op, het gaat om een andere code dan de gewone CO_2-bijdragen maar op dezelfde manier berekend.
- Het (fiscaal) voordeel voor de werknemer voor het gebruik van de milieuvriendelijke bedrijfswagen moet worden aangegeven (DmfA-looncode 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*)).
- De nummerplaat van de milieuvriendelijke wagen wordt aangegeven op niveau van de onderneming met een specifieke vermelding in een nieuwe zone dat het een milieuvriendelijke wagen betreft.

Resterend saldo: één keer per jaar

- Een keer per jaar, in principe op het einde van het kalenderjaar en ten laatste in de maand januari van het daaropvolgende kalenderjaar, betaalt de werkgever het **resterend saldo** uit aan de werknemer. Hij houdt er eerst een **bijzondere (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/saldo_mobilitybudget.html*)werknemersbijdrage van 38,07%** op in. Daarmee bouwt de werknemer ook bepaalde sociale rechten op (ziekte, werkloosheid en pensioen).
- Dit saldo (ook als het '0,00' EUR bedraagt) wordt aangegeven onder **DmfA-looncode 29** . De verschuldigde bijdrage wordt aangegeven op het niveau van de werknemerslijn. Op de aangifte van het kwartaal wordt ook **het bedrag van het mobiliteitsbudget** zelf aangegeven op het **DmfA-blok tewerkstelling-info** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/amount_mobilitybudget.html*) .

Besteding van het budget aan alternatieven: geen specifieke aangifte

- Het deel van het budget dat besteed wordt aan **alternatieven**, moet niet aangegeven worden.

Vragen en contact

Op de pagina #Mobiliteitsbudget (*https://mobiliteitsbudget.be/nl*) kan u een overzicht van de maatregel terugvinden en een toelichting van een aantal arbeidsrechtelijke, sociaalrechtelijke en fiscaalrechtelijke aspecten. U vindt hier eveneens een contactformulier (*https://mobiliteitsbudget.be/nl/beheer-fod-werkgelegenheid-fod-financien-fod-sociale-zekerheid-rsz*).

Maaltijdcheques

Loonkarakter

Collectieve arbeidsovereenkomst

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

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

Eén cheque per dag

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

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

De alternatieve telling:

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

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

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

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

Arbeidsregeling:

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

- Voorbeeld 1: In onderneming A werken de voltijders (38u) enkel in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken ook enkel in de 5-dagenregeling. Hier kan de alternatieve telling **niet** worden toegepast.
- Voorbeeld 2: In onderneming B werken de voltijders (38u) enkel in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken enkel in een 4-dagen weekregeling. Hier kan de alternatieve telling **niet** worden toegepast.

- Voorbeeld 3: In onderneming C werken enkel voltijders (38u). Een deel van de voltijders presteren de geldende 38u op 5 dagen per week, de andere voltijders presteren de 38u op 4 dagen per week. Hier kan de alternatieve telling **wel** worden toegepast.
- Voorbeeld 4: In onderneming D werken de voltijders (38u) enkel in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (30u) werken in een 4-dagen weekregeling, andere (19u) in een 3-dagenregeling. Hier kan de alternatieve telling **wel** worden toegepast voor de groep van deeltijders alleen of voor heel de onderneming.

Telling:

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

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

Normale dagduur:

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

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

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

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

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

Op naam van de werknemer

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

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

Geldigheidsduur

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

Reactiveringsprocedure

Het koninklijk besluit van 22 november 2022 voorziet vanaf 1 december 2022 in een **reactiveringsprocedure** voor vervallen maaltijd-, eco-, consumptie- en coronapremiecheques.

Binnen de 3 maanden na de vervaldatum van de respectievelijke cheques, kan de werknemer aan de uitgever van de cheques een eenmalige aanvraag tot reactivering doen. Deze aanvraag is gratis ongeacht het aantal cheques. Gereactiveerde cheques hebben een geldigheidsduur van 3 maanden. Als vervaldatum wordt rekening gehouden met de reeds doorgevoerde verlengingen van de betreffende cheques in het kader van de corona-maatregelen.

Voor eventuele daarop volgende aanvragen kan een tussenkomst van de werknemer gevraagd worden van maximaal 5 EUR, ongeacht het aantal cheques.

Bedrag werkgeverstussenkomst

De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste **6,91 EUR** per cheque bedragen. Al de cheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 6,91 EUR zijn loon.

Bedrag werknemerstussenkomst

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

Cumulverbod maaltijdcheque en kostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag

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

Als de werkgever kiest voor een forfaitaire maaltijdvergoeding (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*), houdt de RSZ rekening met de duur van de werkdag om de tweede forfaitaire maaltijdvergoeding al dan niet vrij te stellen van socialezekerheidsbijdragen:

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

Vermeldingen op de afrekening

Het aantal maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, worden vermeld op de afrekening (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408*), bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Controle voor gebruik

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

Erkende uitgever

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

In geval van diefstal of verlies van kaart

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

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van maaltijdcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Samengaan met bedrijfsrestaurant

Er bestaat een fundamenteel onderscheid tussen bedrijfsrestaurants waar men maaltijden beneden kostprijs verstrekt, en bedrijfsrestaurants die ten minste de kostprijs van de maaltijd doorrekenen aan de personeelsleden. Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...). In algemene zin moet men stellen dat de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd moet worden in de buurt van de maximumtussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque.

Het samengaan van de maximale werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques en de kostprijs van de maaltijd blijft in het bedrijfsrestaurant het algemene beoordelingscriterium. De bedrijven zijn echter vrij om de precieze kostprijs van de maaltijd in hun restaurant te bepalen.

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

Voor zover de werkgever ervoor zorgt dat de prijs die hij aanrekent in het bedrijfsrestaurant, niet lager is dan de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques die hij toekent, is er geen probleem. De werknemer heeft dan immers geen dubbel voordeel. De werkgever die maaltijdcheques van verschillende waarden toekent, moet erop toezien dat het hoogste bedrag van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques niet hoger is dan de prijs van de maaltijd geserveerd in zijn restaurant.

Als de prijs van de maaltijd wel lager is, moet de werkgever kunnen aantonen dat de maaltijd aan of boven kostprijs wordt toegekend.

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

Die laatste situatie moet wel uitzonderlijk blijven. Het is immers niet de bedoeling dat er systematisch een deel van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque, in geld aan de werknemer wordt teruggegeven.

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

Ecocheques

Collectieve arbeidsovereenkomst

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

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

Bepalingen in de overeenkomst

De cao of individuele overeenkomst bepaalt de hoogste nominale waarde van de ecocheque, met een maximum van 10,00 EUR per ecocheque, en ook de frequentie van toekenning van de cheques gedurende een kalenderjaar.

Op naam van de werknemer

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

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

Geldigheidsduur

De papieren ecocheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheid beperkt is tot 24 maanden, vanaf de datum van terbeschikkingstelling aan de werknemer. Alle papieren ecocheques waar deze informatie niet op voorkomt, worden als loon beschouwd.

De geldigheidsduur van de elektronische ecocheques is beperkt tot 24 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat de elektronische ecocheque op de ecochequerekening wordt geplaatst.

Reactiveringsprocedure

Het koninklijk besluit van 22 november 2022 voorziet vanaf 1 december 2022 in een **reactiveringsprocedure** voor vervallen maaltijd-, eco-, consumptie- en coronapremiecheques.

Binnen de 3 maanden na de vervaldatum van de respectievelijke cheques, kan de werknemer aan de uitgever van de cheques een eenmalige aanvraag tot reactivering doen. Deze aanvraag is gratis ongeacht het aantal cheques. Gereactiveerde cheques hebben een geldigheidsduur van 3 maanden. Als vervaldatum wordt rekening gehouden met de reeds doorgevoerde verlengingen van de betreffende cheques in het kader van de corona-maatregelen.

Voor eventuele daarop volgende aanvragen kan een tussenkomst van de werknemer gevraagd worden van maximaal 5 EUR, ongeacht het aantal cheques.

Ecocheques op papieren drager konden tot 31 december 2021 worden uitgegeven en zijn geldig tot 31 december 2023.

Ecologisch karakter

Ecocheque mogen uitsluitend gebruikt worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die opgenomen zijn in de bijlage van de cao nr. 98 (*http://www.cnt-nar.be/Cao-lijst.htm*) betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Omruil in geld

De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Bedrag

Het totale bedrag van de ecocheques die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 250,00 EUR per kalenderjaar en per werknemer.

Vermeldingen op de afrekening

Het brutobedrag van de ecocheques wordt vermeld op de afrekening (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408*), bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Controle voor gebruik

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

Keuze voor elektronische ecocheques

Vanaf 1 januari 2022 kunnen enkel nog elektronische ecocheques worden toegekend.

Erkende uitgever

De ecocheques in een elektronische vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een uitgever gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken.

De elektronische ecocheques die uitgegeven werden door een uitgever wiens erkenning ingetrokken of vervallen is, blijven geldig tot de vervaldag van hun geldigheidsduur.

In geval van diefstal of verlies van kaart

Het gebruik van de elektronische ecocheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal- of ondernemingsvlak, of in het arbeidsreglement wanneer de toekenning geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst.

In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden indien de werkgever zowel elektronische maaltijdcheques als elektronische ecocheques toekent. Als de werkgever enkel elektronische ecocheques toekent, mag de kost van de vervangende drager niet meer bedragen dan 5,00 EUR.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van ecocheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Coronapremie - consumptiecheque

Reactiveringsprocedure

Het koninklijk besluit van 22 november 2022 voorziet vanaf 1 december 2022 in een **reactiveringsprocedure** voor vervallen maaltijd-, eco-, consumptie- en coronapremiecheques.

> Binnen de 3 maanden na de vervaldatum van de respectievelijke cheques, kan de werknemer aan de uitgever van de cheques een eenmalige aanvraag tot reactivering doen. Deze aanvraag is gratis ongeacht het aantal cheques. Gereactiveerde cheques hebben een geldigheidsduur van 3 maanden. Als vervaldatum wordt rekening gehouden met de reeds doorgevoerde verlengingen van de betreffende cheques in het kader van de corona-maatregelen.
>
> Voor eventuele daarop volgende aanvragen kan een tussenkomst van de werknemer gevraagd worden van maximaal 5 EUR, ongeacht het aantal cheques.

Coronapremie

Over de vereiste overeenkomsten

De toekenning van de coronapremie 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 coronapremiecheques niet hoger zijn dan het hoogste bedrag toegekend bij cao in dezelfde onderneming.

Een werkgever kan aan zijn werknemers op wie een sectorale cao van toepassing is, nog een **supplement** vrij van bijdragen toekennen. De gewone voorwaarden zijn van toepassing, namelijk

- als het gaat om ondernemingen die een syndicale delegatie hebben, is een ondernemings-cao verplicht,
- anders moet het opgenomen worden in een individuele overeenkomst waarbij er geen willekeurige onderscheiden mogen worden gemaakt tussen de werknemers (dat geldt ook bij individuele overeenkomsten bij gebrek aan sector CAO) .

Alleszins kan alles samengenomen door een werkgever slechts coronapremiecheques worden toegekend voor maximaal 500,00 EUR per werknemer.

Over de data

De **beslissing tot toekenning** en het **ontstaan van het recht** op de coronapremie, moet zich situeren **vóór 1 januari 2022** en moet zijn opgenomen in een **collectieve of individuele overeenkomst** afgesloten uiterlijk op 31 december 2021. Het volstaat dat de CAO ondertekend is uiterlijk op 31 december 2021, de neerlegging bij de FOD WASO mag na 31 december 2021, maar moet wel zo snel mogelijk gebeuren

Andere formaliteiten, zoals de beslissing dat de coronapremiecheques elektronisch zullen worden uitgereikt, en het **effectief uitreiken** van de coronapremiecheques kunnen tot **uiterlijk 31 maart 2022** gebeuren.

Bepalingen in de overeenkomst

De cao, individuele overeenkomst of reglementaire handeling bepaalt voor de papieren drager de hoogste nominale waarde van de coronapremiecheques, met een maximum van 10,00 EUR per cheque.

Op naam van de werknemer, besteding en geldigheidsduur

De coronapremiecheques zijn op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en het totale bedrag van de coronapremie of coronapremiecheques voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten. Zij kunnen besteed worden in:

- horecagelegenheden,
- kleinhandelszaken die in de gelijktijdige fysieke aanwezigheid van de consument in de vestigingseenheid, goederen of diensten aanbieden aan de consument met inbegrip van hersteldiensten waarbij de consument het te herstellen goed zelf naar de winkel brengt en afhaalt,

- wellnesscentra, met inbegrip van de sauna's, zonnebanken, jacuzzi's, stoomcabines en hammams,
- schoonheidssalons, niet-medische pedicurezaken, nagelsalons, massagesalons, kapperszaken en barbiers, tatoeage- en piercingsalons,
- rijscholen
- activiteiten die genoemd worden onder het paritair comité van de toeristische attracties (PC 333), zoals attractieparken, dierenparken, kastelen en musea,
- bioscopen en in de overige inrichtingen die behoren tot de culturele sector die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid
- bowlingzalen, zwembaden en fitnesscentra en in de sportverenigingen voor wie een federatie, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, bestaat of behoren tot een van de nationale federaties.

Op de papieren cheques staat duidelijk vermeld dat ze geldig zijn uiterlijk tot 31 december 2022, tezamen met de uitreikingsdatum, en dat ze slechts mogen besteed worden in de eerder genoemde inrichtingen, verenigingen en gelegenheden. Indien de coronapremiecheques onder elektronische vorm worden afgeleverd, zijn ze geldig tot 31 december 2022.

Al de coronapremiecheques die niet op deze wijze zijn toegekend, zijn loon.

Omruil in geld

De cheques kunnen geheel noch gedeeltelijk worden omgeruild in geld.

Bedrag

Het totale bedrag van de coronapremie die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 500,00 EUR per werknemer.

Controle voor gebruik

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

Over het uitreiken in elektronische vorm

Als een sectorale cao alleen het bedrag vaststelt, dan moet een onderneming verplicht ook nog een ondernemings-cao/individuele overeenkomsten afsluiten om de toekenning op elektronische manier te mogen doen. Het gaat ook om een modaliteit, dus ze moeten evenmin vóór 1 januari 2022 worden gesloten. Doet een onderneming dat niet dan kunnen de coronapremiecheques enkel op papier worden uitgereikt.

Voor de toekenning op papier voorziet de wetgeving niet dat er een ondernemings-cao/individuele overeenkomsten moet worden afgesloten.

Indien echter de sector-cao, naast het bedrag ook bepaalt dat de toekenning in elektronische vorm moet gebeuren, tenzij een onderneming kiest voor een toekenning op papier, dan volstaat dit. Het is dus niet vereist dat een onderneming nog eens een ondernemings-cao/individuele overeenkomsten afsluit, om hetzelfde te bepalen wat reeds verplicht op die onderneming van toepassing is.

Erkende uitgever

De coronapremiecheques in een elektronische vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een uitgever gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken.

De elektronische coronapremiecheques die uitgegeven werden door een uitgever wiens erkenning ingetrokken of vervallen is, blijven geldig tot de vervaldag van hun geldigheidsduur.

In geval van diefstal of verlies van kaart

Het gebruik van de elektronische coronapremiecheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal- of ondernemingsvlak, of in het arbeidsreglement wanneer de toekenning geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst.

In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden indien de werkgever zowel elektronische maaltijdcheques als elektronische coronapremiecheques toekent. Als de werkgever enkel elektronische coronapremiecheques toekent, mag de kost van de vervangende drager niet meer bedragen dan 5,00 EUR.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van coronapremiecheques vrij van socialezekerheidsbijdragen. Voor de openbare sector moet de toekenning van de coronapremie het voorwerp hebben uitgemaakt van een onderhandeling in het daarvoor bevoegde onderhandelingscomité.

Consumptiecheques - coronamaatregel

Ter ondersteuning van de horeca-, cultuur- en sportsector en de detailhandel die geconfronteerd werden met een lange periode van lockdown, kregen de werkgevers in de loop van **2020** de mogelijkheid hun werknemers **consumptiecheques** te geven vrij van RSZ (en belastingen).

Consumptiecheques in sectoren die beslist hebben over de toekenning ervan na een financieringsbeslissing van de subsidiërende federale overheid of gefedereerde entiteit in de periode van 1 november 2020 tot en met 31 december 2020, mochten toegekend worden **tot en met 30 juni 2021**. Het ging om de eenmalige solidariteitspremie volgens het systeem van de consumptiecheque voor het personeel van de federale gezondheidssectoren. De toekenningsmodaliteiten waren gelijkaardig als deze van de coronapremie.

Uitbreiding besteding en verlenging geldigheidsduur

Vanaf **1 augustus 2021** worden de bestedingsmogelijkheden uitgebreid en zijn ze hetzelfde als deze voor de coronapremie. De geldigheidsduur van consumptiecheques die nog mogen besteed worden tot 31 december 2021, wordt eveneens opgeschoven naar **31 december 2022**.

Sport/cultuurcheques

Collectieve arbeidsovereenkomst

De toekenning van de sport/cultuurcheques moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak, of in een geschreven individuele overeenkomst voorzover de werkgever de cheques aan het geheel van werknemers of aan een categorie van werknemers toekent.

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

Op naam van de werknemer

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

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

Geldigheidsduur

Op de sport/cultuurcheque staat duidelijk vermeld dat zijn geldigheid tot 15 maanden beperkt is, van 1 juli van dat jaar tot 30 september van het volgende jaar en dat hij slechts aanvaard mag worden:

- door de culturele operatoren die culturele activiteiten organiseren die behoren tot de aangelegenheden bedoeld in artikel 4 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=1980080802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=3&cn=1980080802&table_name=WET&nm=1980080801&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%271980-08-08%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1980&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&dddm=08#Art.2*) en die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid, of
- door sportverenigingen waarvoor een federatie bestaat, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, of die behoren tot een van de nationale sportfederaties (hockey, boks, voetbal of golf).

Omruil in geld

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

Bedrag

Het totale bedrag van de sport/cultuurcheques die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 100,00 EUR per jaar en per werknemer.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van sport/cultuurcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Geschenken en geschenkcheques

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, zijn geen loon, als ze aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Ze worden toegekend ter gelegenheid van **Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar** en ze overschrijden per jaar en per werknemer een totaal bedrag van 40,00 EUR, vermeerderd met 40,00 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer, niet.

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

  Voor de toepassing van deze regel neemt men aan dat het kind ten laste van de werknemer is, indien de werknemer effectief de gehele of gedeeltelijke lasten van dat kind draagt.

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

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

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

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

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat ze:

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

Anciënniteitspremie

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

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

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

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

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

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

Aanvullingen bij sociale voordelen

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

- wettelijke pensioenen;
- werkloosheidsuitkeringen met inbegrip van de tegemoetkoming ten laste van de RVA aan personen in loopbaanonderbreking of in tijdskrediet;
- kinderbijslagen;
- uitkeringen in geval van ziekte of ongeval;
- uitkeringen in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval

Het gaat dus ook om aanvullingen bij een moederschapsuitkering, omgezet moederschapsverlof (art. 39, lid 6, Arbeidswet van 16 maart 1971), vaderschaps- of geboorteverlof (art. 30, lid 2, Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978), adoptieverlof en pleegouderschapsverlof.

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

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

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

SWT en SWAV

De aanvullende vergoedingen in het kader van **het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) of een stelsel werkloosheid met aanvullende vergoeding (SWAV) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/decava/general/general.html*)**, die door de werkgever worden doorbetaald gedurende een periode van werkhervatting, worden verder beschouwd als een aanvullende vergoeding bij een sociaal voordeel. In de huidige stand van de wetgeving geldt dit ook voor de doorbetaling van aanvullingen bij de werkloosheid die niet onder het toepassingsgebied vallen van de bepalingen betreffende de bijzondere bijdrage SWT en SWAV (wet van 27 december 2006).

Werkhervatting: de wedertewerkstelling

- als loontrekkende bij een werkgever die niet de werkgever is die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt, noch bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep voor zover de activiteiten niet worden uitgeoefend bij de werkgever die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt of bij een werkgever van dezelfde groep.

Doorbetaling: het verder betalen van de aanvullende vergoeding waarvan het bedrag minstens gelijk is aan dat waarop de werknemer gerechtigd zou zijn geweest indien hij het werk niet zou hebben hervat (anders is het loon).

Crisismaatregel COVID-19

De hertewerkstelling bij de eigen werkgever in één van de vitale sectoren met behoud van ten minste een gedeelte van de werkloosheidsuitkering, wordt voor werknemers in SWT beschouwd als een type hertewerkstelling bij een andere werkgever. Voor deze periode zijn de bijzondere werkgeversbijdragen en inhoudingen dus niet verschuldigd op de aanvullende vergoedingen en is het evenmin loon.

Deze maatregel werd voor het eerst ingevoerd bij het begin van de corona-crisis in april 2020 en naargelang de sector verder gezet.

Voorwaarde

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

Het is belangrijk om er in dit verband op te wijzen dat de rechtspraak van het Hof van Cassatie er herhaaldelijk op gewezen heeft dat een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid tot doel moet hebben een

compensatie te zijn voor het verlies van het inkomen uit arbeid of voor de toename van de uitgaven door de totstandkoming van één van de risico's gedekt door de verschillende takken van de sociale zekerheid.

Een aanvulling op de kinderbijslag als compensatie voor een loonsverlaging of toegekend in het kader van een systeem van loonoptimalisatie, zoals dat kan voorkomen in een cafetariaplan, beantwoordt niet aan deze voorwaarden. Er moet immers een compenserend verband kunnen worden vastgesteld en dit moet bestaan tussen de aanvullende vergoeding en een toename van de uitgaven die veroorzaakt worden door de totstandkoming van het risico dat door de tak van kinderbijslag wordt gedekt.

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

Vrijgevigheden

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

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

Tariefvoordelen

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

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

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

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

Werknemersparticipaties en winstpremies - aandelen - aandelenopties

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

Deelname in het kapitaal

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

- het moet gaan om vennootschappen, verenigingen of instellingen die krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners, met uitzondering van de vennootschappen die onderworpen zijn aan het bijzonder stelsel van de coördinatiecentra;
- de werknemersparticipaties moeten voldoen aan de voorwaarden die bepaald zijn in de wet van 22 mei 2001 (participatieplan, collectieve arbeidsovereenkomst, toetredingsakte....).

In het participatieplan worden geen uitkeringen in speciën meer opgenomen.

Winstpremies

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

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

De **identieke winstpremie**:

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

De **gecategoriseerde winstpremie**:

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

Op de winstpremie, is een solidariteitsbijdrage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/profitsharings.html*) ingesteld van 13,07 % ten laste van de werknemer.

Aandelen

Het voordeel verworven door de uitgifte van aandelen met prijsreductie overeenkomstig artikel 7:204 van het wetboek van vennootschappen en verenigingen (het vroegere artikel 609 van het wetboek van vennootschappen), m.a.w. aandelen op naam toegekend aan de personeelsleden van een vennootschap, die in beginsel niet overdraagbaar zijn gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de inschrijving, en waarvan de uitgifteprijs ten hoogste 20% lager is dan de normale marktwaarde van het aandeel.

Voor aandelen die gratis of met prijsreductie worden toegekend buiten de context van artikel 7:204, moet voor de vaststelling van het voordeel uitgegaan worden van de waarde van het aandeel op het moment van de toekenning ervan. Indien in de toekenningsvoorwaarden echter bepaald is dat de aandelen gedurende minstens twee jaar vanaf de toekenning onoverdraagbaar zijn, mag uitgegaan worden van 100/120 van die marktwaarde.

Opties op aandelen

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

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

PC-privé-plan

De tussenkomst van de werkgever in het kader van een PC-privé-plan tot maximaal 60 % van de aankoopprijs (exclusief BTW) die door de werknemer wordt betaald voor de aanschaf van een geheel van persoonlijke computer, randapparatuur, printer, internetaansluiting, internetabonnement en de voor de bedrijfsvoering dienstige software, is geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

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

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

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

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

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

Eenmalige innovatiepremie

De eenmalige innovatiepremie wordt niet als loon beschouwd voor alle werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De eenmalige premie is vrij van RSZ-bijdragen voor zover tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. De premies moeten worden toegekend voor een nieuwigheid, die een daadwerkelijke meerwaarde betekent met betrekking tot de normale activiteiten van de werkgever die de premie toekent.
2. De innovatie mag niet het voorwerp uitmaken van een voorafgaande offerteaanvraag of vraag tot bestek voor de aanschaf van producten of processen die door een derde werd gericht aan diegene die de premie toekent.
3. De innovatie moet door de werkgever in zijn onderneming worden ingevoerd, moet het voorwerp zijn van een prototype of van een aanvraag voor de vervaardiging van een prototype of er moeten interne onderrichtingen aanwezig zijn die erop wijzen welke wijzigingen de innovatie zal teweegbrengen in de normale activiteiten van de onderneming.

4. De premies zijn niet toegekend ter vervanging of ter omzetting van in uitvoering van de arbeidsovereenkomst verschuldigd loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.
5. De premies kunnen enkel worden toegekend aan de werknemers die door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn met de werkgever die de premie toekent.
6. De totale som van de premies die gedurende één kalenderjaar worden uitgekeerd, bedraagt niet meer dan 1 % van het geheel van de lonen die de werkgever voor dat kalenderjaar heeft aangegeven. Het betreft hier het volledige brutoloon waarop de socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, dus alle vormen van loon waarop de gewone RSZ-bijdragen verschuldigd zijn.
7. In de ondernemingen van 30 werknemers en meer mag het aantal werknemers dat de premies geniet, niet hoger zijn dan 10 % van het aantal werknemers dat de onderneming per kalenderjaar tewerkstelt. In de ondernemingen die minder dan 30 werknemers tewerkstellen, mogen maximum 3 werknemers de premie genieten.
8. Per innovatie mogen er niet meer dan 10 werknemers een premie genieten.
9. Het bedrag van de premies uitbetaald per werknemer mag per kalenderjaar niet meer bedragen dan een maandloon.
10. De criteria, de procedures en de identificatie van het project waarop de premies betrekking hebben, moeten worden bekendgemaakt binnen de onderneming en moeten worden meegedeeld aan de minister die 'Economie' onder zijn bevoegdheden heeft.

Indien men voor de innovatiepremie in aanmerking wenst te komen, moet men dus bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie een projectvoorstel ter validatie indienen. Voor verdere inlichtingen hierover kan u contact opnemen met de Algemene Directie Kwaliteit en Veiligheid, Dienst Normalisatie en Competitiviteit, North Gate II, Koning Albert II-laan 16 - 1000 Brussel. Telefoon: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-mail: innovatiepremie@economie.fgov.be.

Eenmaal het projectvoorstel door de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie is goedgekeurd, moeten zowel de namen van de begunstigden als de bedragen van deze premie aan de RSZ worden meegedeeld in de maand die volgt op de toekenning van de premie. De werkgever deelt de lijst van de betrokken werknemers (met hun INSZ), de toegekende bedragen en het dossiernummer zoals toegekend door de FOD Economie mee via e-mail op het volgend adres: innovatiepremies@rsz.fgov.be. ~~Contactpersoon is mevrouw A. Desoete (tel. 02 509 34 15).~~

Voor de Dmfa-aangifte wijzigt er niets.

De wet van 3 juli 2005 die de bovenvermelde voorwaarden vaststelt, treedt in werking op 1 januari 2006 en wordt verlengd voor 2021-2022.

Zachte landingsbaan

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

Het gaat over:

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

Voorwaarden:

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

Formele verplichtingen:

- de vergoeding is vastgesteld bij CAO in de schoot van een Paritair Orgaan; bij gebrek hieraan mag de toekenning geregeld worden op het niveau van de onderneming door een bedrijfsCAO of een wijziging van het arbeidsreglement of op het niveau van de werknemer door een individuele schriftelijke overeenkomst
- een sectorCAO beperkt een gelijkwaardige of gunstigere regeling op ondernemingsvlak niet zodat een ondernemingsCAO ook in aanmerking kan komen voor het systeem 'zachte landingsbaan' in sectoren waar er een sectorCAO bestaat

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

Dmfa:

De werkgever duidt in de DmfA-zone 'Loopbaanmaatregel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/careermeasures.html*)' aan dat het gaat om een werknemer met een bijdragevrije premie 'zachte landingsbaan'

Startersloon

Werkgevers:

- enkel werkgevers die vallen onder de wet op de cao's en de paritaire comités komen in aanmerking

Werknemers:

- jonger dan 21 jaar en minstens 18 op het einde van de maand
- tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst type I (minstens halftijdse overeenkomst)
- onmiddellijk voorafgaand aan de tewerkstelling ingeschreven als werkzoekende
- zonder 'werkervaring'
- niet tewerkgesteld met een studentenovereenkomst
- niet tewerkgesteld in een flexi-job
- met een niet-verminderd loon dat niet hoger is dan het minimumloon in de sector, of desgevallend gelijk is aan het GGMMI
- niet behoren tot een sector die voor jongeren van 18 jaar tot 21 minimumlonen vaststelt die lager zijn dan de minimumlonen van 21 jaar en ouder.

De vermindering van het loon mag niet tot gevolg hebben dat dit lager zou zijn dan het loon bepaald door de CAO nr. 43 met overeenkomstige anciënniteit

Voorwaarden (T - 6) tot en met (T - 3) - 'werkervaring':

- de jongeren mag gedurende de referentieperiode geen 2 of meerdere kwartalen een tewerkstelling hebben van meer dan 4/5de van een voltijdse job
- bij het bepalen van dat equivalent worden de prestaties uitgesloten als:
  - leerling
  - IBO-er bij een andere werkgever
  - student met solidariteitsbijdrage
  - jongere tot en met 31 december van het jaar waarin hij 18 wordt
  - gelegenheidswerknemer in de land- en tuinbouw
  - gelegenheidswerknemer in de horeca
  - flex-job werknemer

- er wordt enkel rekening gehouden met de **betaalde** periodes (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12 en 20)

Maximaal verminderingspercentage:

- 6 % in de maanden dat de jongere op de laatste dag van de maand 20 jaar is
- 12 % in de maanden dat de jongere op de laatste dag van de maand 19 jaar is
- 18 % in de maanden dat de jongere op de laatste dag van de maand 18 jaar is

Formele verplichtingen:

- de werkgever moet de Dimona-bevestiging 'jonge werknemer zonder ervaring' ontvangen hebben om het loon te mogen verminderen
- de werkgever moet in de arbeidsovereenkomst opnemen dat hij het minimumloon vermindert en een toeslag betaalt
- hij mag enkel het loon verminderen voor de maanden dat hij een compenserende toeslag betaalt

Dimona:

- voor elke jongere die potentieel onder de maatregel valt (Dimona 'OTH', 'BCW', 'EXT' of 'A17) en jonger is dan 21 jaar, wordt gecontroleerd of aan de maximum tewerkstellingsvoorwaarde voorafgaand aan het kwartaal werd voldaan of niet; via Dimona (warning) wordt aan de werkgever of zijn mandataris een melding gestuurd indien het om een 'jonge werknemer zonder ervaring' gaat.
- er wordt geen melding verzonden indien de jongere **niet** in aanmerking komt
- de melding houdt enkel in dat voldaan is aan de voorwaarde 'geen werkervaring'
- vanaf 1 maart 2019 worden de Dimona-bevestigingen verstuurd
- vanaf december 2019 houdt Dimona rekening met de voorafgaande situatie bij aansluitende tewerkstellingen (de voorwaarde moet niet opnieuw vervuld worden)

Dmfa:

De werkgever duidt in de 'DmfA-zone Loopbaanmaatregel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/careermeasures.html*)' aan dat het gaat om een werknemer tewerkgesteld met een 'startersloon' code '2'.

Compenserende toeslag

De werkgever die het loon van een starter vermindert, betaalt de jongere een compenserende toeslag gelijk aan het verschil tussen het nettoloon zoals berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en het nettoloon zoals berekend op basis van het verminderde brutoloon. De toeslag wordt verhoogd met een percentage op het verminderde brutoloon voor de werknemers betaald via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds zodat samen met de compenserende toeslag de jongere netto hetzelfde ontvangt.

De maatregel gaat in vanaf 1 maart 2019.

Meer informatie

Op de site van de FOD WASO kan u op de pagina van 'starterslonen voor jongeren (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=47808*)' meer informatie terugvinden over deze maatregel en de toepasselijke loonelementen.

Statutairen openbare sector

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

Uitsluitingen op basis van art. 30, §2, 4°

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

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

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

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

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

Andere uitsluitingen

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

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

Uitsluitingen

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

- De premie naar aanleiding van een **huwelijk** of wettelijk samenwonen van maximum 245,00 EUR (toegekend in speciën, als geschenk of in de vorm van betaalbons). Indien dat bedrag wordt overschreden, zijn er bijdragen verschuldigd op het verschil;
- De voordelen toegekend in de vorm van **arbeidsgereedschap** of **werkkleding**.
- De bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om te voldoen aan zijn verplichting om **arbeidsgereedschap** of werkkleding te bezorgen, of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is.
- De bedragen aan de werknemers toegekend wegens hun **aansluiting bij een vakorganisatie** ten belope van ten hoogste 145,00 EUR per jaar en per werknemer vanaf 1 januari 2017.
- De voordelen die door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van **zegels** en die bepaald zijn bij regelingen die vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd.
- De bedragen aan de werknemers verschuldigd bij toepassing van de wetten betreffende het pensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid, de kinderbijslagen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- De vergoedingen toegekend aan de personen met een hoofdactiviteit in een onderwijsinstelling (leerkracht, administratieve bediende,...) die bij dezelfde werkgever als bijkomende prestatie toezichts- en/of begeleidingsactiviteiten uitoefenen. Het betreft de vergoedingen voor het **toezicht in het kleuter- en lager onderwijs** (met uitsluiting van elk ander onderwijs) en/of voor de begeleiding van leerlingen in het **leerlingenvervoer** (welke ook de onderwijsinrichting is die dit vervoer organiseert).
- De vergoeding voor de periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week, alsook de vergoeding verschuldigd voor de periode van arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis.
- Eetmalen beneden de kostprijs in het **bedrijfsrestaurant**.
- Het forfaitaire loon voor de dagen **inhaalrust bouwbedrijf** uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid, met een maximum van twaalf dagen.
- De vergoeding die overeenstemt met het loon voor de **feestdag** of de vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. Het gaat hier om de vergoeding (=een bedrag kleiner dan het normale brutoloon) die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij toepassing van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, voor één, twee, drie, vier, vijf, zes, zeven, acht, negen feestdagen die met een werkloosheidsdag samenvallen vanaf respectievelijk de 26^{e}, 51^{e}, 76^{e}, 101^{e}, 126^{e}, 151^{e}, 176^{e}, 201^{e}, en 226^{e} dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31^{e}, 61^{e}, 91^{e}, 121^{e}, 151^{e}, 181^{e}, 211^{e}, 241^{e}, 271^{e} dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar wanneer het een arbeidsregeling van zes dagen per week betreft.
- De kilometervergoeding toegekend aan de werknemer voor verplaatsingen per **fiets** (al dan niet elektrisch aangedreven) of **speed pedelec** tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*). Vanaf 1 januari 2010 wordt gebruik gemaakt van een fiscaal indexeringsmechanisme.
- Een ter beschikking gestelde **fiets** (al dan niet elektrisch aangedreven) of **speed pedelec**, inclusief fietstoebehoren, voor zover de fiets of speed pedelec daadwerkelijk gebruikt wordt voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats.
- De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde forfaitaire **kampvergoeding** voor vakantieverblijven georganiseerd door inrichtingen en diensten die vallen onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover ze erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan ze afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (voor december 2022 bedraagt de geïndexeerde kampvergoeding 45,80 EUR en vanaf 1 januari 2023 bedraagt ze 46,72), toegekend aan het begeleidende personeel voor maximum 30 dagen per jaar.
- De **ontslagcompensatievergoeding (*https://www.rva.be/burgers/tewerkstelling-opleiding/de-ontslagcompensatievergoeding*)** toegekend vanaf 1 januari 2014.
- Vanaf 1 december 2015, bepaalde **overuren voor voltijds tewerkgestelde werknemers in de horeca** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*).

Grensoverschrijdende tewerkstelling

Beginselen

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

Geen akkoord

Werknemers onderworpen aan de Belgische wetgeving die door hun werkgever worden uitgestuurd om te gaan werken in een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, vallen niet meer onder de Belgische wetgeving. Indien de voorziene duur van de tewerkstelling evenwel niet meer bedraagt dan 6 maanden, blijven ze verplicht onderworpen aan de Belgische wetgeving, **voor zover** ze niet deelnemen aan het stelsel der overzeese sociale zekerheid (*https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/*). Ze worden verder bij de RSZ aangegeven zonder dat een detacheringsbewijs moet worden aangevraagd. Deze periode van 6 maanden kan worden verlengd met een nieuwe periode van 6 maanden, op voorwaarde dat de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, via tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be, vóór het verstrijken van de eerste periode, van deze verlenging in kennis wordt gesteld. De RSZ zal na een gunstige beoordeling van de aanvraag een detacheringsdocument (K138bis) afleveren waarmee de werknemer kan aantonen dat hij verzekerd is in het Belgische socialezekerheidsstelsel. Let op! Dit document attesteert enkel dat de werknemer verder aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen blijft, maar sluit niet uit dat een onderwerping in het werkland ook verplicht is.

Indien de duur van de tewerkstelling in het buitenland niet is bepaald, of is vastgesteld op meer dan 6 maanden, mogen deze werknemers niet bij de RSZ worden aangegeven. Indien ze dat willen, kunnen ze deelnemen aan het facultatieve stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

Voor inlichtingen daarover kunt u terecht bij de RSZ/Overzeese Sociale Zekerheid (*https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/*), tel. 02 509 90 99, overseas@rsz.fgov.be.

Multi- en bilaterale akkoorden

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

Vanaf 1 mei 2010 bepaalt de Verordening (EG) 883/2004 de toepasselijke socialezekerheidswetgeving voor de onderdanen van de volgende landen, indien zij hun beroepsactiviteiten uitoefenen op het grondgebied van een of meerdere van deze landen:

België, Frankrijk, Nederland, Duitsland, Groothertogdom Luxemburg, Italië, Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Zweden, Polen, Letland, Estland, Litouwen, Malta, Cyprus (Grieks gedeelte), Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Roemenië, Bulgarije en (vanaf 1 juli 2013) Kroatië.

Vanaf 1 april 2012 is deze Verordening eveneens van toepassing op Zwitserland en vanaf 1 juni 2012 op IJsland, Noorwegen en Liechtenstein.

Vanaf 1 januari 2011 is deze Verordening ook van toepassing op onderdanen van derde landen die alleen vanwege hun nationaliteit niet onder de bepalingen van de Verordening vallen, op voorwaarde dat ze legaal op het grondgebied van één van de genoemde landen verblijven en zich niet in een situatie bevinden die volledig in de interne sfeer van één lidstaat ligt.

Deze uitbreiding van de Verordening tot onderdanen van derde landen geldt evenwel niet voor Denemarken, Zwitserland, IJsland, Noorwegen, Liechtenstein en het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland. Voor dat laatste blijft de Verordening (EEG) 1408/71 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/switzerland/switzerland.html*) van toepassing, voor Denemarken, Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein is deze uitbreiding nooit van toepassing geweest.

Indien een persoon op grond van de Verordening (EG) 883/2004 onderworpen moet worden aan de wetgeving van een andere lidstaat dan die waaraan die persoon reeds op grond van titel II van de Verordening (EEG) 1408/71 onderworpen was, blijft hij onderworpen aan de wetgeving die vóór 1 mei 2010 op hem van toepassing was, op voorwaarde dat:

- de situatie van de betrokken persoon ongewijzigd blijft;
- de betrokken persoon niet zelf om de toepassing van de nieuwe verordening vraagt;
- dit geldt voor een maximumperiode van 10 jaar (tot 1 mei 2020, voor Zwitserland loopt deze periode tot 1 april 2022 en voor IJsland, Noorwegen en Liechtenstein tot 1 juni 2022).

Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat

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

Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

Om uit te maken of de aanwijsregels bij gelijktijdige werkzaamheden die hier toegelicht worden, van toepassing zijn, houdt men alleen rekening met prestaties in een lidstaat die ten minste **5%** van het loon en/of de arbeidstijd van de werknemer uitmaken. Als iemand dus bv. 94% van zijn prestaties in lidstaat A levert, 3% in lidstaat B en 3% in lidstaat C, is voor het geheel van zijn prestaties de wetgeving van lidstaat A van toepassing omdat deze situatie beoordeeld moet worden volgens de regel werken in één land (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_onememberstate.html*).

Toepasselijke wetgeving

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

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

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

- Als hij maar voor één werkgever werkt is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar zijn werkgever gevestigd is.
- Als hij voor meerdere werkgevers werkt, die allen in dezelfde lidstaat zijn gevestigd, is de wetgeving van die lidstaat van toepassing.
- Als hij voor twee of meer werkgevers werkt die in twee verschillende lidstaten zijn gevestigd, waarvan één de woonstaat is, dan is de wetgeving van de andere lidstaat van toepassing (geldt sedert 28 juni 2012 met een overgangsfase tot 28 juni 2022 voor wie op basis van de vroegere aanwijsregels onder de wetgeving van een andere lidstaat viel, op voorwaarde dat zijn situatie ongewijzigd blijft en hij zelf niet vraagt om de toepassing van de nieuwe aanwijsregel; sedert 2 februari 2013 voor situaties met 3 landen van de EVA (Europese Vrijhandelsassociatie) - overgangsmaatregelen tot 1 februari 2023; sedert 1 januari 2015 voor situaties met Zwitserland - overgangsmaatrgelen tot 31 december 2024).
- Als hij voor twee of meer werkgevers werkt van wie er ten minste twee gevestigd zijn in verschillende lidstaten, andere dan het woonland, dan is de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing.

Hierbij dient benadrukt dat het geheel van de prestaties onderworpen is aan de aldus aangeduide wetgeving. Dit betekent dat indien de werknemer voor meerdere werkgevers werkt, elk van die werkgevers moet aansluiten bij de socialezekerheidsinstelling van de bevoegde lidstaat. De A1-verklaring ter staving van die onderwerping moet aangevraagd worden bij de de bevoegde instelling van die lidstaat. In België kunt u daarvoor terecht bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, via tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be.

Naast deze vormen van gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten, stelt de Verordening (EG) 883/2004 voor nog heel wat andere gevallen van gelijktijdige tewerkstelling de toepasselijke wetgeving vast volgens het principe dat, indien mogelijk, de wetgeving van slechts één lidstaat van toepassing is. Het is niet mogelijk om hier al deze gevallen (bv. tegelijk

activiteiten in loondienst en als zelfstandige,...) te bespreken. Voor verdere vragen over deze wetgeving kan u terecht bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen.

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

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

Aangifte prestaties binnen dezelfde groep

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

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

Detachering

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

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

Als aan alle voorwaarden voldaan is, wordt de werknemer verondersteld gedetacheerd te zijn en moeten de nodige stappen worden gezet .

Men kan ook een werknemer aanwerven om hem onmiddellijk te detacheren indien al de bovenvermelde voorwaarden vervuld zijn.

Voorafgaand aan de detachering wordt, door de werkgever of de werknemer aan de bevoegde instelling in het uitsturende land, een detacheringsbewijs (A1**-**verklaring) aangevraagd. Voor België is de RSZ de bevoegde instelling. De werkgever kan via Werken in het buitenland (GOTOT) de nodige documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u krijgen bij de Directie Internationale Betrekkingen (via tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be).

Na afloop van de 24 maanden kan de werknemer normaliter niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het normale land van tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Directie Internationale Betrekkingen van de RSZ, via tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be. Op deze manier kan de detacheringsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. De aanvragen kunnen eveneens elektronisch gebeuren via Werken in het buitenland (GOTOT).

De Verordening 1408/71

De Verordening 1408/71 blijft van toepassing, alleen wat onderdanen van derde landen betreft, tot het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië (met inbegrip Noord-Ierland), en onder bepaalde voorwaarden op personen op wie die Verordening van toepassing was op het moment dat de Verordening 883/2004 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/eeamemberstates.html*) van toepassing werd.

Inhoudelijk zijn de bepalingen van deze Verordening nagenoeg gelijk aan deze van de Verordening (EG) 883/2004. Toch zijn er enkele belangrijke verschillen zoals de detacheringsduur van 24 maanden en de vereiste van substantiële prestaties in het woonland in het kader van gelijktijdige tewerkstellingen.

Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

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

Detachering

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

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

Na afloop van de tweede periode van 12 maanden kan de werknemer in principe niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het land van normale tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Directie Internationale Betrekkingen van de RSZ, via tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be. Op deze manier kan de detacheringsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. Aanvragen kunnen ook elektronisch gebeuren via de toepassing Werken in het buitenland (GOTOT).

Landen verbonden door het europees verdrag inzake sociale zekerheid

Landen verbonden door een bilateraal akkoord

Met de volgende landen of deelgebieden is België verbonden door een bilateraal akkoord inzake sociale zekerheid: De Verenigde Staten van Amerika, Canada en Québec, San Marino, Servië, Bosnië-Herzegovina, Montenegro, Kosovo, Turkije, Algerije, Marokko, Tunesië, Israël, Chili, Australië, de Filippijnen, Japan, Noord-Macedonië, Zuid-Korea, Uruguay, India en Zwitserland (detachering voor onderdanen van buiten de EEG), Brazilië, Argentinië, de republiek Moldavië en Albanië.

Deze akkoorden zijn in beginsel alleen van toepassing op de onderdanen van de contracterende landen of deelgebieden.

Sommige akkoorden voorzien evenwel andere mogelijkheden. Zij kunnen in twee types onderverdeeld worden:

- akkoorden die alleen toepasselijk zijn op onderdanen, behalve wat betreft de artikelen in verband met detachering die toepasselijk zijn op alle nationaliteiten (Canada, De Verenigde Staten van Amerika en Zwitserland);
- akkoorden die toepasselijk zijn op alle nationaliteiten (Australië, Japan, Noord-Macedonië, India, Uruguay, Servië, Albanië, Argentinië, Bosnië-Herzegovina, Brazilië, Moldavië, Montenegro en Québec).

Tewerkstelling op het grondgebied van één land

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

Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen

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

Er zijn bilaterale overeenkomsten waarbij het land van verblijf bevoegd is in geval van meerdere activiteiten (loontrekkenden): Albanië, Israël, Kosovo, Macedonië, Moldavië, Tunesië en Turkije.

Detachering

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

De aanvragen voor detachering en de eventuele aanvragen voor verlenging kunnen elektronisch gebeuren via Werken in het buitenland (GOTOT).

Alle informatie hierover kunt u krijgen bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, via tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be.

Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving

Indien een werknemer van België wordt uitgestuurd naar een land waar de Verordeningen (EEG) 1408/71 en (EG) 883/2004 niet van toepassing zijn, en hij niet langer onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid (dus wanneer hij niet gedetacheerd is), dan kan hij facultatief, en eventueel bovenop de onderwerping in het betrokken land, een aansluiting nemen bij de RSZ/Overzeese Sociale Zekerheid (*https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/*), 02 509 90 99, overseas@rsz.fgov.be.

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

Uitsluitingen ingevolge de nationaliteit van de werknemer

Bepaalde verdragen inzake sociale zekerheid zijn beperkt tot de onderdanen van de contracterende landen. De RSZ laat evenwel toe dat vreemde werknemers die reeds Belgisch verzekerd zijn op het ogenblik van hun uitsturing naar een land waarmee België een akkoord inzake sociale zekerheid heeft dat niet in hun detachering voorziet, toch worden gedetacheerd naar die landen voor een periode van 1 jaar, voor zover alle andere detacheringsvoorwaarden vervuld zijn. De werkgever kan voor werknemers in deze situatie via Werken in het buitenland (GOTOT) een detacheringsdocument (K138ter) aanvragen. Let op! Dit document attesteert enkel dat de werknemer verder aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen blijft, maar sluit niet uit dat een onderwerping in het werkland ook verplicht is.

Brexit

Sinds 1 februari 2020 is het Verenigd Koninkrijk (VK) niet langer een lidstaat van de Europese Unie maar een 'derde Staat'.

Gedurende een transitieperiode in het jaar **2020** bleef het volledige Europese recht wel nog steeds van toepassing via een tussen de Europese Unie (EU) en het VK gesloten **terugtrekkingsakkoord** (**WA**). Dit hield in dat de verordeningen inzake de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels integraal van toepassing bleven in grensoverschrijdende situaties tussen de EU lidstaten en het VK tot 31 december 2020.

Vanaf 1 januari 2021 gelden de fundamentele Europese beginselen van het vrij verkeer (o.a. personen en diensten) niet meer in het VK.

Met ingang van **1 januari 2021** is een **handels-en samenwerkingsovereenkomst** tussen de Europese Unie en het Verenigd koninkrijk in werking getreden. Deze regelt via een Protocol de socialezekerheidsaspecten van een grensoverschrijdende situatie EU-VK die niet onder de 'uitlooprechten' van het WA blijft vallen.

Meer informatie bevindt zich op volgende pagina: BREXIT: bepaling van de bevoegde Staat inzake sociale zekerheid vanaf 2021 (*https://campaigns.eranova.fgov.be/m-83fc943f82f19eff15afd5cd7293b559d78c17bbb9bea44a*).

De beperkte onderwerping

Private sector

Private sector uitgezonderd onderwijs en PMS-centra

Type werknemer (*)	Pensioenen	Werkloosheid	ZIV, geneeskundige verzorging en uitkeringen	Jaarlijkse vakantie privésector arbeiders (***)
Leerlingen - overeenkomst alternerend leren (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)(**)	/	/	/	Ja
Minderjarigen - arbeidsovereenkomst (**)	/	Ja	Ja	Ja
Geneesheren in opleiding	/	/	Ja	/
Gelegenheidsarbeider land- en tuinbouw	Ja	Ja	Ja	/
Onthaalouders	Ja	Ja	Ja	/
Sommige buitenlandse bursalen	/	/	Ja	Ja

(*) Alle types: arbeidsongevallen en beroepsziekten.

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

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

Vrij niet-universitair onderwijs

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

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

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

stagiairs van het Gemeenschaps-, provinciaal of gemeentelijk onderwijs.

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

Vrij universitair onderwijs

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

Onder academisch personeel moet worden verstaan:

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

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

Vrije PMS-centra (of CLB's)

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

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

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

Openbare sector

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Onderwijs

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

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

- leden van het academisch en wetenschappelijk personeel van het universitair onderwijs, en leden van het onderwijzend en bestuurlijk personeel van de andere onderwijsinrichtingen die:
  - aanspraken laten gelden op een rustpensioen ten laste van de Schatkist of vastgesteld door wettelijke of reglementaire bepalingen, andere dan deze voor gewone werknemers;

    - stagiair van het Gemeenschaps-, provinciaal of gemeentelijk onderwijs;
    - inzake pensioen gelijkgesteld zijn met stagiairs van het Gemeenschapsonderwijs.
- het vastbenoemd zelfstandig academisch personeel en het vastbenoemd zelfstandig administratief en technisch personeel van de Universitaire Instelling Antwerpen (U.I.A.), het Limburgs Universitair Centrum (L.U.C.), de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen.

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

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van ambtenaren met administratieve standplaats in het buitenland
Vanaf het eerste kwartaal 2015 worden in DMFA de personen met definitief benoemd statuut en de in dienst opgeroepen of heropgeroepen personen door het Leger die hun functies uitoefenen **in het buitenland** aangegeven in het blok 90012 "werknemerslijn" en met het specifieke werknemerskengetal

- **676**

Voor deze statutairen mag geen enkel blok 90018 "prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn" worden aangegeven.

De bezoldigingen van deze statutairen onderworpen aan de pensioenbijdrage voor de openbare sector worden aangegeven met de bezoldigingscode 67.

Enkel de pensioenbijdrage voor de openbare sector (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/contribution_publicservant_pension.html*) van de statutaire ambtenaren (bijdragecode 815 type 0) of bijdragecode 818 type 0 of 1) is verschuldigd voor deze werknemers.

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

De verplichtingen

Verplichtingen tegenover de RSZ

Algemeenheden

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

De betaling van de bijdragen

Algemene regel

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

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

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

Voorschotten

De meeste werkgevers zijn voorschotten verschuldigd aan de RSZ.

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

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

Provinciale en plaatselijke besturen ontvangen van de RSZ elk kwartaal (de 15^{de} van de maand voorafgaand aan het begin van het kwartaal) een brief in hun e-box met vermelding van de maandelijkse voorschotten met bijhorende vervaldagen. Als dit schrijven vragen oproept, kan de werkgever contact opnemen met zijn rekeninghouder bij de Directie Inning van de RSZ.

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

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*) 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)

Uitzondering: voor de provinciale en plaatselijke overheden worden voor het **dienstjaar 2022** geen forfaitaire voorschotten bepaald maar worden de voorschotten via een schatting van de te betalen bijdragen bepaald.

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.

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

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

Sancties

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

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

Bedrag van de aangegeven bijdragen (in EUR)	Sancties (in EUR)
0 tot 18.592,03	123,95

Bedrag van de aangegeven bijdragen (in EUR)	Sancties (in EUR)
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 (DmfA)

Debetbericht jaarlijkse vakantie

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

Onder de vorm van een debetbericht (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*) 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.

Herverdeling der sociale lasten

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

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

De betaalwijze

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

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

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

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

Een provinciaal of plaatselijk bestuur moet de verschuldigde bedragen met betrekking tot de sociale bijdragen storten op het volgende rekeningnummer van de RSZ:

- IBAN-code: BE39 0960 0158 0919;
- BIC-code: GKCC BEBB.

Betalingen met gestructureerde mededeling

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

Andere betalingen

a) Identificatie

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

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

b) Toerekening

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

Het is dus voor de werkgever heel belangrijk dat hij de bestemming van de betaling vermeldt, d.w.z. de aard van de betaalde som (bijdragen, voorschotten, bijdrageopslag, 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.

c) Automatische afhouding

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

De werkgever kan de toelating tot automatische afhouding van zijn rekening aanvragen bij de RSZ via een e-mail gericht aan factuur@rsz.fgov.be.

Minnelijke invordering

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

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

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

De minnelijke invordering heeft de volgende doelstellingen :

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

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

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

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

Alle bijkomende inlichtingen in verband met de betalingsvoorwaarden en -termijnen, kunnen verkregen worden bij de Directie Inning (e-mail: plan@rsz.fgov.be).

Minnelijk afbetalingsplan Energie

Crisismaatregel Energie

De ondernemingen waarop de energiecrisis een economische weerslag heeft en zo moeilijkheden veroorzaakt voor het betalen van de socialezekerheidsbijdragen, kunnen een minnelijk afbetalingsplan vragen aan de RSZ op basis van de problematiek rond de energiecrisis .

In het kader van de energiecrisis zijn er dus **2 benaderingen** om tegemoet te komen aan de betalingsmoeilijkheden van ondernemingen.

Enerzijds is er het **klassieke minnelijk afbetalingsplan** dat geldt voor alle kwartalen en rechtzettingen. Het maximale uitstel loopt over 24 mensualiteiten **met toepassing van sancties** voor het laattijdig betalen van bijdragen. Deze sancties zijn begrepen in de betalingsmodaliteiten, met mogelijke kwijtschelding a posteriori wanneer alle vervallen bijdragen betaald zijn.

Anderzijds worden **bijzondere afbetalingsplannen zonder toepassing van sancties** voorzien voor sommige bijdragen. Het uitstel loopt over maximaal 24 mensualiteiten. Enkel indien de afbetalingsmodaliteiten niet worden gerespecteerd, worden sancties voor de laattijdige betaling van bijdragen in rekening gebracht.

Deze bijzondere afbetalingsplannen zijn bestemd voor werkgevers die, als gevolg van de energiecrisis, betalingsmoeilijkheden hebben voor:

- de bijdrage jaarlijkse vakantie voor het dienstjaar 2022
- de sociale bijdragen voor het 3de en 4de kwartaal 2022 en het 1ste kwartaal 2023
- rechtzettingen van sommige bijdragen, die vervallen op uiterlijk 30 juni 2023.

De bijdragen mogen geen voorwerp hebben uitgemaakt van een voorafgaandelijk afbetalingsplan en evenmin van een gerechtelijke vervolging.

Praktisch gezien, moet de werkgever naar de pagina 'minnelijk afbetalingsplan' op de portaalsite gaan en het vragenformulier invullen. Bij het puntje 'uw motivatie', moet hij uitleggen hoe zijn onderneming financieel getroffen werd door de energiecrisis. Aanvullende bewijsstukken kunnen worden gevraagd.

Minnelijk afbetalingsplan COVID-19

Crisismaatregel COVID-19

De ondernemingen waarop de coronacrisis een economische weerslag heeft en zo moeilijkheden veroorzaakt voor het betalen van de socialezekerheidsbijdragen, kunnen een minnelijk afbetalingsplan vragen aan de RSZ op basis van de problematiek rond het coronavirus .

In het kader van de corona-crisis zijn er dus **2 benaderingen** om tegemoet te komen aan de betalingsmoeilijkheden van ondernemingen.

Enerzijds is er het **klassieke minnelijk afbetalingsplan** dat geldt voor alle kwartalen en rechtzettingen. Het maximale uitstel loopt over 24 mensualiteiten **met toepassing van sancties** van laattijdigheid. Deze zijn begrepen in de betalingsmodaliteiten, met mogelijke kwijtschelding a posteriori wanneer de bijdragen betaald zijn.

Anderzijds wordt voorzien in een uitstel van betaling via een **bijzonder afbetalingsplan** voor de bijdragen , voor de afrekening van het vakantiegeld , dat loopt over maximaal 24 mensualiteiten, **zonder toepassing van sancties** voor zover de modaliteiten gerespecteerd worden. Als de afbetalingsmodaliteiten niet worden gerespecteerd, worden deze sancties alsnog in rekening gebracht.

Deze uitzonderingsmaatregelen zijn bestemd voor werkgevers die betalingsmoeilijkheden hebben voor:

- de bijdragen jaarlijkse vakantie voor de dienstjaren 2019, 2020 en 2021
- de sociale bijdragen voor het 1e, 2e, 3e en 4e kwartaal 2020 en het 1e , 2e, 3e en 4e kwartaal 2021 en het 1^{e} kwartaal 2022
- bepaalde bijdragewijzigingen.

De forfaitaire vergoeding wegens het niet naleven van de verplichting tot betaling van voorschotten, is niet van toepassing voor de 4 kwartalen van 2020 en 2021 en het 1^{e} kwartaal 2022.

Praktisch gezien, moet de werkgever naar de pagina 'minnelijk afbetalingsplan' op de portaalsite gaan en het vragenformulier invullen. Bij het puntje 'uw motivatie', moet hij uitleggen hoe zijn onderneming financieel getroffen werd door de coronacrisis.

De gevolgen van een nalatigheid

Toepassing van geldelijke sancties

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

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

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

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

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 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.

Facturatie en ambtshalve afhouding

Maandelijkse factuur

Een provinciaal of plaatselijk bestuur is aan de RSZ verplicht om het bedrag van de bijdragen, verschuldigd op de vervaldatum van de maandelijkse factuur, te betalen. Deze factuur wordt in het begin van de maand verstuurd naar de e-box van de werkgever en bevat alle geboekte bijdragen ingevolge regularisaties van de voorgaande maand voor de kwartalen voorafgaand aan het 1ste kwartaal 2022.

Factuur sancties

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

Ambtshalve afhouding

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

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

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

Het Beheerscomité van de RSZ beslist binnen de 60 dagen na ontvangst van dit schrijven over de ontvankelijkheid en de gegrondheid van het bezwaar.

Dimona - de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling

Algemeen

1. Verplichting

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

Het gaat om de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, ook wel DIMONA (**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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/omission_dimona.html*) 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 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.

"**Dimonaperiode**": 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 eventueel meerdere Dimonaperiodes 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 Dimonaperiode 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**": een uniek nummer dat de RSZ aan iedere Dimona aangifte (IN, OUT, UPDATE, CANCEL, ...) toekent. Voor een aangifte IN is dit het identificatienummer van de periode. Bij het doorsturen van aangiften via bestandsoverdracht worden meerdere Dimonanummers gegenereerd: een nummer per arbeidsrelatie die opgenomen is in het gestructureerde bericht.

"**Dimona karakteristieken**": de verplichte gegevens van een Dimona-aangifte. 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). De karakteristieken zijn steeds gekoppeld aan een periode. In het geval dat de karakteristieken verschillen, kunnen er tegelijkertijd meerdere periodes bestaan.

"**Ontvangstbevestiging**": bevestigt voor de webgebruikers dat de aangifte goed is aangekomen (verschijnt onmiddellijk op het scherm).

"**Ontvangstbewijs**": elektronisch bericht voor de batch-verzenders dat aangeeft of het bestand bruikbaar is voor de RSZ. Het "ontvangstbewijs" bevat het ticketnummer (= identificatienummer van het bestand) en het statuut van het bestand: aanvaard of geweigerd naargelang het bestand leesbaar is of niet.

"**Notificatie**": elektronisch bericht met feedback over de verwerking van de aangifte. De notificatie is het onmiddellijke resultaat van de vorm- en inhoudscontroles. Er zijn drie types van notificatie: positief (Dimona is aanvaard), negatief (Dimona is geweigerd) of voorlopig (enkel indien er problemen zijn met de identificatie van de werknemer). De voorlopige notificatie wordt steeds gevolgd door een positieve of negatieve notificatie.

Indien het gaat om de aangifte van studenten die werken met een studentenovereenkomst (STU), wordt in de notificatie ook een melding opgenomen wanneer de student meer dan 475 uren (600 uren voor 2023 en 2024) werd aangegeven. Indien de aangifte werd ingediend via een beveiligd kanaal, wordt ook het exacte aantal dagen van overschrijding meegedeeld.

Ook bij de dagaangiftes voor 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 of een full service secretariaat, zou het kunnen dat hij geen notificaties ontvangt. In dat geval worden de notificaties elektronisch naar het sociaal secretariaat of het full service secretariaat gestuurd, ook als ze betrekking hebben op aangiften die de werkgever zelf deed. De werkgever heeft echter wel toegang tot het personeelsbestand waar hij alle gegevens kan consulteren.

3. Kanalen

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

- web

- personeelsbestand
- bestandsoverdracht
- webservice (REST)
- 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 één van deze vier kanalen gebruiken. Het speelt geen rol via welk kanaal de oorspronkelijke aangifte werd doorgestuurd.

Een Dimona-aangifte kan niet met een SMS ingediend worden.

Toepassingsgebied

1. Betrokken personen

De Dimona aangifte moet gebeuren voor:

- alle personen die worden vermeld op de DmfA ; het betreft
  - de personen die prestaties leveren onder het gezag van een werkgever (arbeiders, bedienden, leerlingen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*), waaronder sommige personen verbonden met een beroepsinlevingsovereenkomst, statutaire ambtenaren, studenten, gelegenheidswerknemers, vrijwillige ambulanciers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*) ;
  - personen die prestaties leveren onder het gezag van een provinciaal of plaatselijk bestuur maar voor wie er geen bijdragen verschuldigd zijn:
    - vrijwillige brandweerlieden;
  - de personen die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid zonder prestaties te leveren onder het gezag van een werkgever (niet beschermde lokale mandatarissen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/local_mandatory.html*), beschermde lokale mandatarissen, artiesten, onthaalouders 'sui generis' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*) enzovoort);
- personen die prestaties leveren onder gezag die niet in de DmfA moeten worden aangegeven:
  - personen tewerkgesteld in de socioculturele sector en de sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*) in zoverre ze de hen opgelegde contingenten niet overschrijden;
- alle personen die niet worden vermeld op de DmfA maar voor wie de werkgever een verrijkte Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/trainees.html*) moet uitvoeren; het betreft niet-onderworpen stagiairs (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/trainee.html*) voor hun prestaties in het kader van een opleiding naar betaalde arbeid (dus niet in het kader van persoonlijke ontwikkeling of vrijetijdsbesteding) waarop de arbeidsongevallenwetgeving toepasselijk werd gemaakt (het zogenaamde 'kleine statuut'); het gaat zowel om
  - leerlingen van middelbare en hogescholen, universiteiten en stagiairs in een niet-onderworpen beroepsopleiding die stages buiten de school, universiteit of opleidingsinstellingen moeten doen,
  - als om gereglementeerde stages bij een stagegever, die niet beantwoorden aan de criteria alternerend leren,
  - als om de stagiairs verbonden door een IBO, PFI / CFI of FPI overeenkomst ('Individuele Beroepsopleiding' in Vlaanderen, 'plan de formation insertion' en 'contrat formation-insertion' (overeenkomst voor een instapopleiding) in Wallonië of 'formation professionnelle individuelle en entreprise' in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) of stagiairs in het kader van een instapstage;
- alle personen die niet worden vermeld op de DmfA maar voor wie de werkgever of stagegever bepaalde verplichtingen inzake sociale documenten moet naleven of een voorafgaande kennisgeving moet doen; het gaat dan over personen die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid zoals:
  - werknemers onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid die door hun werkgever uitgestuurd worden naar het buitenland (en daardoor niet meer onder de Belgische sociale zekerheid vallen);
  - 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);
  - buitenlandse 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:

- de werknemers die arbeid verrichten in het kader van een PWA-overeenkomst;
- het andere huispersoneel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html*) dat niet onderworpen is aan de sociale zekerheid;
- de werknemers die maximum 25 dagen tewerkgesteld zijn in de loop van een kalenderjaar voor bepaalde taken in de hop-, teenwilgen- en tabaksteelt (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html*);
- de vrijwilligers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html*);
- de kunstenaars (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html*) met specifieke kleine vergoedingen;
- de personen die prestaties leveren in de onderneming, en daarvoor onderworpen zijn aan het sociaal statuut der zelfstandigen (*http://www.rsvz.be/*);
- 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**" - **W**erkgevers-**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 PersoPoint en geen eigen identificatienummer heeft, hij hier het RSZ-nummer opgeeft van de Belgische Staat: 0009354-67, zowel voor de Nederlandstalige als voor de Franstalige personeelsleden. In dat geval dient hij ook een bijkomende code op te geven, die specifiek is voor de instelling, het departement of de locatie. Deze code wordt aangeduid als de 'deelentiteit'. Het opgeven van deze code is nodig opdat de informatiedoorstroming met PersoPoint vlot kan verlopen. Een lijst met deze codes staat in de omzendbrief nr. 522 van 6 juni 2002;
- indien de werkgever aangesloten is bij PersoPoint maar toch een eigen identificatienummer heeft, het volstaat om het eigen nummer door te geven;
- indien de werkgever geen enkel nummer kan gebruiken, hij contact moet opnemen met de RSZ vooraleer hij een Dimona verricht;
- indien een onderwijsinstelling meldingen verricht voor personeelsleden die uit de eigen werkingsmiddelen worden betaald, zij haar eigen identificatienummer moet gebruiken.
- indien een werkgever meldingen verricht als onderwijsinstelling voor de personeelsleden die niet uit de eigen werkingsmiddelen worden betaald, hij het identificatienummer moet gebruiken van respectievelijk het Nederlands-, Frans- of Duitstalige onderwijs;
- indien een provinciaal of plaatselijk bestuur meldingen verricht voor een personeelslid van een onderwijsinstelling, moet zij haar eigen identifcatienummer gebruiken (en niet dat van de onderwijsinstelling).

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

2. De identificatie van het personeelslid

Het enig identificatienummer van de werknemer dat in de Sociale Zekerheid verplicht moet gebruikt worden, is het **identificatienummer van de sociale zekerheid**. Dit INSZ wordt gebruikt door alle takken van de sociale zekerheid en is ofwel het **identificatienummer van het Rijksregister** ofwel een **geldig bisnummer** (voor de personen die niet opgenomen zijn in het Rijksregister).

In eerste instantie kan de werkgever dit identificatienummer inwinnen bij zijn werknemer (identiteitskaart of enig ander identiteitsdocument).

Indien de werknemer zijn INSZ niet kent, kan de werkgever een geldig INSZ aanvragen door het elektronisch aanvraagformulier (*https://www.belgianidpro.be/nl/splashpage.html*)op de website van Sigedis zorgvuldig in te vullen en door te sturen. Wanneer de werknemer in het buitenland verblijft én voor de eerste keer in België tewerkgesteld wordt, dient een kopie van het officieel identiteitsdocument te worden toegevoegd. Sigedis stuurt een antwoord met een identificatienummer aan de werkgever terug, die dit nummer op zijn beurt aan de werknemer meedeelt.

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

Om een Dimona te verrichten voor **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 (= identificatienummer toegekend aan vreemdelingen die tijdelijk naar België komen). Als een tijdelijke buitenlandse werknemer geen geldig bisnummer heeft, kan hij via Dimona niet in dienst worden gemeld. De werknemer moet dan eerst naar de administratieve diensten van de gemeente/stad waar hij/zij verblijft of op hotel is. Die gemeente zal dan een bisnummer aanmaken.

Voor de 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 zeven onderstaande nummers zijn in dit verband absoluut vereist (u mag maar drie cijfers meedelen, ook als er paritaire sub-comités bestaan). De andere paritaire comités mogen worden doorgegeven met de aanduiding XXX (paritair comité voor de andere sectoren).

- 124 voor arbeiders en leerlingen in 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 in de transportsector (PC 140);
- 144 voor gelegenheidsarbeiders in de landbouw (PC 144);
- 145 voor gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw (PC 145);
- 149 voor arbeiders die vallen onder het paritair subcomité van de elektriciens (installatie en distributie - PsC 149.01).
- 302 voor gelegenheidswerknemers in de horeca (PC 302); voor studenten tewerkgesteld als gelegenheidswerknemers in de horeca mogen maximaal 475 uren (600 uren voor 2023 en 2024) aangegeven worden onder XXX, de overige prestaties moeten aangegeven worden onder 302;
- 320 voor gelegenheidswerknemers in de begrafenissector;
- 322 voor arbeiders en bedienden in de uitzendsector (PC 322). Voor deze werknemers moet tevens het ondernemingsnummer en het paritaire comité (124, 140, 144, 145, 149, 302 of xxx) van de gebruiker worden meegedeeld. Als de gebruiker niet in België gevestigd is en dus geen ondernemingsnummer heeft, moeten zijn benaming en adres worden meegedeeld.

OPMERKINGEN:

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

b. Type werknemer

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

- DWD '**Dimona Without Dmfa**': voor een werknemer voor wie een Dimona moet gebeuren, maar die niet op de DmfA moet worden vermeld. Deze code primeert, dat wil zeggen dat ook als de betrokken werknemer voldoet aan een andere code 'type werknemer', toch de code DWD moet worden vermeld. De enige uitzonderingen daarop zijn de niet-onderworpen werknemers die worden tewerkgesteld in de socio-culturele sector of bij sportmanifestaties, de personen met een individuele beroepsopleiding en de personen die een instapstage volgen en de niet-onderworpen stagiairs voor hun stages in het kader van een opleiding naar betaalde arbeid. Voor hen primeren respectievelijk de codes A17, IVT, TRI en STG;
- BCW: voor een **arbeider** in de **bouwsector** met uitzondering van STU, DWD, IVT en RTA;
- EXT: voor een **gelegenheidswerknemer** (inclusief de student-gelegenheidswerker voor wie de solidariteitsbijdrage niet wordt toegepast) tewerkgesteld in de landbouwsector (PC 144), tuinbouwsector (PC 145), horeca (PC 302), begrafenissector (PC 320) of uitzendsector (PC 322);
- FLX: voor een **flexi-jobwerknemer**;
- IVT: voor een persoon verbonden door een IBO, PFI / CFI of FPI overeenkomst (**Individuele Beroepsopleiding** in Vlaanderen, **plan de formation insertion** en **contrat formation-insertion** (overeenkomst voor een instapopleiding) in Wallonië of f **ormation professionnelle individuelle en entreprise** in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), maar gedurende zijn opleiding nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever niet in de DmfA-aangifte moet worden opgenomen;
- STG: voor **niet-onderworpen stagiairs** voor hun stages in het kader van een opleiding naar betaalde arbeid, behalve als ze onder IVT of TRI moeten worden aangegeven;
- TRI: voor een persoon die een **instapstage** bij een werkgever volgt, maar gedurende zijn stage nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever niet in de DmfA moet worden opgenomen; de instapstage zoals vóór 1 januari 2020 gedefinieerd in de Dimona-wetgeving bestaat enkel nog maar in het Duitstalig landsgedeelte;
- RTA: voor een **leerling** tewerkgesteld in de **bouwsector**. Leerlingen uit alle andere sectoren moeten worden aangegeven met OTH;
- STU: enkel voor een student die aangeworven wordt met een specifieke arbeidsovereenkomst voor studenten en **voor wie de solidariteitsbijdrage voor studenten zal worden toegepast**. Voor hem/haar moet altijd een Dimona-aangifte type STU gebeuren behalve voor een student die met een werkgever geen studentenovereenkomst meer kan sluiten, omdat hij al 12 maanden of meer ononderbroken in dienst is geweest bij hem;
- S17: voor een werknemers in de **sport** met toepassing van **artikel 17** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html)*van het koninklijk besluit van 28 november 1969; deze werknemers zijn niet onderworpen en moeten niet in Dmfa opgenomen worden;
- O17: voor **andere** werknemers met toepassing van **artikel 17** van het koninklijk besluit van 28 november 1969; deze werknemers zijn niet onderworpen en moeten niet in Dmfa opgenomen worden;
- T17: voor werknemers bij de **televisie/radio** met toepassing van **artikel 17** van het koninklijk besluit van 28 november 1969; deze werknemers zijn niet onderworpen en moeten niet in Dmfa opgenomen worden;
- PMP: voor **parlementairen en 'beschermde' lokale mandatarissen**;
- OTH: voor de **andere** werknemers hierboven niet vernoemd. Met het type OTH worden onder andere aangegeven:
  - de studenten voor wie de solidariteitsbijdrage niet toegepast wordt;
  - de leerlingen in het stelsel van alternerend leren;
  - de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers.

De verschillende Dimona-aangiften

1. Dimona IN

Een Dimona IN creëert een periode en moet uiterlijk verricht zijn op het tijdstip dat de werknemer effectief zijn prestaties aanvat.

Als begindatum wordt de datum vermeld waarop de contractuele of juridische band met de werknemer start. Het moment waarop de aangifte verricht wordt en de mee te delen begindatum stemmen niet noodzakelijk overeen.

Voorbeeld:

Een arbeidsovereenkomst (de contractuele band) start op 1 mei. Indien de eerste effectieve werkdag van de werknemer 5 mei is, moet de Dimona IN uiterlijk op die dag doorgestuurd worden maar als begindatum vermeldt de werkgever 1 mei. De Dimona IN mag echter ook vroeger doorgestuurd worden, bijvoorbeeld in de loop van de maand april.

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

Voor een gewone werknemer met een contract van bepaalde duur mag tegelijk met de begindatum ook de einddatum ingevuld worden. Indien de werknemer na verloop van dit contract in dienst blijft met een nieuw contract, is geen nieuwe aangifte nodig indien er bij de oorspronkelijke aangifte geen einddatum opgegeven werd. Indien de oorspronkelijke aangifte wel een einddatum bevat, kan die verwijderd worden door een wijziging.

Voor een **student**, een persoon verbonden door een IBO, PFI / CFI of FPI overeenkomst (**Individuele Beroepsopleiding** in Vlaanderen, **plan de formation insertion** en **contrat formation-insertion** (overeenkomst voor een instapopleiding) in Wallonië of f **ormation professionnelle individuelle en entreprise** in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), een **uitzendkracht** en een **gelegenheidswerker,** moet tegelijk met de begindatum de einddatum vermeld worden.

2. Dimona OUT

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

Deze regel is eveneens van toepassing in het geval de prestaties doorlopen tot de dag die volgt op de laatste dag van de arbeidsverbintenis. Gelet op het principe van de eenheid van prestatie, is de datum uit dienst die moet worden meegedeeld die van de laatste dag gedekt door de arbeidsverbintenis. Dit betekent dat de datum uit dienst die moet meegedeeld worden voor een werknemer wiens arbeidsverbintenis eindigt op 15 juli maar die zijn prestaties beëindigt op 16 juli om 2 uur's morgens, 15 juli is.

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

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

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

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

3. Wijzigingen - annulaties

Begin- en einddatum van de periode

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

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

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

Wanneer een werknemer onverwachts niet komt opdagen kan een Dimona-aangifte tot op het einde van de kalenderdag waarop deze betrekking heeft worden geannuleerd. Als de Dimona-aangifte sloeg op een periode die twee kalenderdagen of meer bestrijkt, moet deze worden geannuleerd uiterlijk op het einde van de eerste kalenderdag van de voorziene prestatie.

Karakteristieken

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

Voorbeeld:

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

Dimona voor gelegenheidswerknemers (DmfA)

Dimona 'EXT'

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.

In tegenstelling tot de gelegenheidswerknemers in de horeca en de land- en tuinbouw, staat er bij de begrafenisondernemingen geen specifieke berekening op forfaits tegenover. De bijdragen worden berekend op de gewone lonen.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*) gelegenheidswerknemer van de gebruiker

De gelegenheidswerknemers die **meer dan twee opeenvolgende dagen** tewerkgesteld worden 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 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.

c) Contingent

Via de applicatie 'Horeca@work - 50 days' kan het contingent met de nog beschikbare dagen geraadpleegd worden.

Land- en tuinbouw

a) Toepassingsgebied

- de handarbeiders tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair 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.

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.

Begrafenisondernemingen

a) Toepassingsgebied

- de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor **de begrafenisondernemingen** (PC 320), tewerkgesteld als gelegenheidswerknemer
- het gaat om werknemers die ter gelegenheid van een overlijden, occasioneel in dienst worden genomen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk:
  - taken als bode verrichten, transporten verzorgen, opbaringen verzorgen, een rouwkapel plaatsen, het onthaal in het rouwcentrum verzorgen en/ of bij de koffietafel helpen
  - de kist met het stoffelijk overschot of de urne met de as van de overledene dragen en in de (ceremonie) wagen plaatsen, de nabestaanden begeleiden en/of de (ceremonie)wagen besturen en net houden
  - rouwdrukwerk klaarmaken voor verzending: plooien, in omslagen steken
  - kleine werkzaamheden op de begraafplaats uitvoeren, zoals accessoires plaatsen of wegnemen
  - kleine, niet-regelmatige onderhoudswerkzaamheden uitvoeren in en aan gebouwen in functie van bezoeken en ceremonies.
- uitzendkrachten worden niet beoogd.

b) Aangifte Dimona

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

c) Aangifte Dmfa

'Voltijdse' werknemers worden enkel met dagen aangegeven. Voor een 'voltijdse' tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt, zal in de DmfA eveneens het statuut 'LP' moeten worden ingevuld zodat uren kunnen worden aangegeven (zoals bij een gewone voltijdse tewerkstelling met een contract van korte duur).

Er is geen contingent, beperkte onderwerping of forfaitair loon.

Op sectoraal niveau is er een algemeen verbindend verklaarde CAO gesloten die onder andere het aantal dagen per jaar dat de gelegenheidswerknemer maximaal bij de werkgever mag presteren, vastlegt, evenals het maximaal aantal uren per jaar.

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 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.

Dimona voor flexi-jobwerknemer (DmfA)

Dimona 'FLX'

Een flexi-werknemer moet gemeld worden met het type '**FLX**'. Bij de Dimona-aangifte 'FLX' wordt de loopbaandatabank in (T - 3) geconsulteerd om vast te stellen of er voldaan is aan de minimale prestatievereiste om een flexi-job te mogen uitvoeren. Een tijdige (= vóór de aanvang van de prestaties) en correcte Dimona-aangifte 'FLX' die de respons '**OK**' gekregen heeft, is een absolute voorwaarde om iemand in de Dmfa als flexi-werknemer te kunnen aangeven.

Omdat elk kwartaal opnieuw nagegaan moet worden of aan de minimale prestatiecriteria voldaan is, moet de Dimona-aangifte (**IN én OUT**) steeds **per kwartaal** gebeuren. Dit geldt ook als de flexi-arbeidsovereenkomst over het kwartaal loopt. (T - 3) is elk 'werk'kwartaal immers een ander 'referentie'kwartaal. De Dimona OUT kan ook **nooit via een wijziging 'verlaat' worden**, dit in tegenstelling met een Dimona OUT voor een gewone tewerkstelling.

Mondelinge flexi-overeenkomst

Als de flexi-arbeidsovereenkomst mondeling is, moet er zoals bij de gelegenheidswerknemers **per dag** een Dimona gebeuren met vermelding van het begin- en einduur. Dit houdt in dat de datum IN en datum OUT identiek zijn. Als de prestaties 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, zoals bij een Dimona voor gelegenheidswerknemers, dus niet voor het specifieke systeem van Dimona voor flexi-jobwerknemers.

Voorbeeld:

Een flexi-jobwerknemer 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.

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.

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.

De Dimona-aangifte voor flexi-jobs kan **ten vroegste één maand voor het kwartaalbegin** gebeuren. Voor een flexi-job die aanvangt op 1 april, kan de aangifte pas gebeuren vanaf 1 maart. De reden hiervoor is dat op het moment dat de aangifte wordt gedaan, een opzoeking gebeurt naar het volume aan prestaties waarmee de werknemer in het kwartaal (T - 3) is aangegeven. Aangezien deze consultatie van de gegevens in het netwerk van de sociale zekerheid moet gebeuren op een moment dat ze voldoende stabiel zijn, kan dat signaal pas gegeven worden ten vroegste één maand voor het kwartaalbegin:

- Indien de 80% wordt bereikt, wordt als respons op de Dimona-aangifte een '**OK**' meegedeeld. Alleen als dat het geval is kan de werknemer als flexi-werknemer worden tewerkgesteld.
- Indien de werkgever elementen heeft waaruit blijkt dat de confrontatie van de gegevens ten onrechte een Dimona '**NOK**' tot gevolg had, wordt hij aangeraden de Dimona-aangifte niet onmiddellijk te annuleren, maar contact op te nemen met de RSZ.

Gepensioneerden

Vanaf 1 januari 2018 wordt het systeem van de flexi-arbeid uitgebreid naar **wettelijk gepensioneerden** toe **zonder tewerkstellingvoorwaarden (T - 3)**. Personen die genieten van een 'overgangsuitkering' worden niet beschouwd als 'gepensioneerd'. De controle voor 'gepensioneerden' gebeurt als volgt:

- er wordt nagegaan of de persoon in kwestie 65 jaar of ouder is op het moment dat hij de flexi-job aanvat

- indien hij de leeftijd van 65 nog niet heeft bereikt wordt in eerste instantie toch nog een controle uitgevoerd naar de tewerkstellingsvoorwaarden in (T - 3)
- indien de werknemer in (T - 3) de 80 % niet bereikt, dan wordt nagegaan of hij in (T - 2) in het pensioenkadaster opgenomen is
- in geval van problemen kan de RSZ gecontacteerd worden op het nummer 02 509 59 59 (buitenlandse pensioenen, ...)

De '**OK**' die meegegeven wordt als respons op de Dimona-aangifte zegt alleen dat de voorwaarde in **(T - 3)** vervuld is of dat het een gepensioneerde betreft, maar zegt niets over de voorwaarden in **T**. De beoordeling of aan de voorwaarden in **T** voldaan is, valt volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Dimona voor studenten

Dimona 'STU'

Om het systeem van solidariteitsbijdragen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/students.html*)te kunnen toepassen, moeten voorafgaandelijk 'uren' worden gemeld via een Dimona van het type 'STU'. Als er dus gekozen wordt voor een aangifte onder solidariteitsbijdrage moet de Dimona:

- worden opgesteld op basis van de ondertekende studentenovereenkomst. De Dimona mag dus niet worden uitgevoerd als er geen enkele overeenkomst werd afgesloten.
- voor ieder kwartaal van tewerkstelling het aantal 'geplande uren ' vermelden (= het aantal uren waarop een student bij een werkgever zal werken, zoals voorzien in de studentenovereenkomst).
- de volledige periode van de overeenkomst omvatten. Dit betekent dat er evenveel Dimona's zullen zijn als kwartalen gedekt door een overeenkomst, met uitzondering van de kwartalen waarin geen enkel uur zal worden gepresteerd. Het is dus niet mogelijk om een tewerkstelling met 0 uren aan te geven.

Op de aangifte wordt ieder begonnen uur aangegeven als een volledig uur, zowel op Dimona als op DmfA. Indien het aantal aangegeven uren op Dimona en DmfA door deze afronding zou verschillen omdat er meerdere Dimona's zijn voor hetzelfde kwartaal, mag de werkgever de uren al aanpassen op zijn laatste Dimona.

Voor studenten die werken in de bouwsector houdt de kwartaalaangifte in dat de C3.2 kaartnummers ieder kwartaal zullen meegedeeld worden.

Opgelet:

- Enkel de uren die in Dimona werden aanvaard garanderen dat de werkgever een DmfA-aangifte kan doen met toepassing van de solidariteitsbijdrage.
- Zonder een voorafgaandelijke Dimona 'STU' zal een DmfA-aangifte onder solidariteitsbijdrage nooit aanvaard worden, ook al is het contingent van de student niet opgebruikt.
- Het is niet mogelijk om de begindatum van de Dimona-In te wijzigen. Indien nodig moet de Dimona geannuleerd worden en moet er **tijdig** een nieuwe Dimona worden ingevoerd.
- Als de Dimona laattijdig werd ingediend, kan de solidariteitsbijdrage niet worden toegepast voor álle uren die in de Dimona aangifte van die periode werden opgenomen.
- Een wijziging van het aantal uren wanneer de Dimona tijdig werd ingediend, wordt niet als een laattijdige Dimona beschouwd.

Voorbeeld

Een student zal van 1 februari 2017 tot 30 mei 2017 iedere zaterdag 8 uren werken bij werkgever A. Nadat de studentenovereenkomst werd ondertekend dient de werkgever zijn Dimona's in: de aangifte voor het eerste kwartaal heeft als begindatum 1 februari en als einddatum 31 maart en de student zal 64 uren werken. De begindatum van de aangifte voor het 2de kwartaal is 1 april 2017, de einddatum 30 mei 2017 en het aantal uren is 72.

Aantal geplande uren

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

Uitzondering: de Dimona voor de kwartalen waarin de student geen prestaties heeft (zie **contingent 600 uren**) moet geannuleerd worden en niet gewijzigd. Enkel de kwartalen waarin de student effectief prestaties levert moeten in Dimona worden opgenomen. Het is dus niet mogelijk om 0 uren aan te geven.

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

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

Het studentencontingent wordt ook aangepast op basis van de DmfA-gegevens. Dat zal meestal echter pas gebeuren van zodra de kwartaalgegevens die overeenstemmen met het laatste kalenderkwartaal waarvoor de werkgever uren heeft aangegeven in Dimona beschikbaar zijn (als een student een overeenkomst heeft voor de eerste 3 kwartalen van het jaar, dan kan de aanpassing op basis van DmfA pas worden uitgevoerd wanneer de DmfA van het 3de kwartaal werd ingediend). Om bovenstaande negatieve effecten te vermijden is het dus aangewezen om het aantal geplande uren indien nodig zo snel mogelijk te wijzigen in Dimona, en niet te wachten op de aanpassingen op basis van DmfA.

Plaats van tewerkstelling

Indien de student tewerkgesteld wordt op een andere plaats dan de maatschappelijke zetel van de onderneming of op het officiële adres van de overheidsdienst, moet de werkgever het adres meedelen van de plaats waar de student fysiek tewerkgesteld zal zijn. Indien hij tijdens de periode op meerdere plaatsen zal werken, moet alleen de eerste plaats meegedeeld worden. Indien de plaats van tewerkstelling verandert tijdens de periode, moet er geen wijziging doorgegeven worden.

Dimona voor socioculturele sector en de sport 'artikel 17'

Vóór elke tewerkstelling in de socioculturele sector of sport is het noodzakelijk om een Dimona uit te voeren. Deze gebeurt in uren, behalve voor de werknemers bij de VRT, RTBF en de BRF voor de personen die in hun organiek kader zijn opgenomen, en daarenboven als artiest worden tewerkgesteld.

Dimona 'S17' - sport

Het gaat om een Dimona aangifte in uren, voor activiteiten die met sport te maken hebben

Dimona 'O17' - overige sectoren

Het betreft eveneens een Dimona aangifte in uren, voor alle activiteiten andere dan in de sport of voor de televisie.

Dimona 'T17' - televisie

Zoals in het verleden gaat het hier nog steeds om een Dimona aangifte in dagen (met een maximum van 25 dagen). Wanneer een werknemer ook bij andere werkgevers actief zou zijn in de socioculturele sector of de sport, worden deze dagen geconverteerd naar

uren waarbij 1 dag overeenkomt met 8 uur, ongeacht de prestatie gedurende de dag.

Dimona voor het personeel van de onderwijsinstellingen

Vanaf 1 januari 2022 mag het type dimona 'TEA' niet langer worden gebruikt maar moeten deze werknemers ook met het type 'OTH' worden aangegeven.

Dimona voor 'Kleine statuten' (niet-onderworpen stages)

De wet van 21 december 2018 (BS van 17 januari 2019) regelt een veralgemeende verzekerbaarheid voor arbeidsongevallen van **niet aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen stagiairs**.

De arbeidsongevallenwetgeving wordt toepasselijk gemaakt op alle arbeidsprestaties in het kader van een opleiding naar betaalde arbeid (dus niet in het kader van persoonlijke ontwikkeling of vrijetijdsbesteding). Dit geldt zowel voor de privé als de openbare sector.

Voor deze stagiairs **zijn geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd**. De RSZ treedt op als operator om de gegevens te verzamelen en de nodige informatie door te geven. Aangezien het een verplichting betreft in het kader van de arbeidsongevallenverzekering, zal de verzekeraar optreden bij onjuiste of ontbrekende aangiften. Deze stagiairs worden **niet aangegeven in de DmfA maar wel met een 'verrijkte' Dimona**.

Het koninklijk besluit van 29 juli 2019 (BS van 2 september 2019) licht toe **voor welke stages de onderwijsinstelling of de instantie die de beroepsopleiding organiseert, als 'werkgever' fungeert** (en dus de Dimona moet uitvoeren). Zo niet, dan rust deze **aangifteplicht op de private onderneming of het openbaar bestuur waarbij de stagiair zijn arbeidsprestaties levert**.

Meer informatie hierover vindt u op de **website van Fedris (*https://www.fedris.be/nl/kleine-statuten*)**.

Aangifte Dimona ('verrijkte' Dimona):

Voor deze stagiairs zal er een Dimona aangifte met een nieuw gecreëerd type '**STG**' uitgevoerd moeten worden. Deze vervangt voor een groot deel de Dimona 'DWD' (Dimona without DmfA) die vóór 1 januari 2020 gevraagd werd voor een aantal van de niet-onderworpen stagiairs. Het gaat om een verrijkte Dimona waarbij een aantal extra gegevens meegegeven moeten worden:

- **Gedekte periode** (een begin - en einddatum is verplicht):
  - wanneer de aangifte gebeurt door de stagegever, het begin en het einde van de stageperiode;
  - wanneer de aangifte gebeurt door de opleidingsinstelling / school, de periode gedurende welke stageactiviteiten kunnen worden uitgeoefend; voor scholen die stagiairs uitsturen komt dit overeen met het begin en het einde van het schooljaar.
- **Arbeider / bediende.**
- Aangifte van de **risicoklasse voor arbeidsongevallen**:
  - wanneer de aangifte moet gebeuren door de stagegever, volgt hij dezelfde **regels** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/workerrecord/workerrecorddata.html*)als voor zijn gewone werknemers: enkel in te vullen indien de stagiair behoort tot een risicoklasse die verschillend is van de voornaamste activiteit van de werkgever; in geval van twijfel neemt hij best contact op met zijn verzekeraar;
  - wanneer de aangifte moet gebeuren door de school, de opleidingsinstelling, het vormingscentrum of de regionale arbeidsbemiddelingsdienst moet dit gegeven **niet** ingevuld worden.
- **Statuut**
  - **F1** : indien **vergoedingsstelsel arbeidsongevallen zoals dat van de leerlingen** (stagiairs met een bezoldigde leer-, stage- of ervaringsovereenkomst niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen);
  - **F2** : indien **afwijkend vergoedingsstelsel** (stagiairs met een in principe niet-bezoldigde stage- of ervaringsovereenkomst – deze categorieën worden in het uitvoeringsbesluit vastgesteld).

Instapstages en **Individuele Beroepsopleidingen** behouden hun specifieke Dimona type (respectievelijk '**TRI**' en '**IVT**'), maar bij de Dimona zullen vanaf 1 januari 2020 **eveneens de bijkomende gegevens** moeten worden meegegeven.

Lopende opleidingsovereenkomsten moeten met een Dimona OUT worden afgesloten op 31 december 2019 (technisch gezien moet een Dimona 'wijzigen' gebeuren om de reeds bestaande einddatum te vervroegen) en met een Dimona IN op datum van 1 januari 2020 opnieuw worden aangegeven, verrijkt met de bijkomende gegevens:

- stagiairs met een Dimona type '**DWD**' vóór 1 januari 2020, worden aangegeven met een Dimona IN, type '**STG**', verrijkt met de bijkomende gegevens;
- stagiairs met een Dimona type '**IVT**' en '**TRI**' blijven hun typologie behouden maar bij het uitvoeren van de Dimona IN op datum van 1 januari 2020, worden de bijkomende gegevens toegevoegd;
- Voor stagiairs waarvoor nog geen Dimona aangifte werd gedaan moet op datum van 1 januari 2020 een Dimona IN, type '**STG**', verrijkt met de bijkomende gegevens worden uitgevoerd.

Eenmaal de Dimona aangifte gedaan, is ze definitief. Als gegevens niet correct zijn of moeten worden gewijzigd, moet de Dimona geannuleerd worden en opnieuw uitgevoerd. Dit zal niet als 'laattijdig' worden beschouwd.

WIDE - Inschrijving RSZ:

De stagegevers / werkgevers en de opleidingsinstellingen die nog niet gekend zouden zijn bij de RSZ, zullen worden ingeschreven en een definitief RSZ-nummer ontvangen, met een werkgeverscategorie die overeenkomt met de effectief uitgevoerde activiteiten. Zolang ze geen onderworpen werknemers tewerkstellen moeten zij geen DmfA uitvoeren.

Een **handleiding** met de **schermen Dimona en Wide**, bevindt zich op de portaalsite bij 'Nieuws' > ' 'Kleine statuten' geïntegreerd in Dimona' > 'Meer informatie?'.

Opmerkingen:

Meer informatie kan verkregen worden bij **Fedris** om in geval van **twijfel**,

- uit te maken wie als werkgever moet worden aangezien van deze niet aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen stagiairs,
- of het stagiairs zijn waarvoor de met de onderworpen leerlingen gelijkgestelde arbeidsongevallenregeling (**F1**) geldt, of de specifieke arbeidsongevallenregeling (**F2**).

Wat de **schoolstagiairs** betreft, hebben de onderwijsinstellingen de mogelijkheid om een Dimona te doen voor een volledig academiejaar, met een begin- en einddatum. Gezien het specifieke karakter van de onderwijssector kan de Dimona **tot 31 december van het betrokken jaar worden ingediend**.

Het is ook mogelijk om een vervroegde Dimona 'IN' te doen voor stages die in de zomer beginnen en om op elk moment een Dimona 'OUT' te doen in geval van wijzigingen. Aanpassingen of correcties zijn altijd mogelijk in de loop van het jaar.

Personen die een stage doorlopen, opgelegd door de reglementen die de toegang tot sommige **vrije beroepen** regelen (bv. advocaten, gerechtsdeurwaarders, architecten,...), vallen nooit onder deze regeling.

De verplichte aangifte Dimona geldt voor **alle stagiairs** die arbeidsprestaties verrichten buiten de onderwijs- of opleidingsinrichting, in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid, **behalve voor opleidingen die buiten enig wettelijk kader** worden ingericht.

In het geval van een grensoverschrijdende onbezoldigde stage, zijn de regels verschillend afhankelijk van de plaats waar de stage doorgaat. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen

- een stage binnen de EER
- een stage in een land waarmee België verbonden is met een socialezekerheidsakkoord

- een stage in een derde land

Op de website van Fedris (*https://www.fedris.be/nl/kleine-statuten*) staan enkele praktische schema's die kunnen helpen bij het vaststellen welke wetgeving (van welke lidstaat) van toepassing is tijdens de onbezoldigde stage.

Limosa

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 (*http://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 (*http://www.limosa.be*).

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

DmfA - de kwartaalaangifte

Algemeen

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

1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal
30 april	31 juli	31 oktober	31 januari

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

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 DmfA 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).

Wijzigingen worden op dezelfde manier behandeld als de oorspronkelijke aangifte. Zij worden dus geregistreerd zonder dat u meer verantwoording moet geven dan voor de oorspronkelijke aangifte het geval is. In een vrij tekstveld kan de reden vermeld worden waarom de aangifte gewijzigd wordt (= staving). .

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

Nadat de wijzigingen aangebracht zijn, berekent het programma op de 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. De werkgever die geen provinciaal of plaatselijk bestuur is, ontvangt één keer per maand van de RSZ een afrekening op papier met alle in de loop van de maand uitgevoerde wjzigingen en moet zo snel mogelijk het gevraagde bedrag betalen. Voor een provinciaal of plaatselijke bestuur wordt het bedrag van de wijzigingen verwerkt in de maandelijkse factuur.

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.

Een onvolledige aangifte is een aangifte waarvoor, zes maanden na het einde van het betrokken kwartaal, één of meerdere tewerkstellingslijnen ontbreken en waarvoor het aantal natuurlijke personen waarvoor deze tewerkstellingslijnen ontbreken ten minste 5 % vertegenwoordigt van het totale aantal natuurlijke personen vermeld in de aangifte.

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

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

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

4. Een forfaitaire vergoeding is verschuldigd in het geval van het niet indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte voor één of meerdere voertuigen onderworpen aan de solidariteitsbijdrage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/companycar.html*).

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.

De verplichtingen van de betalende derde

Voor de socialezekerheidswetgeving is een betalende derde, hij die in naam en voor rekening van de werkgever lonen uitbetaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. In de praktijk betreft het meestal fondsen voor bestaanszekerheid; iedereen kan evenwel de hoedanigheid van betalende derde hebben.
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, bij de RSZ een aangifte moet indienen en de verschuldigde bijdragen moet betalen. Tevens moet iedereen die voor het eerst optreedt als betalende derde, dit aan de RSZ melden, zelfs als hij reeds in eigen naam personeel tewerkstelt.

De betalende derde kan van deze verplichtingen ontheven worden. Daarvoor moet hij de werkgever, per werknemer, alle inlichtingen verstrekken, zodat de werkgever zijn aangifte binnen de wettelijke termijn kan verrichten, rekening houdend met de lonen die de derde uitbetaalde. De derde moet in dat geval de inhoudingen die hij bij de loonbetaling verrichtte, onmiddellijk aan de werkgever doorstorten.

Indien de derde geen gebruik maakt van deze mogelijkheid tot ontheffing, moet hij, onmiddellijk na de uitbetaling, aan de werkgever of aan de verschillende werkgevers het bedrag meedelen van de lonen die hij in hun naam uitbetaalde. In bepaalde gevallen moet de werkgever immers rekening houden met de door een derde betaalde loongedeelten om zijn aangifte op te stellen (bv. om de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid te berekenen).

Indien de betaling aan een werknemer betrekking heeft op verschillende werkgevers (bv. een eindejaarspremie betaald aan een werknemer die in de referteperiode bij meerdere werkgevers werkte), deelt de derde aan iedere werkgever het bedrag mee dat hij in zijn naam betaalde.

De compensatiediensten, andere dan de fondsen voor bestaanszekerheid en de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid, die werden opgericht in uitvoering van de wetgeving betreffende het toekennen van een aantal feestdagen per jaar om aan zekere werknemers het loon met betrekking tot die dagen uit te betalen, vallen niet onder toepassing van de voorgaande regels. Deze diensten zijn verplicht bij elke betaling de inhoudingen te verrichtten en het bedrag ervan samen met de werkgeversbijdrage, om het kwartaal en binnen de wettelijke termijnen aan de RSZ over te maken. Zij vullen evenwel slechts één enkele aangifte per jaar in, die op het einde van het kwartaal volgend op het verlopen dienstjaar en binnen de voor dat kwartaal geldende termijn bij de RSZ moet toekomen.

Opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ

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.

Overdracht handelsfonds

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 (*https://rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_nl.pdf*).

De verplichtingen t.o.v. de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen

De ziekte- en invaliditeitsverzekering

Aangifte Sociaal Risico (ASR) - uitkeringen

De werkgever moet in sommige gevallen een elektronische ASR indienen om het recht op ziekte- en invaliditeitsuitkeringen van zijn werknemer vast te stellen en het bedrag ervan te berekenen. De elektronische ASR kan via web of via batch ingediend worden. Naargelang het sociaal risico bestaan er verschillende scenario's voor de sector uitkeringen.

Een **ASR-scenario 1** 'Inlichtingenblad' moet bij arbeidsongeschiktheid verstuurd worden na de periode van gewaarborgd loon. Dit ASR-scenario 1 moet de werkgever ook indienen bij een aanvraag tot moederschapsrust, werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof, vaderschapsverlof of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof.

Een **ASR-scenario 2** 'Maandelijkse aangifte in geval van hervatting van aangepaste arbeid' moet verstuurd worden wanneer een werknemer een aangepaste arbeid uitoefent in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid of van moederschapsbescherming.

Meer informatie over de verschillende scenario's voor een ASR-uitkering vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid. Voor elk scenario vindt U in de technische 'instructies voor de werkgever' alle uitleg over de betrokken personen, het tijdstip waarop de aangifte ingediend moet worden, en de in te vullen gegevens.

De bijdragebon

De RSZ maakt normalerwijze een elektronische bijdragebon op basis van de gegevens van de DmfA-aangifte en verstuurt de bijdragebon naar de uitbetalingsinstellingen.

Indien geen elektronische bijdragebon kan worden verstuurd, omwille van de onbeschikbaarheid van het rijksregister- of bisnummer op de aangiften of in het personenbestand van de verzekeringsinstellingen, zal de RSZ een papieren bijdragebon opmaken en versturen naar de werkgever bij wie de werknemer was tewerkgesteld. In geval van faling zal de bijdragebon aan de curator worden bezorgd.

De papieren bijdragebon moet door de werkgever binnen de twee weken aan de werknemer worden overhandigd. De papieren bijdragebon is recto/verso opgesteld met aan de ene zijde een Nederlandstalige en aan de andere zijde een Franstalige tekst. Overeenkomstig de bestaande taalwetgeving beslist de werkgever in welke taal de bon gesteld moet zijn en doorkruist hij de niet

passende tekst.

Als een bon met Duitstalige tekst aan de werknemer moet worden overhandigd, stuurt de werkgever de recto/verso bon terug naar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en vraagt hij een Duitstalig exemplaar.

Indien de werkgever er niet in slaagt om de bijdragebon aan de werknemer te overhandigen, omdat het adres onjuist blijkt of omdat de betrokkene naar het buitenland is vertrokken, dan moet dit document worden teruggestuurd naar de Directie Controle der Bijdragen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid met vermelding van de reden van de niet afgifte aan de werknemer.

De werkloosheid

Aangifte Sociale Risico (ASR) - werkloosheid

De werkgever moet in sommige gevallen een elektronische ASR indienen om het recht op werkloosheidsuitkeringen van zijn werknemer vast te stellen en het bedrag ervan te berekenen. De elektronische ASR kan via web of via batch ingediend worden. In sommige gevallen wordt nog een papieren formulier gebruikt.

Naargelang het risico bestaan er verschillende scenario's voor de sector werkloosheid. Hieronder worden in geval van volledige werkloosheid, tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden, en deeltijdse tewerkstelling, enkele ASR's voor de sector werkloosheid toegelicht.

Meer informatie over de verschillende **scenario's voor de sector werkloosheid** vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid. Voor elk scenario vindt U in de technische 'instructies voor de werkgever' alle uitleg over de betrokken personen, het tijdstip waarop de aangifte ingediend moet worden, en de in te vullen gegevens.

Volledige werkloosheid

Wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, zelfs wanneer dit toe te schrijven is aan de werknemer, moet de werkgever ambtshalve en uiterlijk de laatste arbeidsdag (die de werkloosheidsperiode voorafgaat) een elektronische aangifte **ASR-scenario 1** 'aangifte einde arbeidsovereenkomst of werkloosheid met bedrijfstoeslag' indienen én een papieren formulier 'C4ASR' (of 'C4ASR-SWT') bezorgen aan de werknemer.

De werkgever kan er ook voor opteren om (enkel) een papieren formulier 'C4-werkloosheidsbewijs' of 'C4-SWT' te bezorgen aan de werknemer.

Tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden

De werkgever moet bij tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden - dat wil zeggen wanneer de werknemer gedurende de periode van werkloosheid door een arbeidsovereenkomst verbonden blijft met zijn werkgever, maar zijn arbeidsprestaties tijdelijk vermindert of schorst - uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag vóór het normale aanvangsuur van het werk, een elektronische aangifte **ASR-scenario 2** 'aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden' indienen, en hiervan een print bezorgen aan de werknemer.

Het ASR-scenario 2 is verplicht bij

- tijdelijke werkloosheid ingevolge werkgebrek wegens economische oorzaken of ingevolge slecht weer (arbeiders);
- tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis (arbeiders);
- tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht, overmacht om medische redenen, collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie of inhaalrust, staking of lockout, ontslag van een beschermde werknemer;
- een regeling van schorsing wegens werkgebrek voor bedienden.

Bij tijdelijke werkloosheid ingevolge werkgebrek wegens economische oorzaken of ingevolge slecht weer moet de werkgever die niet tot de bouwsector behoort, een elektronisch validatieboek op de portaalsite van de sociale zekerheid invullen. Hij kan er ook voor opteren om een door de RVA gewaarmerkt papieren validatieboek (*https://www.rva.be/werkgevers/tijdelijke-werkloosheid/het-validatieboek*) in te vullen.

De werkgever moet op het einde van de maand een elektronische aangifte **ASR-scenario 5** 'Maandelijkse aangifte van uren van tijdelijke werkloosheid of van schorsing bedienden' indienen, en hiervan een print bezorgen aan de werknemer.

Deeltijdse tewerkstelling

Voor een werknemer die tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling, moet de werkgever op vraag van elke werknemer die erom verzoekt, bij de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling en een elektronische aangifte **ASR-scenario 3** 'Aangifte aanvang deeltijdse arbeid' indienen en hiervan een print bezorgen aan de werknemer. Via deze aangifte wordt de sector werkloosheid de nodige gegevens bezorgd voor:

-
- de onvrijwillig deeltijdse werknemer die in aanmerking komt voor het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en eventueel voor een aanvulling op het deeltijdse loon (= inkomensgarantie-uitkering);
- de vrijwillig deeltijdse werknemer die in aanmerking komt voor een aanvulling op het deeltijdse loon (= inkomensgarantie-uitkering).

De werkgever moet op het einde van de maand voor de werknemers die een inkomensgarantie-uitkering hebben aangevraagd, een elektronische aangifte **ASR-scenario 6** 'Maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van een inkomensgarantie-uitkering' indienen en hiervan een print bezorgen aan de werknemer.

De pensioenen

Het wettelijk en het vervroegd rustpensioen

De wettelijke pensioenleeftijd in België is 65 jaar (en wordt verhoogd tot 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030).

Een werknemer of ambtenaar kan het vervroegd pensioen opnemen als hij minstens 63 jaar oud is en een loopbaan van 42 jaar heeft. Uitzonderingen bestaan voor de personen met een lange loopbaan en de personen die vóór 1 januari 1956 geboren zijn. De eerste categorie betreft de personen die minstens 60 jaar oud zijn en een loopbaan van 44 jaar hebben, en de personen die minstens 61 jaar oud zijn en een loopbaan van 43 jaar hebben. De tweede categorie betreft de werknemers en de ambtenaren die hun pensioen kunnen opnemen wanneer ze 37 kalenderjaren aanneembare diensten kunnen bewijzen.

De pensioenaanvraag

De pensioenaanvraag is steeds verplicht voor de personen die hun hoofdverblijfplaats in het buitenland hebben, de statutaire ambtenaren en de werknemers in sommige bijzondere stelsels.

Ook de werknemer die het rustpensioen vervroegd of na de wettelijke pensioenleeftijd wil opnemen, moet een pensioenaanvraag indienen.

De pensioenaanvraag is niet nodig wanneer de werknemer met pensioen wenst te gaan op de wettelijke pensioenleeftijd. Op die leeftijd start de Federale Pensioendienst (FPD) immers automatisch een onderzoek.

De pensioenaanvraag kan door de werknemer ten vroegste een jaar vóór de ingangsdatum aangevraagd worden:

- bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats;
- bij één van de 200 lokale pensioenpunten van de FPD;
- via de website www.pensioenaanvraag.be.

De persoonlijke loopbaangegevens

Sigedis identificeert de werknemers en ambtenaren en houdt hun loopbaangegevens bij voor de sociale zekerheid.

De onlinedienst mycareer.be (*http://www.mycareer.be/*) biedt een gedetailleerd overzicht van de loopbaan, zowel voor de periodes actief als werknemer, ambtenaar of zelfstandige als voor de niet actieve periodes (bijv. werkloosheid, tijdskrediet...).

De onlinedienst mypension.be (*https://mypension.onprvp.fgov.be/nl/mypension/Paginas/default.aspx*) bevat alle gegevens van de pensioenloopbaan. Onder andere de vroegste ingangsdatum van het pensioen en de raming van het wettelijk en aanvullend

pensioenbedrag (bij een gelijkblijvende loopbaan) zijn opgenomen.

De loopbaangegevens zijn strikt persoonlijk (aanmelding met elektronische identiteitskaart).

Contact

Voor alle inlichtingen in verband met de toekenningsvoorwaarden van een rust- of overlevingspensioen in het stelsel van de werknemers of van de ambtenaren kan men zich wenden tot de Federale Pensioendienst (*https://www.sfpd.fgov.be/nl*), Zuidertoren, 1060 Brussel (tel. gratis nummer 1765).

De kinderbijslagen

Ingevolge de zesde staatshervorming werd het beheer en de uitbetaling van de kinderbijslag geregionaliseerd. De woonplaats van het kind bepaalt de bevoegde regio en elke regio heeft een kinderbijslagregeling uitgewerkt.

De bevoegdheid van het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag (Famifed) werd op 1 januari 2019 overgedragen naar Vlaanderen, Wallonië en de Duitstalige Gemeenschap, en vanaf 1 januari 2020 vindt de overdracht plaats naar Brussel.

Informatie over de geregionaliseerde kinderbijslag kan verkregen worden bij:

- de Vlaamse Uitbetaler Groeifonds FONS: www.fons.be (*https://www.fons.be/home*) of www.groeipakket.be (*http://www.groeipakket.be*);
- de Waalse Agence pour une Vie de Qualité-Familles: www.aviq.be (*http://www.aviq.be*) of www.famiwal.be (*http://www.famiwal.be*);
- het Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap (afdeling gezin en sociale zaken): www.ostbelgienlive.be (*http://www.ostbelgienlive.be*)
- het Brusselse Kinderbijslagfonds: www.famiris.brussels (*http://www.famiris.brussels*).

De jaarlijkse vakantie

Arbeiders en gelijkgestelden, dienstboden, leerling-arbeiders en kunstenaars

De werkgever van de privésector die hetzij arbeiders en gelijkgestelden, hetzij dienstboden, hetzij leerling-arbeiders, hetzij kunstenaars tewerkstelt, wordt automatisch aangesloten bij een vakantiefonds. Deze automatische aansluiting gebeurt op basis van de activiteit van de werkgever, vermeld op de eerste DmfA-aangifte van de werkgever bij de RSZ.

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

De werkgever van de overheidssector is voor zijn arbeiders en gelijkgestelden, en voor de leerling-arbeiders niet aangesloten bij een vakantiefonds, maar betaalt het vakantiegeld rechtstreeks uit.

Bedienden en leerling-bedienden

De bijdrage voor sociale zekerheid voor bedienden en leerling-bedienden omvat geen aandeel dat bestemd is voor de vergoeding van de jaarlijkse vakantiedagen; de werkgever betaalt dit vakantiegeld rechtstreeks aan de werknemer. Een werkgever die uitsluitend bedienden tewerkstelt, moet dus niet aansluiten bij een vakantiefonds.

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

De arbeidsongevallen

De verplichte arbeidsongevallenverzekering

Iedere werkgever (natuurlijke persoon, vennootschap, vzw, ...) die personeel tewerkstelt, is wettelijk verplicht een arbeidsongevallenverzekering aan te gaan bij een in België toegelaten verzekeringsonderneming. Een aansluiting bij de RSZ houdt immers geen dekking inzake arbeidsongevallen in.

Deze verplichting geldt vanaf de eerste dag van tewerkstelling van de eerste werknemer. Retroactieve dekking is niet toegestaan.

De arbeidsongevallenwet is van toepassing op alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden, dienstboden, leerlingen, studenten, enz. Ook in de proefperiode is de verzekering verplicht. De verzekeringsplicht geldt ook voor personen die wegens de korte duur van hun prestaties niet onderworpen zijn aan de wet.

Op basis van het principe van **'eenheid van verzekering'** dekt een arbeidsongevallenpolis alle personeelscategorieën. De mogelijkheid om afzonderlijke polissen af te sluiten voor verschillende exploitatiezetels en voor huispersoneel (al of niet onderworpen aan de sociale zekerheid) blijft bestaan.

Het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) heeft in samenwerking met de verzekeringsondernemingen die toegelaten zijn voor de tak arbeidsongevallen, een elektronisch polissenrepertorium gecreëerd.

De werkgever die voor de eerste maal personeel aanwerft, moet zich bij de RSZ identificeren als werkgever, en krijgt een RSZ-inschrijvingsnummer. Op basis van dit RSZ-nummer kan de arbeidsongevallenverzekeraar de polis in het repertorium integreren.

Het elektronisch polissenrepertorium

Het polissenrepertorium vermeldt voor elke werkgever ingeschreven bij de RSZ bij welke verzekeringsonderneming hij een arbeidsongevallenverzekering afgesloten heeft en voor welke periode.

Dit repertorium heeft onder meer tot doel:

- de elektronische aangifte van arbeidsongevallen te vergemakkelijken en deze te doen toekomen bij de juiste verzekeringsonderneming;
- de DmfA-gegevens ter beschikking te stellen van de verzekeringsondernemingen voor de berekening van de premies;
- het toezicht op de naleving van de verzekeringsplicht, die op elke werkgever rust, te optimaliseren.

Een sleutelgegeven voor de werking van dit repertorium is het inschrijvingsnummer van de werkgever bij de RSZ. Zonder dit nummer kan de verzekeringsonderneming de polis niet integreren in het repertorium.

Het is dus van het grootste belang dat uw arbeidsongevallenverzekeraar over uw correct RSZ-nummer beschikt. Als dit niet het geval is, deelt u of uw makelaar dit nummer samen met het nummer van de polis(sen) best zo snel mogelijk mee aan uw verzekeringsonderneming.

Mocht u tegen alle verwachtingen en verplichtingen in toch niet verzekerd zijn, sluit dan onmiddellijk en arbeidsongevallenpolis af. Bij niet-verzekering stelt u zich niet alleen bloot aan strafsancties, maar u loopt ook zware financiële risico's.

Fedris

Fedris is verplicht niet of niet tijdig verzekerde werkgevers ambtshalve aan te sluiten. De daarvoor geëiste bijdrage is niet te beschouwen als een verzekeringspremie, maar als een geldboete waarvan de hoogte bepaald wordt door de duur van de niet-verzekering en het aantal werknemers in dienst gedurende de niet-verzekerde periode.

Indien er een arbeidsongeval gebeurt tijdens een niet-verzekerde periode, zal het Federaal agentschap voor beroepsrisico's instaan voor de vergoeding van het slachtoffer, maar zijn kosten verhalen op de niet-verzekerde werkgever. Wanneer het gaat om een ernstig ongeval, kunnen deze kosten hoog oplopen. De financiële gevolgen voor de niet-verzekerde werkgever zullen dan belangrijk zijn.

Voor bijkomende inlichtingen of voor een lijst van de toegelaten verzekeringsondernemingen kan u steeds terecht bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (*http://www.fedris.be/nl/contact*) (Fedris), Dienst Ambtshalve Aansluitingen, tel. 02 506 84 77, fax. 02 506 84 15.

Aangifte Sociaal Risico (ASR) - arbeidsongevallen

De werkgever moet in sommige gevallen een elektronische ASR indienen bij een arbeidsongeval van een werknemer. Naargelang het sociaal risico worden er verschillende scenario's onderscheiden voor de sector arbeidsongevallen.

Een elektronische **ASR-scenario 1** 'aangifte van een arbeidsongeval' moet binnen een termijn van acht dagen ingediend worden als een werknemer of een student het slachtoffer wordt van een ongeval op de arbeidsplaats of op de arbeidsweg. Op basis van het polissenrepertorium kan de ASR gekoppeld worden aan de juiste verzekeringsonderneming. De werkgever kan er ook voor opteren om een papieren aangifte in te dienen bij Fedris.

Een elektronische **ASR-scenario 3** 'mededeling werkhervatting kan ingediend worden op het ogenblik dat het slachtoffer van een arbeidsongeval het werk volledig hervat.

Meer informatie over de verschillende scenario's voor een arbeidsongeval vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid. Voor elk scenario vindt U in de technische 'instructies voor de werkgever' alle uitleg over de betrokken personen, het tijdstip waarop de aangifte ingediend moet worden, en de in te vullen gegevens.

Openbare sector

Voor de publieke sector geldt er een specifieke regeling waarbij de werkgever zelf instaat voor het beroepsrisico inzake arbeidsongevallen.

De publieke regeling is ook van toepassing op de provinciale en plaatselijke besturen. Evenwel vallen de verenigingen van gemeenten, de verenigingen van provincies, de autonome gemeentebedrijven, de autonome provinciebedrijven en de OCMW-verenigingen zonder statutair personeel onder de hierboven vermelde private regeling.

Een werkgever van de publieke sector moet elk arbeidsongeval elektronisch melden aan Fedris via de toepassing Publiato op de portaalsite van de sociale zekerheid.

De beroepsziekten

De werkgever heeft ten aanzien van de sociale zekerheid geen verplichting om zich te verzekeren tegen het risico van de beroepsziekten van zijn werknemers.

Als een werknemer het slachtoffer wordt van een beroepsziekte, staat het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) in voor de verzekering van het risico en de schadeloosstelling van de slachtoffers van een beroepsziekte.

Voor de asbestslachtoffers werd er een specifieke regeling uitgewerkt. Een Asbestfonds, ingericht binnen Fedris, voorziet in de tegemoetkoming voor de asbestslachtoffers.

Voor de publieke sector geldt een specifieke regeling waarbij de werkgever zelf instaat voor het risico van een beroepsziekte. Voor de provinciale en plaatselijke besturen evenwel staat Fedris in voor de verzekering van het risico en de schadeloosstelling van de slachtoffers.

De andere verplichtingen

De sociale documenten

Personeel tewerkstellen houdt eveneens in dat de werkgever verplicht is bepaalde sociale documenten bij te houden. Voorbeelden daarvan zijn:

- de individuele rekening;
- het personeelsregister;
- het aanwezigheidsregister in de tuinbouwsector.

Voor inlichtingen over het verkrijgen, invullen en bijhouden van deze documenten kunt u zich wenden tot de Inspectie der Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6552*), Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel.02 233 41 11) of één **van de regionale antennes van de RSZ**. (*https://www.rsz.fgov.be/nl/contact/provinciale-kantoren*)

Een aantal van deze verplichtingen worden met de invoering van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling sterk vereenvoudigd.

Jongerenverplichting

Onder **jongerenverplichting** moet worden verstaan de verplichte aanwerving van ten minste 3 % jongeren uitgedrukt in VTE (voltijds equivalent) ten opzichte van het 2de kwartaal van het voorgaande jaar.

Deze verplichting geldt enkel voor ondernemingen met minstens 50 werknemers in dienst op 30 juni van het voorgaande jaar. De non-profit sector, de openbare sector en de onderwijssector hebben afwijkende percentages of zijn vrijgesteld van deze verplichting, maar de Federale Staat en de overheidsinstellingen die ervan afhangen, moeten eveneens 3 % jongeren tewerkstellen.

De werkgever kan voor een derde van zijn jongerenverplichting vrijgesteld worden als hij een aantal stageplaatsen aanbiedt in het kader van een beroepsopleiding voor jongeren. Jongeren in dienst genomen in het kader van de bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit, tellen niet mee voor het bereiken van het contingent jongeren.

De berekening zowel van het aantal jongeren als van het personeelsbestand voor het refertekwartaal gebeurt op basis van de gegevens van de Dmfa-aangifte.

Onder **startbaanovereenkomst** moet worden verstaan elke overeenkomst gesloten met een jongere, zoals hieronder opgedeeld in verschillende types:

- I. een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst;
- II. een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (minstens halftijds) en een door de jongere gevolgde opleiding, met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- III. een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding voor leerlingen alternerend leren en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald.

Op het moment van indiensttreding moet de jongere jonger zijn dan 26 jaar. De startbaanovereenkomst loopt tot en met het kwartaal dat de jongere 26 wordt.

In volgende situaties kan de overeenkomst **niet de hoedanigheid** hebben **van een startbaanovereenkomst** (niet-exhaustief):

- Tewerkstellingen in statutair dienstverband
- Arbeidsovereenkomsten die voorzien in een minder dan halftijdse tewerkstelling
- Arbeidsovereenkomsten die gesloten worden om een vaste werknemer gedurende zijn afwezigheid te vervangen
- Arbeidsovereenkomsten die gesloten worden om een bruggepensioneerde te vervangen (behalve als het gaat om een jongere van buitenlandse afkomst).

De tewerkstelling van bepaalde bijzondere categorieën zonder arbeidsovereenkomst (onthaalouders, kunstenaars, vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers...) valt eveneens buiten het toepassingsgebied van de startbaanovereenkomst.

Voor bijkomende inlichtingen over de jongerenverplichting of over de voorwaarden om vrijstelling te verkrijgen kan u terecht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7780*), die de uiteindelijke bevoegdheid heeft na te gaan wie aan de verplichting voldoet en wie niet.

Berekening van het personeelsbestand tijdens het 2de kwartaal van het voorgaande jaar

Het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten (**VTE**), over het 2de kwartaal van het voorgaande jaar, is de som van de **VTE**-breuken, van de individuele werknemers.

Indien er voor een werknemer in dit 2de kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de **VTE**-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) of wegens het ontslag met onmiddellijke ingang uit een statutaire betrekking (looncode 9), en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, mag geen **VTE**-breuk berekend worden.

Berekening:

Voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt:
VTE-breuk = Y1 : T

Voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt:
VTE-breuk = Z1 : (U x E)

Waarbij:

- Y1 = Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5, 20, 41, 42 en 43, verhoogd met:
  - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
  - de dagen crisis-schorsing bedienden (prestatiecode 76);
  - de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
  - de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
  - de vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting voor arbeiders en bedienden (prestatiecode 14);
  -
- Z1 = het aantal uren dat overeenkomt met Y1;
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- E = 13 indien de werknemer betaald wordt met een maandelijkse frequentie. Anders bedraagt E het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;
- T = E vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het resultaat mag per werknemer (= de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

De jongeren met een **startbaanovereenkomst** en **werknemers voor wie geen dagen moeten worden aangegeven**, worden niet in aanmerking genomen bij de berekening van het personeelsbestand over het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar.
Interimkrachten worden evenmin in aanmerking genomen voor de berekening van het personeelsbestand (noch bij de gebruiker noch bij het interimkantoor zelf).

Berekening van het aantal jongeren in het lopende kwartaal

Het aantal jongeren dat tijdens een kwartaal in dienst is, is de som van de **VTE-breuken berekend per individuele jongere**. Indien er voor de werknemer voor een kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de VTE-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor de volgende jongeren met een **startbaanovereenkomst**, tellen de VTE-breuken dubbel voor zover dit vermeld staat op de werkkaart:

- elke **persoon van buitenlandse afkomst**, die net voor zijn indienstneming minder dan 26 jaar oud is;
  - Onder **een persoon van buitenlandse afkomst** wordt verstaan, de persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon van wie ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden, of de persoon van wie ten minste twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. De jongere kan met elk rechtsmiddel bewijzen dat hij beantwoordt aan deze definitie, de verklaring op eer inbegrepen.
- elke **persoon met een handicap**, die net voor zijn indienstneming minder dan 26 jaar oud is;
  - Onder **een persoon met een handicap** wordt verstaan, de persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het ‘Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap’ of bij ‘l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées’ of bij de ‘Service bruxellois francophone des Personnes handicapées’ of bij de ‘Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge’.

De VTE-breuken van jongeren met een **startbaanovereenkomst type II en type III** tellen eveneens dubbel.

Berekening:

De berekening van de VTE-breuken is afhankelijk van het type van **startbaanovereenkomst** en het al dan niet voltijds tewerkgesteld zijn:

- voor een voltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (voltijdse arbeidsovereenkomst) is de VTE-breuk = Y2 : T;
- voor een deeltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (deeltijdse, maar minstens halftijdse arbeidsovereenkomst) is de VTE-breuk = Z2 : (U x E);
- voor een jongere met een type II of type III startbaanovereenkomst (overeenkomst werk-opleiding, overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding voor leerlingen alternerend leren (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)) is de VTE-breuk = Y3 : T.

Waarbij:

- Y2 = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van
    - de dagen onbezoldigde afwezigheid (prestatiecode 30, 31, 32, 33);
    - de dagen sociale promotie (prestatiecode 13);
    - de niet-onderworpen overuren horeca (prestatiecode 80);
    - de niet-onderworpen dagen in het kader van een mandaat als federaal / regionaal parlements - of regeringslid (prestatiecode 110).
- Z2 = het aantal uren dat overeenkomt met Y2;
- Y3 = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling (feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een startbaanovereenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is Y3 dus gelijk aan T.

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het personeelsbestand (zie hiervoor).

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het totaal van de VTE-breuken van één werknemer (= de som van al de tewerkstellingslijnen) mag nooit groter zijn dan 1.

Naast de jongeren met een startbaanovereenkomst worden ook **alle werknemers** (met uitzondering van de studenten voor wie alleen een solidariteitsbijdrage verschuldigd is) meegerekend **tot en met het kwartaal waarin ze 26 jaar oud worden**. De VTE breuk van deze werknemers wordt berekend met dezelfde formules als voor een jongere met een startbaanovereenkomst van het Type I.

Jongeren aangeworven in het kader van de subsidiëring tewerkstelling laaggeschoolde jongeren in de non-profit, komen niet in aanmerking om aan de verplichting te voldoen en mogen dus niet meegeteld worden. Zij worden aangegeven met code 8 in het 'DmfA-veld 'maatregelen non-profit' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/dispositions_nonprofitsector.html*) .

Flexi-jobwerknemers worden niet in aanmerking genomen bij de berekening van het personeelsbestand van het 2de kwartaal maar wel bij de berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever deelt in het DmfA-veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt aangeworven en tot welke categorie hij behoort (dus ook met het onderscheid 'gehandicapt' of van 'buitenlandse afkomst' zoals gedefinieerd in de desbetreffende wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, art. 23). In het geval van een overeenkomst specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens bij de parameters van de tewerkstellingslijn de DmfA-zone 'type van leerling' invullen.

Deze aanduidingen zijn verplicht en kunnen een impact hebben op de berekening van de jongerenverplichting, het recht op de doelgroepvermindering jonge werknemer en/of de berekening van de verschuldigde bijdragen.

Voor de telling van het aantal jongeren in het lopende kwartaal worden **alle** jongeren in aanmerking genomen die op de 1ste dag van het kwartaal nog geen 26 jaar zijn, ongeacht of ze aangeworven zijn met een startbaanovereenkomst of niet. Voor de telling van het aantal werknemers tijdens het 2de kwartaal van het voorafgaande jaar worden **enkel** de jongeren met een startbaanovereenkomst in mindering gebracht. Het niet-correct invullen van het veld ‘Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' heeft dus een rechtstreekse invloed op de berekeningen in het kader van de jongerenverplichting.

De RVA levert geen werkkaarten meer af. De werkgever of zijn mandataris gaan na tot welke categorie de jongere behoort.

Engagement om werkplekleerplaatsen te creëren

De werkgevers engageren zich om een **minimum** aan werkplekleerplaatsen ter beschikking te stellen aan jongeren. Om na te gaan of de **1 %** bereikt wordt, gaat men het aantal jongeren uitgedrukt in VTE, dat zich op een werkplekleerplaats bevindt na:

- Jongeren die zich op een werkplekleerplaats bevinden;
- Werknemers die onmiddellijk na afloop van hun opleiding op een werkplekleerplaats met een arbeidsovereenkomst door dezelfde werkgever in dienst worden genomen en dit gedurende het kwartaal van indienstname en de 3 daarop volgende kwartalen.

Onder **werkplekleerplaats** wordt verstaan de opleiding in de onderneming, inrichting of dienst van de werkgever van:

- jongeren met een startbaanovereenkomst type II – een combinatie van een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst en een door de jongere gevolgde opleiding;
- jongeren met een startbaanovereenkomst type III – overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding voor leerlingen alternerend leren (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald ;
- jongeren in een beroepsopleiding onder toezicht van de dienst voor beroepsopleiding van de bevoegde gemeenschap (het betreft o.a. de zogenaamde IBO'ers).;
- jongeren in een instapstage (RVA-stage van minimaal 3 en maximaal 6 maanden; de door de RVA betaalde maandelijkse vergoeding en de stage-uitkering zijn niet onderworpen).

Berekening van het personeelsbestand van het 2de kwartaal uitgedrukt in VTE

Het is de som van de VTE-breuken per tewerkstelling per werknemer:

- voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt: VTE-breuk = Y1 : T;
- voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt: VTE-breuk = Z1 : (U x E)

Waarbij:

- Y1 = Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20, verhoogd met:
  - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
  - de dagen crisis-schorsingsdagen bedienden (prestatiecode 76);
  - de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
  - de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
  - de vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting voor arbeiders en bedienden (prestatiecode 14).
- Z1 = het aantal uren dat overeenkomt met Y1;
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- E = 13 indien de werknemer betaald wordt met een maandelijkse frequentie. Anders bedraagt E het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;
- T = E vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het resultaat mag per werknemer (= de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

Berekening van het aantal werkplekleerplaatsen:

Het aantal werkplekleerplaatsen is de som van alle in aanmerking te nemen VTE-breuken. De berekening van de VTE-breuken is afhankelijk van het type overeenkomst en het al dan niet voltijds tewerkgesteld zijn:

- voor een jongere door de werkgever van zijn werkplekleerplaats in dienst gehouden met een voltijds arbeidsovereenkomst, is de VTE-breuk = Y2 : T;
- voor een jongere door de werkgever van zijn werkplekleerplaats in dienst gehouden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, is de VTE-breuk = Z2 : (U x E);

- voor een jongere met een type II of type III startbaanovereenkomst (overeenkomst werk-opleiding, overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding voor leerlingen alternerend leren (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)) is de VTE-breuk = Y3 : T;
- voor een jongere in een instapstage of in een beroepsopleiding onder toezicht van de dienst voor beroepsopleiding van de bevoegde Gemeenschap, is de VTE-breuk = Y3 : T waarbij aangenomen wordt dat T= E x 5.

Waarbij:

- Y2 = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van de dagen aangegeven met de code 30;
- Z2 = het aantal uren dat overeenkomt met Y2;
- Y3 = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling (feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een overeenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is Y3 dus gelijk aan T.

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het personeelsbestand (zie hiervoor).

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het totaal van de VTE-breuken van één werknemer (= de som van al de tewerkstellingslijnen) mag nooit groter zijn dan 1.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) of wegens het ontslag met onmiddellijke ingang uit een statutaire betrekking (looncode 9), en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, mag geen VTE-breuk berekend worden.

Het engagement om 1 % van het totale personeelsbestand als werkplekleerplaatsen ter beschikking te stellen, is een collectieve verplichting voor de werkgevers en kan als volgt voorgesteld worden:

0,01 =< [? (Y2/T) + ?(Y3/T)] / (? (Y1/T).

Flexi-jobwerknemers worden niet in aanmerking genomen bij de berekening van het personeelsbestand van het 2de kwartaal en evenmin bij de berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst.

De wet voorziet vanaf 2015 meer maatregelen op het niveau van de individuele werkgever als het engagement niet nagekomen wordt.

Te vervullen formaliteiten

Via de **DmfA** deelt de werkgever, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/pagenotfound*) mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt aangeworven en tot welke categorie hij behoort. In het geval van een overeenkomst specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens bij de parameters van de tewerkstellingslijn aanduiden over welk 'type van leerling' het gaat.

Via de aanduiding 'FWT' in het veld 'gegeven dat toelaat een verplichting te controleren' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/ex_trainee.html*) geeft de werkgever aan welke werknemers aansluitend op hun stage op een werkplekleerplaats, door de werkgever in dienst worden gehouden.

Via **Dimona** geeft de werkgever in het veld 'type werknemer' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*) de individuele beroepsopleidingen (type IVT) en de instapstages (type TRI) op. Deze werknemers worden niet aangegeven in de Dmfa.

De socialezekerheidsbijdragen

De bijdragen

Het geglobaliseerde bijdragepercentage

De 6de Staatshervorming voorziet de overdracht naar de regio's van de bevoegdheden inzake kinderbijslag, betaald educatief verlof, begeleiding van werklozen en van het Fonds voor collectieve uitrusting en diensten. Bijgevolg worden vanaf het 1ste kwartaal 2015 volgende bijdragen niet meer als dusdanig geïnd:

- de kinderbijslag
- de kinderopvang
- het betaald educatief verlof
- de begeleiding en opvolging van werklozen.

Vanaf dan is er nog maar **één patronale basisbijdrage** (totaalpercentage) van toepassing zonder rechtstreeks verband met het vroegere toepassingsgebied van deze specifieke bijdragen, maar verschillend voor een aantal groepen:

werknemers uit de private sector	24,92 %
contractuelen uit de openbare sector (DmfA)	24,82 %
statutairen en gelijkgestelden openbare sector (DmfA)	17,82 %
leerlingen (*) (DmfA)	17,82 %
statutairen, contractuelen en leerlingen (*) (provinciale en plaatselijke besturen)	23,07 %

(*) Dit bijdragepercentage geldt slechts tot 31 december van het kalenderjaar waarin de leerlingen, stagiairs of jongeren 18 worden. Vanaf 1 januari van het volgende jaar (het jaar waarin ze 19 worden), vallen zij onder het bijdragepercentage voor de gewone werknemers.

Invloed van de tax-shift

Uitvoering 2016-2017

De wet van 26 december 2015 tot versterking van de jobcreatie en koopkracht en de wet van 16 mei 2016 betreffende diverse bepalingen inzake sociale zaken, voorzien in een vermindering van de bijdragepercentages voor werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering. Het toepasselijke bijdragepercentage wordt voor deze werknemers vanaf het 2de kwartaal 2016 verlaagd van 24,92 % of 24,82 % naar 22,65 %.

Uitvoering vanaf 2018

De wet van 26 december 2015 tot versterking van de jobcreatie en koopkracht en de wet van 16 mei 2016 betreffende diverse bepalingen inzake sociale zaken, voorzien in een verdere vermindering van de bijdragepercentages voor werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering vanaf 1 januari 2018. Het toepasselijke bijdragepercentage wordt voor deze werknemers vanaf het 1ste kwartaal 2018 verlaagd van 22,65 % naar 19,88 %.

Vaststellen van de bijdragepercentages

Het **werkgeversbijdragepercentage** voor werknemers met een beperkte onderwerping wordt bekomen door de bijdragevoet van elk niet toepasbaar stelsel af te trekken van het totaalpercentage van de groep waartoe de werknemer behoort. Zo wordt bijvoorbeeld voor de contractuele werknemers van de provinciale en lokale overheidsdiensten op de basiswerkgeversbijdrage van 23,07% de niet toepasselijke socialezekerheidsregelingen in mindering gebracht:

- 1% voor de regeling van de beroepsziekten van de privésector;
- 0,30% voor de regeling van de arbeidsongevallen van de privésector als het personeel van het provinciaal of plaatselijk bestuur onderworpen is aan de arbeidsongevallenregeling van de openbare sector.

Om het totale **werknemersbijdragepercentage** te kennen, telt u de percentages op van de regelingen die voor de werknemer van toepassing zijn. Volgende bijdragepercentages gelden op de brutokwartaallonen:

Tak van de sociale zekerheid	werknemersaandeel (%)	werkgeversaandeel (%)
Pensioenen	7,50	8,86
Ziekte en invaliditeit - geneeskundige verzorging	3,55	3,80
Ziekte en invaliditeit - uitkeringen	1,15	2,35
Werkloosheid	0,87	1,46
Beroepsziekten	-	1,00
Arbeidsongevallen	-	0,30

Voor de werknemers die via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie een **jaarlijkse vakantiecheque** ontvangen (hoofdzakelijk arbeiders), wordt bij de patronale basisbijdrage 5,57 % gevoegd voor de regeling jaarlijkse vakantie, en wordt 10,27% geïnd via een jaarlijkse vakantieafrekening.

Met volgende bijdragen moet eveneens rekening worden gehouden:

(bijzondere) bijdrage	(%)
Loonmatigingsbijdrage	5,67 + 0,0567 x (toepasselijke werkgeversbijdragen)
Asbestfonds (bijz. bijdr.) (*)	0,01
Arbeidsongevallen (bijz. bijdr.)	0,02
Statutaire werknemers openbare sector (uitgezonderd de provinciale en plaatselijke besturen) (geen loonmatiging)	1,40
Beroepsziekte statutaire en contractuele werknemers openbare sector (enkel de provinciale en plaatselijke besturen) (loonmatiging)(**)	0,17

(*) Vanaf 2017 wordt de bijdrage asbestfonds enkel geïnd voor het 1ste en het 2de kwartaal, behalve als anders bepaald door de Koning ten laatste in december van het voorafgaande jaar. Voor 2022 en voor 2023 wordt de bijdrage geïnd voor het 1ste, 2de en het 3de kwartaal.

(**) Kunstenaars en onthaalouders volgen de beroepsziekteregeling van de privésector.

U vindt de verschuldigde percentages (bijdragevoeten) per werkgeverscategorie en per werknemerskengetal terug in het bijdragevoetenbestand DmfA.

Brutoloon aan 100 % of 108 %

Voor handarbeiders en daarmee gelijkgestelden die onder het privé-vakantiestelsel vallen, worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op het brutoloon verhoogd met 8%.

De reden is dat zij hun vakantiegeld niet van hun werkgever ontvangen, maar van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_branches/anualholidays.html*). Zij ontvangen van hun werkgever bijgevolg geen loon voor de wettelijke vakantiedagen (enkel vakantiegeld).

Door de verhoging van de berekeningsbasis met 8% worden de werknemers- en werkgeversbijdragen op het enkel vakantiegeld onrechtstreeks betaald, samen met het gewone loon. Op het gedeelte van de vakantiecheque dat overeenstemt met het enkel vakantiegeld worden bijgevolg geen werknemersbijdragen ingehouden.

Tot de categorie van werknemers voor wie de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op het brutoloon verhoogd met 8 %, behoren ook de artiesten of de kunstenaars die tewerkgesteld zijn door werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (het gaat dus hoofdzakelijk om de werkgevers van de private sector; de verhoging van de brutolonen met 8 % geldt over het algemeen niet voor de werkgevers van de openbare sector).

Loonmatigingsbijdrage

De loonmatigingsbijdrage is in principe verschuldigd voor iedereen die bij de RSZ wordt aangegeven.

Ze is gelijk aan 5,67% van het loon van de werknemer, verhoogd met 5,67% van de verschuldigde werkgeversbijdragen.

Dit percentage wordt verhoogd met 0,40% voor de werknemers die vallen onder de toepassing van de wetten op de jaarlijkse vakantie der werknemers.

Invloed van de tax-shift

Uitvoering vanaf 2018

De wet van 26 december 2015 tot versterking van de jobcreatie en koopkracht en de wet van 16 mei 2016 betreffende diverse bepalingen inzake sociale zaken, voorzien in een vermindering van het bijdragepercentage loonmatiging voor werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering vanaf 1 januari 2018. Het toepasselijke loonmatigingspercentage wordt voor deze werknemers vanaf het 1ste kwartaal 2018 verlaagd van 5,67 % naar 4,27 %.

De verhoging met 0,40 % valt vanaf 1 januari 2018 eveneens weg voor de werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering.

Voor werknemers die onder alle regelingen vallen, is dus een maximale loonmatiging van 7,48 % verschuldigd. Ook op een aantal bijkomende bijdragen, zoals op de 1,60 % en op de FSO-bijdragen (Fonds Sluiting Ondernemingen), is een loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

De bijdrage moet niet in rekening gebracht worden voor de bijkomende bijdragen (vooral van belang voor de bijdrage Fonds Sluiting Ondernemingen) voor de **'gesubsidieerde contractuelen**' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/subsidisedcontractemployee.html*) en de **'contractuele vervangers openbare sector' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/workredistribution_publicsector.html*)** en voor de bijdrage 1,40 % voor statutaire werknemers (DmfA). De loonmatiging wordt wel in rekening gebracht op de bijdrage 0,17 % beroepsziekte openbare sector verschuldigd door de provinciale en locale overheidsdiensten.

Aan de universitaire instellingen deelt de RSZ het bedrag van de vermindering van deze bijdrage mee dat zij ingevolge speciale berekeningsmodaliteiten voor sommige leden van hun personeel mogen toepassen op de betaling van hun driemaandelijkse bijdragen aan de RSZ.

De loonmatigingsbijdrage is niet verschuldigd voor de volgende categorieën van werknemers.

- de erkende en industriële leerlingen, de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 worden;
- de jongeren, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 worden;
- de handarbeiders van wie het loon geheel of gedeeltelijk uit fooien of bedieningsgeld bestaat en voor wie de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire daglonen, behalve voor hun eindejaarspremie;

- de zeevissers en de scheepsleerlingen ;
- de taxichauffeurs voor personenvervoer;
- de mindervaliden tewerkgesteld in erkende beschutte werkplaatsen;
- de gelegenheidsarbeiders in het land- en tuinbouwbedrijf;
- de personeelsleden die rechtstreeks ten laste van de Rijksbegroting worden bezoldigd;
- de personeelsleden van onderwijsinrichtingen die rechtstreeks ten laste van een Gemeenschap worden bezoldigd of ten laste van een openbare instelling die als inrichtende macht van het Gemeenschapsonderwijs optreedt;
- de gelegenheidswerknemers in de horeca aangegeven met een forfait;
- de niet-beschermde lokale mandatarissen.

De loonmatigingsbijdrage is evenmin verschuldigd op de getrouwheidspremie die het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking betaalt aan de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Stoffering en de Houtbewerking.

Op de kwartaalaangiften is de loonmatigingsbijdrage, voor de werknemers voor wie de bijdrage verschuldigd is, opgenomen in het globale bijdragepercentage.

Eindejaarspremies van de met fooien bezoldigden zijn aan te geven in de werknemerscategorie voor de met reëel loon betaalden. Op die premies is dus de loonmatigingsbijdrage verschuldig.

Bijdrage 1,60 %

Toepassingsgebied:

- Niet iedereen is de bijdrage van 1,60% (1,69% onder invloed van de loonmatigingsbijdrage) verschuldigd. Ze geldt **enkel voor werkgevers** die tijdens de referteperiode gemiddeld ten minste 10 werknemers tewerkstelden.
- De bijdrage moet niet in rekening gebracht worden van de **'gesubsidieerde contractuelen**', de **'contractuele vervangers openbare sector'** en de **'werknemers artikel 60, §7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/occupation_article60.html*)**. Deze werknemers tellen wel mee om te bepalen of er ten minste 10 werknemers worden tewerkgesteld.
- Zelfs werkgevers die tijdens de referteperiode gemiddeld meer dan 10 personen tewerkstelden, zijn geen bijdrage verschuldigd voor hun **werknemers die niet onder de vakantiewetgeving van de privésector** vallen. Om uit te maken of het aantal van 10 bereikt is, tellen deze werknemers eveneens mee.

Referteperiode:

De periode gedekt door het 4^{de} kwartaal van het (kalenderjaar - 2) en het 1^{ste} tot en met het 3^{de} kwartaal van het (kalenderjaar - 1).

Gemiddeld aantal:

- het aantal werknemers, aangegeven op het einde van elk kwartaal van de referteperiode, opgeteld en,
- gedeeld door het aantal kwartalen van de referteperiode waarvoor een aangifte bij de RSZ werd ingediend.

Om het aantal werknemers op het einde van elk kwartaal te bepalen, houdt men rekening met alle werknemers die bij de werkgever werkten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, met de leerlingen en met de werknemers die uitsluitend onder de regeling der geneeskundige verzorging vallen. Komen voor die berekening eveneens in aanmerking, de werknemers van wie de arbeid geschorst is wegens een wettelijke oorzaak zoals ziekte of ongeval, rust bij zwangerschap of bevalling, gedeeltelijke of toevallige werkloosheid en wederoproeping onder de wapens, met uitzondering evenwel van de werknemers in volledige loopbaanonderbreking.

Bij de vaststelling of de bijdrage verschuldigd is, houdt de RSZ bij de telling geen rekening met de volgende categorieën van occasioneel tewerkgestelde werknemers:

- de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*) voor wie de bijdragen op een dagforfait worden berekend,
- de gelegenheidswerknemers in de horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*),
- de gelegenheidswerknemers in de begrafenisondernemingen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*),
- de werknemers die in de DmfA-zone statuut moeten worden aangegeven als seizoenarbeider (S) of als werknemer met gelimiteerde prestaties (LP),
- de flexi-jobwerknemers,
- de vrijwillige brandweerlieden (ook degene die het plafond overschrijden),

- de vrijwillige ambulanciers en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming (ook degene die het plafond overschrijden),
- lokale mandatarissen (zowel beschermde als niet beschermde mandatarissen),
- de federale en regionale parlements- en regeringsleden,
- studenten die met een solidariteitsbijdrage worden aangegeven.

Het is duidelijk dat de RSZ zich het recht voorbehoudt de ingediende aangiften te wijzigen indien zou blijken dat bepaalde werknemers ten onrechte onder één van die categorieën ondergebracht werden, louter met als doel de bijdrage van 1,60 niet te moeten betalen.

Indien tijdens de referteperiode gedurende één of meerdere kwartalen geen aangifte voor de betrokken werkgever werd ingediend, gebeurt de berekening van het gemiddelde uitsluitend op basis van de kwartalen waarvoor wel een aangifte werd ingediend. Bij een **nieuwe werkgever** of bij een werkgever die voor geen van de kwartalen tijdens de referteperiode een aangifte moet overmaken, gebeurt de bepaling van het gemiddelde aan de hand van het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling plaatsvond na de referteperiode.

Debetbericht jaarlijkse vakantie (DmfA)

De totale bijdrage bestemd voor de regeling jaarlijkse vakantie van de handarbeiders en gelijkgestelden bedraagt 15,84 % van de brutolonen (aan 108 %). Een gedeelte hiervan (5,57 %) wordt driemaandelijks, samen met de andere bijdragen geïnd. Het resterende gedeelte van 10,27 % maakt jaarlijks het voorwerp uit van een debetbericht. De RSZ stelt dit debetbericht op basis van de aangiften van het vorige kalenderjaar op, en verstuurt het aan de werkgevers in de loop van de maand maart. Het bedrag ervan is verschuldigd op **31 maart en moet uiterlijk op 30 april aan de RSZ betaald zijn.**

Voor de werkgevers uit de bouwsector geldt deze bijzondere inningswijze alleen voor de erkende en industriële leerlingen en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd.

De berekeningsbasis

Algemene regel

Als algemene regel geldt dat de socialezekerheidsbijdragen berekend worden op het volledige brutoloon van de werknemer. Voor een groot aantal werknemers moet het loon vóór de bijdrageberekening verhoogd worden met 8%. Daarnaast gebeurt voor bepaalde categorieën de bijdrageberekening op een forfaitair bedrag i.p.v. op het brutoloon.

Volgende categorieën worden specifiek toegelicht:

- met fooien bezoldigden (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/tipremunerations.html*)
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*)
- onthaalouders (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/childsitter.html*)
- gelegenheidswerknemers in de horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*)
- flexi en horeca overuren (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*)

Met fooien bezoldigden

Voor arbeiders geheel of gedeeltelijk betaald met fooien of bedieningsgeld, berekent men de bijdragen in principe op forfaitaire daglonen. De laatste aanpassing aan de evolutie van de sectorlonen en indexering, geldt vanaf 1 januari 2023.

Vanaf 1 april 2007 is deze berekeningswijze van de bijdragen door de minister beperkt tot de werkgevers die onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor het hotelbedrijf ressorteren en tot de functies opgesomd in de tabel.

Vanaf 1 januari 2010 berekent men de bijdrage van 'aangestelden toiletten buiten de horeca' die geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald worden, eveneens op een forfaitair dagloon.

Arbeider uitsluitend betaald met fooien

De bijdragen worden berekend op het bedrag dat men verkrijgt door het aantal arbeidsdagen te vermenigvuldigen met het toepasselijke dagforfait, en de uitkomst te verhogen met 8%.

De inhouding van de werknemersbijdragen gebeurt als volgt:

- indien de fooien of het bedieningsgeld door tussenkomst van de werkgever worden betaald, houdt deze bij iedere verdeling van de fooien of van het bedieningsgeld de verschuldigde bijdrage in;
- indien de fooien of het bedieningsgeld rechtstreeks door de klant worden betaald, moet de werknemer vooraf de verschuldigde bijdrage aan de werkgever overhandigen. Dat gebeurt wekelijks als de werknemer op bestendige wijze bij de werkgever werkt, dagelijks voor een werknemer bij tussenpozen. Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, betaalt de werkgever het gedeelte van de vooraf geïnde bijdrage dat het definitief verschuldigde bedrag overschrijdt, terug.

Op een eindejaarspremie worden steeds de gewone bijdragen berekend.

Arbeider gedeeltelijk betaald met fooien

Wanneer het loon van de arbeider tegelijk bestaat uit fooien of bedieningsgeld en bedragen of voordelen verschuldigd door de werkgever, worden de bijdragen berekend:

- ofwel op forfaitaire basis, d.w.z. op het bedrag vastgesteld volgens de regel voor werknemers die uitsluitend met fooien of dienstgeld worden betaald, indien dit bedrag ten minste gelijk is aan 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever;
- ofwel op 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever, met uitsluiting van de fooien of het bedieningsgeld, indien dit bedrag hoger is dan het bedrag dat volgens de hierboven uiteengezette regel wordt vastgesteld voor werknemers die uitsluitend met fooien of bedieningsgeld worden betaald.

Op een eindejaarspremie worden steeds de gewone bijdragen berekend, ook als de berekening van de bijdragen voor de rest gebaseerd is op forfaitaire dagforfaits. Men houdt eveneens geen rekening met de eindejaarspremie om te bepalen of iemand hoofdzakelijk met fooien wordt betaald of niet.

Gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw

In de land- en tuinbouwsector geldt een specifiek systeem van gelegenheidsarbeid. Het is erop gebaseerd dat de bijdragen voor gelegenheidsarbeiders niet worden berekend op het werkelijke loon, maar op een forfaitair dagloon. Aangezien deze arbeiders niet onder de vakantieregeling vallen, wordt dit dagforfait niet verhoogd met 8%.

In de tuinbouw is het systeem van gelegenheidsarbeid in voege vanaf 1 juli 1994. In de landbouwsector is het systeem van kracht vanaf 1 april 2000. Vanaf 1 januari 2014 wordt de regeling voor gelegenheidswerk in de land- en tuinbouw opgenomen in de socialezekerheidswet van 27 juni 1969.

Wie?

Het betreft de handarbeiders, tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder:

- het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf, met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen;
- het Paritair Comité voor de Landbouw, voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever
- het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de bovengenoemde sectoren.

Contingent

Zij mogen wat **de tuinbouwsector** betreft, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan **65 dagen** per jaar werken.

Wat **de landbouwsector** betreft mogen zij, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan **30 dagen** per jaar werken.

Als **uitzendarbeider** mogen zij het aantal dagen van de betreffende sector niet overschrijden.

Voor de gelegenheidsarbeiders die werken bij een werkgever (of gebruiker) die in beide sectoren actief is, geldt dat zij beide systemen van gelegenheidsarbeid mogen combineren, maar uiteraard op voorwaarde dat zij effectief werken aan de activiteit waarvoor zij die dag ingeschreven zijn. Een gelegenheidsarbeider mag alleszins per jaar bij één of meerdere werkgevers (gebruikers), in één of meerdere sectoren samen, niet meer dan **65 dagen** onder dit speciale statuut werken.

Witloofteelt

Handarbeiders tewerkgesteld in de **witloofteelt** kunnen nog 35 dagen extra als gelegenheidsarbeider actief zijn, maar niet in de hoedanigheid van uitzendarbeider. Vanaf 1 januari 2014 wordt deze regeling ook in de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 opgenomen voor onbepaalde duur.

Arbeiders die reeds hun 65 dagen opgebruikt hebben, kunnen dus nog 35 bijkomende dagen actief zijn als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt.

Champignonteelt

Voor de **champignonteelt** moet de tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders plaatsvinden tijdens een periode van intense activiteit, **beperkt tot 156 dagen per kalenderjaar per werkgever**.

Handarbeiders tewerkgesteld in de **champignonteelt** kunnen nog 35 dagen extra als gelegenheidsarbeider actief zijn, maar niet in de hoedanigheid van uitzendarbeider. Er is geen cumul voorzien bij overschrijding van de eerste 65 dagen met een andere vorm van gelegenheidsarbeid in de land- of tuinbouw. Dit wil dus zeggen dat enkel gebruik kan gemaakt worden van de extra 35 dagen als de gelegenheidswerknemer de 65 dagen daarvoor ook in de champignonteelt actief was. Dit systeem werd retroactief ingevoerd vanaf 1 januari 2013. De tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders is niet beperkt tot de periode van 156 dagen 'intense activiteit' als de werkgever de voorwaarden vervult om werknemers 35 extra dagen als gelegenheidswerknemer te laten werken.

Fruitteelt

> Het contingent is vanaf 1 januari hetzelfde als dat van de tuinbouw. Ook voor **2023** moet het **functienummer 93** verder worden gebruikt voor **gelegenheidswerknemers in de fruitteelt**.

Voorwaarden

> ~~Is geen gelegenheidsarbeider, de arbeider die, in de loop van de **180 voorafgaande dagen**, in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider.~~

> Is geen gelegenheidsarbeider, de arbeider die, in de loop van de **180 voorafgaande dagen**, in **dezelfde onderneming** heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider. Met 'dezelfde onderneming' wordt bedoeld het geheel van juridische entiteiten die worden bestuurd door dezelfde bestuurders en /of beheerders of die behoren tot dezelfde technische bedrijfseenheid. In afwijking daarop
>
> - wordt geen rekening gehouden met een tewerkstelling uitgevoerd in het kader van een contract voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk van maximaal 6 opeenvolgende kalenderweken
> - en is de 180-dagenregel niet van toepassing op de werknemer die als gelegenheidswerknemer in dezelfde onderneming wenst te werken nadat zijn arbeidsovereenkomst op de wettelijke pensioenleeftijd werd beëindigd.

De werkgever kan een werknemer, voor wie hij de verplichtingen betreffende de onmiddellijke aangifte van gelegenheidswerknemers (**Dimona gelegenheidsarbeid**) nalaat uit te voeren, niet als gelegenheidsarbeider bij de RSZ aangeven. De betrokken gelegenheidswerknemer moet voor het volledige kalenderjaar als gewone werknemer beschouwd worden.

De werknemer houdt een **gelegenheidsformulier** bij met het aantal dagen tewerkstelling als gelegenheidswerknemer. Eenmaal per week parafeert de werkgever de aantekeningen. Alle informatie over het verkrijgen en bijhouden van het gelegenheidsformulier krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11) en bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf of het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw , beide gevestigd aan de Diestsevest 32 bus 6a te 3000 Leuven (tel. 016 24 70 70).

Daarnaast kan een werkgever uit de tuinbouwsector, met de toestemming van de werknemer, via de online dienst **Green@work** zien hoeveel dagen er voor een (potentiële) werknemer al gereserveerd zijn, en over hoeveel van de 65 dagen gelegenheidsarbeid hij nog beschikt.

~~Crisismaatregel COVID-19~~

~~Voor **2022** worden de **contingenten**, zoals voor 2021, verhoogd als volgt:~~

- ~~30 wordt 60~~
- ~~65 wordt 100~~

~~Voor het jaar **2022**, wordt voor de gelegenheidswerknemers die tewerkgesteld zijn in de fruitteelt, het contingent ook verhoogd naar 100 dagen met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft.~~

~~De voorwaarde met betrekking tot een eerdere tewerkstelling in de sector, moet voor 2021 en 2022 als volgt gelezen worden:~~

Bijdrageberekening

De dagen waarop gelegenheidsarbeiders effectief prestaties leveren, ongeacht het aantal uren dat zij op een dag werken, worden aangegeven met een forfaitair dagloon.

Daarnaast is het mogelijk dat gelegenheidsarbeiders nog recht hebben op een betaalde wettelijke feestdag na het einde van een contract. Ook de feestdag na contract die wordt uitbetaald maar waarop de gelegenheidsarbeiders geen prestaties leveren, wordt aangegeven met een forfaitair dagloon. In tegenstelling tot de effectief gewerkte dagen tellen de betaalde feestdagen na contract niet mee voor de grens van 65 dagen (tuinbouw) en 30 dagen (landbouw) per jaar. Als de RSZ vaststelt dat een gelegenheidsarbeider tijdens een jaar met meer dan 65 of 30 dagen wordt aangegeven, moet de werkgever kunnen aantonen dat de overschrijding te wijten is aan niet effectief gewerkte dagen. Als de werkgever dit niet kan, zal de RSZ de nodige aanpassingen doen in de DmfA.

Voor de gelegenheidsarbeiders die de grens van 65 of 30 dagen respecteren, worden de bijdragen dus berekend op een forfaitair dagloon. De teelt en eerste verwerking van vlas en/of hennep wordt vanaf 1 juli 2019 opgenomen in het PC voor de Landbouw. Het systeem van gelegenheidsarbeid is nu ook voor hen geldig. Zij worden op dezelfde wijze en met hetzelfde forfait aangegeven als de andere gelegenheidswerknemers in de landbouw.

Daarnaast is de werkgeversbijdrage voor hen lager, omdat noch de bijdrage voor jaarlijkse vakantie noch de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is. De bijzondere bijdragen (bv. bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, bijdrage voor het Fonds voor Bestaanszekerheid,....) zijn wel verschuldigd.

Men maakt een onderscheid tussen het dagforfait in de landbouw (25,38 EUR), het dagforfait in de tuinbouw met inbegrip van de 35 extra dagen in de champignonteelt (24,80 EUR) en het dagforfait voor de 35 extra dagen in de witloofteelt (31,01 EUR) **(bedragen vanaf 1 januari 2023)**.

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 3,32 EUR (landbouw), respectievelijk 3,24 EUR (tuinbouw en de 35 extra dagen in de champignonteelt) of 4,05 EUR (35 extra dagen in de witloofteelt) persoonlijke bijdrage in (13,07 % van het dagforfait, **bedragen vanaf 1 januari 2023**). Deze wordt samen met de werkgeversbijdragen op de normale termijnen aan de RSZ doorgestort. Door de toepassing van de vermindering werkbonus, zal de werkgever die inhouding in de meeste gevallen niet moeten doen.

Wanneer de Dimona gelegenheidsarbeid niet is uitgevoerd, mag men de bijdragen in geen geval berekenen op het forfaitaire loon. De werknemers zijn op dat moment gewone arbeiders voor wie ook de bijdragen voor jaarlijkse vakantie en de loonmatigingsbijdrage verschuldigd zijn. De bijdrageberekening gebeurt voor hen dus op het volledige loon aan 108%.

Formaliteiten

Er zijn speciale werknemerskengetallen voorzien om deze werknemers aan te geven.

Gelegenheidswerknemers worden geacht te werken in een in de onderneming gangbare arbeidsregeling en worden beschouwd als voltijdse werknemers voor de duur van hun contract. Indien zij onder het statuut van seizoensarbeiders worden tewerkgesteld, moet

de werkgever in zijn DmfA-aangifte eveneens het aantal gepresteerde uren bij de respectieve prestatiecodes vermelden.

De verlenging van dit statuut met 35 extra dagen voor de handarbeiders tewerkgesteld in de **witloofteelt**, kan enkel onder bepaalde voorwaarden. Deze werknemers worden onder een aparte werkgeverscategorie aangegeven.

Voorwaarden witloofteelt

- de betrokken werkgever moet het kalenderjaar voorafgaand aan het lopende jaar ten minste 3/4de van zijn omzet hebben gerealiseerd met de witloofteelt; hij moet dit aantonen door:
  - ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;
  - ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde Paritair Comité, met dien verstande dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever
- in afwachting stuurt de werkgever een verklaring op eer naar de identificatiedienst van de RSZ dat aan de voorwaarde van 3/4 realisatie van de omzet met de witloofteelt voldaan is, met een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar en met een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet; een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen worden naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd
- de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft
- de betrokken werkgever mag zich niet in één van de volgende situaties bevinden:
  1. de aangifte van sociale zekerheid werd vastgesteld of rechtgezet in toepassing van artikel 22 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
  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, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
  3. één of meerdere werknemers tewerkstellen die geen onderdanen zijn van de Europese Economische Ruimte, die geen titularis zijn van een geldige verblijfsvergunning of van een arbeidsvergunning, in overtreding met de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
  4. één of meer werknemers tewerkstellen onder voorwaarden die strijdig zijn met de menselijke waardigheid en aldus een overtreding begaan 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 geen verschuldigde bijdragen werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
  6. het voorwerp zijn van een verbod om persoonlijk of door een tussenpersoon enig koopmansbedrijf uit te oefenen, krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 betreffende het rechterlijk verbod aan bepaalde veroordeelden en gefailleerden om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen;
  7. indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen tellen aan wie het uitoefenen van dergelijke functies verboden is krachtens het in 6 genoemd koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934;
  8. indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen tellen die bij minstens twee faillissementen, vereffeningen of gelijkaardige operaties betrokken werden met schulden ten aanzien van een inningorganisme van de socialezekerheidsbijdragen.

De tewerkstelling gedurende 35 extra dagen van de handarbeiders in de **champignonteelt**, kan eveneens enkel onder bepaalde voorwaarden. Deze werknemers worden ook onder een aparte werkgeverscategorie aangegeven.

Voorwaarden champignonteelt

1. de betrokken werkgever verbindt zich ertoe het werk in zijn onderneming met eigen personeel, ingeschreven en aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf uit te voeren;
2. de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel voor de champignonteelt gebruiken, zelfs indien hij andere activiteiten heeft, en mag de werknemer niet inzetten voor aanpassingen of herstellingen aan de infrastructuur van de onderneming;
3. de betrokken werkgever toont ieder jaar een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijdse equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de vier multifunctionele-aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kalenderjaar 2011;
4. het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bekijkt jaarlijks of er voldaan is aan de voorwaarden onder 1, 2 en 3, evenals aan het naleven van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Om na te gaan of de tewerkstellingsnorm bedoeld in 3 is nageleefd, vergelijkt het per werkgever het tewerkstellingsvolume van het afgelopen jaar met het tewerkstellingsvolume van het jaar 2011;
5. de betrokken werkgever moet een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, waarbij hij de cijfergegevens bedoeld onder 3 hierboven toevoegt en een verbintenis aangaat zoals vermeld

onder 1. Voor de ondernemingen waar een overlegorgaan bestaat, zoals een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging, moet het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging toegevoegd worden

- de schriftelijke aanvraag en verbintenis moeten jaarlijks hernieuwd worden voor het daaropvolgende kalenderjaar, zodra de multifunctionele-aangiften van het lopende kalenderjaar gekend zijn;
- het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument op voor deze schriftelijke aanvraag en verbintenis; de individuele bedrijfsregeling wordt jaarlijks geëvalueerd in de daartoe opgerichte werkgroep “champignonteelt” van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

De werkgever is ertoe gehouden voor deze gelegenheidswerknemers een Dimona gelegenheidsarbeid (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*) uit te voeren .

Bijkomende informatie DmfA - 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 en 293[2]	landbouw	010 022	0 0	code 91	Voor maximum 30 dagen per jaar. ~~In 2021 en 2022 is het aantal dagen verdubbeld (Coronamaatregelen).~~
Categorieën 194 en 494	tuinbouw	010 022	0 0	code 99 code 93[3] (voor de fruitteelt in cat 194)	Voor maximum 65 dagen per jaar. ~~In 2021 en 2022 is het aantal dagen verhoogd tot 100 (Coronamaatregelen).~~
Categorie 594	witloofteelt	010 022	0 0	code 99 code 90	- Voor de eerste 65 dagen ~~In 2021 en 2022 is het aantal dagen verhoogd tot 100 (Coronamaatregelen).~~ - Voor de 35 dagen extra in de witloofteelt (onder voorwaarden)
	champignonsector[1]	010 022	0 0	code 92	Voor de 100 dagen in de champignonsector (onder voorwaarden) ~~In 2021 en 2022 zijn de eerste 65 dagen verhoogd tot 100~~

Werkgeverscategorie	Sector	WKN	Type	Functienr.	Bijzonderheden
fruitteelt	010 022	0 0	code 93	~~Voor 100 dagen in de fruitteelt (onder voorwaarden).~~ ~~In 2021 zijn de eerste 65 dagen verhoogd tot 100~~	
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.

[1] 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.
[2] Werkgevers van vlas of hennepsector die gedurende 3 of 4/2019 gelegenheidswerknemers in dienst hebben, moeten een aanvraag doen om categorie 193 toegekend te krijgen. Vanaf 1/2020 zullen ze worden opgenomen in categorie 293.

[3] Functiecode gecreëerd met terugwerkende kracht vanaf 1/2020.

De berekeningsbasis voor de onthaalouders 'sui generis'

De socialezekerheidsbijdragen voor onthaalouders (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*) berekent u op basis van een fictief loon dat u verkrijgt door de volgende formule toe te passen: **T x E x L**.

T = het aantal opvangdagen. Eén dag stemt overeen met de opvang van één kind gedurende één dag. Het maximaal aantal opvangdagen per kwartaal bedraagt (65 x 4) = 260 opvangdagen;
E = 1,9;
L = 3 x het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen gedeeld door 494.

Praktisch gezien wordt het fictief loon per maand berekend, er rekening mee houdend dat **L** kan variëren in het geval het G.G.M.M.I. wijzigt in de loop van het kwartaal.

Gelegenheidsarbeid in de horeca

De ‘gelegenheidswerknemers’ in de horeca zijn volledig onderworpen. Voor hen geldt een aparte Dimona-regeling en een aparte aangifte in de DmfA. Vanaf 1 oktober 2013 wordt een systeem ingevoerd met voordelige forfaits voor een beperkt aantal dagen (zowel op het niveau van de werknemer als op niveau van de werkgever).

Begrip

Elke werknemer die door een werkgever in de horeca of door een uitzendkantoor bij een gebruiker in de horeca voor een maximumduur van 2 opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk, is een gelegenheidswerknemer.

De RSZ aanvaardt dat de werknemer als een gewone werknemer kan worden aangegeven zelfs indien hij niet meer dan twee opeenvolgende dagen werkt. Het omgekeerde is daarentegen niet mogelijk. Als een werknemer meer dan twee opeenvolgende dagen bij een werkgever/ gebruiker werkt, moet hij voor het geheel van de prestaties worden aangegeven als gewone werknemer.

Bijdrageberekening

De **berekeningswijze** van de socialezekerheidsbijdragen hangt af van de manier waarop de gelegenheidswerknemer in Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*) werd aangegeven. De socialezekerheidsbijdragen voor de gelegenheidswerknemers worden berekend op een **forfait** (te verhogen met 8 % voor de handarbeiders) van (geïndexeerd en aangepast aan de loonevolutie in de sector, forfaits vanaf het 1ste kwartaal 2023):

- 10,08 EUR/uur in het geval van een Dimona-uren; elk begonnen uur telt voor een volledig uur, met een maximum van 60,48 EUR;
- 60,48 EUR/dag in het geval van een Dimona-dag (6 maal het uurforfait).

Contingenten

Begrenzing - het aantal werkdagen is beperkt tot:

- 50 dagen per kalenderjaar per werknemer (= contingent werknemer);
- 200 dagen per kalenderjaar per werkgever (= contingent werkgever).

Een dag wordt alleen **in mindering** gebracht wanneer er in beide contingenten nog dagen beschikbaar zijn.

Een dag = een dag, dit betekent dat één (enkele) dag in mindering wordt gebracht in:

- het werknemerscontingent:
  - als de werknemer op dezelfde dag bij meerdere werkgevers werkt.
- het werkgeverscontingent:
  - als de werkgever meerdere gelegenheidswerknemers tewerkstelt op dezelfde dag.
- het werknemers- én werkgeverscontingent:
  - als de werknemer slechts enkele uren werkt die dag.
  - als het gaat om prestaties die zonder onderbreking geleverd worden op 2 aansluitende kalenderdagen.

Attest - resterende dagen

De werknemer kan aan zijn werkgever een attest bezorgen dat het aantal resterende dagen van zijn contingent weergeeft. Op dit attest staat een toegangscode die de werkgever toelaat om het werknemerscontingent elektronisch te consulteren. Deze toegangscode heeft een geldigheidsduur van 3 maanden, die maand waarin de code werd aangemaakt inbegrepen.

Overschrijding van het contingent van 50 dagen en/of van het contingent van 200 dagen(een waarschuwing wordt overgemaakt via Dimona)

De gelegenheidswerknemer kan nog worden tewerkgesteld maar dan in het systeem met gewone bijdragen (reële lonen of op basis van dagforfaits voor de met fooien betaalden). De werkgever moet hem aangeven:

- op Dimona: met type werknemer 'EXT' wanneer de tewerkstelling gebeurt zonder geschreven arbeidsovereenkomst of met type 'OTH' wanneer er een arbeidsovereenkomst werd ondertekend.
- op DmfA: met vermelding 'E' in de zone 'gelegenheidswerknemer horeca' van het blok 'tewerkstelling informatie'.

Via de applicatie 'Horeca@work - 50 days' kan het contingent met de nog beschikbare dagen geraadpleegd worden.

Uitzendkrachten

- elke werknemer aangeworven door een uitzendkantoor voor een tewerkstelling van maximaal twee opeenvolgende dagen in het kader van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk die tewerkgesteld wordt bij een gebruiker uit de horeca, is een gelegenheidswerknemer;
- de dagen dat de uitzendkracht bij de gebruiker als gelegenheidswerknemer wordt tewerkgesteld, worden in mindering gebracht van het contingent werkgever van de gebruiker.

Als het uitzendkantoor de uitzendkracht meer dan twee dagen opeenvolgend, bij één of meerdere gebruikers uit de horeca, tewerkstelt, zal de uitzendkracht beschouwd worden als een gewone werknemer en niet meer als een gelegenheidswerknemer.

DmfA

- Er moeten evenveel tewerkstellingslijnen zijn als er Dimona-aangiften zijn. Eén tewerkstellingslijn moet begonnen worden per werkdag. De begindatum van de tewerkstelling moet hetzelfde zijn als de einddatum.
- De reële uren moeten steeds aangegeven worden. Dit maakt het mogelijk om de **sociale rechten** van de werknemer te berekenen (zoals de vakantiecheque voor de handarbeiders), op basis van het forfait 'kelner café' (136,33 EUR/dag of 17,94 EUR/uur). De RSZ ligt aan de basis van de berekeningen uitgaande van het aantal opgegeven uren in de Dmfa.
- Meer informatie (categorieën, functienummers, aantal aan te geven uren, ...) vindt u in de 'bijkomende informatie'.

Register voor werktijdregeling

De werknemers aangegeven in Dimona-dag (dus zonder vermelding van een einduur) moeten opgenomen worden in het register voor werktijdregeling, ook als er geen dagen meer overblijven in het contingent. Dit register kan verkregen worden bij het Waarborg- en sociaal fonds voor de hotel-, restaurant, café en aanverwante bedrijven, Anspachlaan 111, bus 4 te 1000 Brussel. Op de website van het Fonds (*http://www.horecanet.be/main.php?p=s_rvw*) vindt u meer informatie betreffende het register.

Bijkomende informatie DmfA - 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, 200d/werkgever) :

Type Dimona[1]	Categorie	Berekeningsbasis	Functienr.	Werknemers-kengetal	Type	Prestatie-code	Aantal uren	Loon-code	Aantal dagen
in dagen "EXT"	317 097,497	Forfait 58,14 €/d	94	011, 020 486, 496	1 0	1	min 6 max 11	1	altijd 1
in uren "EXT"	317 097,497	Forfait 9,69 €/u max 58,14 €	95	011, 020 486,496	1 0	1	min 2 max 5,99	1	altijd 1

[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	In het blok "Tewerkstelling-inlichtingen" zone 00795 "Extra in de Horeca"

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

Flexi-werknemers en horeca overuren

Flexi-job

Werkgevers

Alle werkgevers uit de horecasector en de uitzendkantoren voor de werknemers die ze ter beschikking stellen van een gebruiker uit de horeca, kunnen van dit systeem gebruik maken.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het systeem van de flexi-arbeid uitgebreid tot volgende sectoren, ook voor de uitzendkantoren voor de werknemers die ze ter beschikking stellen van een gebruiker uit een van deze sectoren:

- 118 - enkel de broodbakkerijen die bijdragen aan het 'Waarborg- en sociaal fonds voor de bakkerij, banketbakkerij en consumptiesalons bij een banketbakkerij'
- 119 - handel in voedingswaren
- 201 - zelfstandige kleinhandel
- 202 - kleinhandel in voedingswaren
- 202.01 - middelgrote levensmiddelenbedrijven
- 311 - grote kleinhandelshandelszaken
- 312 - warenhuizen
- 314 - kappersbedrijf en de schoonheidszorgen .

Vanaf 1 januari 2023 wordt het systeem van de flexi-arbeid uitgebreid tot volgende sectoren, ook voor de uitzendkantoren voor de werknemers die ze ter beschikking stellen van een gebruiker uit een van deze sectoren:

- 223 - het nationale paritair comité voor de sport
- 303.03 - het paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen
- 304 - het paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf,
  - **met uitsluiting** van artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers
- 330 - het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten
  - en de openbare instellingen en diensten van de publieke zorgsector en aangegeven met een van de NACE-codes hieronder
  - **met uitsluiting** van functies die taken omvatten behorend tot het materiële toepassingsgebied van de gecoördineerde wet van 10 mei 2015 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/img_l/pdf/2015/05/10/2015A24141_N.pdf*) betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen.

NACE-codes:

- 86101 - algemene ziekenhuizen, muv geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86102 - geriatrische ziekenhuizen
- 86103 - gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86104 - psychiatrische ziekenhuizen
- 86109 - overige hospitalisatiediensten
- 86210 - huisartspraktijken

- 86901 - activiteiten medische laboratoria
- 86903 - ziekenvervoer
- 86905 - ambulante revalidatieactiviteiten
- 86906 - verpleegkundige activiteiten
- 86909 - overige menselijke gezondheidszorg n.e.g.
- 87101 - rust- en verzorgingstehuizen
- 87109 - overige verpleeginstellingen met huisvesting
- 87301 - rusthuizen voor ouderen
- 87302 - Serviceflats voor ouderen

Begrip

Een werknemer die voldoende prestaties verricht heeft bij een **andere** werkgever, kan tewerkgesteld worden in het kader van een flexi-job. Op het flexi-loon dat de werknemer voor deze prestaties krijgt, zijn er geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, alleen een bijzondere patronale bijdrage van 25,00 %.

De werkgever die iemand met een flexi-job wenst tewerk te stellen, sluit met deze persoon een schriftelijke **raamovereenkomst** af waarin een aantal algemene zaken worden vastgelegd (een beschrijving van de functies, het overeengekomen loon, ….). Binnen dat kader sluit de werkgever telkens hij de werknemer wil tewerkstellen een **flexi-arbeidsovereenkomst** af. Het zijn deze flexi-arbeidsovereenkomsten waarvoor een Dimona type 'FLX'-aangifte moet gebeuren en waarvoor een aantal specifieke codes in de DmfA-aangifte moeten worden gebruikt. Deze flexi-arbeidsovereenkomsten kunnen mondeling (per dag) of schriftelijk zijn, vol- of deeltijds, voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

De raamovereenkomst is niet vereist voor flexi-jobwerknemers die via een uitzendkantoor worden tewerkgesteld. Dezelfde elementen als in een raamovereenkomst moeten evenwel in de overeenkomst met de uitzendkracht worden opgenomen.

In het kader van een flexi-job heeft de werknemer recht op een loon (flexi-loon) en een enkel vakantiegeld van 7,67 % (flexi-vakantiegeld), dat samen met het loon wordt uitbetaald (bruto is netto aangezien er geen inhoudingen zijn). Het flexi-loon mag, vanaf 1 december 2022, niet lager zijn dan 10,97 EUR per uur en het flexi-vakantiegeld dus niet lager dan 0,84 EUR per uur (totaal dus 11,81 EUR per uur). Dit doet geen afbreuk aan het feit dat eventueel conventionele toeslagen en/of premies verschuldigd kunnen zijn (zoals toeslag voor nachtwerk, eindejaarspremie, …). **De bijdrage van 25,00 % geldt voor het volledige loon (inbegrepen het vakantiegeld) dat aan de flexi-werknemers verschuldigd is**.

Vroegere minimumbedragen:

- 9,93 EUR per uur, flexi-vakantiegeld 0,76 EUR per uur, totaal 10,69 EUR per uur van 1 januari 2022 tot 28 februari 2022;
- 10,13 EUR per uur, flexi-vakantiegeld 0,78 EUR per uur, totaal 10,91 EUR per uur van 1 maart 2022 tot 30 april 2022;
- 10,33 EUR per uur, flexi-vakantiegeld 0,79 EUR per uur, totaal 11,12 EUR per uur van 1 mei 2022 tot 31 juli 2022;
- 10,54 EUR per uur, flexi-vakantiegeld 0,81 EUR per uur, totaal 11,35 EUR per uur van 1 augustus 2022 tot 31 oktober 2022;
- 10,75 EUR per uur, flexi-vakantiegeld 0,82 EUR per uur, totaal 11,57 EUR per uur van 1 november 2022 tot 30 november 2022.

Flexi-job werknemers hebben voor activiteiten uitgevoerd binnen het paritair comité voor de **gezondheidsinrichtingen en -diensten** (PC 330) of bij een openbare instelling en diensten van de **publieke zorgsector** met als NACE-code een van de eerder vernoemde codes, recht op een basisloon dat niet lager mag zijn dan 11,49 EUR per uur (niet-geïndexeerd). Aangepast aan de indexevolutie, bedraagt **vanaf 1 januari 2023** dit minimumbedrag van het **flexi-uurloon 14,29 EUR** en het **flexi-vakantiegeld 1,10 EUR** per uur (totaal dus **15,39 EUR**)**.**

De prestaties die geleverd worden in het kader van een flexi-job worden op dezelfde manier doorgegeven aan het netwerk van de sociale zekerheid als de prestaties van gewone werknemers, en tellen dus in principe mee voor de opbouw van de sociale rechten.

De prestaties in het kader van een flexi-job openen ook recht op vakantiedagen. Aangezien het flexi-vakantiegeld betaald wordt samen met het flexi-loon, wil dit zeggen dat er op het moment dat de werknemer zo een vakantiedag opneemt, bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent of bij een andere werkgever, er geen loon en evenmin dubbel vakantiegeld moet worden betaald.

Voorwaarden in het kwartaal zelf (T)

- de flexi-jobwerknemer mag bij dezelfde werkgever niet tewerkgesteld zijn met (een) andere arbeidsovereenkomst(en) waarvoor hij tijdens het kwartaal **80 % of meer** prestaties levert in vergelijking met wat theoretisch mogelijk is in een voltijdse betrekking;
- hij mag zich **niet bevinden in een opzegperiode** bij die werkgever of in een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding betaald door die werkgever;
- er moet een systeem van toepassing zijn **dat al de prestaties van de flexi-werknemer registreert en bijhoudt**; dit kan via
  - een GKS in het geval van een tewerkstelling in de horeca,
  - via het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie dat gerelateerd is aan en complementair is met Dimona en openstaat voor alle sectoren waar flexi-arbeid mogelijk is of
  - via een elektronische systeem van tijdsopvolging dat ook in het kader van deeltijdse tewerkstelling wordt gebruikt;
  - een dagdimona met vermelding van begin- en einduur volstaat om te voldoen aan de registratieverplichting.

Voorwaarde in kwartaal (T - 3) behalve als 'gepensioneerd'

De werknemer moet bij één of meerdere werkgevers, **andere** dan de werkgever bij wie de flexi-job wordt uitgeoefend, een volume aan arbeidsprestaties geleverd hebben dat ten minste 80 % bedraagt van wat theoretisch mogelijk is in een voltijdse betrekking. Zowel prestaties in de horeca als in andere sectoren tellen hiervoor mee.

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

- alle door de werkgever betaalde periodes
- en bepaalde niet door de werkgever betaalde periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals moederschapsrust, adoptieverlof en tijdelijke werkloosheid

Tellen niet mee, de prestaties als:

- 'leerling' in het kader van het alternerend leren,
- 'jongere' tot 31 december van het jaar dat hij/zij 18 wordt,
- student onder solidariteitsbijdrage,
- gelegenheidswerknemer in de Horeca of in de land- en tuinbouw en
- flexi-werknemer.

Deze voorwaarde zal gecontroleerd worden op het moment dat de Dimona aangifte voor de flexi-job ingediend wordt. De Dimona aangifte zal een **respons OK** (aanvaard zonder warning) of **NOT OK** (warning 'onvoldoende prestaties' of warning 'laattijdige Dimona') krijgen.

Enkel een DmfA-aangifte voor een periode die **volledig** gedekt wordt door een Dimona 'FLX' aangifte is toegestaan. Als in de loop van een kwartaal 3 niet-aansluitende Dimona-aangiftes gedaan werden, zal een DmfA-aangifte die loopt van het begin van de 1ste periode tot het einde van de 3de periode, resulteren in een anomalie.

Ook prestaties geleverd onder buitenlandse sociale zekerheid mogen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de prestaties (T - 3). De RSZ zal die uiteraard niet kunnen vaststellen op het moment van de Dimona. De werkgever zal in dat geval de nodige bewijzen aan de RSZ moeten bezorgen.

Om in aanmerking te komen voor een flexi-job in een bepaald kwartaal T, moet de werknemer zowel dat kwartaal T als in kwartaal (T - 3) aan de voorwaarden voldoen.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het systeem van de flexi-arbeid uitgebreid naar **wettelijk gepensioneerden zonder tewerkstellingvoorwaarden (T - 3)**. Personen die een 'overgangsuitkering' genieten worden niet beschouwd als 'gepensioneerd'.

Let op: een aangifte in de Dmfa van een flexi-job die niet aan de voorwaarden voldoet, brengt een verhoging met 125 % van het flexiloon met zich mee.

De aangifte van de flexi-jobs op de DmfA

Omdat de flexi-jobs ook sociale rechten met zich meebrengen, werden 2 nieuwe werknemerskengetallen gecreëerd, 2 specifieke looncodes en een aparte prestatiecode voor flexi-vakantiedagen. Omdat het niet over gewone vakantiedagen gaat, zijn de klassieke

prestatie- en looncodes die met vakantiedagen en vertrekvakantiegeld te maken hebben, niet toepasselijk.

Controle PC en DmfA

- de Controle op het PC gebeurt op het niveau van de DmfA, dus niet op het moment van de Dimona-aangifte
- voor het PC 118 gebeurt een controle op het PC in combinatie met de werkgeverscategorie 058
- de zone 'gepensioneerd' op het niveau van de tewerkstellingslijn moet ingevuld worden voor de gepensioneerden

Flexi-jobs algemeen

De prestaties van flexi-jobs blijven volledig buiten de berekening van de bijdrageverminderingen ($\mu_{(glob)}$, μ, ...). Een tewerkstelling als flexi-job kan tijdens het kwartaal samengaan met andere tewerkstellingen bij dezelfde werkgever (bijvoorbeeld als gelegenheidsarbeider).

Voor meer uitleg over de arbeidsrechtelijke aspecten van de flexi-jobs verwijzen we naar de FOD WASO.

Overuren horeca

Werkgevers

Enkel werkgevers uit de horecasector en de uitzendkantoren voor de werknemers die ze ter beschikking stellen van een gebruiker uit de horeca, kunnen van dit systeem gebruik maken.

Werknemers

Alle werknemers tewerkgesteld op basis van een voltijdse arbeidsovereenkomst door een werkgever uit de horeca, of door een uitzendkantoor bij een gebruiker uit de horeca, kunnen hiervoor in aanmerking komen, dus ook gelegenheidsarbeiders, flexi-werknemers en studenten aangegeven met een solidariteitsbijdrage.

- **Niet-recupereerbare overuren in de horeca**:
  - Het aantal 'niet te recupereren overuren' dat een werknemer op jaarbasis mag presteren in de horeca is verhoogd tot 300 (360 indien de werkgever beschikt over een geregistreerd kassa systeem - GKS),
  - met een maximum van 143 uren per periode van 4 maanden.
- **Vrijwillige overuren horeca**:
  - Vanaf het 1^{ste} kwartaal 2018 is het aantal 'vrijwillige overuren' dat kan worden gepresteerd, verhoogd tot 360 uren bij de werkgevers die in elke plaats van uitbating het GKS gebruiken.
  - Enkel het Europese plafond wordt toegepast (= een maximale arbeidsduur van 48 uur per week, overwerk inbegrepen, per periode van 4 maanden, wat ongeveer neerkomt op een plafond van 174 uren (naar boven afgerond) per 4 maanden voortschrijdend).

Dit Europese plafond is absoluut (dus ook voor de gecombineerde toepassing). Per kwartaal kunnen nooit meer dan 174 overuren worden gepresteerd. De cumulatieve toepassing van beiden types overuren is ook beperkt tot maximaal 360 uren per kalenderjaar.

Op het loon dat voor de vrijwillige en de niet-recupereerbare overuren betaald wordt, zijn **geen bijdragen verschuldigd**. De overuren blijven volledig buiten de berekening van de bijdrageverminderingen ($\mu_{(glob)}$, μ, ...).

De aangifte van de overuren op de DmfA

Het bedrag van het loon en het aantal uren moet op de DmfA worden vermeld met een **specifieke loon- en prestatiecode**, ook al zijn er geen bijdragen verschuldigd.

Een gevolg van deze nieuwe overurenregeling is dat vanaf het 4de kwartaal 2015, **voor alle werknemers uit de horeca sector,** (dus ook voor alle voltijdsen ongeacht of zij de hier bedoelde overuren presteren), op de DmfA zowel de dagen als de uren voor alle prestatiecodes meegedeeld moeten worden (zoals uitzendkrachten, werknemers bij tussenpozen, … (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html*)).

Deze overuren kunnen alleen aangegeven worden op een tewerstellingslijn met type arbeidsovereenkomst 'voltijds' waarbij het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer gelijk is aan het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon (Q = S).

Voor meer uitleg over de arbeidsrechtelijke aspecten van deze overurenregeling verwijzen we naar de FOD WASO.

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van flexi-jobs
In DMFA worden flexi-jobs apart aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met specifieke werknemerskengetallen:

- **050** type **0**: voor de arbeiders tewerkgesteld in het kader van een flexi-job
- **450** type **0**: voor de bedienden tewerkgesteld in het kader van een flexi-job

- In het blok 90015 "Tewerkstelling van de werknemerslijn" moet de einddatum van de tewerkstelling vermeld worden en die kan niet later zijn dan de laatste dag van het RSZ-kwartaal

- De lonen van de flexi-jobs worden aangegeven in blok 90019 "Bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijn" met de bezoldigingscodes:

- **22** voor de bezoldigingen flexi-jobs
- **23** voor de premies en voordelen toegekend in het kader van een flexi-job die niet rechtstreeks in verband staan met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties

- De prestaties van de flexi-jobs worden aangegeven in het blok 90018 "prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn" op dezelfde manier als deze van de gewone werknemers in de Horeca. De aangifte gebeurt **altijd in uren.**

- Een nieuwe prestatiecode **15** is voorzien voor de aangifte van opgenomen vakantiedagen verworven in het kader van een flexi-job. De prestatiecode 3 (bijkomende vakantie voor arbeiders) is ook mogelijk voor handarbeiders tewerkgesteld in het kader van een flexijob.

De flexi-jobs kunnen **geen enkele vermindering** van sociale bijdragen genieten.

- De prestaties flexi-jobs blijven buiten de berekening van de toepasbare mu voor de structurele vermindering en de doelgroepverminderingen
- De bezoldigingen flexi-jobs worden niet opgenomen in de berekening van het refertekwartaalloon
- Voor de doelgroepvermindering "eerste aanwervingen" neemt men desondanks als datum van eerste aanwerving, de indiensttredingsdatum van de eerste werknemer, zelfs als die werd aangeworven in het kader van een flexi-job en zelf de vermindering niet kan genieten.

Het toepasselijke kwartaal

In algemene zin vermeldt men voordelen die aan het loonbegrip beantwoorden, op de aangifte van het kwartaal waarop ze betrekking hebben. Dit betekent bijvoorbeeld dat, indien een werkgever het loon voor december pas uitbetaalt begin januari, deze lonen toch aangegeven worden op de aangifte van het vierde kwartaal.

Loonachterstallen

Lonen zijn dus gekoppeld aan de periode waarop ze betrekking hebben. Bij uitbetaling van loonachterstallen die betrekking hebben op een kwartaal waarvoor de aangifte reeds werd ingediend, betekent dit dat de aangifte van dat kwartaal, moet worden gewijzigd (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dmfa/correction.html*).

Het bedrag van de loonachterstallen mag in geen geval op de aangifte van een ander kwartaal worden vermeld.

Commissielonen

Het algemene principe dat loon gekoppeld wordt aan de periode waarop het betrekking heeft, geldt ook voor commissielonen. Commissielonen uitbetaald voor een voorbije periode worden bijgevolg op dezelfde manier behandeld als loonachterstallen.

Commissielonen die verschuldigd zijn voor de periode die gesitueerd is na het einde van de overeenkomst, worden gekoppeld aan het laatste kwartaal waarin de werknemer werd tewerkgesteld.

Premies

Men moet een onderscheid maken afhankelijk van het feit of deze voordelen worden betaald met een tussenpoos van minder dan of van ten minste zes maanden.

- Premies en voordelen betaald bij tussenpozen van minder dan zes maanden koppelt men steeds aan de periode waarop zij betrekking hebben. Eventueel moeten dus de ingediende aangiften gewijzigd worden.
- Wat betreft de premies en voordelen betaald bij tussenpozen van zes maanden of meer, is er een onderscheid naargelang hun bedrag al dan niet hoger is dan 20% van het totaal van de andere lonen van de referteperiode.
  - Indien hun totaal bedrag hoger is dan 20%, dan worden zij gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode. In dat geval moeten de ingediende aangiften gewijzigd worden.
  - Indien hun totaal bedrag niet hoger is dan 20%, dan worden zij geacht integraal betrekking te hebben op het kwartaal van uitbetaling. Indien het kwartaal van uitbetaling echter gesitueerd is na het einde van de overeenkomst, koppelt men ze aan het laatste kwartaal waarin de werknemer werd tewerkgesteld.

Vergoeding onrechtmatige beëindiging

De vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/end_of_contract.html*), worden integraal vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de overeenkomst wordt verbroken. De toepasselijke bijdragepercentages zijn die van dat kwartaal, zelfs als het recht op de vergoeding pas later wordt vastgesteld bv. na uitspraak van de rechter.

Alleen in het vrij uitzonderlijke geval dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten toestaat de verbrekingsvergoeding in maandtermijnen uit te betalen, aanvaardt de RSZ dat men de aangifte spreidt over de kwartalen die de vergoeding dekt, met de bijdragepercentages die in die kwartalen toepasselijk zijn. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42154*) kan u informatie geven over de mogelijkheid om een verbrekingsvergoeding in maandtermijnen te betalen.

Voor de aangifte bij de RSZ worden deze verbrekingsvergoedingen geacht de periode te dekken die gelijk is aan deze die gediend heeft om haar bedrag te berekenen, en die aanvangt de dag na de beëindiging van de dienstbetrekking.

Indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt verbroken, splitst men in de aangifte de geïndividualiseerde gegevens inzake lonen en arbeidsdagen als volgt:

- op een eerste lijn de lonen en dagen die overeenstemmen met de periode van tewerkstelling;
- op een volgende lijn het gedeelte van de verbrekingsvergoeding en de dagen m.b.t. het kwartaal van verbreking;
- op een volgende lijn het gedeelte van de vergoeding en de dagen m.b.t. de overige kwartalen van het lopende kalenderjaar;
- op een volgende lijn het gedeelte van de vergoeding en de dagen m.b.t. het volgende kalenderjaar;
- enz. voor alle volgende kalenderjaren.

Voor een verbrekingsvergoeding, vastgesteld nadat de aangifte van het kwartaal waarin de verbreking plaatsvond reeds werd ingediend, moet de aangifte gewijzigd worden. De werkgever berekent dan de verschuldigde bijdragen en stort die binnen de maand die volgt op de beslissing om de verbrekingsvergoeding uit te betalen.

Bijzonder geval van forfaitaire vergoedingen

Het gaat bijvoorbeeld om forfaitaire vergoedingen uitbetaald wanneer in gemeenschappelijk akkoord een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.

Ook deze vergoedingen krijgen dezelfde behandeling als de gewone verbrekingsvergoeding. Zij wordt geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na het einde van de overeenkomst, en waarvan het aantal maanden gelijk is aan het quotiënt van de deling met als deeltal het bedrag van de vergoeding, en als deler het normale bedrag van het loon van de laatste volledige arbeidsmaand.

De herverdeling der sociale lasten

Deze "herverdeling" heeft tot doel de sociale lasten van de KMO's te verlichten door ze een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe te kennen en legt als tegengewicht een compenserende bijdrage ten laste van de "grotere" werkgevers.

Betrokken werkgevers

Het zijn de werkgevers die:

- een economische activiteit uitoefenen met een industrieel of commercieel doel;
- een vrij beroep uitoefenen (zowel de natuurlijke personen als de vennootschappen die opgericht worden in het kader van deze beroepen). Het gaat hier over vrije beroepen in de strikte betekenis van het woord, d.w.z. de artsen, de tandartsen, de dierenartsen, de advocaten, de gerechtsdeurwaarders, de notarissen, de architecten, de paramedische beroepen, de apothekers, de kinesitherapeuten, de beëdigde landmeters, de bedrijfsrevisoren, de boekhouders en de accountants.

Zijn dus uitgesloten:

- de werkgevers die geen economische activiteit uitoefenen met een commercieel of industrieel doel (de ziekenhuizen, onderwijsinrichtingen, wetenschappelijke instellingen, beroeps- en vakorganisaties, vaderlandslievende en godsdienstige verenigingen, sport- en cultuurgroepen, enz.);
- de werkgevers die slechts dienstboden of huispersoneel tewerkstellen.

Berekening van de herverdeling der sociale lasten

Teruggave van de bijdrage

In de loop van de maand mei van elk jaar berekent de RSZ ten voordele van elke betrokken werkgever een credit dat gelijk is aan 11,50 % van het bedrag van de socialezekerheidsbijdragen, die hij verschuldigd was voor elk van de vier kwartalen van het voorgaande kalenderjaar, meer bepaald :

- de werknemersbijdragen
- de geglobaliseerde werkgeversbijdragen
- de bijdrage 1,60 %
- de kwartaalbijdrage jaarlijkse vakantie voor de RJV

De berekening gebeurt dus niet op het geheel van de bijdragen die aan de RSZ verschuldigd zijn tijdens de referteperiode. Zijn uitgesloten uit de berekeningsbasis:

- de bijdrage van 10,27 % bestemd voor het stelsel voor jaarlijkse vakantie der handarbeiders;
- de loonmatigingsbijdrage;
- alle bijzondere bijdragen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/introduction.html*).

Bovendien wordt het op die manier berekende creditbedrag beperkt tot:

- 359,45 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag der bijdragen gelegen is tussen 5.453,66 EUR en 26.028,82 EUR;
- 272,68 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag 26.028,82 EUR overschrijdt.

Compenserende bijdrage

Als tegengewicht voor deze teruggave van bijdragen, int de RSZ elk jaar een compenserende bijdrage ten laste van de werkgevers die een bedrag aan bijdragen verschuldigd zijn dat hoger ligt dan 26.028,82 EUR voor één of voor meer kwartalen van het afgelopen jaar. Deze bijdrage bedraagt 1,55 % van het deel van de bijdragen dat per kwartaal de 26.028,82 EUR te boven gaat.

Vanaf 2010 wordt het bedrag van deze bijdrage jaarlijks begrensd. Voor 2023 bedraagt het plafond 238.731,00 EUR.

Vernietiging van het credit of het debet

Wanneer de volgens de bovenvermelde regels uitgevoerde berekening een debet of credit oplevert lager dan 37,18 EUR, wordt dit vernietigd.

Bestemming van het credit of van het debet

Het bedrag van het credit wordt bestemd voor de aanzuivering van de bijdragen die verschuldigd zijn voor het 2de kwartaal van het lopende jaar, met uitsluiting van de bijdragen die voor om het even welk ander kwartaal verschuldigd zijn. Hieruit volgt:

- dat de RSZ slechts een credit op de rekening van de werkgever zal boeken voorzover er bijdragen verschuldigd zijn voortvloeiend uit een tewerkstelling tijdens het 2de kwartaal van het lopende jaar;
- dat het creditbedrag het bedrag van de bijdragen die voor het 2de kwartaal van het lopende jaar verschuldigd zijn, niet mag overschrijden. Het creditbedrag dat hoger is dan het bedrag van de verschuldigde bijdragen, wordt verminderd tot het bedrag an de verschuldigde bijdragen; het verschil tussen het creditbedrag en het bedrag van de verschuldigde bijdragen wordt dus vernietigd.

Met andere woorden, de toerekening gebeurt ook wanneer

- enkel gelegenheidswerknemers werken in de loop van het 2de kwartaal,
- of enkel flexi's
- of enkel studenten onder solidariteitsbijdrage.

De toerekening gebeurt niet wanneer de kwartaalaangifte enkel slaat op

- een verbrekingsvergoeding
- of de aangifte als debiteur van een SWT of SWAV.

De begunstigde werkgever zal het credit vanwege de RSZ ontvangen op 1 juli.

Het debetbedrag is slechts daadwerkelijk verschuldigd voorzover de werkgever bijdragen voor het 2de kwartaal van het lopende jaar verschuldigd is. Het debet wordt dus vernietigd indien de werkgever geen andere werknemers tewerkstelt dan dienstboden of huispersoneel.

Formaliteiten

In de loop van de maand juni van elk jaar ontvangt de werkgever een 'Bericht betreffende de herverdeling van de sociale lasten', met gedetailleerde vermelding van het credit- of debetbedrag berekend op basis van de gegevens vermeld op de kwartaalaangiften van het voorgaande jaar. Indien het resultaat van deze verrichting vernietigd wordt, omdat het geen 37,18 EUR bedraagt, zal de werkgever daarvan eveneens een bericht ontvangen.

De vermindering of de compenserende bijdrage wordt in geen geval vermeld worden op de aangifte van het 2de kwartaal van het lopende jaar. Het (verminderde of vermeerderde) bedrag der bijdragen dat daadwerkelijk verschuldigd is, moet worden overgemaakt binnen dezelfde termijnen als de gewone socialezekerheidsbijdragen.

De verjaring

Algemeen

Vorderingen van de RSZ

Uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op een kwartaal moet de werkgever of zijn mandataris de DmfA-aangifte indienen én moeten de bijdragen voor dat kwartaal toekomen bij de RSZ. Na deze wettelijke aangifte- en betalingstermijn begint de verjaringstermijn van de vorderingen van de RSZ te lopen. Binnen de verjaringstermijn kunnen de werkgever of zijn mandataris de ingediende aangifte wijzigen of kunnen zij alsnog de aangifte voor dat kwartaal indienen. Zolang de verjaringstermijn loopt, kan ook de RSZ een aangifte indienen of een geboekte aangifte rechtzetten en de hierop verschuldigde bijdragen vorderen.

Opgelet, een aangifte die buiten de wettelijke aangiftetermijn doorgestuurd wordt, geeft aanleiding tot toepassing van sancties. (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dmfa/omission.html*)

De verjaringstermijn bedraagt 3 jaar vanaf de dag van de opeisbaarheid van de schuldvordering.

In afwijking van de algemene regel is de verjaringstermijn geen 3 maar 7 jaar voor:

- de vorderingen van de RSZ ten laste van de werkgevers met werknemers die betaald worden door Persopoint (Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning).

> In afwijking van de algemene regel is de verjaringstermijn vanaf 1 januari 2023 geen 3 maar 10 jaar voor:
>
> - de vorderingen die het gevolg zijn van ambtshalve regularisaties door de RSZ nadat bij de werkgever bedrieglijke handelingen of valse of opzettelijk onvolledige aangiften vastgesteld werden.
>
> De maatregel treedt in werking op 1 januari 2023 en geldt enkel voor de perioden die op datum van 1 januari 2023 nog niet verjaard zijn, namelijk de perioden vanaf het 4de kwartaal 2015 (dat, volgens de vroegere verjaringstermijn van 7 jaar, pas op 31 januari 2023 zou verjaren).

Vorderingen tegen de RSZ

De verjaringstermijn (3 jaar) geldt ook voor de vorderingen tegen de RSZ, ingesteld door de werkgever m.b.t. ten onrechte betaalde bijdragen. Met het verschil dat de verjaringstermijn van dat soort vorderingen start op de dag dat de werkgever de bijdragen betaalt.

Loonachterstallen

De bijdragen op loonachterstallen moeten worden aangegeven en betaald, ten laatste in de maand die volgt op die waarin de werkgever erkent dat de werknemer recht heeft op de loonachterstal of die waarin het recht wordt erkend door een in kracht van gewijsde getreden rechterlijke beslissing.

De verjaringstermijn voor de bijdragen begint te lopen vanaf het ogenblik dat de vermelde betalingstermijn verstreken is, namelijk vanaf de 1ste dag van de 2de maand die volgt op de maand waarin:

- de werkgever het recht van de werknemer op de achterstal erkent of
- het recht op de achterstal wordt erkend door een rechterlijke beslissing die in kracht van gewijsde is gegaan (door het berusten erin of door het verstrijken van de termijn voor beroep).

Dat de werkgever het recht erkent, kan blijken uit een geschreven verklaring van de werkgever of zijn mandataris of uit de daadwerkelijke betaling van het achterstallige loon. Een kopie van het vonnis of het arrest verduidelijkt de rechterlijke beslissing.

Voorbeeld:

De werkgever erkent het recht van de werknemer op loonachterstallen m.b.t. het 1ste kwartaal 2007 op 15 september 2008, de aangifte en de betaling van de bijdragen moeten uiterlijk op 31 oktober 2008 gebeurd zijn. De verjaringstermijn start op 1 november 2008 en verstrijkt op 31 oktober 2011.

Verbrekingsvergoeding

De bijdragen verschuldigd op het bedrag van de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking moet de werkgever ten laatste aangeven en betalen de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin deze vergoeding verschuldigd is.

De bijdragen verschuldigd op een **achterstallige** verbrekingsvergoeding, voor een periode die geheel of gedeeltelijk voorbij is, moeten worden aangegeven en betaald uiterlijk in de maand die volgt op die waarin het recht werd erkend door de werkgever of door een in kracht van gewijsde getreden beslissing.

De verjaringstermijn begint te lopen vanaf het ogenblik dat de vermelde betalingstermijnen verstreken zijn (zie achterstallig loon).

Dubbel vakantiegeld-private sector

De bijzondere werknemersbijdrage op het dubbel vakantiegeld is slechts verschuldigd na de werkelijke betaling van het dubbel vakantiegeld. De verjaringstermijn start op de eerste dag van de tweede maand die volgt op het kwartaal waarin de werkgever het dubbel vakantiegeld betaalt.

Faillissement

Het recht van de RSZ opname te vorderen van een schuldvordering verjaart na verloop van 1 jaar te rekenen vanaf het faillietverklarend vonnis. Dit betekent niet dat de schuldvordering van de RSZ verjaard is wanneer het jaar voorbij is maar de RSZ kan dan niet meer doen dan zijn vordering inschrijven op het passief van het faillissement

Stuiting

Bij stuiting van de verjaring begint een nieuwe termijn te lopen vanaf de dag die volgt op de stuiting.

Zowel de RSZ als de werkgever of zijn mandataris kunnen de verjaring stuiten door een aangetekende brief. Een stuiting van de verjaring kan enkel worden aanvaard met een aangetekend schrijven waarin volgende elementen worden vermeld:

- identificatie van de betrokken werknemer(s;)
- het betrokken kwartaal of de betrokken kwartalen;
- verduidelijking van het onderwerp van de regularisatie (vb. de desbetreffende doelgroepvermindering met de overeenkomstige verminderingscode);
- zo mogelijk het bedrag van de schuld, of een provisionele raming ervan op voorwaarde dat het bedrag van de wijziging bepaalbaar/berekenbaar is.

Naast de aangetekende brief kan de verjaring worden gestuit door de manieren van stuiting zoals voorzien in het Burgerlijk Wetboek, met name de dagvaarding voor het gerecht, het bevel tot betaling of een beslaglegging.

De RSZ (niet de werkgever) heeft de mogelijkheid een dwangbevel te laten betekenen en zo de verjaring te stuiten.

De verjaring wordt eveneens gestuit door de instelling of de uitoefening van de strafvordering, alsook door daden van onderzoek of daden van vervolging.

Beroep - werknemers

'Werknemers' beschikken over een termijn van 3 maanden om beroep in te stellen tegen een beslissing van de RSZ inzake onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers of weigering daarvan.

Een 'werknemer' die het niet eens is met een beslissing van de RSZ tot onderwerping of niet-onderwerping van zijn prestaties aan de sociale zekerheid die hem per aangetekende brief werd meegedeeld, kan in beroep gaan tegen de beslissing. Hij moet daarvoor een aangetekende brief zenden naar de arbeidsrechtbank of een gewone brief afgeven op de griffie van de arbeidsrechtbank. Dat moet gebeuren binnen de 3 maanden vanaf de kennisgeving van de beslissing door de RSZ.

Indien de betrokkene binnen de termijn van 3 maanden niet naar de rechtbank is gestapt, vervalt zijn recht om dat te doen.

Als de rechter later oordeelt dat de RSZ voor een periode die deels of volledig afgelopen is, ten onrechte de aangifte geweigerd heeft, moet de werkgever de bijdragen aangeven en betalen binnen de maand die volgt op die waarin het recht tot onderwerping werd erkend bij een in kracht van gewijsde getreden beslissing.

De verjaringstermijn van de vordering start zodra de aangifte- en betalingstermijn voorbij is.

Bedrieglijke onderwerping

In geval van bedrieglijke onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers, beschikt de RSZ vanaf 1 januari 2023 over een termijn van 10 jaar die start op de 1ste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de inbreuk zich heeft voorgedaan, om de bedrieglijke onderwerping te annuleren of ambtshalve te onderwerpen bij de werkelijke werkgever.

> De maatregel treedt in werking op 1 januari 2023 en geldt enkel voor de perioden die op datum van 1 januari 2023 nog niet verjaard zijn, namelijk de perioden vanaf het 4de kwartaal 2015 (dat, volgens de vroegere verjaringstermijn van 7 jaar, pas op 31 januari 2023 zou verjaren).

Bij een eventuele terugbetaling van de bijdragen geldt de verjaringstermijn van 3 jaar, de RSZ zal dus eventueel voor een periode van maximum 3 jaar bijdragen terugbetalen.

Een werkgever maakt zich schuldig aan bedrieglijke onderwerping als hij iemand opneemt in de DmfA-aangifte op basis van een fictieve tewerkstelling met de bedoeling de betrokken persoon sociale voordelen te laten genieten (kindergeld, jaarlijkse vakantie, uitkeringen werkloosheid en ziekte, enz.).

De bijzondere bijdragen

Inleiding

We bespreken het toepassingsgebied en de modaliteiten van de zogenaamde 'bijzondere' bijdragen. Zij zijn bijzonder omdat ze niet rechtstreeks de regelingen van de sociale zekerheid financieren of omdat ze enkel in bepaalde omstandigheden verschuldigd zijn.

Sommige van deze bijdragen zijn opgenomen in de globale bijdragevoet, andere vereisen een aparte berekening.

De bijzondere bijdragen zijn gelijkgesteld met socialezekerheidsbijdragen of vallen onder gelijksoortige maatregelen wat betreft de aangifte, de betaaltermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties, de controle, de in geval van betwisting bevoegde rechter, de verjaring van de rechtsvordering, het voorrecht en de mededeling van het schuldvorderingsbedrag van de RSZ.

Solidariteitsbijdrage niet-verzekeringsplichtige studenten

Betrokken werkgevers

Al de werkgevers die deze studenten tewerkstellen, zowel uit de private als de openbare sector.

Betrokken werknemers

Uitsluitend de studenten van wie de tewerkstelling voldoet aan de uitsluitingsvoorwaarden en die voorafgaandelijk een Dimona-aangifte 'STU' verricht hebben.

Op het loon van de andere studenten zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Bedrag van de bijdrage

Het bijdragepercentage van de solidariteitsbijdrage bedraagt 8,13%. Hiervan is 5,42% ten laste van de werkgever en 2,71 ten laste van de student.

Het bijdragepercentage ten laste van de werkgever moet worden verhoogd met de bijdrage van 0,01 % (in principe enkel geïnd het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal van het jaar, maar de Koning kan anders bepalen; we verwijzen naar de betrokken pagina voor meer details) bestemd voor de financiering van het Asbestfonds.

Onder loon wordt verstaan, het loon waarop de gewone bijdragen zouden worden berekend indien de student niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldeed. De solidariteitsbijdrage is dus ook verschuldigd op het loon van de student voor een feestdag die buiten de studentenovereenkomst valt

Studenten werkzaam in de horeca kunnen ook in aanmerking komen voor de regeling 'overuren horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*)'. Op deze overuren is de solidariteitsbijdrage niet verschuldigd. Ze moeten ook niet aangegeven worden in de DmfA.

Te vervullen formaliteiten (DmfA)

Werkgevers die ook ander personeel tewerkstellen

Geen bijzondere formaliteiten.

De aangifte biedt de mogelijkheid deze bijdrage te verrekenen.

Werkgevers die uitsluitend niet-verzekeringsplichtige studenten tewerkstellen

Vanaf 1 januari 2010 worden de werkgevers die geen gewone werknemers tewerkstellen, maar enkel studenten voor wie geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, niet langer ondergebracht in een speciale categorie. Zoals voor de andere werkgevers, kent de RSZ een werkgeverscategorie toe in functie van de hoofdactiviteit van de onderneming.

Decava - werklozen SWT of SWAV

Algemeenheden

De wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006, titel XI, hoofdstuk VI: sociale zekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige sociale zekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit, en zijn uitvoeringsbesluit, coördineren een aantal wetten en koninklijke besluiten die voorheen gepubliceerd waren en al dan niet in werking waren getreden.

De rode draad in de uitwerking ervan was een begin te maken van een systeem om enerzijds het opnieuw inschakelen van bruggepensioneerden in de arbeidsmarkt te motiveren en anderzijds praktijken van vroegtijdige inactiviteit op kosten van de sociale zekerheid te ontmoedigen. Dit kadert in een vrijwaring van het systeem van wederzijdse solidariteit dat eigen is aan het socialezekerheidsstelsel van de loontrekkenden.

Een wijziging van de wet vanaf 1 april 2010 van toepassing op nieuwere (pseudo-) brugpensioenen versterkt dit opzet nog door een verhoging van de verschuldigde bijdragepercentages afhankelijk van de leeftijd van de bruggepensioneerde bij het ingaan van het brugpensioen. Hierbij werden ook de aangifte en betaling van bijzondere bijdragen en inhoudingen aan de RSZ gewijzigd met betrekking tot:

- de bijzondere bijdrage conventioneel brugpensioen (die in tegenstelling tot vroeger procentueel zal zijn en een combinatie is van de werkgeversbijdragen RSZ en FPD)
- de bijzondere compenserende bijdrage conventioneel brugpensioen voor bruggepensioneerden waarvan de opzegging of verbreking van de arbeidsovereenkomst betekend werd vóór 16 oktober 2009 of waarvan vóór 1 april 2010 het brugpensioen ingegaan is
- de bijzondere werkgeversbijdrage pseudo-brugpensioen
- de inhouding conventioneel brugpensioen
- de inhouding pseudo-brugpensioen.

Vanaf 1 januari 2012 verandert het brugpensioen van naam. Het heet dan '**Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag**', afgekort '**SWT**'.
Naar analogie verandert het 'pseudo-brugpensioen' in '**Stelsel van werkloosheid met aanvullende vergoedingen bij oudere werknemers**', afgekort '**SWAV**'.

Om de leesbaarheid te bevorderen zijn in deze instructies de termen 'brugpensioen' en 'pseudo-brugpensioen' zoveel mogelijk vervangen door de afkortingen 'SWT' of 'SWAV'.

Vanaf 1 april 2012, respectievelijk 1 januari 2016 en 1 januari 2017, wordt een nieuwe (3^{de}, respectievelijk 4^{de} en 5^{de}) groep SWT's en SWAV's met hogere bijzondere werkgeversbijdragen gecreëerd.

Het SWT is in principe enkel mogelijk voor een werkgever van de privésector, maar een werkgever van de openbare sector waarvoor de Ministerraad of de Executieve een saneringsplan goedgekeurd heeft en die als een onderneming in herstructurering of een onderneming in moeilijkheden erkend werd, kan op zijn contractuele werknemers de regeling SWT toepassen.

Het SWAV is mogelijk voor een werkgever van de privésector en voor sommige werkgevers uit de openbare sector.

Begrippen

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

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

In de hierna volgende hoofdstukken zijn de toelichtingen opgesplitst volgens de verschilende **periodes SWT's en SWAV's enerzijds en voor de profit en non-profit anderzijds.**

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

- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (318.01);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02);
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (319);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (319.02);
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap (327.01), **met inbegrip** van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (327.02);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03);
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector (329);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01);
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties (329.03);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest (329.02);
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritair subcomité voor de tandprothese vallen;
- Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (331);
- Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (332).

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

- UZ Gent
- UZ Antwerpen
- Centre hospitalier universitaire de Liège
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne te Bergen
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers te Doornik
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Rekem
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel
- De provinciale en plaatselijke besturen die een activiteit uitoefenen in de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de cultuur.

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

- het ontslag betekend werd vóór 16 oktober 2009 **OF**
- de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 april 2010 **OF**
- de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 15 oktober 2009 **OF**
- de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in 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 lopende SWT's of SWAV's periode 3 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 28 november 2011 **EN**
  - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 maart 2012 **EN**
  - de collectieve herstructurering **niet** aangekondigd werd vóór 1 april 2012 **EN**
  - de onderneming **niet** erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 1 april 2012
- **EN** het ontslag betekend werd vóór 11 oktober 2015 **OF**
  - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 januari 2016 **OF**
  - de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 11 oktober 2015 **OF**
  - de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 11 oktober 2015.

Als lopende SWT's of SWAV's periode 4 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 10 oktober 2015 **EN**
  - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 december 2015 **EN**
  - de collectieve herstructurering **niet** aangekondigd werd vóór 11 oktober 2015 **EN**
  - de onderneming **niet** erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 11 oktober 2015

- **EN** het ontslag betekend werd vóór 1 november 2016 **OF**
  - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 januari 2017 **OF**
  - de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 1 november 2016 **OF**
  - de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 1 november 2016

Als nieuwe SWT's of SWAV's periode 5 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 31 oktober 2016 **EN**
- de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 december 2016 **EN**
- de collectieve herstructurering **niet** aangekondigd werd vóór 31 oktober 2016 **EN**
- de onderneming **niet** erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 31 oktober 2016.

Met als 'datum van erkenning' wordt de datum van de beslissing door de Minister bedoeld, niet de begindatum van de erkenningsperiode.

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

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

Vanaf periode 3 worden **sommige bedrijven erkend als in herstructurering gelijkgesteld met bedrijven in moeilijkheden** voor de bepaling van de periodes en de toepassing van de overeenkomstige percentages, als aan volgende voorwaarden (cumulatief) wordt voldaan:

- het een collectief ontslag van minstens 20 % van de werknemers betreft,
- het **alle** werknemers van eenzelfde technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling betref en
- de technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling minstens 2 jaar bestaat bij de aankondiging van het collectief ontslag.

Gemeenschappelijke bepalingen

Het systeem van toekenning, berekening en aangifte van de bijzondere bijdrage en inhouding SWT en SWAV, heeft een aantal elementen gemeenschappelijk. Het blijkt ook dat het in de praktijk niet eenvoudig is dit correct toe te passen. Wie vragen heeft over de correcte manier van berekenen en/of aangeven kan deze richten aan: decava@rsz.fgov.be

VERHOGINGEN EN VERMINDERINGEN

Hertewerkstelling bij een andere werkgever

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

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

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

Bijdrage en inhoudingen volledige maand x {(26 – 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

Maatregel zorgsector

Een aantal arbeidsrechterlijke maatregelen ten behoeve van de zorgsector worden verder verlengd, zoals onder andere de hertewerkstelling als werkloze met bedrijfstoeslag bij de vroegere werkgever, die zoals in 2022 en eerdere kwartalen in 2021, ook tijdens het 1ste kwartaal 2023 verder als een hertewerkstelling type 1 wordt beschouwd (hertewerkstelling bij een andere werkgever, zodat de bijzondere bijdragen en inhoudingen decava niet verschuldigd zijn) en niet als type 2 (hertewerkstelling bij de eigen werkgever).

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 bijdrage en de inhouding verschuldigd op het moment van uitbetaling op het aantal maanden dat de uitbetaling dekt en is het bedrag van de bijdrage na de afrekening niet meer herzienbaar op basis van nadien gewijzigde elementen. Dit is het geval wanneer:

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

Voor het SWAV moet men rekening houden met het theoretisch bedrag van de werkloosheidsuitkering dat van toepassing is op het moment van de betaling van de aanvullende vergoeding. Indien de aanvullende vergoeding niet tot aan het wettelijk pensioen wordt betaald, mag men - voor de inhouding - rekening houden met de evolutie van de werkloosheidsvergoeding in de tijd, op basis van de op dat moment zekere en vaststaande elementen en op voorwaarde dat dit gebeurt op voorlegging van een attest van de uitbetalingsinstelling.

Opgelet: bij de aanvang van het SWAV leveren de uitbetalingsinstellingen slechts voorlopige attesten af. Dat wil zeggen dat daarbij geen rekening wordt gehouden met de loopbaan en er slechts zekerheid is over de eerste 14 maanden (= tot en met de 1ste fase

van de 2de vergoedingsperiode). Om die reden moet het dagbedrag van de 14de maand als dagbedrag gehanteerd worden voor alle maanden die daar nog op volgen.

INFORMATIEPLICHT

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

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

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

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

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

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 januari 2017, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 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. De programmawet van 26 december 2022 voorziet een tijdelijke verhoging van de bijdragepercentages voor **2023** en voor **2024**. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 december 2016 én met het ontslag betekend na 31 oktober 2016 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	basispercentage	percentage 2023	percentage 2024	forfait in EUR
andere	< 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60 en < 62 ? 62	142,50% 75,00% 75,00% 37,50% 31,25%	149,20% 78,53% 78,53% 39,26% 32,72%	155,90% 82,05% 82,05% 41,03% 34,19%	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
andere **tijdens periode erkend als in herstructurering(*)**	< 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60 en < 62 ? 62	142,50% 75,00% 75,00% 30,00% 30,00%	idem basispercentage	idem basispercentage	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
andere **tijdens periode erkend als in moeilijkheden (*)**	< 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60 en < 62 ? 62	16,88% 12,50% 8,13% 4,38% 4,38%	idem basispercentage	idem basispercentage	8,00 8,00 8,00 6,00 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 erkening
- Hetzelfde geldt wanneer de debiteur een derde is.
- Een overnemende onderneming wordt op dezelfde manier behandeld als een derde. In dat geval moet de werknemer echter zijn ontslag gekregen hebben vóór de overname en moet het SWT ingaan (= op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding of nadat de werknemer zijn opzegtermijn uitgedaan heeft) tijdens de voorziene periode van 'in moeilijkheden' of 'in herstructurering' van de oorspronkelijke werkgever.

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, verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of mantelzorgverlof (thematisch tijdskrediet)
- 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 voor de eerste keer toegekend vanaf 1 januari 2016, is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **48,53%** verschuldigd.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de profit ingegaan na 31 december 2016 én met het ontslag betekend na 31 oktober 2016 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment waarop de werknemer voor de eerste keer een effectieve werkloosheidsuitkering krijgt	percentage	forfait in EUR
andere	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60 en < 62 ? 62	150,00% 142,50% 75,00% 75,00% 58,24% 48,53%	0,00 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 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 75,00 % (% 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 FPD .

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

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

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

Berekening:

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

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

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

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

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

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

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

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende 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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
vanaf 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18

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 DmfA - 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 2023 de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 januari 2017, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 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 december 2016 én met het ontslag betekend na 31 oktober 2016, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60 en < 62 ? 62	48,11% 43,04% 27,86% 12,38% 10,00%	0,00 0,00 0,00 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 andere 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, verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of mantelzorgverlof (thematisch tijdskrediet)
- 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 voor de eerste keer toegekend vanaf 1 januari 2016, is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **48,53%** verschuldigd.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de non-profit ingegaan na 31 december 2016 én met het ontslag betekend na 31 oktober 2016, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60 en < 62 ? 62	50,63% 48,11% 43,04% 27,86% 12,38% 10,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 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 FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

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

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

Berekening:

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

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

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

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

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

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

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

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in 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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20

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 DmfA 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 **2023** de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 januari 2016, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 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. De programmawet van 26 december 2022 voorziet een tijdelijke verhoging van de bijdragepercentages voor **2023** en voor **2024**. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 december 2015 én met het ontslag betekend na 10 oktober 2015 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	basispercentage	percentage 2023	percentage 2024	forfait in EUR
andere	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	125,00% 118,75% 62,50% 62,50% 31,25%	130,88% 124,33% 65,44% 65,44% 32,72%	136,75% 129,91% 68,38% 68,38% 34,19%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	basispercentage	percentage 2023	percentage 2024	forfait in EUR
andere **tijdens periode erkend als in herstructurering**	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	93,75% 75,00% 50,00% 50,00% 25,00%	idem basispercentage	idem basispercentage	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	21,88% 16,88% 12,50% 8,13% 4,38%	idem basispercentage	idem basispercentage	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 erkening
- Hetzelfde geldt wanneer de debiteur een derde is.
- Een overnemende onderneming wordt op dezelfde manier behandeld als een derde. In dat geval moet de werknemer echter zijn ontslag gekregen hebben vóór de overname en moet het SWT ingaan (= op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding of nadat de werknemer zijn opzegtermijn uitgedaan heeft) tijdens de voorziene periode van 'in moeilijkheden' of 'in herstructurering' van de oorspronkelijke werkgever.

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, 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 voor de eerste keer toegekend vanaf 1 januari 2016, is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **48,53%** verschuldigd.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de profit ingegaan na 31 december 2015 én met het ontslag betekend na 10 oktober 2015 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment waarop de werknemer voor de eerste keer een effectieve werkloosheidsuitkering krijgt	percentage	forfait in EUR
andere	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	125,00% 118,75% 62,50% 62,50% 48,53%	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 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 62,50 % (% 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 FPD .

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

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

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

Berekening:

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

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

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

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

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

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

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

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende 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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
vanaf 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18

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 DmfA - 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 2023 de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 januari 2016, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 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 december 2015 én met het ontslag betekend na 10 oktober 2015, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	22,50% 21,38% 19,13% 12,38% 0,00%	0,00 0,00 0,00 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, 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 voor de eerste keer toegekend vanaf 1 januari 2016, is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **48,53%** verschuldigd.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de non-profit ingegaan na 31 december 2015 én met het ontslag betekend na 10 oktober 2015, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	22,50% 21,38% 19,13% 12,38% 0,00%	0,00 0,00 0,00 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 FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

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

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

Berekening:

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

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

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

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

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

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

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

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

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of

1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens 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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
vanaf 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18

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 DmfA - 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 2023 de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2012, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 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. De programmawet van 26 december 2022 voorziet een tijdelijke verhoging van de bijdragepercentages voor **2023** en voor **2024**. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011, maar vóór 1 januari 2016, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	basispercentage	percentage 2023	percentage 2024	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%	104,70% 99,47% 52,35% 52,35% 26,18%	109,40% 103,93% 54,70% 54,70% 27,35%	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%	idem basispercentage	idem basispercentage	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%	idem basispercentage	idem basispercentage	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

(*) Deze percentages gelden eveneens voor sommige bedrijven erkend als in herstructurering als (cumulatief):

- het een collectief ontslag van minstens 20 % van de werkgevers betreft,
- het alle werknemers van eenzelfde technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling betref en
- de technische bedrijfseenheid of ondernemingsafdeling minstens 2 jaar bestaat bij de aankondiging van het collectief ontslag.

> Vanaf 1 januari 2015 werden geen ondernemingen meer als dusdanig erkend door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en is er dus geen gelijkschakeling meer met bedrijven erkend als in moeilijkheden voor de toepassing van de verlaagde percentages 'erkend als in moeilijkheden'.

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.
- Hetzelfde geldt wanneer de debiteur een derde is.
- Een overnemende onderneming wordt op dezelfde manier behandeld als een derde. In dat geval moet de werknemer echter zijn ontslag gekregen hebben vóór de overname en moet het SWT ingaan (= op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding of nadat de werknemer zijn opzegtermijn uitgedaan heeft) tijdens de voorziene periode van 'in moeilijkheden' of 'in herstructurering' van de oorspronkelijke werkgever.

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, 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 voor de eerste keer toegekend vóór 1 januari 2016, 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, maar vóór 1 januari 2016, 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 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 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 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 FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

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

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

Berekening:

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

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

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

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

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

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

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

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende 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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
vanaf 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18

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 DmfA - 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 2023 de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2012, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Zijn uitgesloten**:**

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 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, maar vóór 1 januari 2016, zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	10,00% 9,50% 8,50% 5,50% 0,00%	0,00 0,00 0,00 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, 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, maar vóór 1 januar 2016, zijn de percentages 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	10,00% 9,50% 8,50% 5,50% 0,00%	0,00 0,00 0,00 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 FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

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

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

Berekening:

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

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

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

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

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

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

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

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in 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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
vanaf 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18

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 DmfA 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 2023 de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2010, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 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. De programmawet van 26 december 2022 voorziet een tijdelijke verhoging van de bijdragepercentages voor **2023** en voor **2024**. 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	basispercentage	percentage 2023	percentage 2024	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%	55,49% 44,39% 33,29% 22,20% 11,10%	57,98% 46,39% 34,79% 23,19% 11,60%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	basispercentage	percentage 2023	percentage 2024	forfait in EUR
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%	idem basispercentage	idem basispercentage	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%	idem basispercentage	idem basispercentage	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, 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 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 FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

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

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

Berekening:

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

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

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

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

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

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

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

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende 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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zondergezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
vanaf 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18

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 DmfA - 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 2023 de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)

01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2010, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

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 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	5,30% 4,24% 3,18% 2,12% 0,00%	0,00 0,00 0,00 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, 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 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	5,30% 4,24% 3,18% 2,12% 0,00%	0,00 0,00 0,00 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 FPD.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

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

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

Berekening:

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

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

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

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

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

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

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

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in 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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
vanaf 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18

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 DmfA - 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 2023 de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)

01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vóór 1 april 2010, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 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. De programmawet van 26 december 2022 voorziet een tijdelijke verhoging van de bijdragepercentages voor **2023** en voor **2024**. 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	basispercentage	percentage 2023	percentage 2024	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%	33,29% 26,64% 19,98% 13,32% 6,66%	34,79% 27,83% 20,87% 13,92% 6,96%	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%	idem basispercentage	idem basispercentage	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 FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

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

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

- waarvan het SWT is ingegaan vóór 1 januari 1997
- of die op de hoogte zijn gebracht van hun ontslag vóór 1 november 1996
- of die ontslagen werden in het kader van een reorganisatie als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering overeenkomstig afdeling III van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van de werkloosheids uitkeringen in geval van SWT en voor zover de werkgever erkend werd als onderneming in moeilijkheden of herstructurering vóór 1 november 1996

Berekening:

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

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

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

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

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S 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.

(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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zondergezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
vanaf 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18

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 DmfA - 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 2023 de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vóór 1 april 2010, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

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

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

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

BETROKKEN WERKNEMERS

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

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 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 FPD

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

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

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, 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.

(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 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
vanaf 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
vanaf 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
vanaf 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18

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 DmfA - 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 2023 de toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen vastgelegd op 1,047. 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 (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 4,5% vanaf (B)
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44

Vanaf	Geen inhouding onder (A)	Volledige inhouding van 6,5% vanaf (B)
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33

Extra-legale pensioenen - bijdrage 8,86%

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die aan hun personeelsleden of de rechtverkrijgenden ervan, extra-legale voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood verlenen, zijn deze bijdrage verschuldigd.

Onder personeelsleden wordt verstaan, de (ex)werknemers onderworpen aan het sociale zekerheidsstelsel voor werknemers.

Type van storting

1. De werkgever kent de voordelen rechtstreeks toe aan de gewezen werknemers of hun rechtverkrijgenden.

Het gaat om elk extra-legaal voordeel, ongeacht de vorm (geld of natura) en ongeacht of het voorgefinancierd is (intern of extern) of niet, dat de werkgever rechtstreeks toekent aan:

- ofwel zijn werknemers wanneer die met pensioen gaan of tijdens hun pensioen;
- ofwel aan de rechtverkrijgende(n) wanneer een werknemer vroegtijdig overlijdt.

In dit geval moet voor de berekening van de bijdrage alleen rekening worden gehouden met de stortingen of het gedeelte van de stortingen van de extra-legale voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood die betrekking hebben op dienstjaren die na 31 december 1988 werden gepresteerd.

Wanneer deze stortingen zowel betrekking hebben op dienstjaren die vóór 1 januari 1989 als na 31 december 1988 gepresteerd werden, verkrijgt men de berekeningsbasis van de bijdrage door voor elke werknemer het totale voordeel te vermenigvuldigen met een breuk waarvan:

- de teller overeenstemt met het aantal volledige dienstjaren gelegen tussen de leeftijd van de werknemer op 31 december 1988 en de leeftijd van 65 jaar; dit aantal mag evenwel niet groter zijn dan 45;
- de noemer overeenstemt met het totaal aantal dienstjaren, d.w.z. 45.

Voor vrouwen die met pensioen gingen voor 2009 kan een iets andere berekening gelden. Daarvoor wordt verwezen naar de vroegere versies van de instructies.

Voorbeeld:

In september 2011 gaat een vrouwelijke bediende van 65 jaar op wettelijk pensioen. Op het ogenblik van haar aanwerving, had haar werkgever er zich toe verbonden haar een aanvulling van 75 EUR per maand te storten bij het wettelijk pensioen. Deze aanvulling zou worden betaald onder de vorm van kapitaal op basis van een duur van 30 jaar, hetzij 27.000 EUR (=30 x 12 x 75 EUR).

Om het bedrag van de verschuldigde bijdrage te bepalen, maakt men de volgende berekening:

27.000 EUR x (22/45) = 13.200 EUR x 8,86 % = 1169,52 EUR.

Het getal 22 stemt overeen met het aantal in aanmerking te nemen jaren, nl. het aantal volledige dienstjaren tussen 31 december 1988 en de leeftijd van 65 jaar (september 2011).

2. De werkgever verricht de stortingen aan een derde (verzekeringsmaatschappijen, pensioenfondsen, enz.)

De Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (BS van 15/05/2003), kortweg **WAP** genoemd, heeft vele initiatieven losgemaakt om pensioenplannen in te stellen om het wettelijk pensioen aan te vullen. Deze worden gewoonlijk aangeduid als "pensioen tweede pijler" of ook "groepsverzekeringen".

Hoofdstuk IX van Titel II van deze wet voorziet dat in het geval zo een pensioenplan ingesteld wordt op het niveau van een sector of een onderneming, er verplicht een solidariteitstoezegging moet zijn. Deze toezegging stemt overeen met 4,40% van de stortingen die de werkgever verricht voor het pensioenengagement.

Voor verdere informatie over de WAP kunt u best contact opnemen met de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA), Congresstraat 12-14 1000 Brussel - Tel: 02 220 52 11 - Fax: 02 220 52 75 of surfen naar www.fsma.be/nl.aspx (*http://www.fsma.be/nl.aspx*).

Aangezien aanvullende pensioenplannen kunnen ingesteld worden ofwel op het niveau van een onderneming (of een groep van ondernemingen), dan wel op het niveau van een paritair comité, geldt volgend onderscheid.

A. De stortingen gebeuren door de werkgever in het kader van een plan afgesloten op het niveau van zijn onderneming

In dit geval is de bijdrage van 8,86% verschuldigd op de totaliteit van het werkgeversaandeel en wordt ze apart aangegeven.

Indien de storting echter tegelijkertijd dient om een aanvullend pensioen te garanderen en om bij hospitalisatie een tussenkomst te voorzien (" hospitalisatieverzekering"), dan is de bijdrage alleen verschuldigd op het gedeelte van de storting dat betrekking heeft op de aanvullende voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood.

De bijdrage van de 8,86% is evenmin verschuldigd op de bedragen betaald in het kader van een verzekering premievrijstelling. Een dergelijke verzekering zorgt ervoor dat indien een verzekerde afwezig is ten gevolge van bepaalde omstandigheden (bv ziekte of ongeval) de premies voor de pensioenopbouw tijdens deze periode worden doorbetaald. Gedurende de arbeidsongeschiktheid, worden de betalingen voor het aanvullend pensioen dus gedaan door de verzekeraar i.p.v. de werkgever. Deze verzekering premievrijstelling is in feite een individueel systeem equivalent aan het solidariteitsluik in het kader van de WAP.

Opgelet: werkgevers die ervoor kiezen om ook tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid zelf het extra-legale pensioen van de werknemer verder op te bouwen, moeten uiteraard wel de bijzondere bijdrage van 8,86% betalen.

B. De stortingen gebeuren door de werkgever in het kader van een plan afgesloten op het niveau van de sector

Voor alle stortingen vanaf 1 januari 2014, ongeacht de periode waarop de stortingen betrekking hebben, wordt de inrichter van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel debiteur van de bijzondere bijdrage van 8,86% in plaats van de werkgever die

deelneemt aan dit stelsel. Voor deze bijdrage wordt die inrichter gelijkgesteld met de werkgever wat betreft de verplichtingen ten opzichte van de RSZ, met name voor de aangifte en de betaling van deze bijdrage.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden:

a) De bijdrage van de werkgever wordt niet geïnd door de RSZ

- In dat geval wordt de bijdrage van 8,86% berekend op het totaal van de werkgeversbijdrage, en vanaf het 1ste kwartaal 2014 moet zij worden aangegeven en betaald door de inrichter van het sectoraal stelsel.

b) De bijdrage van de werkgever wordt wel geïnd door de RSZ

- Voor een aantal sectoren die een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten om een aanvullend pensioenplan in het kader van de WAP in te stellen, gebeurt de inning van de bijdragen door de RSZ.De voordelen van zo een sectorplan waarvoor de RSZ de bijdragen int zijn:
  - administratieve vereenvoudiging: alles gebeurt op één aangifte, samen met de gewone sociale zekerheidsbijdragen;
  - de bijdrage van 8,86% is ingesloten in de geïnde bijdragen (de werkgever moet ze dus niet apart berekenen en aangeven).
- Sectoren die geïnteresseerd zouden zijn om een akkoord te sluiten met de RSZ, zodat de RSZ de bijdragen voor het "pensioen tweede pijler" zou innen, kunnen contact opnemen met de directie reglementering, per mail op contactRSZfbz@rsz.fgov.be.

Een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst kan de mogelijkheid voorzien dat een werkgever niet deelneemt aan het sectorstelsel, maar voor de betrokken werknemers een minstens gelijkwaardig voordeel op ondernemingsniveau toekent. De werkgever moet in dat geval de bijdrage van 8,86% berekenen en ze apart aangeven.

Het is eveneens mogelijk dat naast de inning door de RSZ van bijdragen in het kader van een sectoraal aanvullend pensioen, dat bijvoorbeeld alleen toepasselijk is op arbeiders, de werkgever op ondernemingsniveau een plan heeft afgesloten, bijvoorbeeld voor zijn bedienden. In dat geval moet de werkgever voor de stortingen in het kader van zijn ondernemingsplan, de bijdrage van 8,86% apart berekenen en aangeven.

De bijdrage 8.86% wordt **ook toegepast op de financiering uit de algemene reserves van de sectorale inrichters** die bestemd zijn voor het pensioenstelsel, tenzij de sectorale inrichter bewijst dat hij voldoet aan de voorwaarden onder "FAQ-> Deposit->Welke financiering dienen sectorale inrichters mee te delen via de Deposit-aangifte?" op de site DB2P - aangifte - instructies. (*https://www.db2p.be/nl/sectorial-1.html?change_locale=nl_BE*)

Bijzonder geval: aanvullende pensioenen voor sportbeoefenaars

Aanvullende pensioenen voor sportbeoefenaars vallen onder de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) en dienen aan alle bepalingen van de WAP te voldoen. De enige afwijkende bepaling voor deze categorie is artikel 27 §3 van de WAP waarin de specifieke pensioenleeftijd wordt vastgesteld. Betalingen aan betaalde sportbeoefenaars op grond van een aanvullend pensioenstelsel zijn dus aanvullende pensioenen in de zin van de WAP. Uitbetalingen vanaf de leeftijd van 35 jaar zijn toegelaten op grond van de WAP. Op de bedragen die de werkgever betaalt om het voordeel te financieren, is dus de bijdrage van 8,86% verschuldigd.

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage bedraagt 8,86 % van alle bedragen die door de werkgever gestort werden om het extra-legale voordeel te financieren.

Worden uitgesloten van de in aanmerking te nemen bedragen:

- het eventueel aandeel van de werknemer in de samenstelling van dit voordeel;
- de jaarlijkse belasting op de verzekeringscontracten;
- het gedeelte dat betrekking heeft op loopbaanjaren gepresteerd voor 1 januari 1989, wanneer het gaat:
  - om stortingen van buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood die de werkgever rechtstreeks heeft verricht aan zijn werknemers of hun rechtverkrijgende(n),
  - om stortingen die overeenkomstig de artikel 515septies en 515novies van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 worden verricht bij een verzekeringsonderneming of pensioeninstelling;
- het gedeelte van de storting in het kader van het solidariteitsluik bedoeld in Hoofdstuk IX van Titel II van de WAP;
- de bedragen betaald in het kader van een verzekering premievrijstelling.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever geeft deze bijdrage globaal aan voor het geheel van zijn onderneming (dus niet voor elke werknemer apart), in het kwartaal waarin hij de stortingen om het extra-legaal pensioen op te bouwen verricht, en moet ze dus **betalen uiterlijk de laatste dag van de maand die op dat kwartaal volgt.**.

Vanaf het 1^{ste} kwartaal 2014 heeft de werkgever in zijn aangifte slechts de keuze tussen 2 codes die toelaten een onderscheid te maken tussen stortingen voor een extra-legaal pensioen, naargelang ze rechtstreeks gebeurden aan de gepensioneerde werknemers of hun rechtverkrijgenden, dan wel in het kader van een plan afgesloten op het niveau van de onderneming. De 3^{de} code is voortaan voorbehouden voor de bijdrage aan te geven door de organisator van een sectoraal plan (zie de bijkomende informatie hieronder).

De werkgever moet op eigen initiatief geen bewijsstukken aan de RSZ overmaken, maar moet uiteraard wel in staat zijn de op de aangifte vermelde bedragen te verantwoorden, indien de RSZ hem dat vraagt.

Bedrijfsvoertuigen

Betrokken werkgevers

Deze bijdrage is verschuldigd door iedere werkgever die aan bepaalde van zijn werknemers een voertuig ter beschikking stelt, dat zij voor andere dan louter beroepsdoeleinden gebruiken:

- zowel voor de **woon-werkverplaatsing**
- als voor ander **privégebruik**
- als het **collectief vervoer van werknemers**.

De bijdrage is eveneens verschuldigd wanneer de bedrijfsvoertuigen gebruikt worden door personen die door de wet van 27 juni 1969 zijn uitgesloten, maar die in het kader van een arbeidsovereenkomst of onder gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld (bvb. studenten, ...).

Er geldt een **wettelijk vermoeden** dat ieder voertuig dat op naam van de werkgever is ingeschreven of dat het voorwerp uitmaakt van een huur- of leasingcontract of van gelijk welk ander contract voor het gebruik van het voertuig, ter beschikking is van een werknemer voor andere dan louter beroepsdoeleinden, tenzij de werkgever aantoont dat:

- het gebruik voor ander dan beroepsgebruik uitsluitend gebeurt door een persoon die niet valt onder de sociale zekerheid voor werknemers (bv. de bedrijfsleider zelf);
- het voertuig louter voor beroepsdoeleinden wordt gebruikt.

Werkgevers die dus voor bepaalde voertuigen deze bijzondere bijdrage niet betalen, zullen wanneer de RSZ hen daarover uitleg vraagt, moeten kunnen aantonen dat aan één van de voorwaarden hiervoor is voldaan.

Bij de beoordeling wordt een onderscheid gemaakt tussen utilitaire voertuigen en andere:

- **utilitaire voertuigen** zijn voertuigen die vallen onder het toepassingsgebied van de solidariteitsbijdrage maar die de fiscus kwalificeert als lichte vracht. Deze voertuigen worden fiscaal belast op basis van de werkelijke waarde van het voordeel, en niet op basis van een CO_2 percentage toegepast op 6/7 van de cataloguswaarde (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*).

- **gewone voertuigen** zijn al de andere voertuigen die behoren tot de klasse M1 en N1 (personenauto, auto voor dubbel gebruik, minibus, monovolume/luxueus terreinvoertuig):
  - M1 = voor het vervoer van passagiers ontworpen en gebouwde voertuigen met ten hoogste 8 zitplaatsen, die van de chauffeur niet meegerekend;
  - N1 = voor het vervoer van goederen bestemde voertuigen met een maximale massa van ten hoogste 3,5 ton.

Een voertuig met achterin een passagiersruimte die kan omgevormd worden tot laadruimte is in deze typologie een gewoon voertuig (auto voor dubbel gebruik), een voertuig met een laadruimte achterin zonder ruiten waarin dus (wettelijk) geen passagiers mogen vervoerd worden, is een utilitair voertuig.

Privé-gebruik

Als een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig privé mag worden gebruikt, is de solidariteitsbijdrage verschuldigd ongeacht het aantal privé-kilometers dat afgelegd wordt. Alleen **zeer occasioneel gebruik**, bv. de werknemer leent een voertuig voor een weekend om een aantal meubels te verhuizen en brengt het onmiddellijk nadien terug, geeft geen aanleiding tot aanrekening van de bijdrage.

Indien een bedrijfsvoertuig buiten de werkuren ter beschikking blijft van de werknemer, en de werkgever beweert dat het voertuig niet voor privédoeleinden wordt gebruikt, zal de RSZ dat niet zonder meer aanvaarden. Het louter bestaan van een verbod op het gebruik van bedrijfswagens voor privégebruik binnen de onderneming is onvoldoende.

De werkgever zal moeten kunnen aantonen dat er voor het gebruik van de bedrijfsvoertuigen een coherent systeem wordt gehanteerd (o.a. rekening houdend met de functieomschrijving van de betrokken werknemers,...) waarbij er tevens effectief wordt gecontroleerd op eventueel misbruik van de bedrijfswagens en waarbij de vastgestelde inbreuken voldoende zwaar worden gesanctioneerd. Dit impliceert ook dat de werkgever ervoor moet zorgen dat wanneer de werknemer voor een langere periode (= meer dan één week) geen arbeidsprestaties moet leveren (bv. vakantie, ziekte), het voertuig in principe tijdens die periode niet ter beschikking van de werknemer mag blijven.

Voor wat betreft utilitaire voertuigen, wordt het privé-gebruik niet verondersteld, maar kan uiteraard wel vastgesteld worden door de inspectiediensten.

Woon-werkverkeer

Als een ter beschikking gesteld voertuig gebruikt wordt om de woon-werkverplaatsing af te leggen, is de CO_2 bijdrage verschuldigd, zelfs als er een verbod is op privé-gebruik van het voertuig, en dat verbod effectief wordt gerespecteerd.

Worden niet beschouwd als woon-werkverplaatsingen, de verplaatsingen van de woonplaats naar de werkplaats **met een utilitair voertuig**. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer het voertuig gebruikt om te gaan werken op zijn bedrijf, op een werf, bij een klant, …., en zelfs niet dat hij het ganse jaar ‘s morgens naar eenzelfde plaats rijdt en ’s avonds van die plaats terug naar huis komt, zonder dat hij tijdens de dag zijn voertuig moet gebruiken.

Zijn wel woon-werkverplaatsingen, de verplaatsingen **met een gewoon voertuig** om zich van zijn woonplaats naar een vaste plaats van tewerkstelling te begeven. Een **vaste plaats van tewerkstelling** in deze zin beantwoordt aan beide volgende voorwaarden:

- de werknemer levert effectief **prestaties van enige omvang** op die plaats (zijn eigen bedrijf, een werf, een klant, …)
  - Een technicus die ’s morgens naar zijn bedrijf rijdt, daar tijdens de voormiddag toestellen repareert, en deze tijdens de namiddag bij klanten installeert, heeft een woon-werkverplaatsing, zelfs als hij aan het einde van zijn dagtaak niet terugkeert naar het bedrijf maar rechtstreeks van bij de laatste klant naar huis rijdt.
  - Echter, iemand die naar het bedrijf rijdt alleen maar om goederen op te laden, en dan gedurende de ganse dag deze goederen levert en nadien met dit voertuig naar huis rijdt, heeft geen woon-werkverplaatsing, want hij levert geen prestaties van enige omvang op het bedrijf.
- het voertuig rijdt **tijdens het jaar ten minste 40 dagen** naar eenzelfde plaats, ongeacht of deze dagen op elkaar volgen of niet; van zodra de 40 dagen bereikt zijn op één plaats is de solidariteitsbijdrage verschuldigd voor het ganse jaar (eventueel beperkt tot de periode dat het voertuig werd ter beschikking gesteld, bv. een tijdens het jaar aangekocht voertuig).

Collectief vervoer

Indien een woon-werkverplaatsing in de zin zoals hierboven uitgelegd wordt afgelegd in groep, is de solidariteitsbijdrage verschuldigd, behalve indien aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- Het gaat om een systeem overeengekomen door de sociale partners waarin gebruik wordt gemaakt van een voertuig behorend tot de categorie N1 en M1. Het systeem moet dus het voorwerp uitmaken van een CAO op ondernemings- of sectoraal vlak of van andere reglementering overeengekomen tussen werkgever en werknemers.
- Voor de voertuigen behorend tot de categorie N1 moeten er naast de chauffeur minstens twee andere werknemers van de onderneming meerijden gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur. Wanneer het voertuig minder dan drie plaatsen bevat of wanneer de ruimte voorbehouden voor het vervoer van personen uit één enkele zitbank of slechts één rij zitplaatsen bestaat, volstaat het dat naast de chauffeur minstens één andere werknemer van de onderneming aanwezig is gedurende minstens 80 % van het traject.
- Voor de voertuigen behorend tot de categorie M1 geldt dat de bijdrage niet verschuldigd is wanneer het voertuig beschikt over minstens 5 plaatsen, de zetel van de chauffeur niet inbegrepen, en maximum 8 plaatsen, de zetel van de chauffeur niet inbegrepen. Bovendien moeten er naast de chauffeur gewoonlijk 3 werknemers van de onderneming aanwezig zijn gedurende minstens 80 % van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.
- De werkgever moet kunnen bewijzen dat er geen ander privégebruik van het voertuig wordt gemaakt.

Bedrag van de bijdrage

Forfaitair bedrag op basis van CO_2 uitstoot

De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor persoonlijke doeleinden of voor woon-werkverkeer, wordt berekend als een **maandelijks forfaitair bepaald bedrag per voertuig** dat de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks aan zijn werknemer(s) ter beschikking stelt. Deze forfaitaire solidariteitsbijdrage is verschuldigd voor de gewone voertuigen van de klasse M1 of N1, ongeacht of de werknemer zelf financieel tussenkomt en **ongeacht de hoogte van de werknemerstussenkomst**.

Deze maandelijkse bijdrage, die niet minder dan 20,83 EUR mag bedragen, is afhankelijk van het CO_2-uitstootgehalte en het type brandstof en wordt als volgt forfaitair vastgesteld (niet geïndexeerde bedragen):

- voor benzinevoertuigen: [(Y x 9) – 768] : 12 = bijdrage (in EUR)
- voor dieselvoertuigen: [(Y x 9) – 600] : 12 = bijdrage (in EUR)
- voor voertuigen op LPG, CNG of methaangas: [(Y x 9) – 990] : 12 = bijdrage (in EUR)
- voor elektrisch aangedreven voertuigen: 20,83 EUR

waarbij Y het CO_2-uitstootgehalte in gram per kilometer is, zoals vermeld in het gelijkvormigheidsattest of in het proces-verbaal van de gelijkvormigheid van het voertuig of in de gegevensbank van de dienst voor inschrijving van de voertuigen (DIV).

Voor **2023** moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met **171,64** en vervolgens gedeeld door **114,08**.

Voorgaande jaren

Voor 2018 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 144,97 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2019 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 147,73 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2020 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 149,19 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2021 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 150,84 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Voor 2022 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 154,29 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Deze bijdrage is verschuldigd voor iedere bedrijfswagen en dit ongeacht of de wagen een ganse maand of slechts een gedeelte van een maand wordt gebruikt. Indien een werknemer tijdens de maand van voertuig verandert en het nieuwe voertuig de eerste wagen vervangt, moet het voertuig dat het meest gebruikt werd in de loop van de maand in rekening worden gebracht. Indien de werknemer met verscheidene bedrijfsvoertuigen rijdt en het betreft geen vervanging, moet er voor elke gebruikte wagen een bijdrage worden betaald.

CO_2-uitstoot

Sinds 2019 hanteert zowel de fiscus voor het bepalen van het voordeel voortvloeiend uit het gebruik van een bedrijfsvoertuig, als de RSZ voor het bepalen van de solidariteitsbijdrage bedrijfsvoertuigen, dezelfde regels omtrent de te gebruiken CO_2-uitstoot norm als een overgang van de weinig realistische Europese NEDC-norm naar een algemene en realistischere WLTP-norm.

Deze werkwijze was vooropgesteld tot eind 2020 in afwachting van nieuwe wetgeving. Deze is echter nog niet in het vooruitzicht. De RSZ zal dus voor de berekening van de bijzondere bijdrage bedrijfsvoertuigen vanaf 2021, zoals eerder bij de invoering van de WLTP-norm de circulaire zoals toegepast door de fiscus (*https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-faq-*

bedrijfswagens-2020-20200327.pdf) volgen voor wat betreft de te gebruiken uitstoot norm.

Vanaf 2021 mogen de autoconstructeurs voor de WLTP-wagens nog een NEDC 2.0-waarde berekenen maar zijn ze dit in algemene zin niet meer verplicht. Als de autoconstructeur de $NEDC_2$-waarde nog vermeldt op het gelijkvormigheidsattest (COC), dan zal de dienst inschrijving van de voertuigen (DIV) deze nog verder registreren, anders niet.

Er zullen **vanaf 2021** dus voertuigen zijn die

- nog gehomologeerd zijn volgens de oude NEDC-test en waarvoor de autoconstructeur dus enkel een NEDC-waarde ('NEDC 1.0') heeft vermeld op het COC
- gehomologeerd zijn volgens de nieuwe WLTP-test en waarvoor de autoconstructeur zowel een NEDC 2.0-waarde als een WLTP-waarde heeft vermeld op het COC
- gehomologeerd zijn volgens de nieuwe WLTP-test en waarvoor de autoconstructeur enkel een WLTP-waarde heeft vermeld op het COC.

Dit houdt in dat volgende CO_2-waarde gebruikt moet worden:

- de NEDC 1.0 CO_2-waarde wanneer het voertuig enkel een NEDC-waarde heeft
- de WLTP CO_2-waarde wanneer het voertuig enkel een WLTP-waarde heeft
- de NEDC 2.0 CO_2-waarde of de WLTP-CO2-waarde (**vrije keuze**) wanneer het voertuig zowel een NEDC 2.0-waarde als een WLTP-waarde heeft.

Hetzelfde geldt voor de berekening van het voordeel van het persoonlijk gebruik van een bedrijfswagen (DmfA-looncode 10).

Voor voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot het CO_2-uitstootgehalte voorhanden zijn (met uitzondering van de voertuigen die omgevormd zijn van M1 naar N1 waar de solidariteitsbijdrage wordt berekend op basis van het CO_2-uitstootgehalte van het voertuig behorend tot de categorie M1), moet de berekening worden uitgevoerd op basis van:

- een CO_2-uitstootgehalte van 182 g/km (benzinevoertuigen)
- een CO_2-uitstootgehalte van 165 g/km (dieselvoertuigen).

Sanctie

Een forfaitaire sanctie, gelijk aan het dubbele van de verschuldigde bijzondere bijdrage voor bedrijfsvoertuigen, is verschuldigd wanneer de werkgever één of meerdere voertuigen niet heeft aangegeven of één of meerdere foutieve aangiften heeft ingediend om de bijzondere bijdrage geheel of gedeeltelijk te omzeilen.

De forfaitaire sanctie wordt toegepast als de werkgever of zijn mandataris wijzigingen doorvoert na het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft. Indien de wijzigingen op initiatief van de inspectiediensten worden uitgevoerd, zijn zowel de forfaitaire sanctie als bijdrageopslagen (10 %) en intresten (7 %) verschuldigd.

Op voorwaarde dat alle vooraf vervallen socialezekerheidsbijdragen zijn betaald en de aangifte daartoe is ingediend, kan de werkgever of de curator een vermindering van 50% van de forfaitaire vergoeding aanvragen indien men het bewijs levert van uitzonderlijke omstandigheden die het niet indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte voor één of meerdere voertuigen, onderworpen aan de solidariteitsbijdrage, kan rechtvaardigen.

De werkgever waarvan de vervallen socialezekerheidsbijdragen zijn betaald, kan dwingende redenen van billijkheid aanhalen en deze kenbaar maken aan de RSZ. Wanneer het Beheerscomité de motivatie verantwoord vindt, kan men met een eenparigheid van stemmen beslissen om de voornoemde vermindering van 50% van de forfaitaire vergoeding naar 100% te brengen.

Te vervullen formaliteiten

Het totaal van deze bijdragen moet worden meegedeeld bij de aangifte van de gegevens voor het geheel van de onderneming. Het 'voordeel' daarentegen moet worden aangegeven per werknemer onder DmfA-looncode 10.

Zoals elders toegelicht, worden **utilitaire voertuigen** door de fiscus gekwalificeerd als lichte vracht. Deze voertuigen worden fiscaal belast (*http://financien.belgium.be/nl/Actueel/120131_update_faq_voordeel_van_alle_aard_bedrijfswagen_wijziging_faq_9_11.jsp?referer=tcm:306-163089-64*) op basis van de werkelijke waarde van het voordeel, en niet op basis van een CO_2 percentage toegepast op 6/7 van de cataloguswaarde. Dit voordeel moet ook als dusdanig worden aangegeven onder deze specifieke looncode. Om technische redenen kan die echter enkel gebruikt worden als in de aangifte van de werkgever een solidariteitsbijdrage bedrijfsvoertuig aanwezig is. Indien er enkel utilitaire voertuigen ter beschikking worden gesteld, moet een solidariteitsbijdrage gelijk

aan 0,00 EUR worden aangegeven.

Het mobiliteitsbudget

Vanaf 1 maart 2019 krijgen sommige werknemers die gebruik maken van een bedrijfsvoertuig, de mogelijkheid deze in te ruilen voor een mobiliteitsbudget (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/mobilitybudget.html*). Op het vlak van bijdragen geldt hetzelfde systeem als bij de vroegere bedrijfswagen wat de berekening betreft, maar dan gebaseerd op de CO_2-uitstoot van de nieuwe (milieuvriendelijkere) bedrijfswagen.

In tegenstelling tot de gewone solidariteitsbijdrage, die wordt meegedeeld bij de aangifte van de gegevens voor het geheel van de onderneming, wordt de solidariteitsbijdrage voor degene die hun bedrijfsvoertuig hebben omgeruild tegen een milieuvriendelijkere bedrijfswagen aangegeven op het **niveau van de natuurlijke persoon**. Een fiscaal voordeel moet verder worden aangegeven onder DmfA-looncode 10. De solidariteitsbijdrage wordt in mindering gebracht van het mobiliteitsbudget.

Bijkomende informatie DmfA - 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**.
PS.: het is toegelaten om de gegevens voor het geheel van de onderneming aan te geven onder 1 werkgeverscategorie.

Bijkomend is de vermelding van de nummerplaten van de betrokken voertuigen verplicht in blok 90294 “Bedrijfsvoertuig”. Een zelfde nummerplaat kan slechts 1 maal voorkomen.
Tezelfdertijd wordt het voordeel op het gebruik van een bedrijfsvoertuig aangegeven per werknemer onder de DmfA-looncode 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) in blok 90019 "Bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijn" .

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, de nummerplaten van de betrokken voertuigen moeten ingevuld worden in het voorziene scherm en het voordeel moet worden aangegeven met de bezoldigingen van de werknemer.

Bijkomende informatie DMFA - Aangifte van de bijdragen op mobiliteitsbudget
In DmfA , worden de verschuldigde bijdragen in het kader van het mobiliteitsbudget per werknemerslijn in het blok 90001 “bijdrage verschuldigd per werknemerslijn” als volgt aangegeven :

- **de solidariteitsbijdrage** verschuldigd door de werkgever op de milieuvriendelijke bedrijfswagen onder het werknemerskengetal **868** met type **0** met vermelding van het bedrag van de bijdrage.
  Tezelfdertijd wordt het voordeel van het gebruik van een voertuig (voor de de nieuwe bedrijfswagen) aangegeven onder de DmfA-looncode 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/salarydata.html*) . De vermelding van de nummerplaat van de milieuvriendelijke bedrijfswagen gebeurt in het blok 90294 met in de zone 01217 (waarde 1) als het gaat om een milieuvriendelijk voertuig dat ter beschikking gesteld wordt in het kader van het mobiliteitsbudget.

- **De bijzondere werknemersbijdrage** verschuldigd op het saldo van het mobiliteitsbudget (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/saldo_mobilitybudget.html*) in het kwartaal dat dit saldo wordt uitbetaald aan de werknemer onder het werknemerskengetal **869** met type **0** met vermelding van het bedrag van de bijdrage.
  Het bedrag van het saldo van het mobiliteitsbudget dat wordt uitbetaald aan de werknemer wordt aangegeven onder de DmfA-looncode 29 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) . Indien het saldo gelijk is aan nul, wordt 0,00 vermeld.
  Tezelfdertijd wordt het totale bedrag van het toegekende mobiliteitsbudget waar de werknemer recht op had, vermeld in de zone 01216 “Mobiliteitsbudget” van het blok Tewerkstelling – Inlichtingen (90313).

Indien DmfA via web gebeurt, moeten dezelfde gegevens meegedeeld worden, maar wordt de bijdrage verschuldigd op het saldo van het mobiliteitsbudget automatisch berekend.

Bijzondere bijdrage saldo mobiliteitsbudget

Een bijzondere bijdrage van 38,07 % ten laste van de werknemer is verschuldigd op het saldo. Dit moet enkel aangegeven worden wanneer het saldo uitbetaald wordt of zou moeten uitbetaald worden in het geval van een saldo '0' EUR, dus met een bijzondere bijdrage '0' EUR.

Bijkomende informatie DMFA - Aangifte van de bijzondere bijdrage saldo mobiliteitsbudget

In DmfA, wordt de **bijzondere werknemersbijdrage saldo mobiliteitsbudget** per werknemerslijn in het blok 90001 “bijdrage verschuldigd per werknemerslijn” als volgt aangegeven :

In het kwartaal dat dit saldo wordt uitbetaald aan de werknemer, onder het werknemerskengetal **869** met type **0** met vermelding van het bedrag van de bijdrage.

Het **bedrag van het saldo van het mobiliteitsbudget** dat wordt uitbetaald aan de werknemer wordt aangegeven onder de DmfA-looncode 29 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) Indien het saldo gelijk is aan nul, wordt 0,00 vermeld.

Tezelfdertijd wordt het **totale bedrag van het toegekende mobiliteitsbudget** waar de werknemer recht op had, vermeld in de zone 01216 “Mobiliteitsbudget” van het blok Tewerkstelling – Inlichtingen (90313).

Indien DmfA via web gebeurt, moeten dezelfde gegevens meegedeeld worden, maar wordt de bijdrage verschuldigd op het saldo van het mobiliteitsbudget automatisch berekend.

Andere bijzondere bijdragen

Solidariteitsbijdrage voor nalatigheid van de dimona-aangifte

Betrokken werkgevers

Elke werkgever die verplicht, voor de aanwerving van één of meerdere werknemers, een Dimona IN moet verrichten, is beoogd. Algemeen kan men stellen dat dit het geval is voor alle werknemers voor wie sociale documenten moeten worden bijgehouden.

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die in de DmfA moeten worden gemeld, maar voor wie de Dimona-aangifte niet is ingediend.

Bedrag van de bijdrage

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage is berekend op een forfaitaire basis en is gelijk aan 3 maal de basisbijdragen op het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, maar kan niet minder dan 2.500,00 EUR bedragen. Dit minimumbedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex. Voor **2023** bedraagt het minimumbedrag **3.393,39 EUR**.

Het bekomen bedrag wordt vervolgens verminderd:

- met het totaal aan verschuldigde bijdragen, verminderd met de bijdrageverminderingen, voor de effectieve prestaties die voor de betrokken werknemer zijn aangegeven. Het betreft naast de gewone bijdragen, de driemaandelijkse en jaarlijkse bijdragen voor de financiering van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders, de loonmatigingsbijdrage, de bijdragen voor de Fondsen voor bestaanszekerheid, ...)

- in verhouding met deeltijdse prestaties, indien de werkgever de materiële onmogelijkheid om voltijdse prestaties te verrichten kan aantonen en hiervoor de nodige bewijzen levert.

Het definitieve bedrag wordt door de RSZ bevestigd door middel van een wijziging gekoppeld aan het kwartaal waarin de prestaties van de werknemer werden vastgesteld.

Te vervullen formaliteiten

Er zijn geen formaliteiten voor de werkgever. Het te betalen bedrag zal per aangetekende brief worden meegedeeld.

 Bijkomende informatie DmfA - 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 van de wet van 27 juni 1969.

Deze bijdrage verschijnt per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal bijdragen **863** en type **0**.
Alleen het bedrag van de verschuldigde bijdrage wordt vermeld.

Fondsen voor bestaanszekerheid

Betrokken werkgevers

De betrokken werkgevers behoren, voor hun werknemers of voor een deel van hen, tot een paritair comité waarin een fonds voor bestaanszekerheid is opgericht. Of de werkgevers door deze bijdragen worden beoogd, hangt dus af van het feit of zij voor (bepaalde van) hun werknemers onder één of ander paritair comité vallen. Elke inlichting daarover bekomt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Afdeling Bevoegdheid van de Paritaire Comités (tel. 02 233 41 11).

Vanaf het tweede kwartaal 2011 hanteert de RSZ het principe dat er op één werkgeverscategorie maximum één paritair comité voor de arbeiders en één paritair comité voor de bedienden van toepassing is (ofwel één paritair comité dat zowel voor de arbeiders als de bedienden bevoegd is).

Zo worden de werkgeversbijdragen voor bestaanszekerheid voor de bedienden van het paritair comité nr. 201 geïnd via de DMFA aangiften met werkgeverscategorie '100' . Het betreft een bijdrage bestemd voor het 'Sociaal Fonds voor de zelfstandige kleinhandel'. Deze bijdrage is ook voorzien op volgende werkgevenscategorieën: 057 - 067 – 169 – 077 – 078 en 091. Als de economische activiteit van de werkgevers van de categorieën 057 - 067 – 169 – 077 – 078 en 091 bestaat uit '**verkoop detailhandel**' is er op de DMFA aangifte voor **alle** bedienden een bijdrage voor het '**sociaal fonds voor de zelfstandige kleinhandel PC 201**' verschuldigd. De hoofdactiviteit van de werkgever bepaalt immers het bevoegd paritair comité.

Als de economische activiteit van de werkgevers van deze categorieën 057 - 067 – 169 – 077 – 078 en 091 **geen kleinhandel** betreft, is er voor de eventuele bedienden een bestaanszekerheidsbijdrage voor het '**sociaal fonds PC 200**' verschuldigd. Vanaf het tweede kwartaal 2011 wordt deze werkgevers (zo nodig) een bijkomende categorie '010' toegekend waarin ze de bijdrage voor het 'sociaal fonds PC 200' kunnen aangeven.

Voor de werkgeverscategorie '058' zal voor de bedienden enkel nog het PC 201 gelden.

Betrokken werknemers

In principe zijn de bijdragen verschuldigd voor alle werknemers die onder een bepaald paritair comité vallen.

Voor een aantal sectoren gebeurt de inning van de bijdragen voor de opbouw van een aanvullend pensioen via een Fonds voor Bestaanszekerheid. Werknemers die vanaf 1 januari 2016 op wettelijk pensioen gaan, kunnen geen aanvullend pensioen meer opbouwen. Om te verhinderen dat de bijdrage ten onrechte zou worden geïnd, gaat de RSZ na of een oudere werknemer op wettelijk pensioen is. Wanneer nodig voert de RSZ een correctie uit.

Voor werknemers die vanaf 1 januari 2016 op pensioen zijn gegaan worden er dus geen bijdragen voor het aanvullend pensioen meer geïnd. Voor werknemers die vóór 1 januari 2016 op pensioen zijn gegaan moet de zone 'vrijstelling aanvullende pensioenregeling (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html)' worden aangeduid als het aanvullend pensioen niet verder wordt opgebouwd, anders is de bijdrage verplicht. Zij zijn niet per definitie uitgesloten.

Bestaanszekerheidsbijdragen worden 'in principe' niet geïnd voor de 'leerlingen - alternerend leren (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)' en dit tijdens de volledige duur van hun overeenkomsten. Sommige sectoren voorzien hierop een uitzondering.

Bedrag van de bijdrage

De bijdragen die de RSZ int voor de verschillende fondsen voor bestaanszekerheid zijn vastgesteld in functie van de werkgeverscategorie en worden berekend als een percentage van de brutolonen (aan 108 % voor de handarbeiders) of als een forfaitair bedrag per werknemer.

Hun bedrag varieert niet enkel volgens de bedrijfstak of de categorie werknemers (hand- of hoofdarbeiders), maar ook volgens de uitgeoefende activiteit binnen eenzelfde bedrijfstak en/of volgens het aantal tewerkgestelde werknemers (zie bijvoorbeeld de bouwsector, waar deze twee laatste criteria een invloed hebben op het percentage en op het forfaitair bedrag).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Wie meent dat hij ondergebracht is in een verkeerde werkgeverscategorie, kan zijn redenen schriftelijk meedelen aan de Directie Identificatie van de RSZ.

Aanvullend pensioen contractuelen in de openbare sector en bijdrage 8,86%

Openbare besturen ~~, regionale overheden en de Federale Staat~~ kunnen voor hun contractuelen in het kader van de 2de pensioenpijler een aanvullende pensioenregeling organiseren. Hiertoe sluiten zij een overeenkomst met een verzekeringsinstelling of richten zij een organisme ter financiering van de pensioenen (OFP) op waaraan de pensioenbijdragen voor de opbouw van het aanvullend pensioen betaald worden.

De bijzondere bijdrage van 8,86% (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/extralegal_pensions.html*)op de stortingen van de werkgever / organisator voor extralegale pensioenen is verschuldigd op de bijdrage voor het aanvullend pensioen van de contractuelen van de openbare sector.

Provinciale en plaatselijke aanvullende pensioenregeling

> Er bestaan verschillende aanvullende pensioenregelingen voor de provinciale en plaatselijke besturen waarvoor de bijdrage voor de opbouw van het aanvullend pensioen evenals de bijzondere bijdrage van 8,86% door de RSZ geïnd wordt. De RSZ stort de geïnde bijdragen door aan het OFP in kwestie.
>
> Voor de Vlaamse provinciale en plaatselijke besturen en de aanverwante privéwerkgevers (bv. gemeentelijke vzw's) aangesloten bij het aanvullende pensioenplan van het OFP **Prolocus** worden deze bijdragen vanaf respectievelijk het 1ste kwartaal 2022 en het 1ste kwartaal 2023 geïnd.
>
> Voor de provinciale en plaatselijke besturen uit de provincie Antwerpen en de aanverwante privéwerkgevers aangesloten bij het aanvullende pensioenplan van het OFP **Provant** worden deze bijdragen vanaf het 1ste kwartaal 2023 geïnd.
>
> Voor de Waalse, Brusselse en Vlaamse provinciale en plaatselijke besturen en de aanverwante privéwerkgevers aangesloten bij het aanvullende pensioenplan van **Ethias Pension Fund PPO** worden deze bijdragen vanaf het 1ste kwartaal 2023 geïnd.
>
> Ter verduidelijking: de lokale politie, als onderdeel van de geïntegreerde politie, is aangesloten bij de federale aanvullende pensioenregeling.

~~Voor de **Vlaamse provinciale en plaatselijke besturen** int de RSZ vanaf het 1ste kwartaal 2022 de bijdrage voor het aanvullende pensioenplan van '**Prolocus**' die ingericht wordt door de VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten vzw) voor de opbouw van het **aanvullend pensioen** evenals de **bijzondere bijdrage 8,86** %. Zij stort vervolgens de pensioenbijdragen door aan het OFP Prolocus.~~

~~De lokale politie, als onderdeel van de geïntegreerde politie, volgt de federale regeling 2de pensioenpijler.~~

-

~~Waalse en Brusselse provinciale en plaatselijke openbare besturen~~

~~de UVCW (L'Union des Villes et Communes de Wallonie asbl) en Brulocalis (De Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vzw - VSGB) onderzoeken eveneens de creatie van een nieuw aanvullend pensioenplan voor respectievelijk de Waalse en de Brusselse lokale besturen.~~

Federale aanvullende pensioenregeling

Vanaf 1 juli 2019 organiseert de Federale Staat een 2de pensioenpijler voor zijn contractuele personeelsleden. De FOD BOSA (**B**eleid en **O**ndersteuning - **S**tratégie et **A**ppui) treedt hierin op als 'organisator'. In eerste instantie betrof het contractueel personeel van

- de FOD's, POD's en instellingen die ervan af hangen
- burgerpersoneel van Landsverdediging
- Instellingen van Openbaar Nut (ION's) en Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (OISZ)
- Gerechtelijke Orde
- rechtstreeks aangeworven personeelsleden van de Beleidscellen (Kabinetten)
- Geïntegreerde Politie
- Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (BIPT)
- Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers (Fedasil)

Intussen hebben zich ook reeds andere federale openbare instanties aangesloten.

De RSZ int hier niet de bijdragen voor de opbouw van het aanvullend pensioen. De FOD BOSA, als organisator, staat in eerste instantie in voor financiering van de kapitaalsopbouw én voor het doorstorten van de verschuldigde bijzondere bijdrage van 8,86% aan de RSZ.

Bijkomende informatie DmfA - Federale aanvullende pensioenregeling

De werknemers van de betrokken werkgevers aangegeven met de onderstaande parameters behoren tot het toepassingsgebied van de federale aanvullende pensioenregeling:

- werkgeverscategorie van de openbare sector verschillend van 232
- werknemerskengetal 0XX of 4XX (contractuele werknemers)
- de zone “notie gepensioneerd” bevat de waarde “0” (niet gepensioneerd)

Elke betrokken werkgever moet eenmaal per jaar het blok 90172 "Tweede pensioenpijler - Informatie (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/pension_information.html*)" invullen.

Een beperkt aantal personeelsleden behoort evenmin tot het toepassingsgebied, maar wordt niet automatisch uitgesloten. Zij moeten worden aangeduid in de zone 01013 "Vrijstelling - aanvullende pensioenregeling (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*)" van het blok 90313 "Tewerkstelling - Inlichtingen".

Bijkomende informatie DmfA – Aanvullende pensioenregeling 'Prolocus'
De bijdrage voor de tweede pensioenpijler ingericht door OFP Prolocus in samenwerking met de VVSG voor de Vlaamse provinciale en plaatselijke besturen en aanverwante werkgevers uit de privésector worden geïnd via de DmfA.

Basisbijdrage

De bijdrage wordt in de DmfA aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 803. Deze bijdrage omvat de premie ter financiering van het aanvullende pensioen en de bijzondere bijdrage van 8,86% op deze premie.

Het type bijdrage varieert in functie van het percentage van de premie ter financiering van de tweede pensioenpijler gekozen door de werkgever:

- type bijdrage 0 = 1% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 1 = 2% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 2 = 2,5% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 3 = 3% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 4 = 3,5% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 5 = 4% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 6 = 5% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 7 = 6% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 8 = 8% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 9 = 10% + bijzondere bijdrage van 8,86%

Het gekozen percentage kan wijzigen op de eerste dag van het kwartaal.

De aansluitingen bij dit pensioenplan en het gekozen premiepercentage worden geregistreerd in het werkgeversrepertorium.

De bijdrage wordt geïnd voor de volgende werknemerskengetallen: 010, 011, 012, 013, 015, 021, 024, 025, 029, 043, 454, 481, 484, 485, 488, 492, 494 en 495.

De bijdrage wordt niet geïnd voor de werknemers aangegeven met de code 'TW' (werknemers tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet), 'SP' (beroepsbrandweerlieden), 'B' (vrijwillige brandweer) of 'VA' (vrijwillige ambulanciers) in de zone 00053 'statuut van de werknemer' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*) in het blok 90015 'tewerkstelling van de werknemerslijn'. De bijdrage wordt evenmin geïnd voor de werknemers aangegeven met de werkgeverscategorie 772 (geneesheren in opleiding).

Een klein aantal andere personeelsleden behoort evenmin tot het toepassingsgebied van de tweede pensioenpijler, maar kan niet worden uitgesloten o.b.v. de werkgeverscategorie, het werknemerskengetal of het werknemersstatuut. Zij worden aangeduid met de code '1' in de zone 01013 'vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling van de contractuelen' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*) in het blok 90313 'tewerkstelling – inlichtingen'.

Bonusbijdrage

Een werkgever kan een bijkomende bijdrage bovenop de basisbijdrage toekennen aan bepaalde werknemers. De verzender moet deze premie berekenen en aangeven in de DmfA.

De bijdrage wordt in de DmfA aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 240. Deze bijdrage omvat de premie ter financiering van het aanvullende pensioen en de bijzondere bijdrage van 8,86% op deze premie.

Bijdragen op jaarbasis

In het 4de kwartaal van elk jaar worden twee bijkomende bijdragen niet gebonden aan een natuurlijk persoon geïnd:

- werknemerskengetal bijdrage 241: "jaarlijkse bijdrage voor dekking van saldo en verschuldigde bijdragen conform aanvullend pensioenplan Prolocus"
- werknemerskengetal bijdrage 242: "jaarlijkse bijdrage voor dekking van kosten van aanvullende pensioenplan Prolocus"

Deze twee laatste bijdragen zijn unieke forfaitaire bedragen per werkgever aangesloten bij Prolocus. Deze forfaitaire bedragen worden elk jaar berekend door het OFP Prolocus.

Werknemers aangesloten bij “Provant” tewerkgesteld bij een werkgever aangesloten bij “Prolocus”

Het is mogelijk dat een gedeelte van het contractuele personeel van een werkgever aangesloten bij Prolocus om historische redenen is aangesloten bij de aanvullende pensioenregeling “Provant”.

In het werkgeversrepertorium wordt voor dergelijke hybride werkgevers enkel een aansluiting bij Prolocus geregistreerd.

Voor de werknemers aangesloten bij de Provant-regeling moet de code 2 worden aangegeven in de zone 01013 “uitsluiting aanvullende pensioenregeling” (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*) in het blok “tewerkstelling – inlichtingen”. Eén maal per jaar moeten de zones “maandwedde” en “refertejaar en -maand” in het blok 90172 "Tweede pensioenpijler - Informatie" (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/pension_information.html*) worden ingevuld.

De Prolocus-bijdragen zijn verschuldigd door de werknemers aangesloten bij het Prolocus- en het Provant-plan. Het eventuele verschil tussen de Prolocus- en de Provant-bijdrage zal worden verrekend via de jaarlijkse bijdrage voor de dekking van het saldo en de verschuldigde bijdragen conform het aanvullend pensioenplan Prolocus.

Bijkomende informatie DmfA – Aanvullende pensioenregeling ‘Provant’
De bijdragen voor de tweede pensioenpijler ingericht door OFP Provant voor de Antwerpse provinciale en plaatselijke besturen en aanverwante werkgevers uit de privésector worden geïnd via de DmfA.

Basisbijdrage

De bijdrage wordt in de DmfA aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 247. Deze bijdrage omvat de premie ter financiering van het aanvullende pensioen en de bijzondere bijdrage van 8,86% op deze premie.

Het type bijdrage varieert in functie van het percentage van de premie ter financiering van de tweede pensioenpijler gekozen door de werkgever:

- type bijdrage 0 = 1,25% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 1 = 2% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 2 = 2,25% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 3 = 3% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 4 = 3,25% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 5 = 4% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 6 = 5% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 7 = 6% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 8 = 7% + bijzondere bijdrage van 8,86%

Het gekozen percentage kan wijzigen op de eerste dag van het jaar.

De aansluitingen bij dit pensioenplan en het gekozen premiepercentage worden geregistreerd in het werkgeversrepertorium.

De bijdrage wordt geïnd voor de volgende werknemerskengetallen: 010, 011, 012, 013, 015, 021, 024, 025, 029, 043, 454, 481, 484, 485, 488, 492, 494 en 495.

De bijdrage wordt niet geïnd voor de werknemers aangegeven met de code ‘TW’ (werknemers tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet), ‘SP’ (beroepsbrandweerlieden), ‘B’ (vrijwillige brandweer) of ‘VA’ (vrijwillige ambulanciers) in de zone 00053 ‘statuut van de werknemer’ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*) in het blok 90015 ‘tewerkstelling van de werknemerslijn’. De bijdrage wordt evenmin geïnd voor de werknemers aangegeven met de werkgeverscategorie 772 (geneesheren in opleiding).

Een klein aantal andere personeelsleden behoort evenmin tot het toepassingsgebied van de tweede pensioenpijler, maar kan niet worden uitgesloten o.b.v. de werkgeverscategorie, het werknemerskengetal of het werknemersstatuut. Zij worden aangeduid met de code '1' in de zone 01013 'vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling van de contractuelen' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*) in het blok 90313 'tewerkstelling – inlichtingen'.

Bonusbijdrage

Een werkgever kan een bijkomende bijdrage bovenop de basisbijdrage toekennen aan bepaalde werknemers. De verzender moet deze bijdrage berekenen en aangeven in de DmfA.

De bijdrage wordt in de DmfA aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 248. Deze bijdrage omvat de premie ter financiering van het aanvullende pensioen en de bijzondere bijdrage van 8,86% op deze premie.

Baremieke weddegegevens

Eén maal per jaar moet voor de contractuele werknemers aangesloten bij Provant de zones "maandwedde" en "refertejaar en -maand" in het blok 90172 "Tweede pensioenpijler - Informatie" (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/pension_information.html*) worden ingevuld.

Financiering met financiële reserves

Een werkgever kan de bijdragen voor de opbouw van een aanvullend pensioen betalen met financiële reserves die hij heeft opgebouwd binnen het pensioenfonds. Er wordt in dat geval geen bijdrage voor de vorming van een aanvullend pensioen geïnd via de DmfA.

De bijzondere bijdrage van 8,86% op stortingen in het kader van de tweede pensioenpijler (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/extralegal_pensions.html*) is verschuldigd op de financiële reserves die worden gebruikt voor de vorming van een aanvullend pensioen. Deze bijzondere bijdrage moet worden aangegeven als een bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon met het werknemerskengetal bijdrage 865.

Bijkomende informatie DmfA – Aanvullende pensioenregeling 'Ethias Pension Fund PPO'
De bijdragen voor de tweede pensioenpijler ingericht door Ethias Pension Fund PPO in samenwerking met de Federale Pensioendienst voor de Waalse, Brusselse en Vlaamse provinciale en plaatselijke besturen en aanverwante werkgevers uit de privésector worden geïnd via de DmfA.

Basisbijdrage

De bijdrage wordt in de DmfA aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 244. Deze bijdrage omvat de premie ter financiering van het aanvullende pensioen en de bijzondere bijdrage van 8,86% op deze premie.

Het type bijdrage varieert in functie van het percentage van de premie ter financiering van de tweede pensioenpijler gekozen door de werkgever:

- type bijdrage 0 = 1% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 1 = 2% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 2 = 3% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 3 = 4% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 4 = 5% + bijzondere bijdrage van 8,86%
- type bijdrage 5 = 6% + bijzondere bijdrage van 8,86%

Het gekozen percentage kan wijzigen op de eerste dag van het kwartaal.

De aansluitingen bij dit pensioenplan en het gekozen premiepercentage worden geregistreerd in het werkgeversrepertorium.

De bijdrage wordt geïnd voor de volgende werknemerskengetallen: 010, 011, 012, 013, 015, 021, 024, 025, 029, 043, 454, 481, 484, 485, 488, 492, 494 en 495.

De bijdrage wordt niet geïnd voor de werknemers aangegeven met de code ‘TW’ (werknemers tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet), ‘SP’ (beroepsbrandweerlieden), ‘B’ (vrijwillige brandweer) of ‘VA’ (vrijwillige ambulanciers) in de zone 00053 ‘statuut van de werknemer’ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*) in het blok 90015 ‘tewerkstelling van de werknemerslijn’. De bijdrage wordt evenmin geïnd voor de werknemers aangegeven met de werkgeverscategorie 772 (geneesheren in opleiding).

Een klein aantal andere personeelsleden behoort evenmin tot het toepassingsgebied van de tweede pensioenpijler, maar kan niet worden uitgesloten o.b.v. de werkgeverscategorie, het werknemerskengetal of het werknemersstatuut. Zij worden aangeduid met de code ‘1’ in de zone 01013 'vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling van de contractuelen' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*) in het blok 90313 ‘tewerkstelling – inlichtingen’.

Bonusbijdrage

Een werkgever kan een bijkomende bijdrage bovenop de basisbijdrage toekennen aan bepaalde werknemers. De verzender moet deze bijdrage berekenen en aangeven in de DmfA.

De bijdrage wordt in de DmfA aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 245. Deze bijdrage omvat de premie ter financiering van het aanvullende pensioen en de bijzondere bijdrage van 8,86% op deze premie.

Bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid

Betrokken werknemers

Het zijn alle personen, geheel of gedeeltelijk onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers.

Bedrag van de inhouding

Het bedrag van de inhouding varieert in functie van het totale bedrag van het brutoloon van de werknemer (aan 108 % voor de handarbeiders) dat bij de RSZ per kwartaal wordt aangegeven. Als de werknemer tevens bij een andere werkgever werkt, houdt men geen rekening met het loon betaald door die andere werkgever(s).

Aangezien het dubbel vakantiegeld geen loon is voor de berekening van de gewone socialezekerheidsbijdragen, komt het niet in aanmerking om uit te maken in welke schijf van de bijzondere bijdrage de werknemer valt.

Nochtans houdt men, om het bedrag van de inhouding te bepalen, rekening met het gedeelte van het loon uitbetaald door een derde (het gaat hier in hoofdzaak over fondsen voor bestaanszekerheid).

Loongedeelten waarvan de werkgever het bedrag niet kon vaststellen op het moment dat hij zijn aangifte indiende (bv. loonachterstallen), komen evenmin in aanmerking.

Vanaf 1 april 2022 wordt er voor de berekening van de bijdrage een onderscheid gemaakt tussen belastingplichtigen die **alleen worden belast** en belastingplichtigen voor wie een **gemeenschappelijke aanslag** wordt gevestigd. Op die manier wordt de bijdrage ook verlaagd voor tweeverdieners met een laag of middeninkomen voor wie een gemeenschappelijke aanslag wordt gevestigd.

Op kwartaalbasis bedraagt de inhouding:

- gemeenschappelijke aanslag

    - echtgenoot met beroepsinkomsten
        - 15,45 EUR per kwartaal voor de werknemer van wie het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf >= 3.285,29 EUR en < 5.836,14 EUR;
        - 5,90 % van het gedeelte van het maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf > 1.945,38 EUR en =< 2.190,18 EUR en voor zover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf >= 5.836,14 EUR en =< 6.570,54 EUR met een minimum van 15,45 EUR per kwartaal;
        - 43,32 EUR per kwartaal, verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van het maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt voor zover het aan te geven kwartaalloon > 6.570,54 EUR met een maximum van 154,92 EUR per kwartaal;
    - echtgenoot zonder beroepsinkomsten
        - 5,90 % van het gedeelte van het maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf > 1.945,38 EUR =< 2.190,18 EUR en voor zover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf >= 5.836,14 EUR en =< 6.570,54 EUR;
        - 43,32 EUR per kwartaal, verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van het maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt voor zover het aan te geven kwartaalloon > 6.570,54 EUR met een maximum van 182,82 EUR per kwartaal;
- individuele aanslag
    - 4,22 % van het gedeelte van het maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf > 1.945,38 EUR en =< 2.190,18 EUR en voor zover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf >= 5.836,14 EUR en =< 6.570,54 EUR;
    - 30,99 EUR per kwartaal, verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van het maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf > 2.190,18 EUR en =< 3.737,00 EUR en voor zover het aan te geven kwartaalloon begrepen in de schijf > 6.570,54 EUR en =< 11.211,00 EUR;
    - 82,05 EUR per kwartaal, verhoogd met 3,38 % van het gedeelte van het maandloon dat 3.737,00 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf > 3.737,00 EUR en =< 4.100,00 EUR en voor zover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf > 11.211,00 EUR en =< 12.300,00 EUR;
    - 118,83 EUR per kwartaal, verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van het maandloon dat 4.100,00 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf > 4.100,00 EUR en =< 6.038,82 EUR en voor zover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf > 12.300,00 EUR en =< 18.116,46 EUR;
    - 182,82 EUR per kwartaal voor zover het aan te geven kwartaalloon > 18.116,46 EUR.

Het begrip 'echtgenoot die beroepsinkomsten heeft' moet als volgt worden toegepast. Het betreft de echtgenoot die, overeenkomstig de reglementering inzake bedrijfsvoorheffing, beroepsinkomsten geniet waarvan het bedrag de grens overschrijdt die is vastgesteld in verband met de vermindering op de bedrijfsvoorheffing ingevolge andere familiale lasten en die wordt toegekend wanneer de echtgenoot eigen beroepsinkomsten heeft. De wettelijk samenwonenden worden volledig gelijkgesteld met gehuwden, en beschouwd als echtgenoot.

Voor een vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking, verricht men bij de uitbetaling de inhouding met betrekking tot de volledige erdoor gedekte periode. Daartoe moet deze vergoeding gekoppeld worden aan de kwartalen waarop zij betrekking heeft.

- Eerst voegt men bij de gewone lonen van het kwartaal van verbreking, het gedeelte van de verbrekingsvergoeding dat op dat kwartaal betrekking heeft.
- Vervolgens, naargelang de duur van de gedekte periode, wordt de verbrekingsvergoeding in kwartalen verdeeld.
- Op basis van de aldus bekomen kwartaalbedragen, houdt men de overeenstemmende bijdrage in.

Hoe in de praktijk te werk gaan?

Aangezien het kwartaalloon het bedrag van de inhouding bepaalt, kan men slechts bij de laatste loonbetaling van het kwartaal het juiste bedrag van de inhouding kennen.

Bij de (laatste) loonbetaling van de 1ste en 2de maand van het kwartaal, gaat u na of het totale loon voor die maand ten minste 1/3de bedraagt van de ondergrens van één der bovengenoemde schijven. Is dit het geval, dan wordt voor die maand het met die schijf overeenstemmende maandbedrag ingehouden.

Concreet moet u voor die maanden één van de volgende bedragen inhouden (gemeenschappelijke aanslag met echtgenoot met beroepsinkomsten):

- 5,15 EUR voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het maandloon begrepen is in de schijf van 1.095,10 EUR tot 1.945,38 EUR;
- 5,90 % van het gedeelte van het maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR met een minimum van 5,90 EUR;
- 14,44 EUR verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van het maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt met een maximum van 51,64 EUR;
-

Bij de laatste loonuitbetaling van het kwartaal, dit wil zeggen, op het ogenblik dat het totale kwartaalloon definitief gekend is, moet het juiste bedrag bepaald worden dat voor het kwartaal verschuldigd is. Daartoe gaat men als volgt tewerk.

- Men stelt het totale bedrag van de inhouding voor het kwartaal vast zoals hierboven aangegeven.

- Indien blijkt dat men voor de eerste twee maanden te veel inhield, betaalt men het te veel ingehouden bedrag (eventueel dus de volledige inhouding) aan de werknemer terug.
- Indien men voor de eerste twee maanden samen minder heeft ingehouden dan het berekende bedrag, houdt men bij de derde maandbetaling het verschil in.

Merken we ook op dat elke inhouding gebeurt na aftrek van de werknemersbijdragen voor sociale zekerheid en na aftrek van de bedrijfsvoorheffing.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Het totale bedrag van de bijzondere bijdrage vermeldt u op de fiscale fiche van de werknemer.

Bijkomende informatie DmfA - 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.

De inhouding op de dubbel vakantiegeld van de privésector

Betrokken werknemers

Alle werknemers onderworpen aan de wetgeving inzake de jaarlijkse vakantie van de privésector, zijn deze bijdrage verschuldigd.

Zijn dus uitgesloten:

- de betaalde sportbeoefenaars;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- sommige personeelsleden van sommige onderwijsinrichtingen;
- sommige personeelsleden van de diensten voor school- en beroepsoriëntering of van de psycho-medico-sociale centra;
- de meeste personen die in de openbare sector tewerkgesteld zijn.

Sommige personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen volgen eveneens de regeling van de privésector.
Handarbeiders worden aangegeven aan 100%.

Bedrag van de inhouding

Deze inhouding bedraagt momenteel 13,07 % van het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*) dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen.

Opmerkingen:
De inhouding moet niet gebeuren op het gedeelte van het wettelijk dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met het loon vanaf de derde dag van de vierde vakantieweek.

Het dubbel vertrekvakantiegeld voor een bediende bedraagt 7,67% van het brutoloon van het lopende en eventueel van het voorbije jaar. De bijzondere bijdrage wordt berekend op 6,80% van het brutoloon.

Te vervullen formaliteiten

Deze inhouding dient aan de RSZ te worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald. Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men in DmfA globaal bij de aangifte en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

Voor de handarbeiders van een private werkgever wordt het bedrag van het vakantiegeld berekend en gestort door het vakantiefonds van de sector of, bij gebrek daaraan, door de RJV. Het zijn deze instellingen die de inhouding verrichten en doorstorten aan de RSZ.

De werkgevers die moeilijkheden ondervinden om het bedrag van het dubbel vakantiegeld van bedienden of handarbeiders van een openbare werkgever te berekenen, kunnen alle inlichtingen daarover krijgen bij de FOD Sociale Zekerheid - Algemene Directie der Sociale Zekerheid - Dienst Jaarlijkse Vakantie, Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 1 te 1000 Brussel (tel. 02 528 63 97).

Bijkomende informatie DmfA - 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 bijdragen **870** op

- het dubbel vakantiegeld van de bedienden van de privésector
- het dubbel vakantiegeld van de contractuelen en statutaire stagiairs (kengetal 677) met de vakantieregeling van de privésector bij de provinciale en lokale besturen

De berekeningsbasis, die overeenstemt met het totaal aan dubbel vakantiegeld dat gestort werd door de werkgever , 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.

De inhouding op het vakantiegeld van de openbare sector - egalisatiebijdrage

Betrokken werkgevers

De inhouding van 13,07% is verschuldigd door de volgende openbare diensten:

- het federaal administratief openbaar ambt, de federale openbare instellingen, de regieën, de geïntegreerde politiediensten en het leger;
- de federale autonome overheidsbedrijven;
- de Hoven en rechtbanken;
- de Raad van State, het Rekenhof en het Grondwettelijk Hof;
- de provinciale en plaatselijke besturen.

Betrokken werknemers

De inhouding is verschuldigd voor zowel de contractuele als de statutaire ambtenaren.

De inhouding is eveneens verschuldigd op het vakantiegeld van de provinciegouverneurs, de burgemeesters, de schepenen, de voorzitters van de Openbare Centra voor maatschappelijk welzijn en de bedienaars van de eredienst.

Sommige personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen volgen de regeling van de privésector (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/doubleholiday_privatesector.html*). Handarbeiders worden aangegeven aan 100%.

Bedrag van de inhouding

De door de RSZ geïnde bijdrage is vastgesteld op 13,07%. Ze wordt berekend op:

- het vakantiegeld toegekend aan de bij de RSZ aangegeven contractuele en statutaire personeelsleden;
- de Copernicuspremie toegekend aan sommige contractuele en statutaire personeelsleden;
- de herstructureringspremie toegekend aan sommige contractuele en statutaire militairen.

Te vervullen formaliteiten

De inhouding dient aan de RSZ te worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald. Het ingehouden bedrag voor het totaal van de betreffende openbare dienst vermeldt men in DmfA globaal bij de aangifte en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

Bijkomende informatie DmfA - Bijdrage vakantiegeld in de openbare sector
In DMFA wordt de egalisatiebijdrage voor pensioenen verschuldigd op het vakantiegeld van de personeelsleden in de openbare sector, **globaal** aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met

- het werknemerskengetal bijdragen **870** voor

- het vakantiegeld of de Copernicuspremie van de contractuelen in de federale overheidssector en bij de lokale politie
- de herstructureringspremie van de contractuele militairen

- het werknemerskengetal bijdragen **875** voor

- het vakantiegeld toegekend door een provinciaal of lokaal bestuur aan contractuelen met de vakantieregeling van de openbare sector
- het vakantiegeld toegekend door een lokale politie of door een provinciaal of lokaal bestuur aan vastbenoemden waarvan het pensioen niet ten laste is van de Staatskas en niet afhangt van de Pool der Parastatalen

- het werknemerskengetal bijdragen **817** voor

- het vakantiegeld of de Copernicuspremie van de statutaire personeelsleden
- de herstructureringspremie van de statutaire militairen
- het vakantiegeld of de Copernicuspremie van de lokale mandatarissen

De berekeningsbasis, die overeenstemt met het totaal aan vakantiegeld dat gestort werd door de werkgever, 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.

Bijzondere bijdrage arbeidsongevallen

Betrokken werkgevers

Deze bijzondere bijdrage is verschuldigd door de werkgevers die onder de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen vallen.

Betrokken werknemers

De bijzondere bijdrage is verschuldigd voor de werknemers voor wie de basisbijdrage 'arbeidsongevallen' verschuldigd is.

Bedrag van de bijdrage

Deze bijdrage bedraagt 0,02 % van de brutolonen van de werknemers (verhoogd tot 108 % voor de handarbeiders).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten moeten worden vervuld. De bijzondere bijdrage is opgenomen in het percentage van de basisbijdragen.

Bijdrage voor het asbestfonds

Betrokken werkgevers

Deze bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers die personeel tewerkstellen onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers. De werkgevers die aan de solidariteitsbijdrage onderworpen studenten tewerkstellen, worden eveneens beoogd.

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers met inbegrip van de studenten voor wie geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar enkel de solidariteitsbijdrage.

Bedrag van de bijdrage

Deze bijdrage bedraagt 0,01 % van de brutolonen van de werknemers (aan 108 % voor de arbeiders). Voor de studenten onderworpen aan de solidariteitsbijdrage, wordt de bijdrage berekend op het loon waarop de solidariteitsbijdrage verschuldigd is (aan 100 % zowel voor arbeiders als bedienden).

Vanaf 2017 wordt de bijdrage van 0,01 % enkel geïnd voor het 1ste en het 2de kwartaal, behalve als anders bepaald door de Koning ten laatste in december van het voorafgaande jaar.

Voor 2022 en voor 2023 wordt de bijdrage geïnd voor het 1ste, 2de en het 3de kwartaal.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Basisbijdrage fonds sluiting ondernemingen (DmfA)

Werkgevers met een industrieel of commercieel doel

Betrokken werkgevers en werknemers

Alle **werkgevers** (natuurlijke of rechtspersoon) die een onderneming uitbaten met een handels- of industriële finaliteit, zijn deze bijdrage verschuldigd voor AL hun werknemers die aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen zijn (arbeiders, bedienden, leerlingen en leerplichtigen,...). De autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, worden eveneens geacht een "onderneming" uit te baten met een handels- of industriële finaliteit maar zijn de basisbijdrage FSO enkel verschuldigd voor hun contractueel personeel.

Buitenlandse werkgevers van een land van de Europese Unie, met of zonder exploitatiezetel in België, zijn nu eveneens de basisbijdrage FSO verschuldigd voor al hun werknemers die aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen zijn.
Buitenlandse werkgevers van buiten de Europese Unie zijn deze bijdrage enkel verschuldigd als zij een Belgische exploitatiezetel hebben en dan voor al hun werknemers onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid.

De bijdrage wordt niet geïnd voor de **werknemer**s voor wie louter een bijzondere bijdrage verschuldigd is (studenten voor wie enkel de solidariteitsbijdrage verschuldigd is, werknemers die genieten van het STW of SWAV, ...).

Bedrag van de bijdrage

Bijdragepercentages.

Te vervullen formaliteiten

Er zijn geen bijzondere formaliteiten na te leven.

De RSZ verwerkt de bijdrage op basis van een FSO-code, die aan iedere werkgever wordt toegekend in functie van zijn eigenschappen (grote bijdrage commerciële werkgevers/kleine bijdrage commerciële werkgevers/bijdrage niet-commerciële werkgevers/geen bijdrage verschuldigd). De FSO-code wordt toegekend op basis van de rechtsvorm en/of van de werkgeverscategorie. Het is dus niet de categorie die determineert welke bijdrage verschuldigd is, maar ze kan wel een goede oriëntatie geven om uit te maken of het gaat om een commerciële of niet-commerciële werkgever.

Werkgevers die menen dat de RSZ voor hen een verkeerde FSO-codering toepast, kunnen hun redenen schriftelijk laten kennen aan de Directie Identificatie van de RSZ.

Werkgevers zonder industrieel of commercieel doel

Betrokken werkgevers en werknemers

Vanaf het 2e kwartaal 2008 zijn ook de werkgevers die geen handels- of industriële finaliteit hebben een basisbijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen verschuldigd.
Het betreft **werkgevers van de private sector** die tot één van de volgende categorieën behoren:

- verenigingen zonder winstoogmerk;
- internationale verenigingen zonder winstoogmerk;
- instellingen of stichtingen van openbaar nut;
- feitelijke verenigingen zonder handels- of industriële finaliteit;
- vennootschappen met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen enkel vermogensvoordeel nastreven;
- ziekenfondsen of landsbonden van ziekenfondsen;
- beroepsverenigingen;
- burgerlijke vennootschappen;
- vrije beroepen (een vrij beroep wordt gedefinieerd als elke zelfstandige beroepsactiviteit, die dienstverlening of levering van goederen omvat welke geen daad van koophandel of ambachtsbedrijvigheid is, zoals bedoeld in de wet van 18 maart 1965 op het ambachtsregister en die niet bedoeld wordt in de wet van 14 juli 1991 op de handelspraktijken en de voorlichting en bescherming van de consument, met uitsluiting van de landbouwbedrijvigheden en de veeteelt. We merken op dat deze definitie ruimer is dan de definitie van vrij beroep in het kader van de **herverdeling der sociale lasten** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html*). Dit betekent dat niet alle werkgevers die vallen onder de definitie 'vrij beroep' in het kader van de FSO-wetgeving deelnemen aan de herverdeling sociale lasten.)

Buitenlandse werkgevers die behoren tot de niet-commerciële sector, zijn deze bijdrage niet verschuldigd.

De openbare sector (zowel Belgisch als internationaal) blijft eveneens uitgesloten van de basisbijdrage FSO voor de niet-commerciële sector. Het gaat hier om de openbare sector in de ruime betekenis van het woord, dus zowel Federale overheidsdiensten, Gemeenschappen en Gewesten,openbare instellingen ... als bv. de kerkfabrieken en sociale huisvestingsmaatschappijen.

De bijdrage is verschuldigd voor alle **werknemers** (arbeiders, bedienden, gesubsidieerde contractuelen, leerlingen en leerplichtingen, ...). Ze wordt niet geïnd voor de werknemers voor wie louter een bijzondere bijdrage verschuldigd is (studenten voor wie enkel de solidariteitsbijdrage verschuldigd is, werknemers die genieten van het STW of SWAV, ...) en evenmin voor de dienstboden en het ander huispersoneel (al dan niet onderworpen aan de sociale zekerheid).

Bedrag van de bijdrage

Bijdragepercentages.

Te vervullen formaliteiten

Er zijn geen bijzondere formaliteiten na te leven.

De RSZ verwerkt de bijdrage op basis van een FSO-code, die aan iedere werkgever wordt toegekend in functie van zijn eigenschappen (grote bijdrage commerciële werkgevers/kleine bijdrage commerciële werkgevers/bijdrage niet-commerciële werkgevers/geen bijdrage verschuldigd). De FSO-code wordt toegekend op basis van de rechtsvorm en/of van de werkgeverscategorie. Het is dus niet de categorie die determineert welke bijdrage verschuldigd is, maar ze kan wel een goede oriëntatie geven om uit te maken of het gaat om een commerciële of niet-commerciële werkgever.

Werkgevers die menen dat de RSZ voor hen een verkeerde FSO-codering toepast, kunnen hun redenen schriftelijk laten kennen aan de Directie Identificatie van de RSZ.

Bijzondere bijdrage fonds sluiting ondernemingen (DmfA)

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers (zowel uit de openbare als de privé-sector) die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, vallen onder het toepassingsgebied van deze bijdrage.

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor alle personen onderworpen aan de werkloosheidsregeling.

Zijn dus uitgesloten:

- de personeelsleden van de openbare sector die enkel onderworpen zijn aan het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector van de geneeskundige verzorging);
- de 'leerlingen' in het kader van het alternerend leren, tot 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;.

Bedrag van de bijdrage

Bijdragepercentages

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Risicogroepen

Betrokken werkgevers

In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, betrokken bij deze maatregelen.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de beschutte werkplaatsen en revalidatiecentra die afhangen van een Gemeenschaps- of Gewestfonds of -instelling voor de sociale integratie van personen met een handicap of van zijn rechtsopvolgers, zoals bedoeld in art. 1, 2° van het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Draagwijdte van de inspanning

Een nieuwe of voortgezette CAO, gesloten in een paritair orgaan of gesloten voor een onderneming of een groep van ondernemingen, concretiseert de inspanning van de werkgevers.

Deze CAO moet worden gesloten overeenkomstig de wetgeving inzake de CAO's, en moet worden neergelegd op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk op 1 oktober van het jaar waarop ze betrekking heeft.

Een financieel overzicht en een evaluatieverslag over de gesloten CAO moeten op dezelfde griffie neergelegd worden, uiterlijk op 1 juli van het jaar volgend op dat waarop de CAO betrekking heeft.

Meer inlichtingen over de wijze waarop een CAO afgesloten kan worden, de inhoud en de vorm van het evaluatieverslag en het financieel overzicht, kunt u bij diezelfde dienst verkrijgen.

Bedrag van de bijdrage

Wie niet, of slechts voor een deel van zijn personeel, onder een dergelijke CAO valt, moet aan de RSZ een bijdrage betalen van 0,10% van de lonen van de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en die niet door een CAO beoogd zijn.

In afwijking hiervan is geen bijdrage verschuldigd voor het eerste en tweede kwartaal van 2005, en bedraagt de bijdrage 0,20% voor het derde en vierde kwartaal van 2005.

De bijdrage wordt berekend op de brutolonen van de werknemers (aan 108% voor de handarbeiders) die verbonden zijn door een arbeidovereenkomst. Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Wie vrijgesteld is van deze bijdrage omdat hij onder de toepassing valt van een goedgekeurde CAO, moet daarvoor geen bewijzen aan de RSZ overmaken. De Rijksdienst ontvangt deze gegevens rechtstreeks van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen

Betrokken werkgevers

In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven voor wat betreft hun werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst;

- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra die afhangen van één van de rechtsopvolgers van het Rijksfonds voor sociale reclassering van mindervaliden.

Kunnen ook worden uitgesloten, de werkgevers die:

- in 1996 gebonden waren door een nieuwe of voortgezette CAO die voorzag in een inspanning van minimaal 0,20% bestemd voor de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie het begeleidingplan van toepassing is;
- in 1997-1998, in 1999-2000, in 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006, 2007-2008 en 2009-2010 gebonden waren door een dergelijke CAO;
- het bedrag dat met deze inspanning overeenstemt vanaf 1997 rechtstreeks gestort hebben aan een VZW die dit bedrag aangewend heeft voor de opleiding, vorming of tewerkstelling van deze categorieën;
- die dit stelsel verderzetten voor 2011-2012.

De werkgevers die wensen te genieten van deze vrijstelling moeten daartoe een gemotiveerde aanvraag indienen bij de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid, samen met het bewijs dat ze aan de hiervoor vermelde voorwaarden voldoen.

Zij dienen tevens een aanvraag tot vrijstelling te sturen aan de Directie Controle van de RSZ, en daarbij alle nuttig geachte bewijsstukken over te maken.

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage is ingesteld vanaf 1 januari 1997 en bedraagt 0,10 % van de brutolonen van de werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders). Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Economische werkloosheid

Betrokken werkgevers

Het betreft al de werkgevers die een aantal dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen hebben aangegeven dat een bepaalde norm overschrijdt.

Bedrag van de bijdrage

Werkgevers uit de bouwsector:

Het bedrag van de bijdrage wordt één maal per jaar vastgesteld, op basis van de gegevens m.b.t. de kwartalen van het voorafgaande jaar. Voor het jaar 2005 wordt de berekening dus gemaakt op basis van de periode van 1 januari tot 31 december 2004. Voor die periode wordt per handarbeider en per leerling die een manueel beroep uitoefent, het totaal gemaakt van de dagen economische werkloosheid (indicatieve code 71 in de DmfA) die bij de RSZ zijn aangegeven.

De bijdrage per handarbeider en per leerling bedraagt 46,31 EUR per dag economische werkloosheid die in dezelfde periode de 110 dagen economische werkloosheid overschrijdt. Wijzigingen van de ingediende kwartaalaangiften nadat het bedrag van de bijzondere bijdrage werd berekend, kunnen geen vermindering van de verschuldigde bijdrage tot gevolg hebben.

Werkgevers behalve deze uit de bouwsector:

Voor de werkgevers die **niet behoren tot de bouwsector** gelden andere regels wat betreft aangifte en de berekeningswijze**.** Vanaf het 1ste kwartaal 2017 wijzigt de berekening en de aangifte als volgt:

- De berekening en inning van deze responsabiliseringsbijdrage gebeurt vanaf 2017 niet meer jaarlijks maar ieder kwartaal.
- De **referteperiode** is niet langer meer het kalenderjaar, maar het aangiftekwartaal (T) en de 3 daaraan voorafgaande kwartalen (T-1, T-2 en T-3) .
- Om de kwartaalbijdrage te berekenen worden **alle dagen economische werkloosheid** (indicatieve code 71 in de DmfA) **tijdens het aangiftekwartaal (T) in rekening gebracht** (dus niet alleen de dagen > 110).
- Het **dagbedrag** is een vast bedrag in functie van het totaal aantal dagen economische werkloosheid gedurende het aangiftekwartaal en de 3 daaraan voorafgaande kwartalen (dus niet meer progressief):
  - 20 EUR voor alle dagen indien totaal tijdens **referteperiode** > 110 en ? 130
  - 40 EUR voor alle dagen indien totaal tijdens **referteperiode** > 130 en ? 150
  - 60 EUR voor alle dagen indien totaal tijdens **referentieperiode** > 150 en ? 170
  - 80 EUR voor alle dagen indien totaal tijdens **referteperiode** > 170 en ? 200
  - 100 EUR voor alle dagen indien totaal tijdens **referteperiode** > 200

Vanaf het 1ste kwartaal 2017 gebeurt de berekening op kwartaalbasis via de DmfA. Een specifieke code wordt geïntegreerd in de DmfA om deze bijdrage aan te geven.

Om te bepalen of de bijdrage verschuldigd is en om het bedrag vast te stellen voor één of meerdere werknemers in het 1ste kwartaal 2017, worden volgende elementen nagegaan (**per werknemer**):

- a) Is de som **S** van de dagen economische werkloosheid voor de werknemer aangegeven in 1/2017, 4/2016, 3/2016 en 2/2016 > 110 dagen?
  - indien neen (geen overschrijding): geen bijdrage verschuldigd
  - indien ja: wel bijdrage verschuldigd
- b) Bepaling van het **forfaitair dagbedrag**: in welke tranche bevindt deze som **S** zich?
  - 20 EUR voor alle dagen indien 110 < S ? 130
  - 40 EUR voor alle dagen indien 130 < S ? 150
  - 60 EUR voor alle dagen indien 150 < S ? 170
  - 80 EUR voor alle dagen indien 170 < S ? 200
  - 100 EUR voor alle dagen indien S > 200
- c) Wat is het verschuldigd bijdragebedrag?
  - (aantal dagen economische werkloosheid 1ste kwartaal 2017) X (forfaitair dagbedrag)

Voor de daarop volgende kwartalen gebeurt de berekening op gelijkaardige wijze.

Praktisch voorbeeld vaststelling verschuldigde bijdrage voor een werknemer:

voorbeeld 1: Aantal dagen economische werkloosheid van een werknemer:

2/2016: 55 dagen;
3/2016: 15 dagen;
4/2016: 43 dagen;
1/2017: 35 dagen.

- a) Som S van de 4 kwartalen: 148 dagen
- b) Dagbedrag: 40 EUR aangezien S = 148 zich situeert in de tranche > 130 en ? 150
- c) Kwartaalbijdrage verschuldigd in 1/2017: 35 dagen x 40 EUR/dag = 1.400 EUR

voorbeeld 2: Aantal dagen economische werkloosheid van een werknemer:

3/2016: 15 dagen;
4/2016: 43 dagen;
1/2017: 35 dagen;
2/2017: 22 dagen.

- a) Som S van de 4 kwartalen: 115 dagen
- b) Dagbedrag: 20 EUR aangezien S = 115 zich situeert in de tranche > 110 en ? 130
- c) Kwartaalbijdrage verschuldigd in 2/2017: 22 dagen x 20 EUR/dag = 440 EUR

Te vervullen formaliteiten

Werkgevers uit de bouwsector:

In de loop van elk jaar berekent de RSZ het totaal bedrag van de bijdrage, en verstuurt een debetbericht aan de bijdrageplichtige werkgevers. De werkgever moet dat bedrag betalen binnen de betaaltermijn die geldt voor het kwartaal waarin het bedrag aan de werkgever wordt meegedeeld.

In geval van laattijdige ontvangst van één of meer aangiften, gebeurt de berekening zodra al de aangiften m.b.t. de referteperiode bij de RSZ toegekomen zijn.

Werkgevers behalve deze uit de bouwsector:

De gegevens moeten elk kwartaal (indien van toepassing) worden meegedeeld via een aparte werknemerscode op het niveau van de werknemerslijn. In het geval van een wijziging achteraf in kwartaal **T** beperkt de herberekening zich tot de bijdrage van kwartaal **T**.

Allen:

Voor werkgevers die worden erkend als onderneming in moeilijkheden in het kader van SWT, kan de Minister van Werk het bedrag van de bijdrage halveren in het jaar van erkenning en eventueel in het volgende jaar. De werkgever die in de loop van maart 2017 erkend wordt voor een jaar als onderneming in moeilijkheden, kan voor 2017 en 2018 voor de halvering in aanmerking komen. Deze halvering van bijdragen wordt niet automatisch toegekend, de werkgevers moeten hiervoor een bijkomende aanvraag doen bij de FOD WASO. De FOD WASO deelt deze beslissing mee aan de RSZ waarna de RSZ in het geval van:

- een debetbericht bouw, het debetbericht herrekent en de werkgever inlicht;
- een aangifte door de werkgever niet-bouw, de bijdrage herrekent en aansluitend een systeemwijziging doorvoert.

Bijkomende informatie DmfA - Bijdrage voor economische werkloosheid
Voor de werkgevers die behoren tot de bouwsector werd het debetbericht betreffende de bijdrage voor economische werkloosheid verzonden :

- voor het refertejaar 2020 : op 30 september 2021

De vervaldag voor de betaling van dit debetbericht is vastgelegd op 31 oktober 2021.

Bijkomende informatie DmfA - Bijdrage voor economische werkloosheid- Andere sectoren

Vanaf 1/2017 wordt voor de andere sectoren de bijdrage voor economische werkloosheid aangegeven per kwartaal in DmfA en per werknemerslijn in het blok 90001 "bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn" onder kengetal **800**

- met het type **0** als de basisforfait van toepassing is
- met het type **2** als de verminderde forfait voor onderneming in moeilijkheden van toepassing is.

Er moet geen berekeningsbasis worden meegedeeld.

Als de DmfA wordt ingediend via web wordt het bedrag van de bijdrage automatisch berekend.

Outplacement

Betrokken werkgevers

De maatregel geldt voor de werkgevers die werknemers in dienst hebben die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Bedrag van de bijdrage en te vervullen formaliteiten

Het bedrag van de bijdrage van de werkgever die de verplichtingen opgelegd krachtens de outplacementprocedure niet heeft nageleefd, is vastgesteld op 1.500 EUR per werknemer en wordt nog verhoogd met een bedrag van 300 EUR om de administratieve en financiële lasten te dekken.

De gegevensstroom die nodig is voor het innen van het bedrag van de sanctie, wordt gevoerd tussen de RVA en de RSZ. De RVA zal aan de RSZ alle gegevens meedelen die nodig zijn voor een correcte inning.

De RSZ zelf neemt daarna contact op met de werkgever en vordert door middel van een aangetekende brief het bedrag van de sanctie. Deze bijdrage wordt bijgevolg niet vermeld op de kwartaalaangifte.

Solidariteitsbijdrage op winstpremies

Betrokken werknemers

Het betreft alle werknemers die een winstpremie uitgekeerd hebben gekregen zoals omschreven in de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers .

Dit geldt zowel voor de identieke als de gecategoriseerde winstpremie.

Bedrag van de bijdrage

De solidariteitsbijdrage wordt ingehouden op de winstpremie.

De bijdrage is 13,07 % van het uitgekeerde bedrag.

Formaliteiten

Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men globaal bij de aangifte en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

Bijzondere bijdrage niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Niet-recurrente resultaatsgebonden (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/non_recurrent_advantages.html*) voordelen zijn uitgesloten uit het loonbegrip tot een maximumbedrag van 3.100,00 EUR per kalenderjaar per werknemer per werkgever (niet-geïndexeerd, vanaf 2013). Vanaf 1 januari 2016 wordt het maximumbedrag (niet-geïndexeerd) verhoogd tot 3.169,00 EUR. Zij zijn wel onderworpen aan een bijzondere bijdrage van 33% en een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd door de werknemer (eveneens vanaf 2013 voor de vanaf dan uitbetaalde bedragen). Het maximumbedrag is met inbegrip van de solidariteitsbijdrage van de werknemer.

Elk bedrag uitbetaald in het kader van een systeem niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet aangegeven worden met een specifieke code in een apart blok in de aangifte van het kwartaal waarin de premie wordt uitbetaald. Wanneer de werkgever een premie uitkeert aan een werknemer die dat kwartaal niet meer in dienst is, moet hij dit voordeel bijvoegen bij de aangifte van het laatste kwartaal dat de werknemer tewerkgesteld was. De gezamenlijke bijdrage wordt gerealiseerd door een verhoging van het percentage onder werknemerskengetal 888.

Wanneer de werknemer een bedrag ontvangt maar in de loop van dat kalenderjaar (jaar n) bij de werkgever geen prestaties meer heeft verricht, moeten deze voordelen ook bijgevoegd worden bij de aangifte van het laatste kwartaal met prestaties, maar op een onderscheiden manier. Het controleprogramma houdt met dit bedrag dan geen rekening bij de confrontatie met het maximumbedrag voor het kalenderjaar waarop de aangifte betrekking heeft (jaar n – 1). Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar van uitbetaling (jaar n), opnieuw tewerkgesteld wordt bij dezelfde werkgever, wordt dit bedrag wel in rekening gebracht bij het totaal van dat jaar (jaar n).

Concreet:

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar **2023**, bijgevoegd in een aangifte **2022**:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis **2023** van **3.948,00 EUR**;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar **2023**, aangifte in **2023**:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis **2023** van **3.948,00 EUR**.

Voorgaande jaren

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2018, bijgevoegd in een aangifte 2017:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2018 van 3.313,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2018, aangifte in 2018:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2018 van 3.313,00 EUR.

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2019, bijgevoegd in een aangifte 2018
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2019 van 3.383,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2019, aangifte in 2019:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2019 van 3.383,00 EUR.

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2020, bijgevoegd in een aangifte 2019:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2020 van 3.413,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2020, aangifte in 2020:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2020 van 3.413,00 EUR.

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2021, bijgevoegd in een aangifte 2020:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2021 van 3.447,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2021, aangifte in 2021:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2021 van 3.447,00 EUR.

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2022, bijgevoegd in een aangifte 2021:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2022 van 3.558,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2022, aangifte in 2022: werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2022 van 3.558,00 EUR.

Solidariteitsbijdrage op het betalen van verkeersboetes

Om de werkgevers te ontraden de werknemers aan te zetten tot overtredingen, werd een solidariteitsbijdrage ingevoerd op de bedragen die een werkgever in de plaats van een werknemer betaalt (of aan zijn werknemer terugbetaalt), voor een door de werknemer tijdens de uitoefening van zijn arbeidsovereenkomst opgelopen verkeersboete. Het gaat hier zowel om de (terug)betaling van de verkeersboete in de strikte zin van het woord, als om de (terug)betaling van bedragen voortvloeiend uit een minnelijke schikking of een onmiddellijke inning.

De solidariteitsbijdrage van 33 % wordt geïnd volgens volgende bepalingen:

- Verkeerboetes die voortvloeien uit de toestand van het rijdend materieel en de conformiteit van de lading, vallen volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever en worden bij terugbetaling dan ook niet aanzien als een voordeel; de solidariteitsbijdrage is hierop niet vereist.
- Verkeersboetes voortvloeiend uit zware verkeersovertredingen (overtredingen van de 3de en de 4de graad) en snelheidsovertreding van 150,00 EUR en meer, moeten altijd beschouwd worden als ten laste van de werknemer. Een solidariteitsbijdrage van 33 % zal geïnd worden.
  - Voorbeeld: door het rood licht rijden, het inhaalverbod negeren, straatraces houden, terugdraaien op een autosnelweg.
- Verkeersboetes die voortvloeien uit lichte verkeersovertredingen (1ste en 2de graad) en snelheidsovertreding van minder dan 150,00 EUR zijn tot op zekere hoogte verschoonbaar. Ze worden vrijgesteld van de solidariteitsbijdrage tot een bedrag van 150,00 EUR per jaar en per werknemer. Het bedrag van de overschrijding is onderworpen aan de solidariteitsbijdrage.
  - Voorbeeld: de gordel niet dragen, onrechtmatig op een bus- of pechstrook rijden, de richtingaanwijzers niet gebruiken wanneer dit verplicht is, als bestuurder bellen met de gsm in de hand, bepaalde gevallen van gevaarlijk en/of hinderlijk parkeren, rechts inhalen waar dit verboden is.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd per werknemer. De werkgever moet tegenover de RSZ geen bijkomende formaliteiten vervullen. Op verzoek moeten de nodige stukken ter staving kunnen worden voorgelegd.

Bijkomende informatie DmfA - 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 3%

Betrokken werkgevers

De werkgever is deze bijzondere bijdrage verschuldigd wanneer voor ten minste één van zijn werknemers de betaalde bedragen voor de opbouw van een aanvullend pensioen en de premies voor een overlijdensdekking een jaarlijkse grens van 30.000 EUR (32.472,00 EUR voor bijdragejaar 2018) overschrijden.

De berekening van de bijdrage

1. Basisprincipes

De bijdrage van 3 % wordt berekend op het positieve verschil tussen X en Y.

X stemt overeen met de som van

1. de bedragen toegewezen aan de rekening(en) betreffende de opbouw van een aanvullend rust- en/of overlevingspensioen ten voordele van de werknemer tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar en
2. het bedrag van de premie(s) ter dekking van het risico overlijden van de werknemer, gevraagd tijdens het jaar dat aan het bijdragejaar voorafgaat door de pensioeninstelling om dit risico te dekken.

Met aanvullend rust- en/of overlevingspensioen en dekking van het risico overlijden, worden enkel die bedoeld waarvan de uitvoering toevertrouwd is aan een pensioeninstelling, met uitzondering van degene die gefinancierd worden door provisies op de passiefzijde van de balans van de onderneming, of door een bedrijfsleidersverzekering. Daarnaast komen vóór het bijdragejaar 2014 niet in aanmerking degene die, in voorkomend geval, opgebouwd worden op het niveau van de sector waartoe de werkgever voor de betrokken werknemer behoort.

Zowel de bedragen betaald door de werkgever als deze betaald door de werknemer moeten in aanmerking genomen worden om te zien of de grens overschreden wordt. De bijzondere bijdrage wordt evenwel alleen berekend op het werkgeversdeel in de opbouw van het aanvullend pensioen en in de overlijdensdekking, niet op het deel van de werknemer dat de grens overschrijdt.

Voorbeeld: De werkgever betaalt 25.000 EUR en de werknemer betaalt 40.000 EUR. De grens voor het bijdragejaar 2018 is overschreden met 32.528 EUR maar de bijdrage wordt alleen berekend op de 25.000 EUR betaald door de werkgever.

Y bedraagt 32.472,00 EUR voor het bijdragejaar 2018.

Dit bedrag wordt vanaf 2013 geïndexeerd overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971.

Vorige bedragen:

- 30.000,00 EUR voor het bijdragejaar 2012
- 31.212,00 EUR voor het bijdragejaar 2013, 2014, 2015 en ook voor 2016
- 31.836,00 EUR voor het bijdragejaar 2017

2. Bedragen in aanmerking te nemen voor de berekening van X

A. Bedragen bestemd voor de opbouw van een aanvullend rust- of overlevingspensioen

a) Individualiseerbaar pensioenplan

Men neemt de bedragen toegewezen aan de rekening van de werknemer tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar. Voor het bijdragejaar 2018 zijn dit de bedragen betaald in de loop van 2017.

b) Niet individualiseerbaar pensioenplan

Bij gebrek aan een rekening betreffende de opbouw van een aanvullend rust- en/of overlevingspensioen voor de bedoelde werknemer, wordt het bedrag van het verschil van de verworven reserves in aanmerking genomen, wanneer dit positief is, tussen de verworven reserves berekend op 1 januari van het bijdragejaar (n) en de verworven reserves berekend op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar (n-1). Alvorens dit verschil vast te stellen worden de verworven reserves op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar, vooraf gekapitaliseerd tegen een rentevoet van 6 %.

Voor het bijdragejaar 2018 gebeurt de berekening van het verschil dus als volgt: de verworven reserves op 1/1/2018 – (de verworven reserves op 1/1/2017 x 1,06).

Bijzondere gevallen.

Indien het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst een andere datum voorziet voor de herberekening, worden de verworven reserves respectievelijk berekend op de dichtste herberekeningsdatum tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar en tijdens het jaar dat voorafgaat aan dit jaar.

Voorbeeld: de berekeningsdatum voorzien in de overeenkomst is 1 april van ieder jaar. Voor het bijdragejaar 2018 wordt het verschil als volgt berekend: de verworven reserves op 1/4/2017 – (de verworven reserves op 1/4/2016 x 1,06).

Wanneer de verworven reserves niet kunnen berekend worden op de voorziene datum omwille van een bijzondere gebeurtenis die is tussengekomen in de loop van de opbouw van het pensioen (nieuwe aansluiting, overlijden, individuele overdracht van de reserves naar een andere instelling, …), worden ze als volgt berekend:

- de verworven reserves die normaal berekend moeten worden op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar (n-1), op het eerste tijdstip dat volgt op 1 januari van het jaar (n-1) of dat volgt op de datum van herberekening van het jaar (n-2).

- de verworven reserves die normaal berekend moeten worden op 1 januari van het bijdragejaar (n): op het laatste tijdstip dat 1 januari van het jaar (n) voorafgaat of dat de datum van herberekening van het jaar (n-1) voorafgaat.

Alvorens dit verschil vast te stellen worden de verworven reserves die normaal berekend moeten worden op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar, vooraf gekapitaliseerd tegen een rentevoet van 6 %.

B. Bedragen bestemd ter dekking van het risico overlijden (voor zover zij niet al begrepen zijn in A)

a) Individualiseerbare overlijdenspremies

Men neemt de bedragen van de premies bestemd voor de dekking van het risico overlijden tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar. Voor het bijdragejaar 2018 zijn dit de bedragen betaald in de loop van 2017.

b) Niet individualiseerbare overlijdenspremies

Indien de overlijdenspremies niet individueel worden berekend per werknemer in functie van zijn leeftijd, verkrijgt men het in aanmerking te nemen bedrag door de normaal verschuldigde uitkering in geval van overlijden, berekend op 1 januari van het jaar (n) (of op de voorziene datum van herberekening in het jaar (n-1), indien deze datum niet 1 januari is), te vermenigvuldigen met de sterftekans die overeenstemt met de leeftijd bereikt door de werknemer in het jaar (n-1).

De sterftekans is die welke voortvloeit uit de sterftetafels bepaald in art ikel 24, § 6, 1° van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit, vermenigvuldigd met 0,6.

Voor het bijdragejaar 2018: sterftekans die overeenstemt met de leeftijd bereikt door de werknemer in 2017 * verschuldigde uitkering bij overlijden op 1 januari 2018 (of op de herberekeningsdatum voorzien in de loop van 2017 indien deze niet 1 januari is).

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage is 3 % van het verschil tussen X en Y wanneer dit positief is.

Zijn uitgesloten uit de in aanmerking te nemen bedragen:

- de bedragen die overeenstemmen met de voorzieningen die worden overgedragen onder de voorwaarden bedoeld bij artikel 515septies van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992
- de bedragen die overeenstemmen met de kapitalen en afkoopwaarden die worden overgedragen onder de voorwaarden bedoeld bij artikel 515novies van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992
- de jaarlijkse taks op de verzekeringscontracten bedoeld in Titel V van Boek II van het Wetboek diverse rechten en taksen
- de bijzondere bijdrage van 8,86% die op deze voordelen in het kader van een 2e pensioenpijler verschuldigd is

Te vervullen formaliteiten

Het is een bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijke persoon: de werkgever vermeldt op zijn aangifte de bijdrage en het totale bedrag waarop de bijdrage verschuldigd is voor al zijn werknemers samen. Ook als de overschrijding van de grens gedeeltelijk veroorzaakt wordt door een werknemersbijdrage, wordt alleen het werkgeversdeel op de aangifte vermeld.

Wat moet u vragen aan uw verzekeraar om deze bijdrage correct te kunnen berekenen?

Om deze bijdrage correct te kunnen berekenen zult u de nodige gegevens bij uw verzekeraar moeten opvragen. Gezien het hier gaat om aanvullende pensioen- en overlijdensverzekeringen van meer dan 30.000 EUR, zal het aantal betrokken werknemers vrij klein zijn. Uw verzekeraar zal normaal gezien op de hoogte zijn van de gegevens die nodig zijn om deze bijdrage te berekenen. Hij zal deze gegevens immers ook moeten overmaken aan Sigedis in het kader van de aangiften aan de Databank Aanvullende Pensioenen (DB2P). Op de website van Sigedis zullen binnenkort de instructies voor deze aangifte gepubliceerd worden.

Samengevat moet u volgende gegevens vragen voor de werknemers van wie u vermoedt dat de grens kan overschreden zijn voor het bijdragejaar 2018.

- Indien het gaat om een pensioen- en/of overlijdensverzekering waarbij de gestorte bedragen toegewezen worden aan de rekening van een welbepaalde werknemer:
  - de voor iedere betrokken werknemer betaalde bedragen in 2017, zowel het werknemers- als het werkgeversdeel.

- Indien het gaat om een pensioenverzekering waarbij de gestorte bedragen **NIET toegewezen worden** aan een welbepaalde werknemer:
  - de verworven reserves op 1 januari 2017 en op 1 januari 2018, of op de datums zoals hierboven uitgelegd indien het gaat om:
    - een verzekering die op een andere datum dan 1 januari herberekend wordt,
    - er zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een berekening op de normaal voorziene datums onmogelijk maakte.
- Indien het gaat om een overlijdensverzekering waarbij de gestorte bedragen NIET dienen voor een welbepaalde werknemer:
  - het verzekerde bedrag op 1 januari 2018 (of op de datum zoals hierboven uitgelegd als het gaat om een verzekering die op een andere datum herberekend wordt)
  - de sterftekans van de werknemer in functie van zijn leeftijd en geslacht.

Voorbeeld (bijdragejaar 2018)

- Mannelijke werknemer geboren op 2 februari 1966.
- Jaarlijks brutoloon: 200.000 EUR
- Aangesloten bij twee pensioenplannen:
  - Plan met vaste bijdragen (persoonlijk pensioenplan met overlijdensdekking beheerd op basis van een gemengde verzekering): 3.000 EUR per maand betaald door de werkgever en de werknemer betaalt eveneens 3.000 EUR per maand.
  - Plan met vaste opbrengst beheerd met collectieve kapitalisatie voor de opbouw van een aanvullend pensioen. Voorziene datum van herberekening: 1 maart. Verworven reserves op 1 maart 2017 200.000 EUR. Verworven reserves op 1 maart 2016: 160.000 EUR.
- Overlijdensdekking, niet voorzien door de variatie van de reserves en niet individualiseerbaar: 3 maal het bruto jaarloon. Q45 (sterftekans op 45 jaar volgens de tabel MK)= 0,004862.

Plan met vaste bijdrage:
Werkgeversdeel: 3.000 EUR * 12= 36.000 EUR
Werknemersdeel: 3.000 EUR * 12= 36.000 EUR
Er bestaat een overlijdensdekking, maar deze is gefinancierd door de bedragen die toegewezen worden aan de rekening van de werkgever want het is een gemengde verzekering. Ze moet dus niet apart gerekend worden.

Plan met vaste opbrengst:
Collectieve kapitalisatie voor de opbouw van het aanvullend pensioen: 200.000 EUR – (160.000 EUR * 1,06)= 30.400 EUR
Niet individualiseerbare overlijdensdekking: 3 * 200.000 EUR *(0,004862 * 0,6)= 1.750,32 EUR

Totaal in aanmerking te nemen voor de berekening:
36.000,00 EUR + 36.000,00 EUR + 30.400,00 EUR + 1.750,32 EUR= 104.150,32 EUR

De grens van 32.472 EUR is overschreden met 71.678,32 EUR
Werkgeversdeel: 68.150,32 EUR
Werknemersdeel: 36.000,00 EUR

Bedrag van de verschuldigde bijdrage (alleen het werkgeversdeel): 68.150,32 * 3 %= 2.044,50 EUR

Bijzondere bijdrage op de verbrekingsvergoedingen voor het Sluitingsfonds (DmfA)

Betrokken werkgevers

Vanaf 1 januari 2014 is de werkgever een bijzondere compenserende bijdrage verschuldigd op de verbrekingsvergoeding indien het jaarloon van de werknemer groter of gelijk is aan 44 509 EUR. Het gaat hierbij enkel om de verbrekingsvergoedingen die de werkgever moet uitbetalen:

- wanneer hij de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur beëindigt zonder opzegging of met een onvoldoende opzegging.
- wanneer hij de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur vroegtijdig verbreekt.
- wanneer hij de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk verbreekt vóór de beëindiging van het werk .
- wanneer in gemeenschappelijk akkoord een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.

Het gaat eveneens om de inschakelingsvergoedingen die worden uitbetaald wanneer een werknemer wordt ontslagen in het kader van een herstructurering.

De bijzondere bijdrage is dus niet verschuldigd op de volgende vergoedingen:

- de vergoedingen uitbetaald op basis van een niet-concurrentie- en afwervingsbeding alsook de uitwinningsvergoeding van een handelsvertegenwoordiger (vergoedingen die wel loon zijn)
- beschermingsvergoedingen en andere vergoedingen die uitgesloten zijn uit het loonbegrip (zie einde arbeidsovereenkomst (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/end_of_contract.html*))
- de vergoedingen verschuldigd omwille van een eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst van personeelsafgevaardigden en vakbondsafgevaardigden (beschermingsvergoedingen die wel loon zijn)

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage wordt berekend op het deel van de verbrekingsvergoeding dat werd opgebouwd **op basis van de geleverde prestaties vanaf 1 januari 2014**.

Dit betekent dat de bijdrage enkel verschuldigd is op het bedrag van de verbrekingsvergoeding dat verschuldigd zou zijn indien de werknemer werd aangeworven na 31 december 2013.

Voorbeeld

Een bediende, in dienst vanaf 1 januari 2013 met een contract van onbepaalde duur wordt ontslagen op 30 april 2014. De werkgever betaalt hem een verbrekingsvergoeding berekend op basis van zijn volledige tewerkstellingsperiode. Zijn jaarloon wordt berekend op basis van het loon en prestaties voor april 2014 en bedraagt 55 000 EUR.
De bijzondere bijdrage is enkel verschuldigd op het deel van de vergoeding dat betrekking heeft op 2014. Op basis van de anciënniteit die de werknemer in 2014 heeft opgebouwd heeft de werknemer recht op een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon van 4 weken. De bijzondere bijdrage is in dit geval dus verschuldigd op de opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon van 4 weken.

Ook wanneer de arbeidsovereenkomst werd beëindigd in gemeenschappelijk akkoord, is de bijdrage enkel verschuldigd op het deel van de verbrekingsvergoeding dat betrekking heeft op de periode vanaf 1 januari 2014. De werkgever moet in dit geval het bedrag van de verbrekingsvergoeding proratiseren in functie van de prestaties.

Voorbeeld

Een bediende, in dienst vanaf 1 januari 2013, komt met zijn werkgever overeen om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen in gemeenschappelijk akkoord op 28 februari 2014. Na onderling overleg betaalt de werkgever hem een forfaitaire verbrekingsvergoeding van 9 519,21 EUR. Zijn jaarloon wordt berekend op basis van het loon en prestaties voor januari en februari 2014 en bedraagt 55 000 EUR.

De bijzondere bijdrage is enkel verschuldigd op het deel van de vergoeding dat betrekking heeft op 2014. Dit kan berekend worden op basis van het aantal weken:9519,21 X 9/61=1404,47 EUR. De werkgever is hierop een bijdrage verschuldigd van 2%, namelijk 28,09 EUR.

Als de werknemer bij het ontslag een hogere opzeggingsvergoeding krijgt dan wat wettelijk is voorzien, zijn er ook bijdragen verschuldigd op het deel van deze extra vergoeding dat betrekking heeft op 2014. Deze periode moet ook volledig aangegeven worden onder DmfA-bezoldigingscode 3.

Voorbeelden

1. Een werknemer wordt op 30 april 2014 ontslagen en heeft recht op een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met 20 weken loon. De werkgever betaalt een vergoeding die overeenstemt met 30 weken, op basis van zijn prestaties tijdens zijn volledige periode van tewerkstelling.
De werkgever geeft in dit geval een extra vergoeding van 10 weken loon. Enkel op het deel dat betrekking heeft op 2014 is de bijdrage verschuldigd. Dit deel kan worden bepaald door de vergoeding te proratiseren in functie van de prestaties. Op basis van de prestaties in 2014 zou de werknemer in dit geval een opzeggingsvergoeding krijgen die overeenstemt met het loon van 6 weken (4 X 30/20).

2. Een werknemer wordt op 30 april 2014 ontslagen en heeft recht op een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met 20 weken loon. De werkgever betaalt een vergoeding die overeenstemt met 30 weken. Op basis van de toekenningsmodaliteiten blijkt duidelijk dat de 10 weken extra betrekking hebben op de periode vóór 2014.
Op de extra vergoeding is in dit geval geen bijdrage verschuldigd.

In bepaalde situaties, zoals bij het verbreken van de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn, is het mogelijk dat het bedrag van de verbrekingsvergoeding dat verschuldigd zou zijn indien de werknemer werd aangeworven na 31 december 2013 groter is dan de effectief uitbetaalde verbrekingsvergoeding. In dat geval mag de berekeningsbasis van de bijdrage beperkt worden tot deze verbrekingsvergoeding.

Het **bijdragepercentage** is afhankelijk van het jaarloon van de werknemer en bedraagt:

- 1% indien het jaarloon van de werknemer ? 44.509 EUR en < 54.509 EUR
- 2% indien het jaarloon van de werknemer ? 54.509 EUR en < 64.509 EUR
- 3% indien het jaarloon van de werknemer ? 64.509 EUR

> Vanaf **1 januari 2023** zijn de respectievelijke loongrenzen als volgt:
>
> - 1% indien het jaarloon van de werknemer ? 50.166 EUR en < 61.437 EUR
> - 2% indien het jaarloon van de werknemer ? 61.437 EUR en < 72.707 EUR
> - 3% indien het jaarloon van de werknemer ? 72.707 EUR

Het **jaarloon** wordt berekend op basis van de loon- en prestatiegegevens van het laatste kwartaal waarin prestaties werden geleverd waarvoor een loon verschuldigd was. De berekening gebeurt als volgt:

- voor voltijdse werknemers: (A/B)* 260
- voor deeltijdse werknemers: [(A/C)* D/5]*260

Waarbij:
A = bedrag van het brutoloon dat wordt aangegeven onder DmfA-looncode 1 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*). Voor werknemers voor wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas wordt het bedrag vermenigvuldigd met 1,08 .
B = aantal dagen aangegeven onder DmfA-prestatiecode 1 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*)
C = aantal uren aangegeven onder prestatiecode 1
D = aantal uren van de maatpersoon

Bijkomende informatie DmfA - 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 ? 50.166 EUR en < 61.437 EUR €
- met type **2** als het refertejaarloon begrepen is tussen ? 61.437 EUR en < 72.707 EUR €
- met type **3** als het refertejaarloon ? 72.707 EUR

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.

Bijdrage pensioen beroepsjournalisten

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die erkende beroepsjournalisten met een arbeidsovereenkomst tewerkstellen.

Betrokken werknemers

Het gaat om de erkende beroepsjournalisten conform de wet van 30 december 1963 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=42&imgcn.y=4&DETAIL=1963123001%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=7&cn=1963123001&table_name=WET&nm=1963123003&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%271963-12-30%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1963&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=30&dddm=12#Art.2*) voor hun tewerkstelling als beroepsjournalist. De bijdrage is dus niet verschuldigd door freelancers (zelfstandigen) en journalisten met het ambtenarenstatuut (statutairen).

Berekeningsbasis en bedrag

De bijdrage bedraagt 3% (waarvan 2% werkgeversbijdrage en 1% werknemersbijdrage). De berekeningsbasis van de bijdrage is identiek aan het loon dat in aanmerking komt voor het werknemerspensioen, met name de berekeningsbasis van de basisbijdrage.

Bijkomende informatie DmfA - Pensioenbijdrage voor beroepsjournalisten
In DMFA , moeten vanaf het 2de kwartaal 2021, de beroepsjournalisten erkend in het kader van de wet van 30 december 1963 worden aangegeven met

- de code "**PJ**" in de zone 00053 "Statuut van de werknemer" in het blok 90015 "Tewerkstelling van de werknemerslijn".

De pensioenbijdrage verschuldigd voor de erkende beroepsjournalisten wordt aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 « bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn »

- onder werknemerskengetal **878**
- met het type **0**

De bijdrage wordt enkel berekend op de bezoldigingen aangegeven voor de tewerkstellingslijnen waarbij statuut van de werknemer "PJ" is vermeld.

De berekeningsbasis moet ingevuld worden.

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de bijdrage automatisch berekend voor de werknemers die ze verschuldigd zijn.

Bijdrage pensioen statutaire ambtenaren

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die statutaire ambtenaren tewerkstellen en die bijdragen betalen bestemd voor de financiering van een overheidspensioen.

Betrokken werknemers

Alle statutaire ambtenaren (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html) met uitzondering van de bedienaars van de rooms-katholieke eredienst.

De ambtenaren die hun administratieve standplaats in het buitenland hebben (bv. diplomaten, bepaalde militairen,...), zijn aan de RSZ de bijdrage pensioen voor statutaire ambtenaren verschuldigd, ook al moeten er voor hen geen gewone sociale zekerheidsbijdragen betaald worden.

Berekeningsbasis

Het **loonbegrip voor de berekening van de pensioenbijdragen** van statutaire ambtenaren wordt bepaald door artikel 8 van de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen (
http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=72&imgcn.y=12&DETAIL=1844072130%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=4&cn=1844072130&table_name=WET&nm=1844072101&la=N&ddfm=12&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+between+date%271844-07-01%27+and+date%271844-12-31%27+and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1844&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1844&dddj=01&dddm=07&ddfj=31#Art.8) dat de referentiewedde voor de berekening van het overheidspensioen vastlegt.

De **referentiewedde** voor de berekening van het overheidspensioen bestaat uit de baremieke wedde en de weddesupplementen die kunnen beschouwd worden als inherent aan de uitoefening van de functie.

De (geïndexeerde) referentiewedde op basis waarvan de pensioenbijdrage berekend wordt, verschilt van het loonbegrip waarop de socialezekerheidsbijdragen berekend worden. Meestal is de berekeningsbasis voor de pensioenbijdrage wat lager dan voor de gewone bijdragen omdat een aantal voordelen (bv. eindejaarspremie) niet in aanmerking genomen worden voor de berekening van de referentiewedde.

De **voordelen in natura** worden niet in aanmerking genomen voor de referentiewedde, met uitzondering van het voordeel van gratis huisvesting, verwarming, verlichting... van een vastbenoemde conciërge dat in bepaalde gevallen onderworpen wordt aan de pensioenbijdrage statutaire ambtenaren.

Weddesupplementen

Alleen de weddesupplementen die vermeld worden in artikel 8, § 2, (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=72&imgcn.y=12&DETAIL=1844072130%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=4&cn=1844072130&table_name=WET&nm=1844072101&la=N&ddfm=12&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+between+date%271844-07-01%27+and+date%271844-12-31%27+and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1844&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1844&dddj=01&dddm=07&ddfj=31#Art.8*)van de wet van 21 juli 1844, worden door de FPD in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen, en maken deel uit van de berekeningsbasis voor het innen van de bijdrage pensioen statutaire ambtenaren.

De verhogingen van de weddesupplementen die na 31 december 1998 werden toegekend, worden niet in aanmerking genomen voor de vaststelling van de referentiewedde.

De weddesupplementen worden in aanmerking genomen voor de perioden gedurende dewelke zij werkelijk werden toegekend en ten beloop van het bedrag of de bedragen die gedurende die perioden toegekend werden.

Afwezigheden

Het loon van een statutaire ambtenaar voor de bezoldigde afwezigheden die gelijkgesteld zijn met 'dienstactiviteit', wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen en is onderworpen aan pensioenbijdragen. Een afwezigheid in de stand van 'non activiteit' wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen. Als het bestuur tijdens deze afwezigheid een bezoldiging uitbetaalt, zijn geen pensioenbijdragen verschuldigd.

Bedrag van de bijdrage

Het gaat om volgende bijdragen:

- de 7,5% persoonlijke bijdrage statutaire ambtenaren
- de 1,5% persoonlijke bijdrage managers
- de patronale bijdrage statutaire ambtenaren
- de patronale bijdrage managers
- de patronale bijdrage responsabilisering provinciale en plaatselijke besturen.

Voor de provinciale en plaatselijke besturen die aangesloten zijn bij het Gesolidariseerde Pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen (*https://www.sfpd.fgov.be/nl/kenniscentrum/gesolidariseerd-pensioenfonds*), is de RSZ enkel bevoegd voor het innen van de bijdrage pensioenen statutaire ambtenaren. Informatie over het percentage van de basispensioenbijdrage en de eventueel verschuldigde responsabiliseringsbijdrage kan verkregen worden bij de FPD.

Voor de werkgevers die tot 31 december 2014 voor de statutairen hun pensioenbijdragen rechtstreeks betaalden aan de FPD, moeten de bijkomende betalingen die betrekking hebben op deze periode, rechtstreeks betaald worden aan de FPD. Rechtzettingen van teveel betaalde bijdragen voor die periode moeten ook rechtstreeks met FPD geregeld worden.

Te vervullen formaliteiten

De basisregel is dat deze bijdragen betaald moeten worden uiterlijk de 5e dag van de maand die volgt op de maand waarop ze betrekking hebben. De betaling van deze bijdragen is mee opgenomen in de voorschotfacturen.

Wie meer uitleg wenst over de manier van storten van deze bijdragen kan terecht bij de RSZ via mail ilse.selderslaghs@rsz.fgov.be of telefoon 02 509 36 18.

Bijkomende informatie DmfA - Pensioenbijdrage voor de statutaire ambtenaren
In DMFA wordt de bijdrage voor het pensioen van de statutaire ambtenaren aangegeven per werknemerslijn in het blok 90001 "Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn"
- voor de statutairen aangegeven met kengetal **675** of **676** (statutairen met standplaats in het buitenland), **677** (statutaire stagiairs met de vakantieregeling van de privésector) en **690** (vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbidjrage): onder

werknemerskengetal **815**

- met type **0** voor de persoonlijke bijdrage van 7,5% alleen
  (voor kengetal 676 is het in de grote meerderheid van de gevallen type 0)
- met type **1** voor de persoonlijke bijdrage en de gewone werkgeversbijdrage
- met type **2,4,5,6** voor de persoonlijke bijdrage en de afwijkende werkgeversbijdrage
- met type **3** of **7** voor de afwijkende werkgeversbijdrage alleen als de berekeningsbasis verschillend is van deze van de persoonlijke bijdrage (in combinatie met het type 0)

- voor de statutairen van de lokale besturen aangesloten bij het Gesolidariseerde Pensioenfonds (kengetal 675, 676, 677 en 690 in de categorie 750, 751, 752 of 753) en voor gewestelijk ontvangers (kengetal **675** in de categorie 050**)**: onder werknemerskengetal **818**

- met type **0** voor de persoonlijke bijdrage en de verlaagde werkgeversbijdrage
- met type **1** voor de persoonlijke bijdrage en de werkgeversbijdrage

- voor de managers van de openbare sector aangegeven met kengetal **673**: onder werknemerskengetal **816**

- met type **0** voor de persoonlijke bijdrage van 1,5% alleen
- met type **1** voor de persoonlijke bijdrage en de gewone werkgeversbijdrage

Voor elke betrokken werkgever wordt het toepasbare type bijdrage door FPD meegedeeld aan de RSZ.

De berekeningsbasis moet vermeld worden. Deze berekeningsbasis kan licht afwijken van de berekeningsbasis van de gewone bijdragen. De berekeningsbasis omvat de volgende looncodes: 1, 2, 5, 12, 43, 51 en 67.

Vanaf 1/2017 moet, indien de berekening van de bijdrage gebeurt op een afwijkende berekeningsbasis, de zone 01176 "Bijdrage overheidspensioen voor statutaire werknemers - afwijkende berekeningsbasis" in blok 90313 "Tewerkstelling - Inlichtingen" ingevuld worden met waarde "**1**".

Vanaf 1/2022 moet, indien de controle van de overheidspensioenbijdrage moet gebeuren o.b.v. de baremieke gegevens, de waarde '**2**' worden ingevuld in de zone 01176 "Bijdrage overheidspensioen voor statutaire werknemers - afwijkende berekeningsbasis" in blok 90313 "Tewerkstelling - Inlichtingen".

Als de waarde '1' of '2' is ingevuld in de zone 01176 "Bijdrage overheidspensioen voor statutaire werknemers - afwijkende berekeningsbasis" en de aangifte wordt ingediend via de webtoepassing moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de verschuldigde bijdragen voor een betrokken persoon.

Activeringsbijdrage

Vanaf 1 januari 2018 wordt een activeringsbijdrage als ontradende maatregel ingevoerd voor werkgevers die hun werknemers met een al dan niet verminderd loon, vrijstellen van prestaties om op deze manier de striktere voorwaarden van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) te omzeilen.

Betrokken werkgevers

- de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is;
- de autonome overheidsbedrijven bedoeld in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

Betrokken werknemers

- het gaat om alle werknemers die gedurende een volledig kalenderkwartaal vrijgesteld zijn van prestaties, behalve
  - in het geval van wettelijke volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals
    - de schorsingen bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval, ...)
    - bij volledige onderbreking in het kader van tijdskrediet
    - bij volledige onderbreking in het kader van een thematische verlof

    - in het geval van vrijstelling van prestaties tijdens de periode van opzegging zoals bedoeld bij artikel 37 van diezelfde wet
    - indien gedurende het kwartaal een periode van wettelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aan de periode van vrijstelling voorafgaat
        - bijvoorbeeld, een werknemer was langdurig ziek en hervat het werk op 1 februari 2019; omdat hij op het einde van het jaar met pensioen zal gaan, beslist de werkgever hem vanaf 1 februari vrij te stellen van prestaties; de activeringsbijdrage is **niet verschuldigd** voor het 1ste kwartaal 2019 omdat het 1ste deel van het kwartaal een wettelijke schorsing volgens de arbeidsovereenkomstenwet is; vanaf het 2de kwartaal 2019 is hij de bijzondere bijdrage wél verschuldigd
    - indien gedurende het kwartaal de periode van vrijstelling gevolgd wordt door het ontslag, pensionering of een periode van vrijstelling van prestaties tijdens een opzegging zoals bedoeld bij artikel 37 van diezelfde wet
- met uitzondering van de werknemers
    - die effectief in een systeem van volledige vrijstelling van prestaties zijn gestapt vóór 29 december 2017
    - of die in een systeem van volledige vrijstelling van prestaties zijn gestapt in toepassing van een CAO van bepaalde duur neergelegd vóór 29 december 2017
    - of die in een systeem van volledige vrijstelling van prestaties zijn gestapt in toepassing van een individuele overeenkomst afgesloten vóór 29 december 2017
    - of die, in het geval van een autonoom overheidsbedrijf, in een systeem van volledige vrijstelling van prestaties zijn gestapt in toepassing van een regeling afgesloten in het PC vóór 29 december 2017.
- het gaat dus evenmin om statutaire werknemers in de openbare sector (afwezigheden gelijkgesteld met dienstactiviteit, terbeschikkingstelling voorafgaand aan pensioen).

Percentage en minimumbedrag

- de bijdrage is afhankelijk van de leeftijd op het ogenblik dat de werkgever de werknemer vrijstelt van prestaties

leeftijd bij het begin van de vrijstelling	percetage van het loon (verhoogd tot 108 % voor de handarbeiders	minimum per kwartaal (EUR)
< 55 jaar	20%	300,00
>= 55 < 58 jaar	20 %	300,00
>= 58 < 60 jaar	20 %	300,00
>= 60 < 62 jaar	15 %	225,60
>= 62 jaar	10 %	225,60

- de bijdrage is niet verschuldigd op een ontslagpremie of een gouden handdruk.

Uitsluitingen

- de bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer gedurende de eerste 4 kwartalen van vrijstelling van prestaties verplicht een opleiding heeft gevolgd die door de werkgever werd georganiseerd en waarvan de kostprijs minstens 20 % bedraagt van het brutojaarloon waarop hij recht had vóór de vrijstelling
- en evenmin voor de kwartalen gedurende welke hij een 'nieuwe' tewerkstelling heeft aangevat van minstens 1/3de VTE (voltijdsequivalent) op kwartaalbasis
    - bij één of meerdere werkgevers
    - of als zelfstandige.

Vermindering van het bijdragepercentage

- als de werknemer tijdens de periode van vrijstelling van prestaties wordt verplicht om een opleiding georganiseerd door zijn werkgever te volgen, die ten minste 15 dagen omvat over een periode van 4 opeenvolgende kwartalen, wordt het bijdragepercentage met 40 % verminderd gedurende de 4 betrokken kwartalen.

Verhoging van het bijdragepercentage

De bijzondere bijdragen worden verhoogd met 25 % wanneer de activeringsbijdragen voor minstens 10 % van de werknemers verschuldigd is. Hierbij wordt elke werknemer geteld die in de loop van het kwartaal werkzaam was ongeacht de prestatie, met uitzondering van:

- studenten onder solidariteitsbijdragen
- leerlingen - alternerend leren
- flexi-werknemers
- gelegenheidswerknemers in de land- of tuinbouw
- gelegenheidswerknemers in de horeca

DmfA

- op het niveau van de werknemerslijn wordt een nieuw blok gecreëerd 'activering informatie'
- op het niveau van de tewerkstellingslijn wordt in het blok 'tewerkstelling inlichtingen' een nieuwe zone gecreëerd 'notie vrijstelling prestaties (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)'.

Bijkomende informatie DMFA - aangifte van de activeringsbijdrage
In DmfA wordt de activeringsbijdrage aangegeven per werknemerslijn in het blok 90001 "bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn" onder werknemerskengetal **260** (normale bijdrage) of **261** (verlaagde bijdrage).

- het type bijdrage varieert naargelang de leeftijd van de werknemer bij het begin van de vrijstelling van prestaties:

Normale bijdrage	Verlaagde bijdrage	Leeftijd bij begin vrijstelling prestaties	Type bijdrage
WKNGT 260	WKNGT 261	< 60 jaar	0
~~WKNGT 260~~	~~WKNGT 261~~	~~< 58 jaar~~	~~1~~
~~WKNGT 260~~	~~WKNGT 261~~	~~< 60 jaar~~	~~2~~
WKNGT 260	WKNGT 261	< 62 jaar	3
WKNGT 260	WKNGT 261	? 62 jaar	4
WKNGT 260	WKNGT 261	< 60 jaar ; activeringsbijdrage voor 10% of meer van de werknemers	5
WKNGT 260	WKNGT 261	< 62 jaar ; activeringsbijdrage voor 10% of meer van de werknemers	6
WKNGT 260	WKNGT 261	? 62 jaar ; activeringsbijdrage voor 10% of meer van de werknemers	7

- In het blok 90313 "Tewerkstelling-Inlichtingen", moet de **zone 00826 "Notie vrijstelling van prestaties**" ingevuld worden met één van volgende waarden :

0 = geen vrijstelling prestaties
2 = vrijstelling van prestaties tijdens volledig kwartaal
3 = vrijstelling van prestaties voorafgaand aan 29/12/2017
4 = vrijstelling van prestaties tijdens volledig kwartaal CAO afgesloten voorafgaand aan 29/12/2017
5 = vrijstelling van prestaties tijdens volledig kwartaal en opleiding met kost ? 20% brutojaarloon
6 = vrijstelling van prestaties tijdens volledig kwartaal en tewerkstelling van minstens 1/3 tijd tijdens het volledig kwartaal

! Geen recht op vermindering Ouderen - Vlaanderen of vermindering oudere werknemers - Wallonië (zonder de Duitstalige gemeenschap) of vermindering oudere werknemers - Duistalige Gemeenschap als de notie vrijstelling prestaties de waarde 2, 3, 4, 5, 6 of blanco heeft.

- Als de waarde 2 is ingevuld in de zone "Notie vrijstelling van prestaties", moet een **blok 90578 "Activering - Inlichtingen"** gelinkt aan de werknemerslijn ingevuld worden met volgende informatie:

- zone 01191 : datum van begin vrijstelling prestaties
- zone 01192 : datum van begin status vorming
- zone 01193 : status vorming

De bijdrage voor de toekenning en betaling van de vakbondspremie (lokale besturen)

De provinciale en plaatselijke besturen zijn aan de RSZ een jaarlijkse forfaitaire werkgeversbijdrage verschuldigd voor elk personeelslid dat op 31 maart van het referentiejaar tot het personeelsbestand behoort.

Het bedrag van de bijdrage beloopt 46,55 EUR per jaar en per personeelslid.

Bijkomende informatie DmfA - Formaliteiten vakbondspremiebijdrage
De vakbondspremiebijdrage wordt vanaf 1/2022 geïnd via de DmfA van het eerste kwartaal van elk jaar.

Deze bijdrage is verschuldigd voor het personeel in dienst op 31 maart van het jaar in kwestie bij een provinciaal of plaatselijk bestuur (werkgeverscategorieën 750, 751, 752 en 753). In het werkgeversrepertorium wordt geregistreerd of de werkgever in kwestie al dan niet behoort tot het toepassingsgebied van de vakbondspremiebijdrage.

De bijdrage wordt aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 850, type bijdrage 0 in het blok 90001 ‘bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn’. Het betreft een forfaitaire bijdrage, die slechts één maal per natuurlijk persoon mag worden aangegeven.

De volgende personeelsleden zijn vrijgesteld van de vakbondspremiebijdrage:

- de werknemerskengetallen 046, 047, 404, 405, 497, 840, 841, 879, 876 en 877
- de personeelsleden met de code EC, VA en B in de zone 00053 ‘statuut van de werknemer’ in het blok 90015 ‘tewerkstelling van de werknemerslijn’;
- de personeelsleden gedetacheerd door een andere werkgever aangegeven met de code ‘2’ in de zone 00893 ‘ter beschikking gesteld personeel’ in blok 90313 ‘tewerkstelling – inlichtingen’;
- de personeelsleden waarvoor geen code ‘1’ of ‘61’ aangegeven is in de zone 00067 ‘bezoldigingscode’ in het blok 90019 ‘bezoldiging van de tewerkstellingslijn werknemerslijn’.

De bijdrage voor een Sociale Dienst in de lokale overheidssector

De provinciale en plaatselijke besturen (en sommige private werkgevers) die aangesloten zijn bij een Sociale Dienst, zijn een werkgeversbijdrage op het loon van de contractuele en de statutaire personeelsleden verschuldigd aan de RSZ.

De bijdrage is naargelang het geval bestemd voor:

- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de provinciale en plaatselijke besturen (0,14% voor het jaar 2019, 2020, 2021, 2022 en voor 2023);
- de Sociale Dienst van de politie SSD-GPI (0,15%);
- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst lokale besturen in Vlaanderen GSD-V (0,15%).
  - De GSD-V bijdrage van 0,15 % wordt ook geïnd voor sommige private werkgevers aangesloten bij de GSD-V.

Bijkomende informatie DmfA - Bijdrage voor een sociale dienst
In DMFA wordt de bijdrage voor een Sociale Dienst aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn”

- met werknemerskengetal **845** met type **0** voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de provinciale en plaatselijke besturen
- met werknemerskengetal **846** met type **0** voor de Sociale Dienst van de politie SSD-GPI
- met werknemerskengetal **847** met type **0** voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst in Vlaanderen GSD-V

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.

Responsabiliseringsbijdrage opeenvolgende dagcontracten in de uitzendsector

Welke uitzendkrachten?

De maatregel slaat op alle uitzendkrachten die tewerkgesteld worden met opeenvolgende dagcontracten, inclusief studenten aangegeven onder de solidariteitsbijdrage, maar met uitsluiting van de volgende specifieke categorieën:

- gepensioneerden,
  - >= 65-jarigen;
  - < 65-jarigen waarvoor de zone 'P' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/retired.html*) (notie gepensioneerd) in de DmfA is ingevuld;
- flexijobbers;
- gelegenheidswerkers tewerkgesteld bij gebruikers onder PC 144 landbouw, PC 145 tuinbouwbedrijf en PC 302 hotelbedrijf.

Welke dagcontracten?

Alle dagcontracten die elkaar onmiddellijk, dus van **dag op dag,** opvolgen, worden als opeenvolgende dagcontracten (ODC's) beschouwd. Om het aantal ODC's te bepalen, telt het 1ste contract ook mee. Een dagcontract voor maandag en één voor dinsdag, tellen dus als twee opeenvolgende dagcontracten.

De **bepaling van het aantal ODC's** van eenzelfde uitzendkracht bij dezelfde gebruiker gebeurt door de RSZ op basis van de aangegeven dagcontracten in de DmfA. Specifiek voor studenten geeft het uitzendkantoor zelf het aantal ODC's bij eenzelfde gebruiker op. Werkt eenzelfde persoon zowel als gewone werknemer en als student bij eenzelfde gebruiker, dan worden beide aantallen ODC's niet samengeteld. Oefent eenzelfde uitzendkracht bij eenzelfde gebruiker in opeenvolgende dagcontracten een andere functie uit, dan heeft dit geen invloed op de bepaling van het aantal ODC's.

Berekening van de bijdrage?

De **berekening van de bijdrage** gebeurt per periode van 6 maanden (voor het 1ste en 2de kwartaal samen, en voor het 3de en 4de kwartaal samen) op basis van het aantal ODC's dat eenzelfde uitzendkracht via hetzelfde uitzendkantoor bij dezelfde gebruiker presteert:

- als het aantal ODC's >= 40 maar =< 59, dan bedraagt de bijdrage 10,00 EUR x het totale aantal ODC's;
- als het aantal ODC's >= 60 maar =< 79, dan bedraagt de bijdrage 15,00 EUR x het totale aantal ODC's;
- als het aantal ODC's >= 80 maar =< 99, dan bedraagt de bijdrage 30,00 EUR x het totale aantal ODC's;
- als het aantal ODC's >= 100, dan bedraagt de bijdrage 40,00 EUR x het totale aantal ODC's.

DmfA-aangifte?

De regel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/date_occupationrecord.html*)dat opeenvolgende contracten die dezelfde kenmerken hebben en die elkaar opvolgen zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden, in eenzelfde tewerkstellingslijn samengevoegd mochten worden, is **vanaf 1 januari 2023 niet meer geldig voor uitzendkrachten**. Vanaf dan moet voor elk contract van bepaalde duur (ongeacht of het gaat om een contract van één of van meerdere dagen) **telkens een nieuwe tewerkstellingslijn** begonnen worden, ook indien

deze dezelfde karakteristieken hebben.

Let wel:

- verschillende contracten **op dezelfde dag** bij dezelfde gebruiker en ongeacht of ze dezelfde karakteristieken hebben, worden voor de **telling** als 1 contract gezien;
  - als ze **dezelfde karakteristieken** hebben, mogen ze voor de **DmfA** samengenomen worden en toch op één tewerkstellingslijn worden gezet;
- de **verlenging** van een dagcontract moet in de DmfA aangegeven worden op aparte tewerkstellingslijnen;
  - als de verlenging 1 dag bedraagt, wordt dit in de telling beschouwd als 2 ODC's
  - als de verlenging meer dan 1 dag bedraagt, wordt enkel het oorspronkelijke contract als een dagcontract beschouwd
  - als het contract meerdere keren wordt verlengd, moet per verlenging een tewerkstellingslijn begonnen worden overeenkomstig de respectievelijke verlengingen;
- als een meerdaags contract wordt **ingekort** tot een dagcontract, wordt in de DmfA een tewerkstellingslijn voor één dag aangegeven en wordt dit in de telling als een dagcontract beschouwd.

In de DmfA moet de **gebruiker van de uitzendarbeid per tewerkstellingslijn uniek geïdentificeerd** zijn. Beschikt de gebruiker over een **KBO-nummer**, dan is het gebruik ervan verplicht (zowel in Dimona als in de DmfA). Het uitzendkantoor dient daartoe steeds het KBO-nummer van de gebruiker op te vragen. Beschikt de gebruiker niet over een KBO-nummer, dan zal deze op een andere wijze geïdentificeerd moeten worden.

De berekening van het aantal opeenvolgende contracten andere dan deze van studenten, wordt door de RSZ uitgevoerd.

Studenten onder solidariteitsbijdrage

Specifiek voor studenten aangegeven onder de solidariteitsbijdrage, gebeurt de aangifte van het aantal ODC's van eenzelfde student bij eenzelfde gebruiker in een nieuwe zone, die wordt voorzien in het blok 'identificatie onderneming-gebruiker', waar het aantal ODC's moet worden opgegeven. In tegenstelling met de gewone werknemers gebeurt de **telling hier per kwartaa**l.

Eerste betaling?

De 1ste facturatie ten aanzien van de klant-gebruiker is voorzien voor oktober 2023.

Responsabiliseringsbijdrage werkgevers inzake invaliditeit

De wet van 27 december 2021, aangepast door de wet van 20 november 2022, voorziet in een responsabiliseringsbijdrage, geïnd via een **debetbericht**, op kwartaalbasis voor werkgevers bij wie gemiddeld de instroom van werknemers in de invaliditeit 2 maal hoger ligt dan in de ondernemingen uit dezelfde sector en 3 maal hoger dan in de privé sector in het algemeen.

Wie?

Deze maatregel is enkel van toepassing op werkgevers

- die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en
- die gemiddeld 50 werknemers of meer in dienst hebben (hiervoor wordt gekeken naar de 'belangrijkheidscode' toegekend aan de onderneming op (Q - 1) volgens de telling in het kader van het al dan niet toepassen van de bijdrage 1,60 %) en
- bij wie er minstens 3 werknemers in invaliditeit zijn getreden in de berekeningsperiode die 4 refertekwartalen omvat ((Q - 3) tot Q) met **Q het kwartaal van het ingaan van de invaliditeit**.

Zijn **uitgesloten**, de werkgevers van de beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven behorende tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (werkgeverscategorieën 073, 176, 273, 373, 473, 573 en 673).

De trimestriële responsabiliseringsbijdrage bedraagt **0,625 % van de lonen** van het kwartaal (Q - 1) voorafgaand aan het berekeningskwartaal (Q). Deze bijdrage zal aan de RSZ voor het eerst verschuldigd zijn in het 2de kwartaal 2023 (Q + 2) op basis van de 4 refertekwartalen van 2022.

Berekening?

De **RSZ berekent** de ratio's op het niveau van de werkgever, van de sector waartoe hij behoort en van het geheel van de private sector. Deze ratio's komen overeen met het **aantal in invaliditeit getreden werknemers in het betreffende kwartaal (Q)**, met uitzondering van die werknemers die op de datum van aanvang van de invaliditeit beschikken over de toelating tot werkhervatting, ten opzichte van het aantal voltijds equivalenten in hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar. Vervolgens wordt er een gemiddelde berekend van de ratio's van alle 4 kwartalen samen.

Wat de **instroom** in de invaliditeit in kwartaal Q betreft, worden enkel werknemers in de berekening van de ratio's opgenomen die bij het ingaan van hun primaire arbeidsongeschiktheid bij de werkgever

- minstens 18 jaar zijn en jonger dan 55 jaar en
- ten minste 3 achtereenvolgende jaren zonder onderbreking bij de werkgever tewerkgesteld zijn,

Let op, het gaat om werknemers die op het moment van het ingaan van hun ziekteperiode (primaire arbeidsongeschiktheid) bij de werkgever in dienst waren. Dat wil niet zeggen dat zij in het kwartaal Q nog bij diezelfde werkgever in dienst zijn.

Voor het **totaal aantal werknemers** dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de ratio's, wordt rekening gehouden met werknemers die op de laatste dag van het kwartaal (Q - 4)

- minstens 18 jaar zijn en jonger dan 55 jaar en
- ten minste 3 achtereenvolgende jaren zonder onderbreking bij de werkgever tewerkgesteld zijn.

De RSZ voert de nodige berekeningen uit op basis van de DmfA-gegevens.

Proactieve mededeling

In een **proactieve mededeling** informeert de RSZ de werkgevers bij wie de gemiddelde instroom van werknemers in de invaliditeit ongunstig evolueert, dat zij 2 kwartalen later de responsabiliseringsbijdrage zouden kunnen verschuldigd zijn.

Deze proactieve mededeling is voor een 1ste keer verzonden in de loop van december 2022 en is bedoeld voor de werkgevers die in de refertekwartalen op zijn minst:

- **Categorie 1**
  - 3 werknemers hebben die in invaliditeit zijn getreden en
  - een gemiddelde ratio hebben die 2 keer hoger ligt dan die van de eigen activiteitensector en 3 keer hoger dan die van de private sector.
- **Categorie 2**
  - een gemiddelde ratio hebben die 2 keer hoger ligt dan die van de eigen activiteitensector en 3 keer hoger dan die van de private sector en
  - 2 werknemers hebben die in invaliditeit zijn getreden en die het risico lopen om de responsabiliseringsbijdrage te moeten betalen als een bijkomende werknemer in de invaliditeit zou treden in het volgende kwartaal.
- **Categorie 3**
  - 3 werknemers hebben die in invaliditeit zijn getreden en
  - een gemiddelde ratio hebben die 1,5 keer hoger ligt dan die van de eigen activiteitensector en 2,5 keer hoger dan die van de private sector en die het risico lopen om de responsabiliseringsbijdrage te moeten betalen als bij hen de instroom van werknemers in de invaliditeit ongunstig evolueert.

Het gaat om werkgevers die volgens de berekeningen betreffende de periode 3de kwartaal 2021 tot en met het 2de kwartaal 2022, behoren tot de categorie 1 of 2 of 3. Tevens wordt een ruimer zicht gegeven op de situatie van de onderneming door dezelfde berekeningen ook uit te voeren vanaf het 2de kwartaal 2020.

De RSZ stuurt elk kwartaal een proactieve mededeling aan de werkgevers die in het kwartaal Q tot één van de categorieën behoren.

De bijdrageverminderingen

Inleiding

Principes

De werkgevers vinden hier een overzicht van de bijdrageverminderingen die zij kunnen genieten. We bespreken achtereenvolgens de geharmoniseerde vermindering, van toepassing vanaf 2004 en ingesteld door de programmawet van 24 december 2002 en een aantal meer specifieke verminderingen.

Voor de duidelijkheid volgt elke vermindering, in de mate van het mogelijke, eenzelfde plan. Na een inleiding met de kenmerken van de vermindering, vindt u een aantal rubrieken: "de betrokken werkgevers", "de betrokken werknemers", "het bedrag van de vermindering", "de te vervullen formaliteiten" en "de toegestane cumulaties".

De papieren attesten

Door de invoering van de DmfA werden reeds vereenvoudigingen aangebracht inzake de attestering voor bepaalde verminderingen. Om recht te hebben op bepaalde verminderingen, moest de werkgever door middel van een papieren attest aantonen dat de werknemer aan de voorwaarden voor die vermindering voldeed. In het kader van de geharmoniseerde vermindering verdwijnen de "papieren" attesten, behalve in één geval: het attest voor de toepassing van de tegemoetkoming aan de non-profitsector.

De cumulaties

De bijdrageverminderingen in de DmfA worden in principe berekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

De wettelijke bepalingen die de verschillende verminderingen regelen, voorzien een aantal cumulatiebeperkingen. Zij bepalen met andere woorden of twee verminderingen al dan niet samen mogen worden toegepast. Als algemene regel geldt dat de specifieke verminderingen, met uitzondering van de sociale maribel, op dezelfde tewerkstellingslijn onderling niet cumuleerbaar zijn, en evenmin cumuleerbaar zijn met de geharmoniseerde vermindering. De cumulaties binnen het kader van de geharmoniseerde vermindering worden afzonderlijk besproken.

Indien u voor een werknemer tijdens het kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. de werknemer is in dienst in het begin van het kwartaal, gaat uit dienst en komt een paar weken later weer in dienst), is er geen bezwaar tegen dat u op de bijdragen m.b.t. de eerste tewerkstellingslijn vermindering A toepast, en op de bijdragen m.b.t. de tweede tewerkstellingslijn vermindering B, zelfs als er tussen beide verminderingen een wettelijk cumulatieverbod bestaat. In feite komt een cumulatieverbod tussen twee verminderingen er dus op neer dat beide niet samen mogen worden aangerekend op de bijdragen die betrekking hebben op eenzelfde tewerkstellingslijn.

Voor de cumulatie van de vermindering sociale maribel met andere verminderingen, gelden bijzondere regels. Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, stort de RSZ namelijk rechtstreeks het forfaitair bedrag aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. Per werknemer moet daarom het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitair bedrag van de sociale maribel.

De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen

Inleiding

Loonmassa (W)

W is de loonmassa die per tewerkstellingslijn driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %) met uitzondering van

- de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en in zoverre deze worden uitgedrukt in arbeidsduur,
- de eindejaarspremies die betaald worden door derden,
- de vergoedingen voor uren die geen arbeidsuren zijn,
- het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door een werkgever aan zijn (ex-)werknemer,
- het flexi-loon en het loon voor de overuren horeca.
-

Het gaat om de looncodes

- 1, 2, 4, 5, 12, 51*, 61*, 62*, 65* en 66* (* = eerder theoretisch want enkel voor statutairen openbare sector die niet in aanmerking komen voor de structurele vermindering en doelgroepvermindering waarvoor een referteloon gebruikt wordt)

De vermindering kan dus niet worden toegepast op

- (DmfA) een tewerkstellingslijn met looncode 3 of 9 (verbrekingsvergoeding) of met looncode 22 (flexi-loon) en op de bedragen aangegeven onder looncode 6, 7, 11, 13 en 23,

Bekijk de voorbeelden (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*).

Voor **werknemers voor wie een eindejaarspremie betaald wordt door een betalende derde** (bv. een fonds voor bestaanszekerheid), wordt het kwartaalloon (W) voor het 4^{de} kwartaal verhoogd met 25%. In afwijking daarvan bedraagt de verhoging slechts 15% voor de erkende uitzendkantoren en dit tijdens het 1^{ste} kwartaal. Na deze verhoging wordt W afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Refertekwartaalloon (S)

Het **refertekwartaalloon S,** of de omzetting van het reële loon naar een referteloon, wordt als volgt berekend (per tewerkstellingslijn):

- **voor de tewerkstelling uitsluitend aangegeven in dagen: S = W x (13 x D / J)**
  met **J** = X zonder de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO, flexi-vakantiedagen, de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
  met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;
- **voor de tewerkstelling aangegeven in uren en dagen wordt dit: S = W x (13 x U / H)**
  met **H** = Z zonder de uren die overeenstemmen met de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de uren die overeenstemmen met de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO of met de flexi-vakantiedagen, met de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
  met **U** = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

(13 x D / J) en (13 x U / H) worden afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond; S wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en van wie aan de werknemers een tussenkomst wordt toegekend om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren (looncode 5 DmfA), wordt S forfaitair verminderd met 241,70 EUR per kwartaal. Het handelt hier om de werkgevers die in aanmerking kwamen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002 (de oude verminderingscodes 1331, 1333 en 1341 zijn niet meer toepasbaar).

Verminderingsbedrag

De vermindering wordt steeds aangerekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Zowel bij de berekening van de structurele vermindering (P_s) als bij de doelgroepvermindering (P_g) wordt rekening gehouden met de prestatiebreuk (µ) van de tewerkstellingslijn en een vaste multiplicatiefactor ($?_s$ en $?_g$) die het mogelijk maakt, afhankelijk van de geleverde arbeidsprestaties van de verschillende tewerkstellingen, af te wijken van een strikt proportionele vermindering van de bijdragen. De som van P_s en P_g geeft het bedrag dat men in mindering mag brengen van de voor deze tewerkstellingslijn van de werknemer, verschuldigde werkgeversbijdragen voor volgende regelingen:

- de patronale basisbijdrage na vermindering met de niet-toepasselijke regelingen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering mag echter niet worden toegepast op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage berekend op de bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever minstens 10 personen tewerkstelde en op de basisbijdrage en de bijzondere bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

De vermindering mag evenmin worden toegepast op de speciale bijdrage 1,40 % voor statutairen in de openbare sector (DmfA).

In het geval dat de som van P_s en P_g meer bedraagt dan het bedrag van de werkgeversbijdragen voor de regelingen waarop de vermindering kan worden toegepast, wordt eerst het bedrag van de doelgroepvermindering afgetopt en vervolgens het bedrag van de structurele vermindering.

Enkel vertrekvakantiegeld (vakantieregeling privé-sector) dat door een werkgever wordt uitbetaald aan zijn (ex-)werknemer, maakt geen deel uit van de loonmassa voor de berekening van de refertekwartaallonen. Op dit enkel vertrekvakantiegeld kan de geharmoniseerde vermindering ook niet worden toegepast. Het deel van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen, dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, maakt wel deel uit van de loonmassa en wordt dus wel in rekening gebracht voor de berekening van de refertekwartaallonen. Bekijk de voorbeelden.

De vermindering van de bijdragen waar een werkgever recht op heeft, kan geheel of gedeeltelijk worden geweigerd bij de werkgevers die zonder rechtvaardiging hun verplichtingen aangaande betalingen van socialezekerheidsbijdragen niet nakomen of die schuldig worden bevonden aan het doen of laten verrichten van arbeid door een werknemer voor wie geen bijdragen werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Bepalen van de prestatiebreuk µ (‘mu’)

Men moet een onderscheid maken tussen de tewerkstellingen die enkel aangegeven worden in dagen en deze die aangegeven worden in dagen en uren:

- **aangegeven in dagen:** µ = X / (13 x D)
  met **X** = het aantal arbeidsdagen en dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van X.
  met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;
- **aangegeven in dagen en uren:** µ = Z / (13 x U)
  met **Z** = het aantal arbeidsuren en uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van Z.
  met **U** = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

µ wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

De prestaties van de flexi-jobs en de overuren horeca blijven volledig buiten de berekening van de $\mu_{(glob)}$, µ, ...

Aan de hand van de prestatiebreuk µ worden de verminderingsbedragen geproportioneerd. De som van alle µ’s geeft de totale prestatie van de werknemer µ (glob). Aan de hand van µ (glob) wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft.

Vaste multiplicatiefactor ß ('beta')

De waarde van ß is afhankelijk van de globale tewerkstelling bij dezelfde werkgever en kan verschillend zijn voor de structurele - en de doelgroepvermindering:

Voor de structurele vermindering (?$_s$):

- als µ (glob) < 0,55, dan is $ß_s$ = 1,18;
- als µ (glob) >= 0,55, en < 0,80, dan is $ß_s$ = 1,18 + ((µ (glob) - 0,55) x 0,28);
- als µ (glob) >= 0,80, dan is $ß_s$ = 1/ µ (glob) (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

Voor de doelgroepvermindering (?$_g$):

- als µ (glob) < 0,55, dan is $ß_g$ = 1;
- als µ (glob) >= 0,55, en < 0,80, dan is $ß_g$ = 1 + (µ (glob) - 0,55);
- als µ (glob) >= 0,80, dan is $ß_g$ = 1/ µ (glob) (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

ß wordt nooit afgerond.

Door de waarde van ß te variëren, kan zowel een minimumprestatiegrens worden ingevoerd als een gelijkstelling van deeltijdse prestaties met voltijdse, afhankelijk van het geheel van de prestaties bij dezelfde werkgever.

Voor een µ (glob) < 0,275 wordt de vaste multiplicatiefactor $ß_s$ en $ß_g$ = 0, behalve:

- voor de werknemers tewerkgesteld bij erkende beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, waar er geen ondergrens is; het zijn de werknemers van categorie 3 zoals hieronder vermeld in het hoofdstuk ‘structurele vermindering’ (zowel voor de structurele - als de doelgroepvermindering),
- vanaf 1 april 2004, voor werknemers die met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld, m.a.w. indien het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ten minste de helft bedraagt van het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon. Concreet houdt dit dus in dat deeltijdse werknemers zonder een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, die in de loop van een kwartaal slechts een beperkt aantal uren presteren, voor deze vermindering (zowel de structurele als de doelgroepenvermindering) niet in aanmerking zullen komen,
- vanaf 1 april 2007, voor werknemers uit de horeca die onder alle regelingen vallen, maar enkel voor de toepassing van de structurele vermindering (niet voor de toepassing van de doelgroepverminderingen),
- vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een 'gesubsidieerde contractueel' of een 'contractuele vervanger openbare sector' (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector'),
- vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een kunstenaar (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering kunstenaars),
- vanaf 1 januari 2014 voor de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/occupation_article60.html*).

Cumulaties

Binnen de geharmoniseerde vermindering kan de structurele vermindering per tewerkstelling gecombineerd worden met maximaal één doelgroepvermindering.

De structurele vermindering en de doelgroepvermindering zijn niet cumuleerbaar met enige andere werkgeversbijdragevermindering met uitzondering van de vermindering sociale maribel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html*), die eigenlijk een inhouding is op de klassieke werkgeversbijdragen om specifieke tewerkstellingsfondsen van de non-profit sector te financieren. De doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' en de ermee verbonden overgangsmaatregelen daarentegen zijn ook met de vermindering sociale maribel niet cumuleerbaar.

Bij het berekenen van het verminderingsbedrag trekt men eerst het bedrag sociale maribel af van de verschuldigde werkgeversbijdragen om het maximale bedrag aan werkgeversbijdragen te kennen waarop de geharmoniseerde vermindering in mindering mag worden gebracht. Het forfait bedraagt vanaf 1 april 2022:

- **409,37 EUR** voor de werkgevers van het **paritair comité voor de diensten van gezins- en bejaardenhulp** (318.xx)
- **507,48 EUR** voor de werkgevers van het **paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten** (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03)
- **498,31 EUR** voor de werkgevers die vallen onder het **fonds sociale maribel van de overheidssector**
- **540,55 EUR** voor werknemers die worden tewerkgesteld in een **erkende beschutte werkplaats** of een **maatwerkbedrijf** (categorie 3 structurele vermindering)
- **504,10 EUR** voor alle **andere** werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt.

Het forfait 'sociale maribel' moet niet in mindering gebracht worden bij de werknemer als de werkgever voor hem één van de volgende doelgroepverminderingen geniet

- 'langdurig werkzoekenden', of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen,
- 'gesubsidieerde contractuelen' behalve als het gesubsidieerde contractuelen KB nr 474 betreft ,
- 'contractuele vervangers openbare sector',
- 'art. 60 §7 van de OCMW-wet' .

Zij vallen buiten het toepassingsgebied van de sociale maribel. Voor hen gelden dus dezelfde aftoppingsregels als voor de werknemers van werkgevers die niet in aanmerking komen voor de sociale maribel.

Voor de werknemers van beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven geldt een aparte regeling. Het bedrag sociale maribel moet NOOIT vooraf in mindering gebracht worden. Hetzelfde geldt voor de werknemers van de provinciale en plaatselijke overheden aangegeven onder NACE-code 88995. Voor hen blijft wel het forfait voor het fonds sociale maribel van de overheidssector gelden.

De werknemers waarvoor de werkgever een doelgroepvermindering voor de ‘gesubsidieerde contractuelen KB nr. 474 van de plaatselijke besturen’ geniet, kan deze vermindering cumuleren met de vermindering sociale maribel, maar het bedrag van de

vermindering sociale maribel wordt beperkt tot de loonmatigingsbijdrage.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen, wordt het bedrag van de sociale maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellingslijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (µ / µ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de sociale maribel vallen.

Indien echter voor één van de tewerkstellingslijnen de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen wordt toegepast, of de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen', 'contractuele vervangers openbare sector' of 'art. 60 §7 van de OCMW-wet', moet voor die werknemer het bedrag van de sociale maribel voor geen van de tewerkstellingslijnen in mindering worden gebracht.

Formaliteiten

Per tewerkstellingslijn duidt de werkgever de structurele vermindering aan en één doelgroepvermindering waarop hij aanspraak kan maken. De stukken ter staving van de doelgroepvermindering moet hij gedurende de verjaringstermijn bijhouden en op vraag van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kunnen voorleggen.

Fusie, opsplitsing en voortzetting

In sommige gevallen van fusie, splitsing of voortzetting, kan de nieuwe werkgever een vermindering verder blijven genieten.

Een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verminderingen die elk kwartaal per werknemer worden toegekend, uitsluitend afhankelijk van criteria waaraan in de loop van dat specifieke kwartaal moet zijn voldaan, en verminderingen die op een bepaald moment zijn geïnitialiseerd op basis van een aantal criteria waar bovenop nog een aantal voorwaarden moeten zijn vervuld in de loop van het kwartaal dat de vermindering wordt aangevraagd.

Verminderingen enkel op basis van criteria waaraan moet zijn voldaan voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd:

- structurele vermindering
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Brussel
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen - oudere zittende werknemers
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Wallonië
- collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek, als de werknemer door een fusie of inbreng tot een groep gaat behoren die reeds in een dergelijk systeem zit en waarvoor een vermindering lopend is
- doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen
- doelgroepvermindering horeca
- doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen
- doelgroepvermindering contractuele vervangers openbare sector
- doelgroepvermindering onthaalouders
- doelgroepvermindering kunstenaars
- doelgroepvermindering werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet
- doelgroepvermindering betaalde sportbeoefenaars

Daar elk kwartaal opnieuw zowel de werkgever als de werknemer aan de voorwaarden moet voldoen, is de vermindering onafhankelijk van een eventuele overname, fusie, omvorming enzovoort.

Verminderingen op basis van criteria waaraan moet zijn voldaan voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd en waarvoor ook een aantal voorwaarden moeten worden vervuld op het moment van indiensttreding:

- doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen - oudere niet-werkende werkzoekende werknemers
- doelgroepvermindering eerste aanwervingen
- doelgroepvermindering langdurig werklozen
- doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek
- doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- doelgroepvermindering jonge werknemers – Vlaanderen
- doelgroepvermindering herstructurering
- doelgroepvermindering huispersoneel

Wanneer de juridische entiteit waaraan de werknemer verbonden is, ophoudt te bestaan of niet langer als werkgever van de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend, kan worden beschouwd, gaat in principe het recht op deze verminderingen verloren, behalve wanneer opnieuw aan de beginvoorwaarden zou worden voldaan. De programmawet van 27

december 2004 voorzag een aantal gevallen waarin deze doelgroepverminderingen bij een andere juridische entiteit toch konden worden voortgezet. Al naargelang de werkgever een privé-onderneming betrof, opgenomen in het toepassingsgebied van het wetboek van vennootschappen, een vzw, een stichting, of een natuurlijke persoon al dan niet met handelsactiviteiten, was de mogelijkheid tot voortzetting van de vermindering meer of minder ruim. Dit had als resultaat dat er een ongelijkheid in behandeling was tussen vennootschappen, vzw's, stichtingen en natuurlijke personen.

De wet diverse bepalingen van 22 december 2008 probeert hieraan tegemoet te komen. Het is de bedoeling van de wetgever dat natuurlijke personen, verenigingen en stichtingen, in feitelijk gelijkaardige herstructurerende omstandigheden als bij rechtspersonen/ondernemingen, de verminderingen die voor voortzetting in aanmerking komen, kunnen blijven genieten voor de resterende periode.

Concreet betekent dit dat doelgroepverminderingen waarvoor op het moment van de opening van het recht ook aan een aantal voorwaarden moet voldaan zijn, voortgezet kunnen worden door volgende ondernemingen:

1. de onderneming die de begunstigde is van één van de juridische herstructureringsoperaties gelijkaardig aan de situaties omschreven in de artikelen 12:2 tot 12:10 en 12:103 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen of die omgezet wordt in een erkende CVSO of een CV erkend als SO zoals bepaald door de artikelen 14:37 tot 14:45 van hetzelfde Wetboek;
2. de onderneming zonder winstuitkeringsdoel waarvan het patrimonium geheel of gedeeltelijk afkomstig is van het netto actief van één of meerdere ondernemingen zonder winstuitkeringsdoel;
3. de onderneming die de begunstigde is van een inbreng, zoals bedoeld in artikel 12:101 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

De essentie van deze doelgroepverminderingen is dat bepaalde doelgroepen/werknemers (terug) actief en volledig in de arbeidsmarkt worden opgenomen. Deze regelgeving heeft tot doel dit te vrijwaren in alle gevallen van reorganisatie die de juridische entiteit overschrijden.

De voortzetting van de doelgroepvermindering is enkel toegestaan indien er tussen de betreffende ondernemingen een schriftelijke overeenkomst werd afgesloten waarin de overgang, zoals bedoeld in de puntjes 1 tot en met 3, is opgenomen en de opvolgende werkgever aan de RSZ de door deze laatste opgestelde modelverklaring met aanvraag tot voortzetting overmaakt, waarin de opvolgende werkgever ten aanzien van de RSZ **verklaart hoofdelijk aansprakelijk te zijn voor de eventuele sociale schulden van de pre-existente werkgever**

Deze aanvraag moet verplicht gebeuren met het opgenomen model. Uiteraard zijn deze verminderingen niet zomaar verworven maar moet nog aan een aantal voorwaarden worden voldaan, zoals:

- de nieuwe werkgever moet tot de groep werkgevers behoren waarop de doelgroepvermindering betrekking heeft
- in het geval van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek moet de arbeidsduurvermindering of de arbeidsregeling 4-dagenweek voortgezet worden
- in het geval van de doelgroepvermindering jonge werknemers moet afhankelijk van de regio waar de jongere tewerkgesteld wordt, de nieuwe werkgever voldoen aan de jongerenverplichting.

Ook zal de werkgever die er aanspraak op maakt om de doelgroepverminderingen verder te kunnen blijven genieten, hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de sociale schulden van de pre-existente juridische entiteiten.

De werkgever die de vermindering wenst voort te zetten, deelt dit voorafgaandelijk uitdrukkelijk mee aan de Controledienst van de RSZ aan de hand van het bedoelde model. De Controledienst zal zijn beslissing aan de aanvrager meedelen of indien nodig bijkomende documenten opvragen. De Controledienst zal, in het geval dat de nieuwe werkgever de verminderingen mag voortzetten, eveneens het aantal resterende kwartalen meedelen dat de werkgever de vermindering nog mag toepassen. De RSZ wenst er ook op te wijzen dat een correcte en tijdige aanvraag voor de voortzetting van sommige doelgroepverminderingen ook repercussies heeft voor de activeringsuitkeringen die toegekend worden door de RVA. Deze instelling zal zich voor de voortzetting van de werkuitkeringen immers baseren op het antwoord verstrekt door de RSZ.

Bijkomende informatie DmfA - 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 4/2022 en 1/2023 zijn op deze lijst gebaseerd.

Werkgeverscategorie	Paritair comité	Werknemerskengetal	Kwartaal	Coëfficient

129	125.02[2]	015	4de kwartaal	1,25
229	125.03[2]	015	4de kwartaal	1,25
017	302	011², 015², 495², 024, 029, 484	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	015[2], 495[2]	4de kwartaal	1,25
597	322.01	015[2], 495[2]	4de kwartaal	1,25
097	322	011, 015[2], 495[2], 496, 046	1ste kwartaal	1,15
497	322	011, 015[2], 495[2], 496, 046	1ste kwartaal	1,15
320	320	015[2], 495[2], 024, 484	4de kwartaal	1,25
121	139	015[2]	4de kwartaal	1,25
221	139	015[2]	4de kwartaal	1,25
421	139	015[2], 024[2]	4de kwartaal	1,25
521	139	015[2], 024[2]	4de kwartaal	1,25
621	139	015[2]	4de kwartaal	1,25

.
[2] behalve als de zone "type leerling" (00055) is ingevuld.

De structurele vermindering

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen.

Betrokken werknemers

Alle werknemers die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen. Voor de RSZ zijn dit:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

- de jongeren tot 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de onthaalouders.

De meeste statutaire en contractuele personeelsleden van de **openbare sector** vallen niet onder alle socialezekerheidsregelingen en komen dus niet in aanmerking voor de vermindering.

De Koninklijke Muntschouwburg en het Paleis voor Schone Kunsten komen voor al hun personeel tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst echter wel in aanmerking.

De mogelijkheid om de vermindering toe te passen is bijgevolg alleen voorzien voor die werkgevers uit de openbare sector die personeelsleden kunnen tewerkstellen die onder alle regelingen vallen (bv. kerkfabrieken, erkende maatschappijen voor het bouwen van goedkope woningen, polders en wateringen, bepaalde plaatselijke vervoermaatschappijen, HR Rail, de naamloze vennootschappen van publiek recht 'Brussels South Charleroi Airport Security', 'Liège Airport Security' en 'le circuit de Spa-Francorchamps', ...).

Bedrag van de vermindering

De **structurele vermindering (P_S)** berekent men door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$P_S = R \times \mu \times ß_S$

P_S wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Het forfaitaire verminderingsbedrag **R** wordt samengesteld uit een vast forfaitair bedrag **F**, een lagelonencomponent indien het refertekwartaalloon **S** lager is dan een loongrens **S_0,** een zeerlagelonencomponent indien S lager is dan **S_2** en een hogelonencomponent indien het loon **W** hoger is dan een loongrens **S_1**.

Vanaf 2012 worden S_0 voor de beschutte werkplaatsen en S_1 voor alle categorieën aangepast bij elke verhoging van de loongrenzen van de werkbonus als gevolg van een indexaanpassing. Vanaf 2014 wordt ook S_0 voor de algemene categorie en voor de categorie sociale maribel automatisch aangepast. De wijziging loopt vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, vanaf het kwartaal van verhoging van de loongrenzen.

Vanaf het 2^{de} kwartaal 2022 wordt een zeerlagelonencomponent ingevoerd voor lonen kleiner dan de loongrens **S_2**, die op dezelfde manier geïndexeerd wordt als S_0 en S_1.

$R = F + ? \times (S_0 - S) + ? \times (S2 - S) + ? \times (W - S_1)$

De hellingscoëfficiënt ? (‘alfa’) vergroot het complement lineair naargelang het referteloon **S** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) lager is ten opzichte van de lageloongrens S_0. Het complement ? x (S_0 – S) wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

De hellingscoëfficiënt ? (‘gamma’) vergroot het complement lineair naargelang het referteloon **S** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) lager is ten opzichte van de zeerlageloongrens S2. Het complement ? (S2 – S) wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

De hellingscoëfficiënt ? (‘delta’) vergroot het complement lineair naargelang het loon **W** hoger is ten opzichte van de hogeloongrens S_1. Het complement ? x (W – S_1) wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

Zowel S_0, S_1, F als ? zijn afhankelijk van de **categorie** waartoe de werknemer (zowel deze onder arbeidsovereenkomst als onder leerovereenkomst) behoort:

- **categorie 1**: werknemers die niet tot een van de twee volgende categorieën behoren en vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 de werknemers van de Koninklijke Muntschouwburg en het Paleis voor Schone Kunsten tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst ;
- **categorie 2**: werknemers tewerkgesteld door werkgevers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html*) vallen met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever onder het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en zij die worden tewerkgesteld door de werkgevers van de beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven behorende tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven;
- **categorie 3**: werknemers die worden tewerkgesteld bij een werkgever van de beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven behorende tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven; vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 maakt men een onderscheid tussen werknemers voor wie de loonmatiging verschuldigd is en zij voor wie de loonmatiging niet verschuldigd is.

De formules om het forfaitaire **verminderingsbedrag R** te berekenen, uitgedrukt in EUR, zien er dus als volgt uit (per categorie waartoe de werknemer behoort, met de overeenkomstige waarden van **S_0**, **S_2** en **S_1** na een eventuele loonevolutieaanpassing, het vast forfaitair bedrag **F** en de **hellingscoëfficiënten ?**, **?** en **?**):

$R_{\text{categorie 1}}$ = **0,1400** x (**10.585,95** – **S**) + **0,4000** x (**6.375,19** - **S**); (algemene categorie)
$R_{\text{categorie 2}}$ = **79,00** + **0,2557** x (**8.892,89** – **S**) + **0,4000** x (**6.547,52** - **S**) + **0,0600** x (**W** – **15.524,27**); (categorie sociale maribel)
$R_{\text{categorie 3 met loonmatiging}}$ = **0,1400** x (**11.470,54** – **S**) + **0,4000** x (**6.375,19** - **S**); (categorie erkende beschutte werkplaats, werknemers met loonmatiging)
$R_{\text{categorie 3 zonder loonmatiging}}$ = **495,00** + **0,1785** x (**10.890,57** – **S**) + **0,4000** x (**6.375,19** - **S**). (categorie erkende beschutte werkplaats, werknemers zonder loonmatiging)

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van de Structurele vermindering
De Structurele vermindering wordt aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen :

Vermindering	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningsbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA
Structurele vermindering	De volledige duur van de tewerkstelling zolang de voorwaarden zijn voldaan	3000	/	ja*

* Een macro om het bedrag van de vermindering te berekenen is beschikbaar in TechLib.

Als de DmfA wordt ingediend via web wordt de vermindering 3000 automatisch berekend als ze wordt geactiveerd.

De Structurele vermindering is cumuleerbaar met één enkele doelgroepvermindering en met de Sociale Maribel.

Vanaf 2022 vallen de werkgevers met werkgeverscategorie 373 of 673 ook onder categorie 3 van de Structurele vermindering.

Enkel voor de werknemers met kengetal 012, 025, ~~085,~~ 485 en 492 in de werkgeverscategorieën 073, 173, 273, 373, 473 en 673 kan de categorie 3 zonder loonmatiging van toepassing zijn.

Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule

Wat?

De doelgroepverminderingen beogen ofwel een bepaalde groep werkgevers te favoriseren, ofwel bepaalde werknemers. Per tewerkstellingslijn van de werknemer kan de werkgever één van deze doelgroepverminderingen aanduiden voor zover zowel hijzelf als de werknemer aan de criteria voldoet.

In tegenstelling met de structurele vermindering, moet de werknemer niet a priori onderworpen zijn aan alle regelingen. Indien dit criterium bij een doelgroepvermindering meespeelt zal dit bij de bespreking van die doelgroepvermindering worden toegelicht.

Berekening en forfaits

De doelgroepvermindering (P_g) berekent men, per tewerkstellingslijn, door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$P_g = G \times \mu \times ?_g$

P_g wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Afhankelijk van de beoogde doelgroep stemt **G** overeen met één van de volgende forfaits. De vermindering wordt toegekend gedurende een aantal kwartalen, variërend volgens de karakteristieken van de doelgroep. De vermindering bedraagt voor:

- G_1 : 1.000,00 EUR,
- G_2 : 400,00 EUR,
- G_3 : 300,00 EUR,
- G_4 : 600,00 EUR,
- G_5 : 750,00 EUR,
- G_6 : 1.150,00 EUR,
- G_7 : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen na de eventuele sociale maribel aftrek en na toepassing van de structurele vermindering,
- G_8 : 1.500,00 EUR,
- G_9 : 800,00 EUR,
- G_{10}: 500,00 EUR,
- G_{11}: 770,00 EUR,
- G_{12}: 726,50 EUR,
- G_{13} : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen, verminderd met de loonmatigingsbijdrage (provinciale en plaatselijke besturen),
- G_{14}: 1.550,00 EUR,
- G_{15}: 1.050,00 EUR,
- G_{16}: 450,00 EUR
- G_{18}: 4000,00 EUR
- G_{19}: 65 % van het saldo van de verschuldigde werkgeversbijdragen dat overblijft na eventuele toepassing van de sociale maribel en van de structurele vermindering

Regionalisering

In het kader van de 6^{de} Staatshervorming, werden vanaf het 3^{de} kwartaal 2014 een aantal bevoegdheden geregionaliseerd, waaronder het grootste deel van de huidige ‘specifieke’ doelgroepwerkgeversbijdrageverminderingen. De eerder ‘algemene’ federale werkgeversbijdrageverminderingen kunnen verder toegepast worden. In de instructies zal u merken dat gradueel een aantal specifieke werkgeversbijdrageverminderingen geschrapt werden en dat er een aantal overeenkomstige doelgroepverminderingen werden gecreëerd.

De RSZ is de enige administratieve en technische operator voor de aangifte en uitvoering van de regionale doelgroepverminderingen, maar enkel de Gewesten kunnen voor de tewerkstelling op hun grondgebied een regionale doelgroepverminderingen afschaffen, wijzigen of nieuwe doelgroepverminderingen creëren. De federale overheid kan de bestaande regionale doelgroepverminderingen niet meer wijzigen. Zolang de Gewesten de vóór 1 juli 2014 ingevoerde doelgroepverminderingen niet wijzigen, blijven deze van toepassing.

De zone 'identificatienummer van de lokale eenheid' op het niveau van de tewerkstellingslijn speelt een essentiële rol in het bepalen van de toepasselijke verminderingen. Elk gewest financiert de doelgroepverminderingen die op zijn grondgebied toegekend worden. De RSZ legt iedere doelgroepvermindering die toegekend wordt, ten laste van het Gewest op basis van de plaats van de tewerkstelling van de werknemer die geniet van de doelgroepvermindering. Een doelgroepvermindering wordt geweigerd als het vestigingseenheidsnummer niet gekend is in de Kruispuntbank van Ondernemingen voor het kwartaal waarin de doelgroepvermindering gevraagd wordt, of als er geen geldig of correct vestigingseenheidsnummer in de DmfA vermeld wordt.

Voor volgende doelgroepen bestaan federale doelgroepmaatregelen:

- Nieuwe werkgevers – eerste aanwervingen
- Werkgevers die een collectieve arbeidsduurvermindering of een vierdagenweek instellen
- Horeca
- Contractuele vervangers openbare sector
- Betaalde sportbeoefenaars

Voor volgende doelgroepen bestaan geregionaliseerde doelgroepmaatregelen

- Oudere werknemers - Brussel
- Oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap
- Oudere werknemers - Vlaanderen
- Oudere werknemers - Wallonië
- Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
- Langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma's
- Langdurig werkzoekenden - SINE
- Werknemers artikel 60, § 7, van de wet van 8 juli 1976 (OCMW's)
- Jonge werknemers
- Jonge werknemers - Vlaanderen
- Mentors
- Herstructurering
- Gesubsidieerde contractuelen

- Huispersoneel
- Kinderopvang
- Kunstenaars

De toepassing van deze doelgroepen hangt af van het correct vermelden van het "identificatienummer van de lokale eenheid (de vestigingseenheid)" op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Oudere werknemers

Deze doelgroepvermindering is in elke regio aangepast en/of vervangen. U vindt meer op de desbetreffende pagina's.

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 juli 2016** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in **Vlaanderen** niet langer de 'doelgroepvermindering oudere werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html*)'. Er zijn geen overgangsmaatregelen voorzien.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 oktober 2016** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in **Brussel** niet langer de 'doelgroepvermindering oudere werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering oudere werknemers - Brussel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_br.html*)'. Er zijn geen overgangsmaatregelen voorzien.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in **Wallonië** niet langer de 'doelgroepvermindering oudere werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering oudere werknemers - Wallonië (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html*)'. Er zijn overgangsmaatregelen voorzien voor 54-jarigen in dienst op 30 juni 2017.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2019** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in het **Duitstalige landsgedeelte** niet langer de 'doelgroepvermindering oudere werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_du.html)'. Er zijn **overgangsmaatregelen met een specifieke verminderingscode** voorzien voor 54- en 58-jarigen in dienst op 31 december 2018.

Oudere werknemers - Brussel

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het **geheel der regelingen.** Voor de RSZ zijn dit:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Betrokken werknemers

- Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal niet hoger is dan 10.500,00 EUR (plafond vanaf 1 oktober 2017) komen in aanmerking. Vanaf 1 januari 2018 wordt dit plafond aangepast bij de aanpassing van de loonplafonds van de werkbonus, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, met ingang van dat kwartaal:
  - vanaf het 1ste kwartaal 2023 is het plafond gelijk aan 12.548,46 EUR.

Bedrag van de vermindering

- De oudere werknemer van minstens 57 jaar en jonger dan 65 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G_1** (1.000,00 EUR).

~~Meer info~~

~~Bijkomende informatie vindt u op de website van Actiris: https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/korting-57/ (*https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/korting-57/*).~~

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van verminderingen voor oudere werknemers - Brussel
Vanaf 3/2018 worden de regionale doelgroepverminderingen voor oudere werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in Brussel of die er van afhangen, aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Brussels Gewest :

Zittende werknemers :

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsba	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht	Attest afgeleverd door

Werknemer van 57 tot 65 jaar[1]	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	7320	/	ja	/	/

[1] leeftijd op de laatste dag van het kwartaal en indien de werknemer aan de vereiste voorwaarden voldoet.

Als de DmfA wordt ingediend via web, wordt de vermindering 7320 automatisch berekend als ze wordt geactiveerd.

Oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het **geheel der regelingen.** Voor de RSZ zijn dit:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Betrokken werknemers

- Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal lager is dan 13.942,47 EUR (vast bedrag) komen in aanmerking.

Uitsluitingen

Werknemers die het volledige kwartaal geen effectieve prestaties leveren, zijn uitgesloten, behalve in het geval van:

- wettelijke volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals
  - de schorsingen bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval, ...)
  - bij volledige onderbreking in het kader van tijdskrediet
  - bij volledige onderbreking in het kader van een thematische verlof
- vrijstelling van prestaties tijdens de periode van opzegging zoals bedoeld bij artikel 37 van diezelfde wet.

De werkgever duidt in het DmfA-blok 'tewerkstelling inlichtingen' in de zone 'vrijstelling prestaties (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' aan wat de situatie van de werknemer is.

Bedrag van de vermindering

- De oudere werknemer van 55 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering $\mathbf{G_3}$ (300,00 EUR).
- De oudere werknemer van minstens 56 jaar en jonger dan 59 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering $\mathbf{G_2}$ (400,00 EUR).
- De oudere werknemer van minstens 59 jaar en jonger dan 62 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR).
- De oudere werknemer van minstens 62 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) tot de laatste dag van het kwartaal dat hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (65 jaar), opent het recht op een doelgroepvermindering $\mathbf{G_8}$ (1.500,00 EUR).

Overgangsmaatregelen (met specifieke verminderingscode)

- Er is een overgangsmaatregel voorzien voor de werknemers die op **31 december 2018 in dienst én 54 jaar** zijn en het recht kunnen openen op de doelgroepvermindering ouderen. Werkgevers met nadien in dienst genomen werknemers die op het einde van het kwartaal de leeftijd van 55 jaar niet bereikt hebben, kunnen voor deze werknemers vanaf 1 januari 2019 geen gebruik meer maken van de doelgroepvermindering 'oudere werknemers'.
  - Zij openen nog het recht op de vermindering $\mathbf{G_3}$ (300,00 EUR) tot en met het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal dat ze 55 jaar worden, als hun refertekwartaalloon lager is dan 13.942,47 EUR.
- Er is een overgangsmaatregel voorzien voor de werknemers die op **31 december 2018 in dienst én 58 jaar** zijn en het recht kunnen openen op de doelgroepvermindering ouderen.
  - Zij openen nog het recht op de vermindering $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR) tot en met het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal dat ze 59 jaar worden, als hun refertekwartaalloon lager is dan 13.942,47 EUR.

Meer info

Bijkomende informatie vindt u op de website van het 'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - LSS-Ermäßigung: Ältere Arbeitnehmer/innen (*http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50626/*)'.

Bijkomende informatie DmfA - aangifte van de vermindering voor oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap
Vanaf 1/2019 worden de regionale doelgroepverminderingen voor oudere werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in de Duitstalige Gemeenschap of die er van afhangen aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Werknemers in dienst:

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningba	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht	Attest geleverd door
Oudere werknemer van 55 jaar[1]	G3 (300€)	Alle betrokken kwartalen	9300	/	ja	/	/
Oudere werknemer van 56 tot 58 jaar[1]	G2 (400€)	Alle betrokken kwartalen	9300	/	ja	/	/
Oudere werknemer van 59 tot 61 jaar[1]	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	9300	/	ja	/	/
Oudere werknemer van 62 jaar en meer[1]	G8 (1500€)	Alle betrokken kwartalen	9300	/	ja	/	/

[1] op de laatste dag van het kwartaal en indien de werknemer aan de vereiste voorwaarden voldoet.

De vermindering 9300 is enkel mogelijk als de waarde « 0 » is aangegeven in de zone « Vrijstelling prestaties » (00826) in het blok « Tewerkstelling – Inlichtingen » (90313). Als de DmfA wordt ingediend via Web wordt de vermindering 9300 automatisch berekend als ze geactiveerd wordt.

Oudere werknemers - Vlaanderen

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het **geheel der regelingen.** Voor de RSZ zijn dit:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Betrokken werknemers

Oudere niet-werkende werkzoekenden

- Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- die gedurende de 4 kwartalen voorafgaand aan de indienstname niet bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest
- en ingeschreven zijn als niet werkend werkzoekende bij de VDAB (de VDAB stuurt via een elektronische flux de gegevens door naar de RSZ).
- Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal lager is dan 13.945,00 EUR komen in aanmerking.
  - In afwijking hiervan bedraagt de loongrens voor het 4de kwartaal telkens 18.545,00 EUR
  - behalve voor de interimsector waar deze verhoogde loongrens geldt voor het 1ste kwartaal van het jaar (met ingang van het 1ste kwartaal 2020).

Oudere zittende werknemers

- Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- die niet als 'Oudere niet-werkende werkzoekenden' kunnen worden beschouwd.
- Oudere niet-werkende werkzoekenden waarvoor het aantal kwartalen verhoogde vermindering uitgeput is, komen in aanmerking voor de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers.
- Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal lager is dan 13.945,00 EUR komen in aanmerking.
  - In afwijking hiervan bedraagt de loongrens voor het 4de kwartaal telkens 18.545,00 EUR
  - behalve voor de interimsector waar deze verhoogde loongrens geldt voor het 1ste kwartaal van het jaar (met ingang van het 1ste kwartaal 2020).

Uitsluitingen

Werknemers die het volledige kwartaal geen effectieve prestaties leveren, zijn uitgesloten, behalve in het geval van:

- wettelijke volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals
  - de schorsingen bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval, ...)
  - bij volledige onderbreking in het kader van tijdskrediet
  - bij volledige onderbreking in het kader van een thematische verlof
- vrijstelling van prestaties tijdens de periode van opzegging zoals bedoeld bij artikel 37 van diezelfde wet.

De werkgever duidt in het DmfA-blok 'tewerkstelling inlichtingen' in de zone 'vrijstelling prestaties (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' aan wat de situatie van de werknemer is.

Bedrag van de vermindering (vanaf 1 januari 2023)

Oudere niet-werkende werkzoekenden

- De oudere werknemer die bij zijn indienstneming op de laatste dag van het kwartaal minstens 58 jaar is en jonger dan de wettelijke pensioenleeftijd, opent het recht op een doelgroepvermindering **G_7** het kwartaal van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen.
- De VDAB stuurt de gegevens elektronisch door naar de RSZ.
- Bij een hertewerkstelling binnen de 4 kwartalen na de beëindiging van een vorige tewerkstelling wordt de oorspronkelijke tewerkstelling en de hertewerkstelling beschouwd als één tewerkstelling waarbij de telling van het aantal kwartalen doorloopt.

Oudere zittende werknemers

- De oudere werknemer van minstens 60 jaar en jonger dan 62 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G_4** (600,00 EUR).
- De oudere werknemer van minstens 62 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G_8** (1.500,00 EUR).

Overgangsmaatregelen:

Voor de oudere niet-werkende werkzoekenden

- De oudere werknemer die vóór 1 januari 2020 in dienst is getreden bij de werkgever, minstens 55 jaar is op 31 december 2019 en jonger dan 58 jaar, opent het recht op een doelgroepvermindering **G_7** (saldo) het kwartaal van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen.
- Oudere niet-werkende werkzoekenden waarvoor het aantal kwartalen verhoogde vermindering uitgeput is, komen in aanmerking voor de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers, ook voor de overgangsperiode.
- Het forfait G_7 geldt vanaf het 1^{ste} kwartaal 2019 voor nieuwe indiensttredingen en voor de resterende kwartalen van degene die het recht reeds geopend hadden.
- De VDAB stuurt de gegevens elektronisch door naar de RSZ.
- Bij een hertewerkstelling binnen de 4 kwartalen na de beëindiging van een vorige tewerkstelling wordt de oorspronkelijke tewerkstelling en de hertewerkstelling beschouwd als één tewerkstelling waarbij de telling van het aantal kwartalen doorloopt.

Voor oudere zittende werknemers

- De oudere werknemer die op 31 december 2021 minstens 57 jaar was opent verder het recht op de doelgroepvermindering **G_4** (600,00 EUR) tot hij voldoet aan de nieuwe criteria om het recht te openen op de vermindering.
- De oudere werknemer die op 31 december 2021 minstens 60 jaar was opent verder het recht op de doelgroepvermindering **G_8** (1.500,00 EUR) tot hij voldoet aan de nieuwe criteria om het recht te openen op de vermindering.

Meer info

Bijkomende informatie vindt u op de website van Vlaanderen:
https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-55-plussers (*https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-55-plussers*).

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van verminderingen voor oudere werknemers - Vlaanderen

Vanaf 3/2016 worden de regionale doelgroepverminderingen voor oudere werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in Vlaanderen of die er van afhangen, aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Vlaanderen:

1. **Niet-werkende werkzoekenden aangeworven vanaf 1 juli 2016:**

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht [2]	Attest afgeleverd door
- Aanwervingsdatum < 01/01/2020 : Werknemer van minstens 55 jaar op de laatste dag van het kwartaal bij zijn indienstneming [1] - Aanwervingsdatum >31/12/2019 : Werknemer van minstens 58 jaar op de laatste dag van het kwartaal bij zijn indienstneming [1]	G7 (saldo)	Kwartaal van aanwerving + de 7 volgende kwartalen	6321	/	ja	ja	VDAB

[1] indien de werknemer aan de vereiste voorwaarden voldoet.

2. Zittende werknemers :

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht	Attest afgeleverd door
Werknemer van minstens 57 jaar op 31/12/ 2021 of werknemer van 59 tot 60 jaar[1]	G4 (600€)	Alle betrokken kwartalen	6320	/	ja	/	/
Werknemer van minstens 60 jaar op 31/12/ 2021 Werknemer van 61 jaar en meer[1]	G8 (1500€)	Alle betrokken kwartalen	6320	/	ja	/	/

[1] leeftijd op de laatste dag van het kwartaal en indien de werknemer aan de vereiste voorwaarden voldoet.

Vanaf 1/2018 worden de verminderingen 6320 of 6321 mogelijk enkel als de waarde « 0 » is aangegeven in de zone « Vrijstelling prestaties » (00826) in het blok « Tewerkstelling – Inlichtingen » (90313).

Als de DmfA wordt ingediend via web, wordt de vermindering 6320 of 6321 automatisch berekend als ze wordt geactiveerd.

Oudere werknemers - Wallonië (zonder de Duitstalige Gemeenschap)

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het **geheel der regelingen.** Voor de RSZ zijn dit:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Betrokken werknemers

- Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- De werknemer moet op de laatste dag van het kwartaal minimum 55 jaar zijn en hij mag het voorafgaande kwartaal de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) niet bereikt hebben.
- Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal lager is dan 13.942,47 EUR komen in aanmerking. Dit plafond wordt aangepast bij de aanpassing van de loonplafonds van de werkbonus, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, met ingang van dat kwartaal:
  - vanaf het 1ste kwartaal 2023 is het plafond gelijk aan 16.662,56 EUR.

Uitsluitingen

Werknemers die het volledige kwartaal geen effectieve prestaties leveren, zijn uitgesloten, behalve in het geval van:

- wettelijke volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals
  - de schorsingen bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval, ...)
  - bij volledige onderbreking in het kader van tijdskrediet
  - bij volledige onderbreking in het kader van een thematische verlof
- vrijstelling van prestaties tijdens de periode van opzegging zoals bedoeld bij artikel 37 van diezelfde wet.

De werkgever duidt in het DmfA-blok 'tewerkstelling inlichtingen' in de zone 'vrijstelling prestaties (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' aan wat de situatie van de werknemer is.

Bedrag van de vermindering

- De oudere werknemer van minstens 55 jaar en jonger dan 58 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering $\mathbf{G_2}$ (400,00 EUR).
- De oudere werknemer van minstens 58 jaar en jonger dan 62 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR).
- De oudere werknemer van minstens 62 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering $\mathbf{G_8}$ (1.500,00 EUR).

Eerste aanwervingen

Betrokken werkgevers

Een werkgever die de 12 maanden voorafgaand aan de indienstname geen werknemer in dienst heeft gehad kan beschouwd worden als een nieuwe werkgever. Als de werknemer voldoet aan de voorwaarden komt hij in aanmerking voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een **1ste werknemer**. Kan niet in aanmerking komen voor de vermindering voor een 1ste werknemer:

- de werknemer in dienst genomen door een werkgever die deel uitmaakt van een simultane TBE waar al een werknemer in dienst is
- de werknemer in dienst genomen door een werkgever die deel uitmaakt van een historische TBE waarbij in de TBE bij de andere werkgever(s) het aantal werknemers afneemt (omdat bijvoorbeeld één of meerdere werknemers mee werden overgenomen); het gaat met andere woorden over een **meertewerkstelling** bij de TBE die echter kleiner is dan het aantal in dienst getreden werknemers bij de werkgever.

De werkgever die 12 opeenvolgende maanden geen werknemers in dienst heeft gehad, moet terug aan de voorwaarden voldoen om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 1ste werknemer.

De werkgever die de 12 maanden voorafgaand aan de indienstname geen 'n' werknemers **gelijktijdig** in dienst heeft gehad ('n' = 2 tem 6), kan in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een **nde werknemer**. Binnen een TBE mag het evenmin gaan om een vervanging. De regels betreffende de meertewerkstelling zijn onveranderd. Komt niet in aanmerking voor de vermindering voor een nde werknemer:

- de werknemer in de **simultane** TBE waarin reeds n werknemers tewerkgesteld zijn

Enkel werkgevers uit de privésector die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, komen in aanmerking.

In de bespreking die volgt wordt voor de kwalificatie '**nieuwe werkgever**' en voor het toekennen van de vermindering, **nooit** rekening gehouden met:

- jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden;
- leerlingen in het kader van het alternerend leren zoals bepaald in artikel 1bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969;
- dienstboden;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouwsector;
- gelegenheidswerknemers in de horeca
- flexi-jobwerknemers
- verenigingswerkers - socioculturele sector en sport - artikel 17
- alle andere werknemers die niet onder de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vallen (jobstudenten, IBO'ers, vrijwilligers, bepaalde stagiairs, …).

Voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen is het dus alsof werknemers die tot een van deze categorieën behoren niet bestaan.

Technische bedrijfseenheid (TBE)

Omdat het begrip 'nieuwe werkgever voor een 1ste werknemer' en het bepalen van de rang voor de daarop volgende in dienst genomen werknemers, afhangen van het al dan niet behoren tot een 'simultane' TBE en ook om het begrip 'vervanging' te kunnen plaatsen, is het concept '**TBE**' zeer belangrijk. Een omschrijving werd dan ook geïntroduceerd in de regelgeving zelf van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen.

Als onderdeel van een TBE worden de juridische entiteiten beschouwd die

- gemeenschappelijke personen hebben (sociale band)
  - werknemers die van de ene juridische entiteit overstappen naar een andere
  - werknemers die zelfstandig beginnen met dezelfde of een gelijkaardige activiteit
  - voortgezette ondernemingen met een andere eigenaar maar met (gedeeltelijk) hetzelfde personeel
    - na faillissement overgenomen werknemers in toepassing van hoofdstuk III van CAO 32bis worden niet mee in rekening genomen om te besluiten dat er een sociale band is; als op een andere manier een sociale band aanwezig is, worden ze wel mee in rekening gebracht bij de tellingen
- en gelijkaardige of aanvullende activiteiten hebben, zoals bijvoorbeeld (socio-economische verwevenheid)
  - bankfilialen die opsplitsen in verschillende filialen – juridische entiteiten

- verzelfstandigde informaticadiensten binnen eenzelfde groep
- .... .

Het kan gaan over juridische entiteiten die **gelijktijdig** bestaan of juridische entiteiten die elkaar **opvolgen**.

Mogelijke elementen die ook kunnen wijzen op een socio-economische verwevenheid zijn:

- plaats: wanneer de gebouwen waar de activiteiten worden uitgeoefend op dezelfde plaats of in elkaars nabijheid liggen;
- bedrijfsmateriaal: geheel of gedeeltelijk hetzelfde
- klandizie
- administratieve organisatie en/of personeelsbeheer.

Om een onderscheid te maken én een aparte telling voor de 'rang' in te voeren werden 2 definities ingevoerd:

- **simultane technische bedrijfseenheid**
  - deze functioneert grotendeels als één geheel (nauw samenwerkende entiteiten), maar bestaat formeel uit verschillende juridische entiteiten
  - het bepalen van de **rang** gebeurt op het niveau van de **technische bedrijfseenheid**
  - het niveau om de vermindering toe te passen blijft nog steeds de juridische entiteit
  - eenmaal de rang bepaald, blijft deze vastgeklikt aan de juridische entiteit en kan de vermindering toegepast worden met respect voor de algemene voorwaarden die eraan gekoppeld zijn wat betreft het aantal in dienst zijnde werknemers bij die entiteit
  - omdat de technische bedrijfseenheid quasi als één werkgever gezien wordt wat betreft de telling, zal wanneer binnen de technische bedrijfseenheid 6 werknemers tegelijkertijd werkzaam zijn , er geen mogelijkheid meer zijn om nog een bijkomend recht te openen (gaat maar tot rang 6)
  - elke vermindering (1^{ste}, 2^{de}, 3^{de} tem 6^{de}) kan maar één maal toegepast worden binnen een TBE
  - om de vermindering voor een 4^{de} te kunnen toepassen bij één van de juridische entiteiten binnen de TBE, moeten er in die juridische entiteit in de loop van het kwartaal minstens 4 werknemers tegelijkertijd tewerkgesteld zijn
- **historische technische bedrijfseenheid**
  - het gaat om juridische entiteiten die elkaar chronologisch opvolgen en/of die het gevolg zijn van afsplitsingen maar waarbij op het moment van indienstname van een nieuwe werknemer, de beide juridische entiteiten niets meer met elkaar te maken hebben
  - het principe van de **meertewerkstelling** ten opzichte van de situatie juist voor de indienstname van de nieuwe werknemer blijft behouden (totaal aantal werknemers / koppen in de TBE op de dag van indienstname ten opzichte van het maximum aantal werknemers / koppen dat gelijktijdig in de TBE tewerkgesteld was in de loop van de 12 maanden die de indienstname voorafgaan)
  - het bepalen van de **rang** gebeurt nog steeds op het niveau van de **juridische entiteit**
  - elke vermindering (1^{ste}, 2^{de}, 3^{de} tem 6^{de}) kan maar één maal toegepast worden binnen dezelfde juridische entiteit (maar eventueel meermaals binnen de technische bedrijfseenheid).

Aanwerving van een 1^{ste} werknemer

Op het moment van indienstneming mag de werkgever nooit onderworpen zijn geweest aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of, sedert ten minste 12 opeenvolgende maanden die de indienstneming voorafgaan (van dag op dag), hieraan niet meer onderworpen geweest zijn (**nieuwe werkgever**).

Is deze voorwaarde vervuld, dan moet men nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers **geen zelfde technische bedrijfseenheid uitmaakt**.

- Indien hij deel uitmaakt van een **simultane** TBE waar al een werknemer in dienst is, is de vermindering voor een 1^{ste} werknemer immers niet mogelijk.
- Indien hij deel uitmaakt van een historische TBE, mag hij **geen werknemer vervangen** die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.

De indienstname van de 1^{ste} werknemer opent het recht van de werkgever op deze doelgroepvermindering voor één werknemer voor onbepaalde tijd. Als echter, gedurende 12 openeenvolgende maanden er geen werknemers in dienst zijn die in aanmerking komen, vervalt het recht en moet terug aan de beginvoorwaarden voldaan zijn. In sommige gevallen is het dus mogelijk dat het recht niet opnieuw kan worden geopend.

Aanwerving van een n^{de} werknemer (met n = 2, ..., 6)

Op het moment van indienstneming mag de werkgever sedert ten minste 12 opeenvolgende maanden die de indienstneming voorafgaan (van dag op dag), nooit meer dan (n - 1) werknemers onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tegelijkertijd in dienst hebben gehad. De n^{de} werknemer mag tevens geen werknemer vervangen die in de loop van de 12 maanden (dag op dag)

voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.

De indienstname van de n^{de} werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op de doelgroepvermindering voor een n^{de} werknemer, in zoverre **tijdens het betreffende kwartaal** minstens n werknemers **tegelijkertijd** bij de werkgever tewerkgesteld zijn of zijn geweest. Een volgende periode van 20 kwartalen kan enkel beginnen na een periode van 12 opeenvolgende maanden gedurende welke niet meer dan (n - 1) werknemers tegelijkertijd in dienst zijn geweest.

Ook als gedurende langer dan 12 maanden het recht voor een vermindering voor een n^{de} werknemer niet kan worden ingevuld (geen n werknemers gelijktijdig in dienst), kan dat recht in tegenstelling tot het recht op de vermindering voor een 1^{ste}, terug worden opgenomen na afloop van deze 12 maanden zolang de periode van 20 kwartalen niet verstreken zijn en er nog een saldo rechtopenende kwartalen beschikbaar is. Het is na 12 maanden echter ook mogelijk om indien aan de voorwaarden voldaan wordt, opnieuw een periode van 20 kwartalen op te starten met een nieuw saldo.

Voorwaarde vervanging:

Om het recht op de vermindering te openen mag de nieuwe werknemer geen werknemer **vervangen** binnen **een TBE**. Het moet dus gaan om een **meertewerkstelling**.

Dit geldt zowel voor de doelgroepvermindering eerste aanwerving van een 1^{ste} werknemer als voor de daarop volgende verminderingen (2^{de} tot en met 6^{de} werknemer).

Om na te gaan of er geen 'vervanging' is binnen een TBE, gaat men als volgt te werk:

- eerst bepaalt men het maximum aantal werknemers (koppen) dat gelijktijdig binnen de TBE tewerkgesteld was in de loop van de 12 maanden (dag op dag) die de indienstname voorafgaan (A);
- er wordt een **tolerantie** ingevoerd van maximaal 5 kalenderdagen waarop een tijdelijke verhoging van het aantal werknemers in de referteperiode van 12 maanden niet in rekening wordt gebracht; er zijn geen extra voorwaarden gekoppeld aan deze 'tolerantiedagen'; in de telberekening worden de **5 dagen met het hoogste aantal werknemers niet langer meegeteld om de maximumtewerkstelling te bepalen** in de referteperiode van 12 maanden
- vervolgens neemt men het totaal aantal werknemers dat op de eerste dag door de nieuwe werkgever in dienst genomen wordt, verhoogd met het aantal werknemers dat eventueel nog tewerkgesteld is door andere werkgevers in de TBE (B).

Indien (B) ten minste één meer bedraagt dan (A), wordt het recht op de doelgroepvermindering eerste aanwerving van een 1^{ste} (2^{de}, 3^{de}, 4^{de}, 5^{de} of 6^{de}) werknemer geopend.

Voorbeeld

Werkgever A neemt in februari 2022 zijn 1^{ste} en 2^{de} werknemer in dienst die het recht openen op de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 1^{ste} en 2^{de} werknemer. Op 15 januari 2023 start werkgever B die met werkgever A een historische TBE vormt, met één van de twee werknemers van werkgever A. Werkgever A heeft dus nog maar één werknemer in dienst waarvoor hij verder de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 1^{ste} werknemer blijft genieten (saldo van de nog niet opgenomen kwartalen, maar dan met het forfait G_{18}).

Werkgever B daarentegen kan niet genieten van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 1^{ste} werknemer, omdat zijn werknemer een werknemer van werkgever A vervangt die daar werkzaam was gedurende de 12 maanden voorafgaand aan zijn indiensttreding (namelijk zichzelf). Werkgever B kan evenmin de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 2^{de} werknemer verkrijgen, want hij heeft slechts één werknemer tegelijkertijd in dienst in de loop van het 1^{ste} kwartaal 2023.

Betrokken werknemers

Voorwaarden toekenning:

Het betreft alle werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 behalve de reeds opgesomde werknemers. De werknemer moet dus vóór zijn aanwerving aan **geen enkele** specifieke voorwaarde voldoen. Om voor de doelgroepvermindering in aanmerking te komen moet de werknemer uiteraard wel voldoen aan de algemene voorwaarden om van een doelgroepvermindering gebruik te kunnen maken (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html), in het bijzonder wat betreft de prestaties, die, als de werknemer niet verbonden is door een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, 27,5% moeten bedragen van voltijdse prestaties tijdens het ganse kwartaal (μ(glob) ten minste gelijk aan 0,275).

De vermindering is niet gebonden aan een bepaalde werknemer. **De werkgever kan dus elk kwartaal opnieuw kiezen voor welke werknemer hij de vermindering toepast**. Het is dus best mogelijk dat de werknemer die oorspronkelijk het recht opende, niet meer in dienst is.

Wanneer een werknemer uit dienst treedt en **vervangen wordt door een andere werknemer**, kan vanaf 1 januari 2022 de nieuwe werknemer de vermindering die toegepast kon worden op de uit dienst getreden werknemer, verderzetten. In algemene zin kan een vermindering voor een bepaalde rang in de loop van een kwartaal bij meerdere werknemers worden toegepast, **zolang hun tewerkstelling niet overlapt**. Dit geldt ook voor een werknemer die deeltijds gaat werken en dus een andere tewerkstellingslijn moet opstarten omdat de Q/S wijzigt.

Tellingen

Geen deel uitmakend van een TBE:

- voor juridische entiteiten die geen deel uitmaken van een TBE, verandert er niets. Er wordt gekeken naar de voorwaarde waaraan de werknemer moet voldoen en naar de rang die kan ingenomen worden bij de werkgever.

Deel uitmakend van een TBE:

- voor juridische entiteiten die wel deel uitmaken van een TBE, wijzigt de bepaling voor de **ranginname**
  - zoals gezegd, wordt bij **simultane** TBE's de rang bepaald binnen de TBE, dus niet binnen de juridische entiteit
  - wanneer er een meertewerkstelling is, kan de indiensttreding van een werknemer binnen een **historische** TBE het recht op de eerste aanwervingen openen, maar steeds met een rang rekening houdend met eventueel overgenomen werknemers
- er wordt een **tolerantie** ingevoerd van maximaal 5 kalenderdagen waarop een tijdelijke verhoging van het aantal werknemers in de referteperiode van 12 maanden niet in rekening wordt gebracht
  - er zijn geen extra voorwaarden gekoppeld aan deze 'tolerantiedagen'; in de telberekening worden de **5 dagen met het hoogste aantal werknemers niet langer meegeteld om de maximumtewerkstelling te bepalen** in de referteperiode van 12 maanden
  - wanneer bijvoorbeeld tijdens de referteperiode een evenement heeft plaatsgehad en er uitzonderlijk voor een zeer beperkte periode personeel werd aangetrokken, zal er met deze dagen geen rekening worden gehouden bij het nagaan of er een meertewerkstelling was
- om te verzekeren dat de bijkomende tewerkstelling(en) op het moment van indienstname effectief een meer duurzame extra tewerkstelling is (zijn), wordt de voorwaarde toegevoegd dat deze **meertewerkstelling 1 maand aangehouden** moet worden ná datum van indienstname; het gaat om het aantal werknemers binnen de gehele TBE

De ranginname bij een **simultane** TBE wordt **gekoppeld aan de juridische entiteit** waar de rang initieel wordt ingenomen en kan nadien niet meer bij een andere juridische entiteit van de TBE worden ingevuld. Er is dus geen keuze binnen de simultane TBE bij welke werknemer de vermindering in rekening wordt gebracht, enkel binnen de juridische entiteit.

Bij de ranginname wordt steeds **rekening gehouden met de werknemers die reeds voorheen in de TBE** tewerkgesteld waren.

Dat wil zeggen dat als het aantal werknemers bij een (nieuwe) juridische entiteit dat geen deel uitmaakt van de meertewerkstelling binnen de TBE, groter is dan 6, de werknemer geen rang kan innemen die het recht opent op de vermindering ondanks een meertewerkstelling.

Voorbeeld

Een nieuwe werkgever B die deel uitmaakt van een historische TBE neemt 2 werknemers in dienst en bij werkgever A met initieel 14 werknemers vertrekt 1 werknemer. Het gaat dus om een meertewerkstelling van 1 werknemer, die rang 2 zal innemen (en niet zoals vóór 1 januari 2022 rang 1). De vermindering eerste aanwervingen voor een 2de werknemer kan dus bij werkgever B worden toegepast.

Een nieuwe werkgever B die deel uitmaakt van een historische TBE neemt 11 werknemers in dienst en bij werkgever A met initieel 10 werknemers vertrekken 9 werknemers. Het gaat dus om een meertewerkstelling van 1 werknemer, die echter geen rang opent die recht geeft op de vermindering (rang 1 tot en met 6 wordt reeds ingenomen door werknemers die geen deel uitmaken van de meertewerkstelling. De vermindering eerste aanwervingen kan dus bij werkgever B niet worden toegepast.

Regels voor de toepassing van de vermindering

Het recht op de vermindering wordt nagegaan **op het moment dat een werknemer in dienst treedt**. Dat wil zeggen dat:

- een werknemer die in dienst treedt **na 31 december 2021**, voor de telling en de ranginname de nieuwe regels met betrekking tot simultane en historische TBE's volgt
- wanneer werknemers opeenvolgend in de loop van het kwartaal in dienst treden, zij de vermindering voor een 1^{ste} of een n^{de} werknemer binnen eenzelfde kwartaal kunnen verderzetten zolang hun tewerkstellingsperiodes niet overlappen
  - zo kan in de loop van een kwartaal de doelgroepvermindering voor een 1^{ste} werknemer toegepast worden op elkaar opvolgende werknemers
  - de werkgever kan zelf kiezen op wie hij de vermindering toepast, zelfs op tewerkstellingslijnen binnen het kwartaal die de opening van het recht voorafgaan maar met de beperking dat er geen overlap is voor de toepassing van een bepaalde rang tussen de periodes gedekt door de tewerkstellingslijnen
- de vermindering voor een n^{de} werknemer gekoppeld blijft aan de juridische entiteit bij wie de rechtopenende werknemer in dienst is getreden.
- in tegenstelling tot de vermindering 1^{ste} werknemer, de vermindering wel verder uitgeput kan worden binnen de periode van 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal van indienstname van de n^{de} werknemer, ook wanneer meer dan 12 maanden geen n werknemers tegelijkertijd in dienst waren
- met gelegenheidswerknemers in de horeca en flexi-werknemers geen rekening meer wordt gehouden (zij komen dus niet meer in aanmerking om een vermindering te openen, maar tellen ook niet mee om de rang te bepalen of om te beoordelen of er sprake is van meertewerkstelling).

Een **exacte datum 'opening recht'** is noodzakelijk om de verminderingen correct te kunnen uitvoeren.

Voorbeelden

Ranginname simultane TBE bijkomende juridische entiteit

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1	4	2	4
opening recht			4^{de}		

- 2^{de} kwartaal 2022
  - ~~B: 4^{de} kan niet toegepast worden want in de loop van het kwartaal nooit 4 tegelijkertijd in dienst bij de juridische entiteit~~
  - B: er wordt geen recht geopend omdat de mogelijke rang 1 en 2 al ingenomen zijn in de TBE en rang 3 nog niet; er wordt niet voldaan aan de voorwaarde dat er minstens 3 werknemers tegelijkertijd bij de juridische entiteit werkzaam moeten zijn om het recht op de eerste aanwerving voor een 3^{de} werknemer te kunnen openen.
- 3^{de} kwartaal 2022
  - B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
  - B: rang 4 mogelijk
  - B: omdat de werkgever op dat moment ook 4 werknemers tegelijkertijd in dienst heeft, wordt het recht op de eerste aanwerving voor een 4^{de} werknemer geopend
  - B: geen recht op vermindering voor 2^{de} en 3^{de} werknemer want reeds 3 werknemers in dienst in de simultane TBE.

- 4de kwartaal 2022
  - A: 3de rang is reeds ingenomen in TBE, er kan geen nieuw recht meer worden geopend.
- 1ste kwartaal 2023
  - B: 4de kan verder toegepast worden.

ranginname historische TBE bijkomende juridische entiteit (splitsing) 1

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1	4	2	4
opening recht		1ste	2de, 3de en 4de		

- 2de kwartaal 2022
  - B: er wordt recht geopend op de 1ste , rang 1 mogelijk en geen verschuivingen (louter mathematisch gezien)
- 3de kwartaal 2022
  - B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
  - B: rang 2, 3 en 4 bij B mogelijk en recht geopend wegens meertewerkstelling
- 4de kwartaal 2022
  - A: geen recht op de 3de, rang 3 is mogelijk maar geen meertewerkstelling
  - B: 2 werknemers gelijktijdig in dienst, 1ste en 2de kunnen verder toegepast worden.
- 1ste kwartaal 2023
  - B: 2de, 3de en 4de kunnen verder toegepast worden.

ranginname historische TBE bijkomende juridische entiteit (splitsing) 2 - impact aangehouden tewerkstelling en tolerantiedagen

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1 + 1 voor 1 dag	4	2	4
opening recht		1ste	3de en 4de		

- 2de kwartaal 2022
  - B: er komt 1 werknemer in dienst met een contract voor langere duur en 1 werknemer voor slechts 1 dag
  - B: er wordt recht geopend op de 1ste , rang 1 mogelijk en geen verschuivingen (louter mathematisch gezien)
  - B: rang 2 is niet mogelijk want geen bestendige tewerkstelling
- 3de kwartaal 2022
  - B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
  - B: rang 2 is niet meer mogelijk, de tolerantiedagen spelen enkel voor het bepalen van een meertewerkstelling
  - B: rang 3 en 4 mogelijk en recht geopend wegens meertewerkstelling
- 4de kwartaal 2022
  - A: geen recht op de 3de, rang 3 is mogelijk maar geen meertewerkstelling
  - B: 1ste kan verder toegepast worden.
- 1ste kwartaal 2023
  - B: 3de en 4de kunnen verder toegepast worden.

ranginname historische TBE bijkomende juridische entiteit (splitsing) 3 - impact aangehouden tewerkstelling en tolerantiedagen

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	2	2
B		1 + 3 voor 1 dag	1	4	4
opening recht		1ste			

- 2de kwartaal 2022
  - B: er komt 1 werknemer in dienst met een contract voor langere duur en 3 werknemers voor slechts 1 dag
  - B: er wordt recht geopend op de 1ste , rang 1 mogelijk en geen verschuivingen (louter mathematisch gezien)
  - B: rang 2, 3 en 4 is niet mogelijk want geen bestendige tewerkstelling
- 3de kwartaal 2022
  - B: de 1ste kan verder toegepast worden
- 4de kwartaal 2022
  - B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
  - B: rang 2, 3 en 4 is niet meer mogelijk, In het 2de kwartaal 2022 waren er immers al 4 werknemers tegelijk in dienst bij B. De tolerantiedagen spelen nl. enkel voor het bepalen van een meertewerkstelling, niet voor het bepalen van een rang bij de werkgever zelf.
  - B: 1ste kan verder toegepast worden.

ranginname historische TBE bijkomende juridische entiteit (splitsing) 4 - impact aangehouden tewerkstelling en tolerantiedagen

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2 + 3 voor 1 dag	2	2	2
B		1	1	4	4
opening recht		1ste		2de, 3de en 4de	

- 2de kwartaal 2022
  - A: er komen 3 werknemer bijkomend in dienst voor slechts 1 dag
  - B: er komt 1 werknemer in dienst met een contract voor langere duur
  - B: er wordt recht geopend op de 1ste , rang 1 mogelijk en geen verschuivingen (louter mathematisch gezien)
- 3de kwartaal 2022
  - B: de 1ste kan verder toegepast worden
- 4de kwartaal 2022
  - B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
  - B: rang 2, 3 en 4 is mogelijk
  - B: het recht op de 2de, 3de en 4de wordt geopend; de tolerantiedagen spelen, de dag met een tewerkstelling van 5 werknemers bij A telt niet mee zodat het maximum aantal werknemers in de 12 maanden voordien binnen de TBE slechts 3 is, en dus niet 6.
  - B: 1ste kan verder toegepast worden.

Ranginname historische TBE voortzetting 1

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2				
B		1	4	2	4
opening recht		/	3de en 4de		

- 2de kwartaal 2022
  - B: er wordt geen recht geopend op de 1ste , rang 1 mogelijk maar geen meertewerkstelling
- 3de kwartaal 2022
  - B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
  - B: rang 2, 3 en 4 bij B mogelijk, slechts meertewerkstelling voor 2 werknemers dus het recht wordt geopend voor een 4de en een 3de werknemer
- 4de kwartaal 2022
  - B: 2 werknemers gelijktijdig in dienst, 3de en 4de kunnen dit kwartaal niet toegepast worden.
- 1ste kwartaal 2023
  - B: 3de en 4de kunnen verder toegepast worden.

Ranginname historische TBE voortzetting 2

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	10				
B		11	10	16	13
opening recht		/	/	/	/

- 2de kwartaal 2022
  - B: er wordt geen recht geopend, rang 1 tem 6 is niet meer mogelijk omdat de 10 eerste werknemers rang 1 tem 10 invullen; hier zou het dus gaan om de 11de rang
  - B: het gaat om de louter mathematische verschuiving van het aantal werknemers van A naar B.

Ranginname historische TBE voortzetting 3

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	5				
B		11	10	16	13
opening recht		6de			

- 2de kwartaal 2022
  - B: er wordt recht geopend op de 6de , rang 6 mogelijk omdat er een meertewerkstelling is en slechts rang 1 tem 5 worden ingevuld door de mathematische verschuiving van 5 werknemers van A naar B.

- volgende kwartalen kan de 6^{de} verder worden toegepast

Overgang

- het recht als gevolg van een indienstname vóór 1 januari 2022, blijft behouden
  - behalve in het geval meerdere 1^{ste} of n^{de} verminderingen bij 1 werkgever toegepast werden; dit was echter reeds uitzonderlijk
  - de werkgever zal dan moeten kiezen voor wie hij een bepaalde vermindering toepast
  - de nieuwe regels met betrekking tot de ranginname bij een simultane TBE gelden niet voor het verleden
  - de toepassing binnen een simultane TBE van de eerste aanwervingen voor eenzelfde rang, blijft mogelijk wanneer binnen een juridische entiteit het recht geopend was vóór 1 januari 2022 en dit bij verschillende juridische entiteiten
- het recht op de eerste aanwervingen dat geopend werd vóór 1 januari 2022, door een indienstname die volgens de nieuwe regels niet meer in aanmerking zou komen, blijft behouden
  - wanneer vóór 1 januari 2022 het recht geopend werd door een flexi-jobwerknemer, kan dat recht na 31 december 2021 worden verdergezet door een gewone werknemer, maar omdat de flexi-jobwerknemer niet meer in rekening wordt gebracht om na te gaan of er een tewerkstelling was voor die bepaalde rang in de loop van de 12 voorafgaande maanden, kan het recht ook opnieuw worden geopend als aan alle voorwaarden wordt voldaan.

Bedrag van de vermindering

Forfaits en absolute bedragen bij maximale verminderingen en bij volledige prestaties(in EUR):

telling	forfaits			absolute bedragen in EUR		
1^{ste}	G_{18}			4000,00, onbeperkt in de tijd		
2^{de}	5 x G_{14}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
3^{de}	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
4^{de}	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
5^{de}	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
6^{de}	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00

1^{ste} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G_{18}**. Dit geldt zowel voor het recht dat geopend werd vóór 1 januari 2022 als voor de indiensttredingen vanaf 1 januari 2022. Indien de werkgever aangesloten is bij een sociaal secretariaat, heeft hij recht op een tussenkomst in de aansluitingskosten van 36,45 EUR voor de kwartalen waarin hij een doelgroepvermindering voor de aanwerving van een 1^{ste} werknemer aanvraagt (deze tussenkomst wordt niet geproratiseerd).

2^{de} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G_{14}** voor maximaal 5 kwartalen, vervolgens **G_{15}** voor maximaal 4 kwartalen en daarna een forfaitaire vermindering **G_{16}** voor maximaal 4 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 2 werknemers tegelijkertijd werkzaam geweest zijn.

3^{de}, 4^{de}, 5^{de} en 6^{de} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G_{15}** voor maximaal 9 kwartalen en **G_{16}** voor maximaal 4 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 3, respectievelijk 4, 5 en 6, werknemers tegelijkertijd werkzaam geweest zijn .

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfA - aangifte van de vermindering voor eerste aanwervingen
De doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen wordt aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Doelgroep-vermindering	Indienst-neming	Forfait/ bedrag	Duur	Verminderings-code	Berekenings-basis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht
1ste werknemer	Vanaf 2016	G18 (4000€)	onbeperkt in de tijd	3315	/	ja	Datum van aanwerving van de 1ste werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
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	Vanaf 2016	G14 (1550 €)	5 kwartalen*	3324	/	ja	Datum van aanwerving van de 2de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G15 (1050 €)	4 kwartalen*	3325	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3326	/	ja	idem
3de werknemer	In 2016	G15 (1050 €)	5 kwartalen*	3333	/	ja	Datum van aanwerving van de 3de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G16 (450 €)	8 kwartalen*	3334	/	ja	idem
	Vanaf 2017	G15 (1050€)	9 kwartalen*	3333	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3334	/	ja	idem

Doelgroep-vermindering	Indienst-neming	Forfait/ bedrag	Duur	Verminderings-code	Berekenings-basis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht
4de werknemer	In 2016	G15 (1050 €)	5 kwartalen*	3342	/	ja	Datum van aanwerving van de 4de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3343	/	ja	idem
	Vanaf 2017	G15 (1050€)	9 kwartalen*	3342	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3343	/	ja	idem
5de werknemer	In 2016	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3352	/	ja	Datum van aanwerving van de 5de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G2 (400 €)	4 kwartalen*	3353	/	ja	idem
	Vanaf 2017	G15 (1050€)	9 kwartalen*	3352	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3353	/	ja	idem
6de werknemer	In 2016	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3360	/	ja	Datum van aanwerving van de 6de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G2 (400 €)	4 kwartalen*	3361	/	ja	idem
	Vanaf 2017	G15 (1050€)	9 kwartalen*	3360	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3361	/	ja	idem

* te kiezen uit 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer die het recht op de vermindering geopend heeft.

[1] in blok 90110 "vermindering werknemerslijn"

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen automatisch berekend als ze worden aangeduid.

De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek

Betrokken werkgevers

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 of onder het toepassingsgebied van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Samengevat zijn dit de werkgevers uit de private sector en de autonome overheidsbedrijven.

De werkgever kan de arbeidsduurvermindering en / of vierdagenweek invoeren voor gans zijn personeel of enkel voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers (voorbeeld: enkel arbeiders, 45-plussers, ...).

Betrokken werknemers

De **voltijdse werknemers** die tot een categorie van werknemers behoren die voor onbepaalde tijd overgegaan zijn tot, ofwel een effectieve arbeidsduurvermindering van ten minste een vol arbeidsuur onder de 38 uren per week, ofwel een vierdagenweek zoals verder bepaald, ofwel beide, kunnen in aanmerking komen voor deze doelgroepvermindering.

De vermindering geldt alleen wanneer de invoering van de arbeidsduurvermindering vrijwillig gebeurt. Als een werkgever van paritair comité verandert, en terechtkomt in een paritair comité waarin de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur lager is dan in het vroegere paritaire comité, dan wordt het zich aanpassen aan die nieuwe arbeidsduur, niet beschouwd als een collectieve arbeidsduurvermindering in de zin van deze bijdragevermindering.

Deeltijdse werknemers van wie het loon moet worden aangepast wegens de invoering van de arbeidsduurvermindering komen eveneens in aanmerking.

Dit geldt dus enkel wanneer het loon van de absoluut deeltijdse werknemer **verplicht** verhoogt ten opzichte van een andere werknemer. Wanneer nadien wijzigingen aan de arbeidsovereenkomst worden aangebracht, eindigt het verplichte karakter van de aanpassing. Een verhoging of verlaging van de prestatiebreuk, een verandering van functie, het verlengen van een arbeidsovereenkomst en het hernieuwen van een arbeidsovereenkomst zijn allemaal elementen die het verplichte karakter van de aanpassing teniet doen.

Een aantal vaststellingen op het terrein wijzen erop dat bepaalde werkgevers dit systeem misbruiken, en het systeem invoeren in een onderneming waar zeer weinig voltijdse werknemers in dienst zijn ten opzichte van het aantal absolute deeltijdsen. In zo een geval zal het tewerkstellingseffect omzeggens onbestaande zijn. Wanneer in zo een geval de arbeidsduurvermindering voor de voltijdsen ingevoerd wordt zonder volledig loonbehoud, zal de RSZ de situatie nader onderzoeken en de vermindering mogelijk weigeren. Het opzet is dan eerder om de loonkost te doen dalen onder andere door middel van het verkrijgen van een bijdragevermindering.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering G_2 vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering of vierdagenweek wordt ingesteld en dit voor:

- 8 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 37 uur per week of minder;
- 12 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 36 uur per week of minder;
- 16 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 35 uur per week of minder;
- 4 kwartalen bij invoering van een vierdagenweek.

Onder ‘vierdagenweek’ moet worden verstaan: de regeling waarbij de wekelijkse arbeidsduur gespreid wordt hetzij over vier arbeidsdagen per week, hetzij over vijf arbeidsdagen per week welke drie volledige en twee halve arbeidsdagen inhouden. Onder ‘halve arbeidsdag’ verstaat men: ten hoogste de helft van het aantal arbeidsuren dat voorzien wordt in het werkrooster voor de langste van de drie volledige arbeidsdagen.

De vermindering ingevolge invoering van de vierdagenweek kan alleen toegepast worden voor voltijdse werknemers, niet voor deeltijdsen.

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering G_1 voor het kwartaal waarin de werknemer in aanmerking komt zowel voor de vermindering als gevolg van het invoeren van de vierdagenweek als voor de vermindering wegens het invoeren van een arbeidsduurvermindering. De doelgroepvermindering kan slechts worden toegekend indien de arbeidsduurvermindering of de invoering van de vierdagenweek gedurende het volledige kwartaal werd gehandhaafd.

Voltijdse werknemers die in dienst komen na de invoering van de arbeidsduurvermindering hebben eveneens recht op deze vermindering als ze tot een categorie behoren die daarvoor in aanmerking komt. Hetzelfde geldt voor deeltijdse werknemers die na het kwartaal waarin de vermindering voor de eerste maal wordt toegekend, voltijds gaan werken. De feitelijke situatie waarop de tewerkstellingslijn betrekking heeft, bepaalt of de werknemer tot de rechtopenende groep behoort of niet.

Elke doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering overeenkomend met één van de drie hierboven vernoemde situaties kan voor een werknemer behorende tot een wel gedefinieerde groep slechts één maal worden toegekend en enkel in zoverre de arbeidsduurvermindering minstens een volledig uur bedraagt. Zo kan ook de doelgroepvermindering vierdagenweek voor een bepaalde groep werknemers slechts éénmaal worden toegekend.

Indien door een arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2003 reeds het recht geopend werd op de vermindering ‘collectieve arbeidsduurvermindering na 1 oktober 2001’, kan de werkgever niet opnieuw aanspraak maken op de doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering. Zo kan ook de doelgroepvermindering vierdagenweek voor een bepaalde groep werknemers niet worden toegekend indien vóór 1 oktober 2003 reeds het recht geopend werd op de vermindering ‘vierdagenweek na 1 oktober 2001’.

Te vervullen formaliteiten

Onder arbeidsduur verstaat men de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers, berekend over een periode van een jaar, zoals deze tot uiting komt in het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen en dat eventueel over een cyclus wordt toegepast, zonder rekening te houden met de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering.

Zowel het gemiddeld aantal uren vóór als na de invoering van het stelsel van arbeidsduurvermindering moet worden meegedeeld in een apart scherm van de webapplicatie of in een apart functioneel blok.

In wezen kan dit dus verschillen van het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon bij de definiëring van de tewerkstellingslijn, omdat hier de uren inhaalrust ingevolge een arbeidsduurvermindering wel worden opgenomen. Meer uitleg over de wijze van aangifte vindt u terug bij de bespreking van 'aangifte inhaalrust (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html*)'.

De datum van inwerkingtreding van het stelsel moet eveneens worden meegedeeld.

Langdurig werkzoekenden - algemene categorie

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers, zowel van de privésector als van de openbare sector, komen in aanmerking voor de vermindering.

Zijn evenwel uitgesloten:

- het Rijk, met daarin begrepen de Rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen.

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:

- de openbare kredietinstellingen;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten, om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de onderwijsinstellingen voor hun contractueel onderhouds-, administratief - of ondersteunend personeel;
- de polders en wateringen alsook de kerkfabrieken
- de gemeenten;

- de intercommunales;
- de aan de gemeenten ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome gemeentebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de verenigingen van openbare centra voor maatschappelijk welzijn);
- de lokale politiezones;
- de hulpverleningszones;
- de provincies;
- de aan de provincies ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome provinciebedrijven).

Ook de in België gevestigde diplomatieke zendingen en de supranationale instellingen komen in aanmerking.

Betrokken werknemers

Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Om in aanmerking te komen moet de werknemer dus op de dag van indienstneming ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende en kunnen aantonen dat hij tijdens een bepaalde periode, variërend volgens leeftijd, een minimum aantal dagen als dusdanig ingeschreven geweest is. Op basis van deze parameters leverde de RVA een **werkkaart** af met overeenstemmende code.

Onder het puntje 'vermindering' kan u een tabel raadplegen met de vereiste dagen niet-werkend werkzoekend zijn, de verminderingscodes en de overeenkomstige RVA-codes op de werkkaart.

De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van werkzoekende moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

De werknemers van de volgende categorieën komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling werd uitgesloten door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;
- de werknemers die worden aangeworven als leden van het academisch en wetenschappelijk personeel door de instellingen van universitair onderwijs of als leden van het onderwijzend personeel in de andere onderwijsinstellingen;
- de werknemers die in dienst worden genomen in het kader van een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijke besluit van 9 juni 1997 betreffende de doorstromingsprogramma's;
- voor **Vlaanderen**: de werknemer die vóór 1 januari 2016 bij de werkgever tewerkgesteld was als gesubsidieerde contractueel;
- voor **Vlaanderen**: de werknemer die de werkgever opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst waarvoor hij de voordelen gesubsidieerde contractueel genoten heeft

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 januari 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Vlaanderen** niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Wallonië** niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

De vermindering is definitief stopgezet op 30 juni 2020.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 oktober 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Brussel** niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2019** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de **Duitstalige Gemeenschap**, niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn **geen** specifieke verminderingscodes voor deze overgangsmaatregelen, de vroegere codes blijven behouden. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten:

Leeftijd indienst (jaar)	Maatregel	Min. aantal dagen 'werkzoekend' (regime 6 dagen)	Referte-periode (maand) (1)	Aantal kwartalen G_8 (2)	Aantal kwartalen G_1 (2)	Aantal kwartalen G_2 (2)	RVA-codes.	Verminderings-codes
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210

Leeftijd indienst (jaar)	Maatregel	Min. aantal dagen 'werkzoekend' (regime 6 dagen)	Referte-periode (maand) (1)	Aantal kwartalen G_8 (2)	Aantal kwartalen G_1 (2)	Aantal kwartalen G_2 (2)	RVA-codes.	Verminderings-codes
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	–	D3, D20	3211
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	–	D5, D6, D21	3211
< 27	ACTIVA	312	18	12	–	–	C40, C41	3205
< 30	ACTIVA	156	9	12	–	–	C42, C43	3205

(1) maand van indienstneming niet meegeteld

(2) kwartaal van indienstneming meegeteld

De op de werkkaart vermelde codes zijn specifiek voor de RVA en bepalen onder andere of de betrokken werknemer recht heeft op een werkuitkering. In de tabel vindt u de overeenkomstige RSZ-verminderingscode terug. De RSZ-verminderingscodes houden geen rekening met het recht op een eventuele werkuitkering.

Vanaf 1 juli 2013 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor laaggeschoolde jongeren. Samengaand met deze maatregel wordt er voorzien in een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden met een verhoogd forfait. Twee bijkomende RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart. Vanaf 1 januari 2014 wordt dit uitgebreid naar jongeren tot 30 jaar en werkzoekend gedurende 156 dagen in de loop van de 9 voorafgaande kalendermaanden (twee nieuwe RVA-codes).

Vanaf 1 januari 2012 kan een werknemer niet meer in dienst treden gebruik makend van het systeem tijdelijk versterkte activering (win-win). De daarmee samenhangende codes werden in de tabel geschrapt.

Vanaf 1 september 2011 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid. Deze maatregel heeft geen directe uitwerking op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar sluit niet uit dat de betrokkene daar toch voor in aanmerking komt als aan de randvoorwaarden wordt voldaan. Een aantal bijkomende RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart.

De in de tabel opgenomen verminderingskwartalen slaan enkel op de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden'. De werknemers met een werkkaart C35 openen geen recht op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar genieten wel een werkuitkering. Zij kunnen mogelijk wel in aanmerking komen voor de 'doelgroepvermindering jonge werknemers'.

Indien een werkgever deze doelgroepvermindering, de overgangsmaatregelen activa of de maatregelen activa reeds genoten heeft voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 30 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst en deze werknemer nog een geldige werkkaart kan voorleggen, wordt deze tewerkstelling ononderbroken geacht wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G_1, G_2 of G_8 en het aantal resterende kwartalen waarin hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode gedurende dewelke de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

De werkgever kan geen aanspraak maken op deze doelgroepvermindering voor de werknemer die hij terug in dienst neemt binnen een periode van 12 maand na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor onbepaalde duur wanneer hij voor deze tewerkstelling de voordelen van het banenplan genoten heeft.

Te vervullen formaliteiten

De werkzoekenden die voldoen aan de voorwaarden voor deze doelgroepvermindering, konden bij het regionaal bureau van de RVA waarvan zij af hangen, een **werkkaart** verkrijgen als bewijs van deze hoedanigheid. **De RVA levert vanaf 1 juli 2019 nergens nog werkkaarten af**.

Indien de werkzoekende op het ogenblik van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kon ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voor zover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de werknemer vermeld zijn, en ook het domicilie van de werknemer, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indiensttreding.

Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's

Betrokken werkgevers

Het betreft

- de Staat, de Gewesten, de Gemeenschappen en de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen,
- de plaatselijke en provinciale besturen,
- de verenigingen zonder winstgevend doel en andere niet-commerciële verenigingen.

Vlaams Gewest:

Op **30 september 2015** lopen de laatste werkervaringsprojecten onder de vorm van doorstromingsprogramma's in **Vlaanderen** af. Dit wil zeggen dat voor werknemers die afhangen van vestigingseenheden in het Vlaamse Gewest deze doelgroepvermindering niet meer kan worden toegepast.

Op **1 september 2016** wordt de doelgroepvermindering geschrapt voor **Vlaanderen**.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 oktober 2016** wordt het systeem van doorstromingsprogramma's opgeheven voor de **Duitstalige Gemeenschap**.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Op **28 februari 2021** loopt het laatste doorstromingsprogramma in Wallonië af. Dit wil zeggen dat voor werknemers die afhangen van vestigingseenheden in het Waals Gewest deze doelgroepvermindering niet meer kan worden toegepast.

Vanaf het 2de kwartaal 2021 wordt de doelgroepvermindering geschrapt voor **Wallonië**.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 januari 2021** wordt het systeem van doorstromingsprogramma's opgeheven voor **het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**.

Betrokken werknemers

Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Deze werkzoekenden moeten aangeworven zijn in het kader van een doorstromingsprogramma zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 9 juni 1997 ter uitvoering van het artikel 7 § 1, 3^{de} lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

- 1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
  - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
    - ofwel geen diploma, getuigschrift of brevet hoger secundair onderwijs heeft, jonger dan 25 is en gedurende minstens 9 maand zonder onderbreking een wacht- (inschakelings-) of werkloosheidsuitkering geniet,
    - ofwel gedurende ten minste 12 maanden zonder onderbreking een wachtuitkering (inschakelingsuitkering) geniet;
- 2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
  - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
  - ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet;
- 3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
  - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
  - ten minste 12 maanden zonder onderbreking een wachtuitkering (inschakelingsuitkering) geniet;
- 4° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
  - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
  - ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet.

Dezelfde categorieën van gerechtigden op maatschappelijke integratie en van rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma, komen in aanmerking.

Volgende werknemers komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling uitgesloten werd door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten voor de werknemer van:

- categorie 1°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G_2 gedurende 4 kwartalen;
- categorie 2°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daarop volgende kwartalen;
- categorie 3°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G_2 gedurende 8 kwartalen;
- categorie 4°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 12 daarop volgende kwartalen.

Te vervullen formaliteiten

De bepalingen van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's moeten gerespecteerd worden. De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op deze doelgroepvermindering. Meer informatie vindt u terug op de website van de RVA (*https://www.rva.be*).

Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie

Betrokken werkgevers

Het betreft de werkgevers bedoeld in artikel 1, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 ter uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de

herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen. Tot 31 december 2014 werd aan werkgevers die in aanmerking kwamen een attest afgeleverd door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Vanaf 1 januari 2015 worden deze attesten toegekend door het bevoegde Gewest.

Het gaat o.a. over volgende, als dusdang erkende, werkgevers:

- beschutte en sociale werkplaatsen
- inschakelbedrijven
- sociale huisvesting en sociale verhuurkantoren
- vennootschappen met een sociaal oogmerk
- OCMW's
- plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen
- plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van werkgelegenheid
- werkgevers die nabijheidsdiensten organiseren
- werkgevers die lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten

Betrokken werknemers

Het gaat om uitkeringsgerechtigde volledige werklozen, gerechtigden op maatschappelijke integratie en rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

- 1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
  - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
  - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
  - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
  - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
  - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 624 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
  - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
  - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
  - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
  - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 4° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
  - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
  - recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
  - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 5° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
  - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
  - recht gehad heeft gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
  - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 6° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
  - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
  - recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
  - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft.

De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van volledig uitkeringsgerechtigd werkloze, gerechtigde op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van tewerkstelling, bij een werkgever bedoeld in artikel 1, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 1999, in de programma's van wedertewerkstelling bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2° van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot

hervorming van de instellingen;
- de periode van tewerkstelling in het kader van een doorstromingsprogramma gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot;
- de periode van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot.

Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid, gerechtigde op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp.

De werknemers van de volgende categorieën komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- voor **Vlaanderen**: de werknemer die vóór 1 januari 2016 bij de werkgever tewerkgesteld was als gesubsidieerde contractueel;
- voor **Vlaanderen:** de werknemer die de werkgever opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst waarvoor hij de voordelen gesubsidieerde contractueel genoten heeft.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2019** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de **Duitstalige Gemeenschap**, niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - SINE' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingscodes** voor deze overgangsmaatregelen. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 januari 2021** kan de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - SINE' niet langer toegepast worden voor een tewerkstelling in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

Bedrag van de vermindering

Naast een tussenkomst in de loonkost van de werknemer via een herinschakelingsuitkering van de RVA of een financiële tussenkomst van het OCMW, kan de werkgever volgende verminderingen genieten voor de werknemer van

- categorie 1° en 4°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 10 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 10 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 10 kwartalen);
- categorie 2° en 5°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 20 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 20 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 20 kwartalen);
- categorie 3° en 6°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende kwartalen.

Indien een werkgever deze vermindering reeds heeft genoten voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 12 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst, wordt de tewerkstelling geacht ononderbroken te zijn voor wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G_1 en het aantal resterende kwartalen dat hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode waarin de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever moet voorafgaandelijk een attest verkrijgen dat bewijst dat hij onder het toepassingsgebied van deze maatregel valt. Tot 31 december 2014 werd dit attest afgeleverd door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en

Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Vanaf 1 januari 2015 worden deze attesten toegekend door het bevoegde Gewest.

Om in aanmerking te komen voor de vermindering moet de werknemer (of de werkgever indien het gaat om een activering van de tussenkomst vanwege een OCMW) een herinschakelingsuitkering genieten in het kader van de sociale inschakelingseconomie. Bij zijn aanvraag voor een herinschakelingsuitkering voegt de werknemer, respectievelijk de werkgever, het hierboven vermelde attest.

De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op deze doelgroepvermindering. Het OCMW, dat een financiële tussenkomst verleent voor een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp, tewerkgesteld in het kader van de sociale inschakelingseconomie, moet het gewestelijk RVA-bureau hiervan verwittigen met een typebrief van de POD Maatschappelijke Integratie.

Bijkomende informatie DmfA - aangifte van de verminderingen voor langdurig werkzoekenden SINE
De regionale doelgroepverminderingen voor langdurig werkzoekenden - SINE kunnen varieren volgens de vestigingseenheid waar de werknemer wordt tewerkgesteld of waar hij van afhangt.
Ze worden aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Waals Gewest zonder de Duitstalige Gemeenschap, en Vlaanderen

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering	Werkkaart
aanvang vóór 1.1.2004	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	1142	/	/	ja	
jonger dan 45 jaar 312 dagen (18 maanden) of 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 10 volgende kwartalen[1]	3240	/	/	ja	
jonger dan 45 jaar 624 dagen (36 maanden) of 312 dagen (18 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 20 volgende kwartalen[2]	3241	/	/	ja	
minstens 45 jaar 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	3250	/	/	ja	

[1] Verlenging mogelijk met nieuwe periode van maximum 10 kwartalen

[2] Verlenging mogelijk met nieuwe periode van maximum 20 kwartalen

Als de DmfA wordt ingediend via web, worden de verminderingen 1142, 3240, 3241 en 3250 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/1/2019** in een vestigingseenheid op het grondgebied van de duitstalige Gemeenschap mag de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - SINE niet meer toegepast worden.
De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn.

! Bepaalde te vermelden codes in DmfA werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 1/2019.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering	Werkkaart
aanvang vóór 1.1.2004	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	1142	/	/	ja	/
jonger dan 45 jaar 624 dagen (36 maanden) of 312 dagen (18 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 20 volgende kwartalen[2]	9001	/	/	ja	/
minstens 45 jaar 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	9002	/	/	ja	/

Als de DmfA wordt ingediend via web,worden de verminderingen 1142, 9001 en 9002 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Vanaf 1/2021, de codes verminderingen SINE 1142, 3240, 3241, 3250 zijn niet meer toegelaten voor tewerkstellingen in Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De vermindering SINE werd vervangen door een subsidie van het Brussels Gewest (dispositief inschakelingsbanen in de sociale economie) en moet vermeld worden volgt :

waarde “ **B** ” zone 01237 “ Regionale tewerkstellingsmaatregel ” in het blok 90313 Tewerkstelling – Inlichtingen als de werknemer wordt tewerkgesteld in het kader van deze maatregel.

Herinschakelingsuitkering

De herinschakelingsuitkering van de RVA of het bevoegde Gewest en de financiële tegemoetkoming van het OCMW maken deel uit van het brutoloon van de SINE-werknemer en zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. De herinschakelingsuitkering of de financiële tegemoetkoming en de rest van het brutoloon worden in de DmfA aangegeven met de **looncode 1.**

Mentors

Betrokken werkgevers

Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector kunnen deze doelgroepvermindering genieten als zij zich ertoe verbinden stages op te volgen of opleidingen te organiseren via daartoe opgeleide 'mentors', voor volgende doelgroepen:

- leerlingen of leraren uit het voltijds secundair technisch en beroepsonderwijs of deeltijds onderwijs,
- werkzoekenden jonger dan 26 jaar die een beroepsopleiding volgen, zoals bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (o.a. IBO'ers),
- werkzoekenden in een instapstage,
- cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenenonderwijs
- cursisten jonger dan 26 jaar die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen, in het kader van de overeenkomsten die worden gesloten met respectievelijk ofwel de onderwijs- of vormingsinstellingen, ofwel de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling of de beroepsopleiding.

Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers/mentors van een vestigingseenheid in de Duitstalige Gemeenschap, houdt men rekening met leerlingen en stagiairs verbonden met één van de volgende overeenkomsten:

- de leerovereenkomst industrieel leerlingwezen
- de leerovereenkomst voortdurende vorming in de Middenstand
- de leerovereenkomst die wordt gesloten met toepassing van de regelgeving tot oprichting van een stelsel voor opleiding in een bedrijf met het oog op de voorbereiding van de inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces en
- de beroepsinlevingsovereenkomst.

Betrokken werknemers

Om als mentor te kunnen worden beschouwd, moet de werknemer

- een **beroepservaring** van minstens 5 jaar in het beroep kunnen voorleggen dat geheel of gedeeltelijk aangeleerd wordt in het kader van de stage of opleiding, en
- in het bezit zijn van een **getuigschrift** 'mentor' uitgereikt door de bevoegde Gemeenschap, door een door de bevoegde Gemeenschap erkende instantie of door een door de Gemeenschap of door het bevoegd sectorfonds ingerichte of erkende opleidings- of onderwijsverstrekker.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap)

Het decreet van 20 juli 2016 houdende wijziging van verschillende wetgevingen in verband met de alternerende opleiding, schaft met ingang van 1 september 2016 deze bijdragevermindering af voor werknemers tewerkgesteld in **Wallonië** (met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap). Gezien de DmfA-aangifte op kwartaalbasis gebeurt, wordt aanvaard dat deze vermindering berekend wordt op basis van de voor het ganse 3de kwartaal 2016 aangegeven loon- en prestatiegegevens (dus met inbegrip van de maand september). Vanaf het **4de kwartaal van 2016** mag deze vermindering niet meer toegepast worden.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Vanaf **1 juli 2018** kan voor werknemers die in dienst zijn bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Brussel** niet langer de 'doelgroepvermindering mentors' toegepast worden.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan een vermindering G_9 genieten voor een aantal 'mentors' die hij in dienst heeft voor de begeleiding van personen behorende tot de doelgroepen. Het aantal mentors waarvoor hij een vermindering kan krijgen is beperkt en hangt af van het 'aantal begeleide personen' behorende tot de doelgroepen. De wijze waarop het 'aantal begeleide personen' in rekening wordt gebracht is op zijn beurt verschillend voor personen die moeten worden aangegeven in Dimona of Dmfa of niet:

1. Voor de personen voor wie voor hun stageactiviteiten een Dimona- of Dmfa-aangifte vereist is (erkende leerlingen, IBO'ers, onderworpen beroepsinlevingsovereenkomsten...):
    - de verbintenis wordt (automatisch) vastgesteld aan de hand van de meegedeelde datum van' in- en uitdiensttreding';
    - een kwartaal waarbij een dergelijke persoon 'in dienst' komt, 'in dienst' is of 'uit dienst' treedt, wordt in aanmerking genomen;
    - het aantal mentors waarvoor het recht kan worden geopend, is 1/5de van de som van het aantal in aanmerking te nemen kwartalen, naar de hogere eenheid afgerond.
2. Voor personen voor wie de stageactiviteiten geen Dimona- of Dmfa-aangifte vereisen (leerkrachten TSO, cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenonderwijs, ...):
    - de verbintenis wordt vastgesteld aan de hand van een overeenkomst tussen de participanten;
    - Het aantal mentors waarvoor het recht kan worden geopend, is beperkt tot het laagste resultaat van volgende breuken:
        - (aantal jongeren of leerkrachten)/5 , afgerond naar de hogere eenheid
        - (aantal uren opvolging of opleiding)/400, afgerond naar de lagere eenheid. Indien de overeenkomst geen volledig jaar beslaat, wordt het (aantal kwartalen) x 100 als deler beschouwd.

Het uiteindelijk aantal mentors voor wie de werkgever een vermindering kan aanvragen, is de som van de onder punt 1 en punt 2 bekomen totalen.

Te vervullen formaliteiten

In de (eventuele) verbintenis geeft de werkgever het aantal jongeren of leerkrachten op die hij de mogelijkheid geeft stage of opleiding te volgen, het aantal uren en eventueel nadere details over de pedagogische omkadering en de spreiding in de tijd van de stages en opleidingen.

De werkgever maakt tot 31 december 2014 aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt FOD WASO volgende gegevens over:

- een kopie van overeenkomst (indien nodig)
- een lijst van de mentors die hij tewerkstelt
- voor elke mentor het bewijs van minimale praktijkervaring
- voor elke mentor een kopie van het getuigschrift mentor

De FOD stuurt de gegevens door naar de RSZ via elektronische weg. Vanaf 1 januari 2015 zijn de regio's bevoegd. Op volgende adressen kan u terecht voor meer informatie en/of om de nodige documenten naar toe te sturen:

Vlaanderen:

Departement Werk en Sociale Economie
Mentorkorting
Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brussel
02 553 10 75
mentorkorting@vlaanderen.be
https://www.vlaanderen.be/mentorkorting (*https://www.vlaanderen.be/mentorkorting*)

Duitstalig landsgedeelte

IAWM
Eric Schifflers
Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen
087 30.68.80
http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/ (*http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/*)

Vaste werknemers in de horeca

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die tegelijk aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- Onder het paritair comité (302) voor het hotelbedrijf vallen.
- Gemiddeld maximum 49 werknemers tewerkstellen tijdens de referteperiode. Hiervoor wordt de belangrijkheidscode gebruikt, net zoals bij de berekening van de bijdrage van 1,60% (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*). Dit wil zeggen dat rekening gehouden wordt met alle werknemers in dienst van de werkgever (rechtspersoon) ongeacht de activiteit of het paritair comité waaronder ze ressorteren.
- Gedurende het volledige kwartaal een bij de fiscus geregistreerd kassasysteem (GKS) gebruiken in alle vestigingseenheden met een horeca-activiteit waar er contact is met klanten. Ook wanneer het gebruik van de geregistreerde kassa voor het verkrijgen van het fiscale voordeel niet vereist is, is dit wel noodzakelijk om de doelgroepvermindering te kunnen toepassen.
- Voor alle personeelsleden die werken in een vestigingseenheid waar er een horeca-activiteit wordt uitgevoerd in de brede zin van het woord (dus ook voor werknemers die niet ressorteren onder het paritair comité van de horeca) dagelijks begin- en einduur van de aanwezigheid registreren via het geregistreerd kassasysteem of het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA). De registratie is niet van toepassing op de gelegenheidsarbeiders en ook niet op flexi-werknemers die in Dimona per dag worden aangegeven met vermelding van begin- en einduur.
  Opgelet: het geregistreerd kassasysteem (GKS) en het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) vervangen de Dimona niet.

Betrokken werknemers

De vermindering geldt voor maximaal **5 vaste voltijdse werknemers** die vallen onder het paritair comité van de horeca. De vermindering kan niet worden toegepast voor gelegenheidswerknemers in de horeca, zelfs voor de dagen waarop de bijdragen worden betaald op het reële loon of het normale forfaitair loon.

Per kwartaal kan de werkgever kiezen voor welke werknemers hij de vermindering toepast. Deze werknemers moeten een voltijdse arbeidsovereenkomst hebben, maar moeten niet het hele kwartaal in dienst zijn.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan voor een onbeperkt aantal kwartalen aanspraak maken op de vermindering:

- $\mathbf{G_9}$ per kwartaal voor werknemers die op de laatste dag van het kwartaal jonger zijn dan 26.
- $\mathbf{G_{10}}$ per kwartaal voor andere werknemers.

Per kwartaal kan de werkgever (rechtspersoon) voor maximum 5 personen de vermindering toepassen, ook al stelt hij personeel tewerk in meerdere vestigingseenheden.

Te vervullen formaliteiten

Om de vermindering te kunnen toepassen moet u iedere dag van het kwartaal een **aanwezigheidsregistratie** verrichten via GKS of ASA en beschikken over een kassasysteem dat door de fiscus werd geregistreerd. Meer informatie hierover vindt u op www.geregistreerdkassasysteem.be. (*http://www.geregistreerdkassasysteem.be/*)

Deze registratie is mogelijk via de geregistreerde kassa en/of een alternatief systeem ontwikkeld door de RSZ dat gerelateerd is aan Dimona:

- Registratie via de kassa (GKS)
  - Het begin- en einduur van de aanwezige vaste werknemers wordt geregistreerd zoals een verkoop, met behulp van een Arbeid IN/Arbeid OUT-toets en met vermelding van het Identificatienummer van de Sociale Zekerheid (INSZ).
- Registratie via een alternatief systeem (ASA)
  - De werkgever kan het begin- en einduur ook registreren in de Dimona-aangifte, met een nieuwe functie die direct verbonden is met het nummer van de periode van de betrokken werknemer. Opgelet: dit systeem is complementair aan de Dimona-aangifte, maar vervangt die niet.
  - Grote verzenders kunnen de dagregistratie ook per batch doen.
- Welk systeem gebruiken?
  - U bepaalt zelf op basis van uw eigen situatie (bijvoorbeeld de plaats van tewerkstelling van de werknemer) welk systeem u gebruikt. U kunt beide systemen eventueel ook combineren.

Opgelet: het geregistreerd kassasysteem (GKS) en het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) vervangen de Dimona niet.

Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)

Betrokken werkgevers

Het zijn:

- de administraties en diensten van de federale overheid of deze die onder haar voogdij vallen;
- de administraties van de Gemeenschappen en van de Gewesten, en de openbare instellingen die ervan afhangen;
- de door de Gemeenschappen ingerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstellingen;
- de instellingen van openbaar nut en de verenigingen zonder winstoogmerk, en die een sociaal, humanitair of cultureel doel nastreven;
- de plaatselijke maatschappijen voor sociale woningen;
- de gemeenten ;
- de autonome gemeentebedrijven in het Waals en Vlaams Gewest ;
- de verenigingen van gemeenten die geen economische finaliteit hebben;
- de provincies;
- de autonome provinciebedrijven en provinciale ontwikkelingsmaatschappijen in het Vlaamse Gewest ;
- de OCMW's ;
- de verenigingen van OCMW's en de intercommunale centra voor maatschappelijk welzijn;
- de lokale politiezones ;
- de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en de gewestelijke economische raden;
- de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC) .

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2018** kan voor werknemers tewerkgesteld in het **Duitstalige landsgedeelte** niet langer de 'doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen' toegepast worden.

Er zijn **geen overgangsmaatregelen**.

Vlaams Gewest:

Er worden geen gesubsidieerde contractuelen meer tewerkgesteld in het **Vlaams Gewest** bij de plaatselijke en provinciale besturen. De doelgroepvermindering kan in de DmfAPPL aangifte niet meer toegepast worden vanaf het **1ste kwartaal 2017**.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 januari 2022** kan voor werknemers tewerkgesteld in het **Waals Gewest (zonder de Duitstalige gemeenschap)** niet langer de 'doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen' toegepast worden.

Er zijn **geen overgangsmaatregelen**.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G_7** wordt toegekend voor gesco's gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. Gezien deze vermindering alle patronale basisbijdragen vrijstelt, mag ze ook worden toegepast wanneer er geen bezoldigde dagen zijn tijdens het kwartaal, maar bijvoorbeeld alleen een eindejaarspremie wordt betaald.

Voor de werkgevers van de provinciale en plaatselijke besturen , wordt een doelgroepvermindering **G_{13}** toegekend voor gesco's gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. Ze mag ook worden toegepast wanneer er geen bezoldigde dagen zijn tijdens het kwartaal, maar bijvoorbeeld alleen een eindejaarspremie wordt betaald.

Indienen van de aanvraag om tewerkstelling van gesco's

Voor preciezere gegevens over de wijze waarop u de aanvraag om tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen moet indienen bij de bevoegde administratie en inzake de modaliteiten betreffende de betaling en de toekenning van de premie, dient u, naargelang de openbare administratie, contact op te nemen met de bevoegde instanties.

1) Openbare besturen van de federale overheid

Voor de premieaanvraag
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst Gesubsidieerde Contractuelen
Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel.

Voor de betaling van de premie
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur
Keizerslaan 7 te 1000 Brussel.

2) Openbare besturen van de Vlaamse Gemeenschap

Voor de premieaanvraag
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Voor de betaling van de premie
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3) Openbare besturen van het Waalse Gewest

Voor de premieaanvraag
Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 te 5100 Jambes;

Voor de betaling van de premie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Openbare besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Voor de aanvraag en de betaling van de premie
Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
Anspachlaan 65 te 1000 Brussel.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfA - 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 1/2019, mogen deze codes niet meer gebruikt worden voor de werknemers tewerkgesteld op het grondgebied van de duistalige Gemeenschap, behalve voor enkele uitzonderingen (de betrokken werkgevers werden op de hoogte gebracht door de Duitstalige Gemeenschap).

Werkgevers andere dan PPL:

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html*)	Volledige duur van de tewerkstelling	3000	/	ja
Doelgroep Gesco's[1]	G7 (saldo van de basisbijdragen)	Volledige duur van de tewerkstelling	4000	/	ja

[1] vanaf 1/2018 niet meer toegelaten voor werknemers tewerkgesteld in de Duitstalige Gemeenschap en vanaf 1/2022 voor de werknemers tewerkgesteld in het Waals Gewest.

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.

Werkgevers PPL:

Een specifieke doelgroepvermindering moet worden aangegeven in blok 90109 'vermindering tewerkstelling' met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait /Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep Gesco's[1]	G13 (saldo van de basisbijdragen verminderd met loonmatigingsbijdrage)	Volledige duur van de tewerkstelling	4001	/	ja

[1] niet meer toegelaten voor werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid gelegen in het Vlaams Gewest en in de Duitstalige regio en vanaf 1/2022 voor tewerkstellingen in het Waals Gewest.

Voor de doelgroepvermindering Gesco's worden geen minimale prestaties opgelegd.

De vermindering Sociale Maribel kan gecumuleerd worden met de doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen, maar het bedrag van de vermindering Sociale Maribel wordt beperkt tot de forfaitaire bedragen (5,67 % en 0,40 % indien van toepassing) van de loonmatigingsbijdrage.

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4001 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Contractuele vervangers openbare sector

Betrokken werkgevers

- De werkgevers uit de openbare sector waarvan het personeel gebruik kan maken van het systeem van loopbaanonderbreking (ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen). De zelfde modaliteiten gelden voor vervangers van ambtenaren in het systeem van loopbaanonderbreking in de openbare sector Vlaanderen (het zogenaamde 'zorgkrediet').
- De werkgevers die contractuelen in dienst hebben genomen ter vervanging van werknemers bedoeld in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector. Het betreft dan ook enkel de openbare sector.
- De werkgevers die nog contractuelen in dienst hebben bedoeld in artikel 9, §1, artikel 10quater §1, en artikel 12, §1 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector. Het betreft eveneens enkel de openbare sector.

Betrokken werknemers

- De contractuele vervangers van (contractuele en statutaire) ambtenaren die een loopbaanonderbreking (ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen) genieten
- De contractuele vervangers van ambtenaren bedoeld in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector; het zijn de vervangers van werknemers die hun prestaties met 1/5de verminderd hebben in combinatie met de 4-dagenweek en compenserende premie.
- De contractuele vervangers bedoeld in artikel 9, §1, artikel 10quater §1, en artikel 12, §1 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector; het zijn eveneens vervangers van werknemers die hun prestaties met 1/5de verminderd hebben in combinatie met de 4-dagenweek en compenserende premie.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G$_{7}$** wordt toegekend voor de contractuele vervangers gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

De RSZ is niet bevoegd om uit te maken of een personeelslid ingevolge de Wet van 19 juli 2012 voor de 4-dagenweek kan opteren. De betrokken openbare dienst moet die beslissing nemen, eventueel na raadpleging van de FOD Beleid en Organisatie.

Voor provinciale en plaatselijke besturen moet de bevoegde overheid van het betrokken Gewest aan de federale minister of de federale staatssecretaris, bevoegd voor Ambtenarenzaken, een verzoek richten opdat de Koning de bijzondere bepalingen inzake de sociale zekerheid toepasselijk zou maken op de personeelsleden van het betrokken bestuur. Als de (federale) Ministerraad het verzoek van het bestuur tot toetreding tot het stelsel goedkeurt en dit concretiseert in een Koninklijk Besluit, zijn de bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid van toepassing op de personeelsleden die bij het bestuur genieten van het recht op de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

Doelgroepvermindering voor onthaalouders

Betrokken werkgevers

Het zijn de erkende opvangdiensten waarbij de onthaalouders aangesloten zijn.

Betrokken werknemers

Het gaat om onthaalouders 'sui generis' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*). Deze natuurlijke personen staan in voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en zijn aangesloten bij een dienst waarmee ze niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G$_{11}$** wordt toegekend voor onthaalouders gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Doelgroepvermindering voor kunstenaars

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers, zowel van de privésector als van de openbare sector komen in aanmerking voor de vermindering.

Betrokken werknemers

Zowel de kunstenaars die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, als de kunstenaars die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html*), tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of in opdracht artistieke werken produceren, komen voor de vermindering in aanmerking. Voor statutaire kunstenaars tewerkgesteld in de openbare sector, is de vermindering dus niet van toepassing.

Onder artistieke prestaties wordt verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele sector, in de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

Het refertekwartaalloon (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) van de kunstenaar bedraagt minstens 3 maal het GGMMI geldig voor de 1ste maand van het kwartaal. Vanaf het 1ste kwartaal van 2023 bedraagt deze ondergrens dus 5.864,97 EUR.

Bedrag van de vermindering

Een vermindering $\mathbf{G_{12}}$ wordt toegekend gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. De doelgroepvermindering $\mathbf{P_g}$ mag voor een kunstenaar nooit meer bedragen dan 517,00 EUR per kwartaal per tewerkstellingslijn. Het betreft een aftopping van het absolute verminderingsbedrag, na het in rekening brengen van de prestatiebreuk en de multiplicatiefactor. Via deze techniek zal bij onvolledige prestaties de vermindering sneller stijgen bij toename van de prestaties, maar slechts tot een absoluut verminderingsbedrag.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Verminderingen van de werknemersbijdragen

Werkbonus

Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn. De werknemersbijdragevermindering is onafhankelijk van eventuele werkgeversbijdragevermin deringen.

Voor de **privésector** komen dus onder andere niet in aanmerking:

- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de leerlingen, stagiairs en de andere jongeren tijdens de periode van gedeeltelijke onderwerping aan de sociale zekerheid (periode die eindigt op 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden).

Komen eveneens niet in aanmerking, de sportbeoefenaars waarvan de berekeningsbasis van de socialezekerheidsbijdragen beperkt is tot het forfait voor betaalde sportbeoefenaars (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html*).

Voor de **openbare sector** komen de meeste statutaire personeelsleden evenmin voor de vermindering in aanmerking. Contractuele werknemers daarentegen komen wél in aanmeking (dus ook gesubsidieerde contractuelen, artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-

wet, ...).

Praktische toepassing van de vermindering

De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat geleidelijk vermindert naarmate het loon hoger wordt. De werkgever brengt het bedrag **in mindering** van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon. De werkbonus compenseert de volledige werknemersbijdrage voor een referteloon tot ongeveer 1.750,00 EUR bruto per maand.

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijkse (per week, per twee weken, per vier weken,...) berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling die op de kalendermaand betrekking heeft. In dat geval is de berekening gebaseerd op de dagen en de lonen die op die kalendermaand betrekking hebben en moet het uitbetaalde bedrag en de ermee samenhangende periode opgesplitst worden per kalendermaand.

Voor werknemers die binnen de maand met opeenvolgende overeenkomsten werken, wordt het verminderingsbedrag verrekend aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op die overeenkomsten.

Berekening van de vermindering

Men berekent de vermindering voor iedere werknemer apart. Deze berekening omvat drie stappen.

1. - Eerst bepaalt men het **refertemaandloon** van de werknemer.
2. - Op basis van dat refertemaandloon bepaalt men het **basisbedrag van de vermindering**.
3. - Ten slotte stelt men het **verminderingsbedrag** vast door het basisbedrag te corrigeren bij onvolledige prestaties en bij deeltijdse werknemers.

1. - Vaststelling van het refertemaandloon (S)

Het **refertemaandloon (S)** kunt u rechtstreeks afleiden uit het **brutoloon (W)** van de werknemer dat op de kalendermaand betrekking heeft. Hierbij houdt u geen rekening met:

- vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten (looncode 3 DmfA) en de erdoor gedekte dagen;
- flexi-loon (looncode 22 en 23 DmfA) en overuren horeca (looncode 13 DmfA) en de erdoor gedekte dagen/uren;
- vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6 DmfA);
- de eindejaarspremies (13de maand, attractiviteitspremie ziekenhuizen, ...) tot beloop van het bedrag van het refertemaandloon (S) dat in aanmerking wordt genomen om de vermindering te berekenen voor de maand waarin die eindejaarspremie normaal wordt uitbetaald
- het enkel vertrekvakantiegeld (in de vakantieregeling privésector) uitbetaald door de werkgever aan zijn (ex-)werknemer.

Bij het bepalen van het refertemaandloon (S) van een werknemer aan wie een gedeelte van het vakantiegeld dat (in de vakantieregeling privésector) overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen vervroegd werd uitbetaald, wordt rekening gehouden met het gedeelte van het vertrekvakantiegeld dat de werkgever in mindering brengt van het uit te betalen loon. Bekijk de voorbeelden (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*).

Zowel voor arbeiders als voor bedienden berekent men het refertemaandloon op basis van de aangegeven brutolonen aan 100%.

a) Definities en formules

Voltijdse werknemers

met **volledige** prestaties:

S = W

Onder een voltijdse werknemer met volledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie J = D, waarbij:

- J = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20.
- D = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel.

met **onvolledige** prestaties:

S = (W/J) x D

Onder een voltijdse werknemer met onvolledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie J < D

De breuk W/J wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

S = (W/H) x U

Waarbij:

- H = het aantal aangegeven uren met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
- U = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met D.

Deze berekening geldt zowel voor:

- werknemers die uitsluitend deeltijdse prestaties leveren;
- werknemers die in de loop van de maand bij de werkgever voltijds en deeltijds werken;
- voltijdse werknemers die met uren moeten worden aangegeven. Het betreft werknemers:
    - van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten,
    - in de horeca,
    - met gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval,
    - met al dan niet gedeeltelijke (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan,
    - met halftijds brugpensioen,
    - werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid),
    - met gelimiteerde prestaties (met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt),
    - seizoenarbeiders en
    - werknemers bezoldigd met dienstencheques.

De breuk W/H wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

De prestaties van de flexi-jobs en de overuren horeca blijven volledig buiten de berekening.

b) Opmerkingen

- Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en van wie de werknemers een tussenkomst krijgen om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren (looncode 5), wordt S forfaitair verminderd met 80,57 EUR per maand. Het handelt hier om werknemers die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002.
- Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

2. - Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R)

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

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf **1 december 2022**.

Bedienden (*)

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)

? **2.013,64** > **2.013,64** en ? **3.082,66** > **3.082,66**	**247,31** **247,31** - (**0,2313** x (S - **2.013,64**)) **0,00**

Arbeiders (**)

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
? **2.013,64** > **2.013,64** en ? **3.082,66** > **3.082,66**	**267,09** **267,09** - (**0,2498** x (S - **2.013,64**)) **0,00**

(*) Onder bedienden moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 100 %, dus ook bijvoorbeeld arbeiders in de openbare sector.
(**) Onder arbeiders moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 108 %, dus ook bijvoorbeeld kunstenaars.

R wordt rekenkundig afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid (Eurocent).

3. - Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

Voltijdse werknemers

met **volledige** prestaties:

P = R

met **onvolledige** prestaties:

P= (J/D) x R

De breuk J/D wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

P= (H/U) x R

De breuk H/U wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Per werknemer mag het totaal van de vermindering niet meer bedragen dan 2.967,72 EUR per kalenderjaar vanaf 1 dember 2022 .

Wanneer een werknemer vakantie neemt die gedekt wordt door enkel vertrekvakantiegeld, is het mogelijk dat de werknemersbijdrage niet volstaat om de werkbonus volledig in rekening te brengen. De werkgever mag dan het resterende deel van de werkbonus aftrekken van de werknemersbijdrage van de volgende maand. Dit kan echter enkel binnen hetzelfde kwartaal.

Voorbeelden

De onderstaande voorbeelden zijn gebaseerd op de cijfers die gelden vanaf 1 juni 2001.

Voorbeeld 1:
Voor een bepaalde maand heeft een **bediende** een brutoloon van **1.050,00 EUR**. Die maand telt normaal 22 prestatiedagen. Hij wordt aangegeven met 19 dagen gewaarborgd maandloon (code 1), en drie niet door de werkgever betaalde ziektedagen (code 50).
Zijn refertemaandloon (S) is **1.215,72 EUR**, nl. 55,26 EUR (=1.050,00/19 afgerond op twee decimalen) vermenigvuldigd met 22.
Het basisbedrag van de vermindering (R) is **56,41 EUR**, nl. 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).
Het verminderingsbedrag (P) is **48,51 EUR**, nl. 0,86 (=19/22 afgerond op twee decimalen) x 56,41. Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 137,24 EUR (=13,07% van 1.050) werknemersbijdrage inhoudt, maar 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Voorbeeld 2:
Voor een bepaalde maand heeft een **arbeider** een brutoloon van **745,00 EUR** (aan 100%). Tijdens die maand, die normaal 22 prestatiedagen telt, heeft hij 15 dagen normale werkelijke arbeid (code 1) en 7 wettelijke vakantiedagen (code 2).
Zijn refertemaandloon (S) is **1.092,74 EUR**, nl. 49,67 (=745,00/15) vermenigvuldigd met 22.
Het basisbedrag van de vermindering (R) is **88,35 EUR** (zijn referteloon is kleiner dan 1.147,70 EUR).
Het verminderingsbedrag (P) is **60,08 EUR**, nl. 0,68 (=15/22 afgerond op twee decimalen) x 88,35. Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 105,16 EUR, nl. 13,07% van 804,60 (= 745 + 8%) werknemersbijdrage inhoudt, maar 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Te vervullen formaliteiten

In de technische bibliotheek (techlib) vindt u tevens een downloadbaar programma (macro) waarmee u deze vermindering kunt berekenen.

?

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van verminderingen van de werknemersbijdragen Werkbonus
De vermindering van de werknemersbijdragen Werkbonus wordt aangegeven in blok 90110 "vermindering werknemerslijn" met volgende gegevens:

Deze wordt maandelijks berekend en wordt over het hele kwartaal aangegeven.

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderinsgcode in DMFA	Berekeningbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA
Werkbonus	zie boven	Volledige duur van de tewerkstelling	0001	/	Ja

* Een macro om het bedrag van de vermindering te berekenen is beschikbaar in TechLib.

Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering

Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn (zie 'Werkbonus (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html)').

Enkel de nieuwe werknemers die een geldige ‘verminderingskaart herstructureringen’ kunnen voorleggen komen in aanmerking. Een nieuwe tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering zelf of bij een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid, geeft geen recht op de toepassing van deze vermindering.

Uitzendkrachten die opnieuw tewerkgesteld worden door hetzelfde uitzendkantoor (dat hun feitelijke werkgever is) waarmee ze verbonden waren voor hun tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering, komen ook in aanmerking als

- ze terug in dienst worden genomen voor een tewerkstelling bij een andere gebruiker dan de onderneming in herstructurering zelf of een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in herstructurering,
- ze een geldige herstructureringskaart hebben.

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn refertemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf **1 januari 2023**):

- indien de werknemer op het moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 3.528,65 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 5.174,76 EUR.

Bedrag van de vermindering

De vermindering (R) bestaat uit een forfaitair bedrag van 133,33 EUR per maand (133,33 EUR x 1,08 voor de arbeiders aangegeven aan 108 %) en geldt enkel vanaf de 1ste tewerkstelling tijdens de geldigheid van de ‘verminderingskaart herstructureringen' tot op het einde van het 2de kwartaal volgend op het kwartaal van de allereerste tewerkstelling, wat dus maximaal 3 kwartalen is. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon.

De werknemersbijdrage herstructurering kan toegepast worden bovenop de werkbonus, maar kan niet gecumuleerd worden met de sportbonus (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html*).

De som van de werknemersbijdragevermindering lage lonen en herstructurering samen, mag de verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen niet overschrijden. Indien de som van de verminderingen groter is dan de verschuldigde persoonlijke bijdragen, wordt eerst de vermindering herstructurering beperkt.

Het verminderingsbedrag wordt geproratiseerd in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand:

Voltijdse werknemers

met **volledige** prestaties: **P = 133,33 EUR**

met **onvolledige** prestaties**: P= (J/D) x 133,33 EUR**

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

P= (H/U) x 133,33 EUR

Dezelfde afkortingen, definities en modaliteiten zijn geldig als bij de werkbonus.

Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

Te vervullen formaliteiten

De RVA reikt spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de tewerkstellingscel. De ‘verminderingskaart herstructureringen’ heeft een geldigheidsduur die begint op de datum van afkondiging van het collectief ontslag en eindigt na afloop van 12 maanden (gerekend van datum tot datum) die volgen op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Aan werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en hun aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indienen of hun C4 bij de RVA voorleggen, reikt de RVA eveneens spontaan een ‘verminderingskaart herstructureringen’ uit met een geldigheidsduur die begint op de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst en eindigt na afloop van 6 maanden (gerekend van datum tot datum).

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingskaart herstructureringen' krijgen. De werknemer kan echter steeds een kopie van deze 'verminderingskaart herstructureringen' vragen als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen. De RVA bezorgt de RSZ de nodige gegevens betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van verminderingen van de werknemersbijdragen - Herstructurering

De vermindering van de werknemersbijdragen Herstructurering wordt aangegeven in blok 90110 "vermindering werknemerslijn" met volgende gegevens:

Deze wordt maandelijks berekend en wordt over het hele kwartaal aangegeven.

Vermindering	Forfait	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA
Herstructurering	133,33 € / maan	maximaal 3 kwartalen	601	/	ja

De werknemersbijdrage herstructurering kan toegepast worden bovenop de werkbonus.

* Een macro om het bedrag van de vermindering te berekenen is beschikbaar in TechLib.

Werknemersbijdragevermindering gepensioneerden zorg - maatregel zorgsector

Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector **voor prestaties in de zorg** als **gepensioneerde** gedurende de periode 1 juli 2022 tot en met 31 maart 2023.

Onder '**prestaties in de zorg**' worden prestaties bedoeld in volgende sectoren:

- PC 318 (gezins- en bejaardenhulp - werkgeverscategorie 211 en 611)
- PC 319 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten - werkgeverscategorie 062, 162, 462 en 962)
- PC 330 (gezondheidsinrichtingen en -diensten - werkgeverscategorie 025 , 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 en 911)
- PC 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector - werkgeverscategorie 122 en 322)
- PC 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector -- werkgeverscategorie 022 en 222)
- de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de exploitatie van COVID-19 vaccinatiecentra en dit voor alle activiteiten die verband houden met de exploitatie van een vaccinatiecentrum
- de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de contactopsporing in het kader van het COVID-19 coronavirus
- openbare zorginstellingen voor hun activiteiten met volgende NACE-codes:

instellingen en diensten met de NACE-codes:

- 86101 - algemene ziekenhuizen, muv geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86102 - geriatrische ziekenhuizen
- 86103 - gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86104 - psychiatrische ziekenhuizen
- 86109 - overige hospitalisatiediensten
- 86210 - huisartspraktijken
- 86901 - activiteiten medische laboratoria
- 86903 - ziekenvervoer

- 86904 - activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
- 86905 - ambulante revalidatieactiviteiten
- 86906 - verpleegkundige activiteiten
- 86909 - overige menselijke gezondhgeidszorg n.e.g.
- 87101 - rust- en verzorgingstehuizen
- 87109 - overige verpleeginstellingen met huisvesting
- 87201 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
- 87202 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
- 87203 - Instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
- 87204 - Instellingen met huisvesting voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87205 - Activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
- 87209 - Andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87301 - rusthuizen voor ouderen
- 87302 - Serviceflats voor ouderen
- 87303 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
- 87304 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
- 87309 - Instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap
- 87901 - integrale jeugdhulp met huisvesting
- 87902 - Algemeen welzijnswerk met huisvesting
- 87909 - Overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting
- 88101 - Activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
- 88102 - Activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
- 88103 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88104 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88109 - Overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
- 88911 - Kinderdagverblijven en crèches
- 88912 - Kinderopvang door onthaalmoeders
- 88919 - Overige kinderopvang
- 88991 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88992 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88993 - Ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
- 88994 - Integrale jeugdhulp zonder huisvesting
- 88996 - Algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
- 88999 - Andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting.

Onder 'prestaties in de zorg' zijn eveneens begrepen de prestaties onder PC 322 (uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren), voor zover de uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die ressorteert onder één van de hiervoor vermelde sectoren.

Als **gepensioneerde** wordt beschouwd:

- een effectief gerechtigde op een rust- of overlevingspensioen op datum van 1 juli 2022
- of een effectief gerechtigde op een rust- of overlevingspensioen die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt voorafgaand aan de eerste dag van de betrokken maand.

Bedrag van de vermindering

De vrijstelling van de persoonlijke bijdragen gebeurt na toepassing van de eventuele werkbonus.

De vrijstelling geldt voor alle werknemersbijdragen die betaald moeten worden gedurende het 3de en het 4de kwartaal 2022 en het 1ste kwartaal 2023, zowel op de gewone lonen als op uitbetaalde premies, enkel vertrekvakantiegeld bedienden en/of verbrekingsvergoedingen verschuldigd gedurende deze periode.

Bijkomende informatie DmfA - Werknemersbijdragevermindering gepensioneerden zorg - maatregel zorgsector
De vermindering van de werknemersbijdragevermindering gepensioneerden zorg - maatregel zorgsector wordt aangegeven in blok 90110 "vermindering werknemerslijn" met volgende gegevens:

Deze wordt maandelijks berekend en wordt over het hele kwartaal aangegeven.

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekingbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA

Gepensioneerden zorg - maatregel zorgsector	Saldo van de persoonlijke bijdragen na eventuele toepassing van de Werkbonus.	Volledige duur van de tewerkstelling	0611	/	Ja

Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen

De non-profitsector

Betrokken werkgevers

Het zijn de betoelaagde instellingen en diensten voor gehandicapte personen ten laste van het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten of zijn rechtsopvolgers, voor zover zij hun activiteit zonder winstoogmerk uitoefenen.

Zijn uitgesloten:

- de werkgevers uit de overheidssector;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen waaronder de universiteiten;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra.

De betrokken instellingen moeten een collectieve arbeidsovereenkomst naleven, afgesloten voor alle instellingen die vallen onder de bevoegdheid van hetzelfde paritair comité. Deze voorwaarde geldt ook voor de instellingen die niet onder de bevoegdheid van enig paritair comité vallen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet de bepalingen omvatten die zijn voorgeschreven bij artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Ze moet afgesloten zijn overeenkomstig de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en bovendien goedgekeurd zijn door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Bedrag van de tegemoetkoming

De tegemoetkoming bedraagt 2 % van de loonmassa van de werknemers (voor de werklieden aan 108 %) van elk jaar waarin de overeenkomst wordt toegepast, verhoogd met de werkgeversbijdragen. Vanaf de tegemoetkoming voor het jaar 1998, zijn de tegemoetkomingen maximaal gelijk aan deze voor het jaar 1997.

Voor deze verhoging gelden als werkgeversbijdragen:

- de patronale basisbijdrage na vermindering met de niet-toepasselijke regelingen;
- de bijzondere bijdrage van 1,60 %, verschuldigd door de werkgevers die tijdens de periode 4de kwartaal (kalenderjaar - 2) en 1ste tot en met 3de kwartaal (kalenderjaar - 1) minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- de bijdrage jaarlijkse vakantie voor arbeiders, zowel de driemaandelijks verschuldigde bijdrage als de jaarlijkse bijdrage van 10,27%;
- .

In de mate waarin de collectieve overeenkomst niet wordt nageleefd, vermindert de tegemoetkoming proportioneel voor de betrokken maanden

De RSZ berekent deze vermindering overeenkomstig de bepalingen van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van artikel 4, alinea 3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Te vervullen formaliteiten

De betrokken instellingen dienen bij de RSZ schriftelijk een aanvraag in. Bij deze aanvraag voegen zij een attest afgeleverd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, overeenkomstig artikel 1, §2, van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van het artikel 4, §3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989.

De RSZ zal het bedrag van de tegemoetkoming berekenen, na ontvangst van het attest waaruit blijkt in welke mate de collectieve arbeidsovereenkomst werd nageleefd.

Voorzover de RSZ in het bezit is van het attest, wordt het bedrag van de tegemoetkoming aan de betrokken instellingen meegedeeld binnen de twee maanden na ontvangst van de aanvraag. De RSZ verduidelijkt de begunstigden hoe zij het bedrag van de tegemoetkoming kunnen verrekenen.

Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)

Betrokken werkgevers

De maatregel betreft werkgevers die voor hun aangegeven werknemers ressorteren onder de volgende paritaire comités:

- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (318.01);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02);
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (319);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (319.02);
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen (327) en de maatwerkbedrijven;
- Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (327.01);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (327.02);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03);
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector (329);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01);
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties (329.03);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest (329.02);
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritair subcomité voor de tandprothese vallen;
- Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (331);
- Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (332).

Het toepassingsgebied van de maatregel omvat ook enkele werkgevers die behoren tot de openbare sector.

Voor de werkgevers van de provinciale en plaatselijke overheden betreft het personeel aangegeven onder de volgende NACE-codes (bijlage 31 van de gestructureerde bijlagen glossarium) : 55202, 79901, 84115, 85207, 85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 en 94999.

Betrokken werknemers

Voor de privésector komen enkel de werknemers die onder alle regelingen vallen, in aanmerking voor de inhouding sociale maribel.

Voor de privésector en voor de openbare sector DmfA, moet rekening houden met een inhouding voor iedere werknemer die in het kwartaal ten minste 50 % van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren presteert, voorzien in de betreffende sector voor een voltijdse betrekking. Aan deze voorwaarde is geacht voldaan te zijn indien de prestatiebreuk **μ** (glob) van de werknemer ten minste 0,49 bedraagt. Het bepalen van **μ** (glob) gebeurt op dezelfde manier als bij de berekening van de geharmoniseerde vermindering 2004.

In afwijking hierop is voor de beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven een minimum van 33 % vereist.

Voor de openbare sector van de provinciale en plaatselijke overheden , betreft het de werknemers van wie het arbeidsregime minstens 50 % bedraagt van een voltijdse betrekking in de betreffende sector.

Bedrag van de vermindering

Vanaf **1 april 2022** bedraagt het forfait:

- **409,37 EUR** voor de werkgevers van het **paritair comité voor de diensten van gezins- en bejaardenhulp** (318.xx)
- **507,48 EUR** voor de werkgevers van het **paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten** (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03)
- **498,31 EUR** voor de werkgevers die vallen onder het **fonds sociale maribel van de overheidssector**
- **540,55 EUR** voor werknemers die worden tewerkgesteld in een **erkende beschutte werkplaats** of een **maatwerkbedrijf** (categorie 3 structurele vermindering)
- **504,10 EUR** voor alle **andere** werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt.

Vroegere forfaits

- Vanaf 1 januari 2011 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 387,83 EUR per rechtgevende werknemer.
- Vanaf 1 januari 2014 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 395,45 EUR per rechtgevende werknemer (398,83 EUR voor PC 330.0. en 397,13 EUR voor overheidssector).
- Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409.37 EUR per rechtgevende werknemer (412,75 EUR voor PC 330.0. en 411,05 EUR voor overheidssector).
- Vanaf 1 april 2016 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409.37 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers van PC 318.xx, 447.24 EUR voor PC 330.xx, 442,83 EUR voor de overheidssector en 443,86 EUR voor alle andere werkgevers voor hun werknemers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.
- Vanaf 1 januari 2018 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409.37 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers van PC 318.xx, 468,67 EUR voor PC 330.xx, 462,57 EUR voor de overheidssector en 465,29 EUR voor alle andere werkgevers voor hun werknemers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.
- Vanaf 1 januari 2019 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409.37 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers van PC 318.xx, 486,05 EUR voor PC 330.xx, 478,57 EUR voor de overheidssector en 482,67 EUR voor alle andere werkgevers voor hun werknemers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.
- Vanaf 1 januari 2021 bedraagt de inhouding 539,95 EUR voor werknemers die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats of een maatwerkbedrijf (categorie 3 structurele vermindering)

Voor de werknemers van de provinciale en plaatselijke overheden aangegeven onder NACE-code 88995 (beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven) blijft wel het forfait voor het fonds sociale maribel van de overheidssector gelden.

Nazicht van het effect op de bijkomende tewerkstelling

De opbrengst van de sociale maribel moet worden omgezet in bijkomende tewerkstelling en verhoging van het arbeidsvolume, of in een vrijwaring van bedreigde banen. Daarnaast wordt een beperkt deel ook aangewend voor de financiering van verpleegkundigen in de spoeddiensten en diensten intensieve zorg.

Voor precieze inlichtingen over de manier waarop zal worden nagezien of een werkgever van de privé-sector aan deze voorwaarde voldoet, kunt u zich wenden tot de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (*http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/*). Werkgevers van de publieke sector, aangesloten bij het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector, vinden meer informatie in de RSZ-instructies (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/workpromotion_nonprofitsector/procedure_additionalemployement.html*).

Te vervullen formaliteiten

De werkgevers moeten niets in hun aangifte vermelden. De RSZ berekent zelf het bedrag van de vermindering.

De werkgevers die behoren tot het paritair comité 330 (gezondheidsinrichtingen en diensten), 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector) en 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector) moeten bij het invullen van hun aangifte verplicht een verdere onderverdeling gebruiken (desgevallend tot op het niveau onder het Paritair Subcomité).

Toegelaten cumulaties

Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het integrale forfaitaire bedrag van de sociale maribel. In afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats of een maatwerkbedrijf bij de berekening van de werkgeversbijdragen die in aanmerking komen voor de andere verminderingen GEEN rekening gehouden worden met dit forfaitaire bedrag.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen, wordt het bedrag van de sociale maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellinglijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (µ / µ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de sociale maribel vallen.

De vermindering van de sociale maribel is niet cumuleerbaar met volgende doelgroepverminderingen:

- 'langdurig werkzoekenden' , of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen,
- 'gesubsidieerde contractuelen' behalve als het gesubsidieerde contractuelen KB nr 474 betreft ,
- 'contractuele vervangers openbare sector',
- 'art. 60 §7 van de OCMW-wet' .

De vermindering sociale maribel is cumuleerbaar met de doelgroepvermindering ‘gesubsidieerde contractuelen plaatselijke besturen’ (KB nr. 474), maar wordt beperkt tot loonmatigingsbijdrage van 5,67% of 6,07%.

De opgesomde verminderingen kunnen dus integraal worden toegepast, zonder voorafgaandelijk het bedrag van de sociale maribel in mindering te brengen. Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en voor een tewerkstellingslijn één van de opgesomde verminderingen wordt toegepast, moet er voor geen van de tewerkstellingslijnen voor deze werknemer rekening gehouden worden met de inhouding sociale maribel.

Tussenkomst aansluitingskosten sociaal secretariaat horeca

Met ingang van 1 april 2007, is een tussenkomst voorzien voor de aansluiting bij een sociaal secretariaat voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité van de Horeca. De verrekening gebeurt rechtstreeks met het sociaal secretariaat.

De tussenkomst bedraagt 10,00 EUR per **bereikt** voltijds equivalent (VTE) per kwartaal. Het aantal VTE is de som van alle prestaties van het personeel van de werkgever gedurende het kwartaal. Via de prestatiebreuk µ, die ook gebruikt wordt voor de berekening van de structurele vermindering, bepaalt men het aantal VTE, met als beperking dat µ maximaal gelijk is aan 1 voor 1 werknemer bij 1 werkgever. Studenten die aangegeven worden met solidariteitsbijdrage neemt men niet in aanmerking.

De RSZ voert de berekeningen uit in de loop van de 1^{ste} maand van het 2^{de} kwartaal volgend op het kwartaal in kwestie, dus voor de eerste maal in de loop van de maand oktober 2007 voor de aangifte 2^{de} kwartaal 2007.

Werkgeversbijdragevermindering competitiviteit

In het kader van de versterking van de competitiviteit, voorziet de programmawet van 26 december 2022 een werkgeversbijdragevermindering die overeenkomt met 7,07% van de netto basiswerkgeversbijdragen voor het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal 2023.

Betrokken werkgevers

- werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités
- autonome overheidsbedrijven zoals bedoeld in art. 1 §4 van de wet van 21 maart 1994 en HR Rail
- openbare zorginstellingen voor hun activiteiten met volgende NACE-codes:

instellingen en diensten met de NACE-codes:

- 86101 - algemene ziekenhuizen, muv geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86102 - geriatrische ziekenhuizen
- 86103 - gespecialiseerde ziekenhuizen

- 86104 - psychiatrische ziekenhuizen
- 86109 - overige hospitalisatiediensten
- 86210 - huisartspraktijken
- 86901 - activiteiten medische laboratoria
- 86903 - ziekenvervoer
- 86904 - activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
- 86905 - ambulante revalidatieactiviteiten
- 86906 - verpleegkundige activiteiten
- 86909 - overige menselijke gezondhgeidszorg n.e.g.
- 87101 - rust- en verzorgingstehuizen
- 87109 - overige verpleeginstellingen met huisvesting
- 87201 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
- 87202 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
- 87203 - Instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
- 87204 - Instellingen met huisvesting voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87205 - Activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
- 87209 - Andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87301 - rusthuizen voor ouderen
- 87302 - Serviceflats voor ouderen
- 87303 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
- 87304 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
- 87309 - Instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap
- 87901 - integrale jeugdhulp met huisvesting
- 87902 - Algemeen welzijnswerk met huisvesting
- 87909 - Overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting
- 88101 - Activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
- 88102 - Activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
- 88103 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88104 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88109 - Overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
- 88911 - Kinderdagverblijven en crèches
- 88912 - Kinderopvang door onthaalmoeders
- 88919 - Overige kinderopvang
- 88991 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88992 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88993 - Ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
- 88994 - Integrale jeugdhulp zonder huisvesting
- 88996 - Algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
- 88999 - Andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting.

De vermindering kan niet verkregen worden door werkgevers met een band met een belastingparadijs, hetzij door een participatie in een vennootschap die gevestigd is in een belastingparadijs, hetzij door betalingen aan een dergelijke onderneming voor een totaalbedrag van minstens 100.000,00 EUR.

Betrokken werknemers

Alle werknemers voor wie basiswerknemersbijdragen worden betaald.

Zijn dus onder andere niet inbegrepen:

- flexi-job werknemers
- studenten onder solidariteitsbijdragen

Bedrag van de vermindering

De 7,07 % bijdragevermindering wordt berekend op de netto globale werkgeversbijdragen. Het gaat om de werkgeversbijdragen berekend op alle looncodes waarop de basiswerkgeversbijdragen worden berekend (looncodes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 51, 61, 62, 65 en 66) na het in mindering brengen van de toepasselijke werkgeversbijdrageverminderingen met uitzondering van het forfait sociale maribel.

Formaliteiten

De werkgever die een band heeft met een belastingparadijs, geeft dit aan in de aangifte DmfA.

Bijkomende informatie DmfA - aangifte vermindering competitiviteit

De vermindering in het kader van de competitiviteit wordt in de DmfA aangegeven in een nieuw gegevensblok ‘Werkgeverscompensatie’, rechtstreeks onder het blok ‘Werkgeversaangifte’.

Het nieuwe blok bevat drie zones:

- ‘Type werkgeverscompensatie’ : hierin wordt waarde ‘01’ ingevuld;
- ‘Werkgeverscompensatie – afwijking’ (optioneel) : hierin wordt waarde ‘01’ ingevuld indien er een link is met een belastingparadijs;
- ‘Bedrag van de compensatie’ (optioneel) : hierin wordt het berekend bedrag van de vermindering ingevuld.

Originele aangiftes via batch: de vermindering zal steeds door de RSZ nagerekend worden en verbeterd via systeemcorrecties waar nodig. De RSZ doet de berekening ook indien de werkgever in het toepassingsgebied valt en de vermindering in de originele aangifte niet wordt aangegeven.

Originele aangiftes via web: de vermindering wordt automatisch berekend indien de werkgever in het toepassingsgebied valt, behalve indien de link met een fiscaal paradijs wordt aangeduid.

Wijzigende aangiftes:

- als het blok ‘werkgeverscompensatie’ niet wordt aangegeven blijft de oude toestand in DBDMFA behouden.
- als het blok ‘werkgeverscompensatie’ wordt aangegeven wordt het bedrag in de wijziging aanvaard; de RSZ zal a posteriori herberekeningen doen waarbij het blok ‘werkgeverscompensatie’ gereserveerd en desgevallend gewijzigd wordt.

Het invullen van de DmfA

Dmfa en Capelo

DmfA

De werkgevers vinden hier de nodige uitleg om de DmfA in te vullen. Het gaat om een toelichting bij de gegevens die u in de aangifte moet vermelden en van de principes die de aangifte beheersen. Deze uitleg is dus geldig ongeacht de wijze waarop u de aangifte doet.

Er zijn twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen.

Werkgevers die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...) kunnen de aangifte doen via File transfer. Specifiek voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium.

Kleinere werkgevers kunnen de aangifte doen via internet. Deze interactieve toepassing heeft een on-line help die u kunt raadplegen terwijl u bezig bent de aangifte in te vullen.

Vanaf het 1ste kwartaal 2022 zijn de aangiftes van de lokale en provinciale besturen in de DmfA geïntegreerd. De kwartalen vanaf het 1ste kwartaal 2022 worden aangegeven in de DmfA. De kwartalen tot en met het 4de kwartaal worden aangegeven in de DmfAPPL. Er is m.a.w. sprake van een **breuklijn** vanuit het standpunt van de lokale besturen.

Voorbeelden

- De originele aangifte betreffende 2021/4 wordt verzonden in DmfAPPL-formaat.
- De originele aangifte betreffende 2022/1 wordt verzonden in DmfA-formaat.
- Een wijzigende aangifte betreffende het kwartaal 2019/1 wordt verzonden in DmfAPPL-formaat.
- Een wijzigende aangifte betreffende het kwartaal 2022/1 wordt verzonden in DmfA-formaat.

De bestaande DmfA-mechanismen zullen maximaal hergebruikt worden. Als er een verschillende administratieve praktijk geldt (zonder wettelijke basis voor dit verschil), dan moet de bestaande DmfA-praktijk worden toegepast op de lokale besturen.

DmfA zeevarenden

Vanaf 1 januari 2018 is de aangifte van de zeevarenden geïntegreerd in het algemeen systeem van de DmfA. Voor hen zijn een aantal specifieke aanduidingen opgenomen in de aangifte. Tijdens een overgangsperiode zal de aangifte nog in verschillende delen kunnen binnenkomen (walpersoneel - zeevarenden), wat vóór 2018 ook reeds het geval was.

Capelo openbare sector

Vanaf het 1ste kwartaal 2011 wordt de DmfA met drie nieuwe gegevensblokken (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/capelo_yesno.html*) uitgebreid. Het gaat om het blok '**Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector**', met daaronder het blok '**Baremieke wedde'** en daaronder het blok '**Weddebijslag'**.

Deze blokken bevatten een reeks gegevens die nodig zijn om de rechten te bepalen en de bedragen te berekenen van de pensioenen in de stelsels van de overheidssector, meer bepaald de gegevens in verband met de tantièmes (noemers van de loopbaanbreuken) en de gegevens met betrekking tot de wedden die als basis dienen voor de berekening van het pensioen.

De nieuwe gegevens, die toegevoegd zijn aan die welke reeds in de DmfA aanwezig waren, zullen de loopbaangegevensbank voor de overheidssector aanvullen en de elementen van het elektronisch pensioendossier van de overheidssector verschaffen.

De nieuwe blokken zijn enkel verplicht voor de werkgevers die deel uitmaken van het toepassingsgebied Capelo, namelijk de werkgevers die **personeel tewerkstellen dat een recht op het rustpensioen in een pensioenstelsel van de overheidssector kan openen,** of die **het beheer van hun statutaire pensioendossiers geheel of gedeeltelijk aan de Federale Pensioendienst (FPD) toevertrouwd hebben.**

Onder 'personeel dat een recht op het rustpensioen in een van de pensioenstelsels van de overheidssector kan openen' verstaat men het personeel met een vaste benoeming of een benoeming die hieraan gelijkgesteld is EN het tijdelijk of contractueel personeel dat een dergelijke benoeming tijdens zijn loopbaan kan verkrijgen.

Vanaf de aangifte van het 4de kwartaal 2021 is de aangifte van de Capelogegevens voor contractuelen facultatief, behalve voor

- De lokale mandatarissen (werknemerscategorie 404 en 405)
- De tijdelijke statutairen in het onderwijs (werknemersstatuut TS)
- De contractuele reservisten bij Defensie (werknemersstatuut RM)
- De 4 afgevaardigden-werklieden voor het toezicht in de mijnen tewerkgesteld door de FOD WASO (werkgeverscategorie 042)
- Personeelsleden met een gelijktijdige contractuele en statutaire functie (maar afwezig in hun statutaire functie, met andere woorden als ze als contractueel niet gelijktijdig een ander werk verrichten als statutair).

Behoudens een uitzonderlijk geval waarin uitdrukkelijk voorzien is, zijn **deze nieuwe blokken niet van toepassing op de werkgevers uit de privésector**. Bijgevolg moeten ze hun DmfA-aangiftes **zonder** voornoemde blokken blijven indienen.

Voor de werkgevers uit het toepassingsgebied van Capelo daarentegen, zijn de blokken 'Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector' en 'Baremieke wedde' **verplicht**. Het blok 'Weddebijslag' blijft optioneel.

Concept van de DmfA

Concept

Het concept van de driemaandelijkse DmfA is **initieel** gebaseerd op het basisprincipe 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:

- Er is slechts **één 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 (in principe bevinden alle personen die via DIMONA gemeld zijn als werknemers die in dienst zijn, zich in het elektronisch personeelsregister. Bij de indiening van de aangifte via internet, worden al deze personen geafficheerd, ze moeten dus niet telkens opnieuw worden geïdentificeerd).
- De identificatie van een werknemer gebeurt op basis van het **Identificatienummer voor de Sociale Zekerheid (INSZ)**.
- 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 er tijdens het kwartaal voor de werknemer verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moeten meerdere werknemerslijnen worden gebruikt (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).

Voorbeeld wijziging arbeidsovereenkomst

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.

- 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).

Voorbeeld gelijklopende overeenkomsten Een werknemer werkt bij een bestuur als gesubsidieerde contractueel tot 30 april. Vanaf 1 mei neemt hetzelfde bestuur hem deeltijds in dienst als contractuele bediende. Op 1 juni wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor voltijdse prestaties.

- Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon.
- Er worden twee werknemerslijnen aangemaakt: één voor zijn prestaties als gesubsidieerde contractueel en één voor de prestaties als contractuele bediende (de bijdragen zijn immers verschillend).
- De loon- en prestatiegegevens voor de periode als gesubsidieerde contractueel (april) worden aangegeven op één tewerkstellingslijn. De voor deze periode verschuldigde bijdragen (tegen verminderd bijdragepercentage) worden berekend voor deze lonen.
- De loon- en prestatiegegevens voor de periode als bediende (mei-juni) worden opgesplitst in twee tewerkstellingslijnen. De voor deze periode verschuldigde bijdragen worden berekend voor het totaal van de periode (de bijdragen zijn immers hetzelfde voor de voltijdse en de deeltijdse prestaties als contractueel bediende).

Zoals uit het voorbeeld blijkt, is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van **werknemerslijnen** en binnen die werknemerslijnen van **tewerkstellingslijnen**. De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd.

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 2 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 2^{de} kwartaal 2010.

In afwijking van wat voorafgaat eindigt het 4^{de} kwartaal van elk jaar op 31 december van dat jaar en begint het 1^{ste} 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 4^{de} 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.

De aangifte van gegevens voor het geheel van de onderneming

Het principe van de DmfA is dat bijdragen (zowel de gewone bijdragen als de bijzondere bijdragen en de bijdrageverminderingen) berekend worden op het niveau van de werknemer. Voor de onderstaande bijzondere bijdragen mag de werkgever de gegevens niet splitsen per individuele werknemer, maar moet hij op de aangifte het totaal voor de ganse onderneming vermelden.

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.

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.

De werknemerslijn

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 u op de pagina 'Werkgeverscategorieën - creaties, aanpassingen en schrappingen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/workerrecord/workercategory_specs.html*)'.

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 4^{de} kwartaal van het jaar steeds op 31 december, en begint het 1^{ste} 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.

In geval van twijfel bij het invullen van de risicoklasse kan u het best contact opnemen met uw verzekeraar.

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 moet niet herhaald worden 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. Er is evenwel geen bezwaar tegen dat dit gegeven toch ieder kwartaal wordt meegedeeld als dat voor de aangever eenvoudiger is.

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). Ook bedienden kunnen het statuut 'grensarbeider' hebben en als dusdanig worden aangeduid.

Telkens wanneer een arbeider 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.

Werkgeverscategorieën - creaties, aanpassingen en schrappingen

Op deze pagina vindt u meer uitleg over bepaalde specifieke werkgeverscategorieën, als uitklapmenu per categorie. De lijst met al de 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 van de afgelopen jaren vermeld.

Bijkomende informatie DmfA - Werkgeverscategorie 032 : aanpassing vanaf 2/2018

Categorie 032 - Aanpassing

De wet van 15/01/2018 houdende diverse bepalingen inzake werk (BS van 05/02/2018) breidt de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve areidsovereenkomsten en de paritaire comités uit naar de diplomatieke zendingen, de missies bij internationale organisaties die hun zetel hebben in België en de consulaire posten.

Daardoor ressorteren deze werkgevers voortaan onder **Paritair comité 337** als zijnde een organisatie van de non-profitsector.

Een bijdrage van 0,10% bestemd voor het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit zal geïnd worden vanaf 2/2018 voor deze werkgevers onder categorie 032.

De werkgevers die niet afhangen van PC 337 en die categorie 032 kregen toegewezen werden getransfereerd naar andere categorieën.

Bijkomende informatie DmfA - Werkgeverscategorie 673 : creatie vanaf 1/2019

Categorie 673 : Creatie

Ingevolge het Besluit van de Vlaamse Regering d.d. 17/2/2017 tot uitvoering van het Maatwerkdecreet d.d. 12/7/2013 ressorteren de werkgevers met de activiteit “**maatwerkbedrijf**” onder het “Paritair Subcomité voor Vlaamse sector van de Beschutte Werkplaatsen, de Sociale Werkplaatsen en de Maatwerkbedrijven” (PC 327.01).

Voor deze werkgevers is de sociale maribel van toepassing; voor de structurele vermindering vallen ze onder categorie 2. Ze zijn evenwel geen enkele bestaanszekerheidsbijdrage, maar wel een bijdrage voor de 2^{e} pensioenpijler verschuldigd.

De beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen erkende vóór 1.1.2019 behouden hun eigenheiden en blijven onder de categorieën 473 of 373.

De werkgeverscategorie **673** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend vanaf 1-1-2019.

Bijkomende informatie DmfA - Werkgeverscategorieën 029,129, 229 : creatie, aanpassing vanaf 2/2019

Categorie 029 : Aanpassing

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst van 21-09-2017, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de bosontginningen (**PC 125.01**) werd een afzonderlijke werkgeversbijdrage ingesteld voor de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de bosontginningen.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 april 2019 belast met de inning van deze bijdrage voor bestaanszekerheid ten bate van het “Bosuitbatingsfonds”.

De CAO van 21-09-2017 bepaalt een werkgeversbijdrage van **15,50 %** van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst. De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen.

De bestaande werkgeverscategorie **029** blijft voor de betrokken werkgevers behouden.

Aangezien heden voor alle handarbeiders van deze categorie (behalve de leerlingen) ingevulde bijdrage voor het Bosuitbatingsfonds verschuldigd is, is een onderscheid in deze categorie niet meer nodig. Vanaf 2/2019 worden de werknemerskengetallen 014 en 026 afgeschaft en moet iedereen worden aangegeven met **werknemerskengetallen 015 of 027**.

Categorie 129 : Creatie

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst van 30-11-2018, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de zagerijen en aanverwante nijverheden (**PC 125.02**) werd een afzonderlijke werkgeversbijdrage ingesteld voor de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de zagerijen en aanverwante nijverheden.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 april 2019 belast met de inning van deze bijdrage voor bestaanszekerheid ten bate van het “Fonds voor Bestaanszekerheid van Zagerijen en aanverwante nijverheden”.

Vanaf het 2e kwartaal 2019 bepaalt de CAO van 30-11-2018 een werkgeversbijdrage van **12,47 %** van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst. De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen.

De nieuwe werkgeverscategorie **129** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend .

Categorie 229 : Creatie

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst van 21-09-2017, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de houthandel (PC **125.03)** werd een afzonderlijke werkgeversbijdrage ingesteld voor de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de houthandel.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 april 2019 belast met de inning van deze bijdrage voor bestaanszekerheid ten bate van het “Fonds voor Bestaanszekerheid van de Houthandel”.

De CAO van 21-09-2017 bepaalt een werkgeversbijdrage van **10,78 %** van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst. De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen.

De nieuwe werkgeverscategorie **229** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend.

Bijkomende informatie DmfA - Werkgeverscategorieën 118 : creatie vanaf 3/2019

Categorie 118 : Creatie

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst van 07-02-2019, afgesloten in het Paritair Comité voor het Ceramiekbedrijf (**PC 113**) werd een afzonderlijke werkgeversbijdrage vastgesteld voor de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Ceramiekbedrijf met uitzondering van het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen (PSC 113.04).

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 juli 2019 belast met de inning van deze bijdrage voor bestaanszekerheid ten bate van het “Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Keramische Nijverheid”. De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen.

Vanaf het 3e kwartaal 2019 wordt een bijdrage geïnd ten gunste van de risicogroepen. De CAO van 07-02-2019 bepaalt deze werkgeversbijdrage van 1,20 % van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst in het 3e en 4e kwartaal 2019. Vanaf het 1ste kwartaal 2020 zal de bijdrage 0,60% zjn.

De nieuwe werkgeverscategorie **118** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend.

Bijkomende informatie DmfA - Werkgeverscategorieën 125, 511, 512, 812, 822, 830 : creatie en aanpassing vanaf 3/2019

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 november 2018, afgesloten in het Paritair Comité voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten (**PC 330**), voert een afzonderlijke werkgeversbijdrage in tot financiering van de tweede pensioenpijler voor de werkgevers die behoren tot onderstaande sectoren onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en/of de Vlaamse Gemeenschapscommissie:

- De categorale ziekenhuizen
- De rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden
- De psychiatrische verzorgingstehuizen
- De initiatieven voor beschut wonen
- De revalidatiecentra met uitsluiting van de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het RIZIV op voorstel van het College geneesheren directeurs, in uitvoering van art. 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 juli 2019 belast met de inning van deze bijdrage tot bijkomende financiering van de tweede pensioenpijler ten bate van het “Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren”. In het 3e en 4° kwartaal 2019 wordt een bijdrage geïnd van **0,46 %** van het brutobedrag van de bezoldigingen (met inbegrip de bijdrage van 8,86%).

Om de werkgevers die deze bijdrage verschuldigd zijn te kunnen onderscheiden werden nieuwe categorieën gecreëerd vanaf 3/2019.

Categorie 125 : Creatie

De werkgeverscategorie 125 wordt toegekend aan de categorale ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en/of de Vlaamse Gemeenschapscommissie, die ressorteren onder het paritair subcomité **330.01.10** voor de privé-hospitalen en de psychiatrische verzorgingstehuizen (voorheen categorie 025).

De werkgevers zijn bijdrageplichtig aan het Sociaal Fonds voor de privé-ziekenhuizen (820/830) en aan het Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren (825/835).

Categorie 812 : Creatie

De werkgeverscategorie **812** wordt toegekend aan de categorale ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en/of de Vlaamse Gemeenschapscommissie, die ressorteren onder het paritair subcomité **330.01.10** voor de privé-hospitalen en de psychiatrische verzorgingstehuizen.
Deze werkgeverscategorie is uitsluitend voorbehouden voor de aangifte van **gesubsidieerde contractuelen** voor wie het **I.B.F.** (Interdepartementaal Budgettair Fonds) een toelage verleent, en die tewerkgesteld zijn in de hospitalen onder de wet van 7/8/87 (voorheen categorie 111).

De werkgevers zijn bijdrageplichtig aan het Sociaal Fonds voor de privé-ziekenhuizen (820/830) en aan het Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren (825/835).

Categorie 830 : Creatie

De werkgeverscategorie **830** wordt toegekend aan de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en/of de Vlaamse Gemeenschapscommissie, die ressorteren onder het paritair subcomité **330.01.20** voor de rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen, dagverzorgingscentra voor bejaarden, dagcentra voor bejaarden. (voorheen categorieën 311 of 330)

De werkgevers zijn bijdrageplichtig aan het Sociaal Fonds voor de privé-rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen (820/830), en aan het Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren (825/835).

Categorie 822 : Creatie

De werkgeverscategorie **822** wordt toegekend aan de initiatieven voor beschut wonen onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en/of de Vlaamse Gemeenschapscommissie, die ressorteren onder het paritair subcomité **330.01.51** (voorheen categorie 522).

De werkgevers zijn bijdrageplichtig aan het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten (820/830), en aan het Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren (825/835).

Categorie 511 : Aanpassing

De werkgeverscategorie **511** blijft behouden voor de autonome revalidatiecentra gelegen in het Vlaamse Gewest of autonome Nederlandstalige revalidatiecentra gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die afhangen van een Gemeenschaps- of Gewestfonds of -instelling voor de sociale integratie van personen met een handicap of van zijn rechtsopvolgers (paritair subcomité **330.01.41**).

De werkgevers zijn geen bijdragen verschuldigd voor risicogroepen (852), en voor tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen (859) maar zijn vanaf 01-07-2019 bijdrageplichtig aan het Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren.

Categorie 512 : Creatie

De nieuwe werkgeverscategorie **512** wordt vanaf 01/07/2019 toegekend aan de autonome revalidatiecentra (paritair subcomité **330.01.41**) gelegen in het Vlaamse Gewest of autonome Nederlandstalige revalidatiecentra gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die federaal blijven en niet bijdrageplichtig zijn aan het Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren.

De wekgevers zijn evenmin bijdragen verschuldigd voor risicogroepen (852), en voor tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen (859).

Bijkomende informatie DmfA - Werkgeverscategorieën 121, 221, 421, 521, 621, 721: creatie, aanpassing vanaf 1/2021

Binnen het Paritair Comité voor de Binnenscheepvaart (PC 139) werd beslist om de RSZ te belasten met de inning van een bestaanszekerheidsbijdrage en een bijdrage voor het aanvullend pensioen.

Tot nu toe werden deze werkgevers bij de RSZ ingeschreven onder werkgeverscategorie 000, 010, 011 (werkgevers voor eigen rekening) en werkgeverscategorie 121 (werkgevers voor rekening van derden waarvoor de regeling 22/25sten van toepassing is volgens art. 27 van het KB d.d. 28-11-1969).

Naar gelang de aard van de uitgeoefende activiteit worden verschillende bijdragevoeten ingevoerd. Bijgevolg worden de werkgevers die ressorteren onder PC 139, vanaf 01-01-2021 ondergebracht in een van de zes onderstaande werkgeverscategorieën

Categorie 121 : aanpassing

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomsten van 22/10/2020, afgesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (PC 139) werden afzonderlijke werkgeversbijdragen vastgesteld voor de werkgevers in de sector binnenvaart of passagiersvaart in een 40-urenstelsel voor derden.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 januari 2021 belast met de inning van de bijdragen voor bestaanszekerheid ten bate van het “Fonds van de Rijn- en Binnenscheepvaart”.

Vanaf het 1e kwartaal 2021 worden bijdragen geïnd. De CAO van 22/10/2020 bepaalt

- een werkgeversbijdrage gewone bestaanszekerheid van **23,62%** van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 820). De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen
- een werkgeversbijdrage voor aanvullend pensioen van **1,85%** (met inbegrip van de bijdrage van 8,86%) van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 825)
- een forfaitaire bijdrage gewone bestaanszekerheid van **88,92 €** (WKNGT bijdrage 826).

Enkel het loon onder looncodes 1, 3 en 4 wordt in aanmerking genomen.

De bijzondere berekening van de bijdragen op 22/25ste van de aangegeven bezoldigingen blijft behouden.

De bestaande werkgeverscategorie **121** blijft voor de betrokken werkgevers behouden.

Categorie 221: creatie

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomsten van 22/10/2020, afgesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (PC 139) werden afzonderlijke werkgeversbijdragen vastgesteld voor de werkgevers in de sector kanaalarbeid of passagiersvaart in een 38-urenstelsel voor derden.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 januari 2021 belast met de inning van de bijdragen voor bestaanszekerheid ten bate van het “Fonds van de Rijn- en Binnenscheepvaart”.

Vanaf het 1e kwartaal 2021 worden bijdragen geïnd. De CAO van 22/10/2020 bepaalt

- een werkgeversbijdrage gewone bestaanszekerheid van **15,19%** van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 820). De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen
- een werkgeversbijdrage voor aanvullend pensioen van **1,85%** (met inbegrip van de bijdrage van 8,86%) van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 825)
- een forfaitaire bijdrage gewone bestaanszekerheid van **88,92 €** (WKNGT bijdrage 826).

Enkel het loon onder looncodes 1, 3 en 4 wordt in aanmerking genomen.

De bijzondere berekening van de bijdragen op 22/25ste van de aangegeven bezoldigingen blijft behouden.

De nieuwe werkgeverscategorie **221** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend.

Categorie 421: creatie

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomsten van 22/10/2020, afgesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (PC 139) werden afzonderlijke werkgeversbijdragen vastgesteld voor de werkgevers in de sector passagiersvaart in een 40-urenstelsel voor eigen rekening.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 januari 2021 belast met de inning van de bijdragen voor bestaanszekerheid ten bate van het “Fonds van de Rijn- en Binnenscheepvaart”.

Vanaf het 1e kwartaal 2021 worden bijdragen geïnd. De CAO van 22/10/2020 bepaalt

- een werkgeversbijdrage gewone bestaanszekerheid van **23,62%** van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 820). De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen

- een werkgeversbijdrage voor aanvullend pensioen van **1,85%** (met inbegrip de bijdrage van 8,86%) van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 825)
- een forfaitaire bijdrage gewone bestaanszekerheid van **88,92 €** (WKNGT bijdrage 826).

Enkel het loon onder looncodes 1, 3 en 4 wordt in aanmerking genomen.

De nieuwe werkgeverscategorie **421** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend.

Categorie 521: creatie

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomsten van 22/10/2020, afgesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (PC 139) werden afzonderlijke werkgeversbijdragen vastgesteld voor de werkgevers in de sector passagiersvaart in een 38-urenstelsel voor eigen rekening.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 januari 2021 belast met de inning van de bijdragen voor bestaanszekerheid ten bate van het “Fonds van de Rijn- en Binnenscheepvaart”.

Vanaf het 1e kwartaal 2021 worden bijdragen geïnd. De CAO van 22/10/2020 bepaalt

- een werkgeversbijdrage gewone bestaanszekerheid van **15,19%** van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 820). De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen
- een werkgeversbijdrage voor aanvullend pensioen van **1,85%** (met inbegrip de bijdrage van 8,86%) van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 825)
- een forfaitaire bijdrage gewone bestaanszekerheid van **88,92 €** (WKNGT bijdrage 826).

Enkel het loon onder looncodes 1, 3 en 4 wordt in aanmerking genomen.

De nieuwe werkgeverscategorie **521** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend.

Categorie 621: creatie

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomsten van 22/10/2020, afgesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (PC 139) werden afzonderlijke werkgeversbijdragen vastgesteld voor de werkgevers in de sector systeemvaart.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 januari 2021 belast met de inning van de bijdragen voor bestaanszekerheid ten bate van het “Fonds van de Rijn- en Binnenscheepvaart”.

Vanaf het 1e kwartaal 2021 worden bijdragen geïnd. De CAO van 22/10/2020 bepaalt

- een werkgeversbijdrage gewone bestaanszekerheid van **17,22%** van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 820). De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen
- een werkgeversbijdrage voor aanvullend pensioen van **1,85%** (met inbegrip de bijdrage van 8,86%) van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 825)
- een forfaitaire bijdrage gewone bestaanszekerheid van **88,92 €** (WKNGT bijdrage 826).

Enkel het loon onder looncodes 1, 3 en 4 wordt in aanmerking genomen.

De bijzondere berekening van de bijdragen op 22/25ste van de aangegeven bezoldigingen blijft behouden.

De nieuwe werkgeverscategorie **621** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend.

Categorie 721: creatie

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomsten van 22/10/2020, afgesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (PC 139) werden afzonderlijke werkgeversbijdragen vastgesteld voor de werkgevers in de sector sleepvaart (22/25).

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 januari 2021 belast met de inning van de bijdragen voor bestaanszekerheid ten bate van het “Fonds van de Rijn- en Binnenscheepvaart”.

Vanaf het 1e kwartaal 2021 worden bijdragen geïnd. De CAO van 22/10/2020 bepaalt

- een werkgeversbijdrage gewone bestaanszekerheid van **4,17%** van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 820). De bijdrage voor risicogroepen is in deze bijdrage inbegrepen
- een werkgeversbijdrage voor aanvullend pensioen van **1,85%** (met inbegrip de bijdrage van 8,86%) van de bruto loonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst (WKNGT bijdrage 825)

- een forfaitaire bijdrage gewone bestaanszekerheid van **88,92 €** (WKNGT bijdrage 826).

Enkel het loon onder looncodes 1, 3 en 4 wordt in aanmerking genomen.

De bijzondere berekening van de bijdragen op 22/25ste van de aangegeven bezoldigingen blijft behouden.

De nieuwe werkgeverscategorie **721** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend.

Bijkomende informatie DmfA - Werkgeverscategorie 632 : creatie vanaf 2/2022
Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst van 01-10-2021, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de Erkende Maatschappijen voor Sociale Huisvesting van het Vlaams Gewest (**PC 339.01**), werd een afzonderlijke werkgeversbijdrage vastgesteld voor de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Erkende Maatschappijen voor Sociale Huisvesting van het Vlaams Gewest.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is vanaf 1 april 2022 belast met de inning van deze bijdrage voor bestaanszekerheid ten bate van het “Sociaal Fonds voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams Gewest”.

Vanaf het 2e kwartaal 2022 wordt een bijdrage geïnd ten gunste van de risicogroepen. De CAO van 01-10-2021 bepaalt een werkgeversbijdrage van **0,20 %** van de bruto loonmassa van de werknemers in het tweede kwartaal 2022 en van **0,10 %** van de bruto loonmassa van de werknemers vanaf het derde kwartaal 2022.

De werkgeverscategorie **632** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend vanaf 1-4-2022

Bijkomende informatie DmfA - Werkgeverscatégorie 505 : Creatie vanaf 3/2020
Categorie 505 - Creatie

Met het oog op de rapportering aan Europa omtrent het varend personeel (PC 316) wordt een nieuwe categorie **505** gecreëerd vanaf 01-07-2020.

Het toepassingsgebied omvat volgende activiteiten:

"a) kabels leggen op de voorbereide zeebodem;

b) pijpen leggen op de voorbereide zeebodem;

c) takel- en hefwerkzaamheden van infrastructuur in het kader van installatie- en onderhoudswerken op zee;

d) onderzoek van de zeebodem in het kader van installatie- en onderhoudswerken;

e) gericht storten van stenen op de zeebodem in het kader van installatie- en onderhoudswerken op zee;

f) vervoeren van onderdelen op zee in het kader van installatie- en onderhoudswerken op zee;

g) vervoeren en accommoderen van personen in het kader van installatie- en onderhoudswerken op zee;"

De nieuwe werkgeverscategorie **505** wordt aan de betrokken werkgevers toegekend vanaf 1-7-2020.

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 data 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.

Voor een werknemer die wordt ontslagen tijdens een periode van deeltijdse loopbaanonderbreking of deeltijds tijdskrediet en voor wie de werkgever de verbrekingsvergoeding moet berekenen op basis van het loon waarop die werknemer effectief recht heeft op het tijdstip van de kennisgeving van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, moet een nieuwe tewerkstellingslijn gestart worden met dezelfde karakteristieken als net vóór het ontslag, dus met vermelding van de code maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd.

Feestdagen

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**.

Wanneer twee arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij hetzelfde uitzendbureau voor een opdracht bij eenzelfde gebruiker slechts worden onderbroken door één of meer feestdagen of vervangingsdagen voor feestdagen dan worden de betrokken feestdagen of vervangingsdagen beschouwd als feestdagen tijdens dewelke de uitzendkracht in dienst was van het uitzendbureau. De tewerkstelling eindigt dus pas op het einde van die feest- en/of vervangingsdag(en) en de werkgever is er loon voor verschuldigd. Aangezien er geen daadwerkelijke onderbreking meer is, mogen de gegevens worden aangegeven op eenzelfde tewerkstellingslijn (zie ook verder onder 'opeenvolgende contracten'). Het bovenstaande is ook van toepassing indien de feest- en/of vervangingsdag wordt gecombineerd met één of meer dagen waarop er gewoonlijk niet wordt gewerkt in de onderneming van de gebruiker.

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.

> Deze regel is voor **uitzendkrachten** niet meer geldig vanaf 1 januari 2023. Vanaf dan moet voor elk contract telkens een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen worden.
>
> Let wel:
>
> - contracten op eenzelfde dag met dezelfde karakteristieken mogen nog steeds worden samengenomen;
> - de **verlenging** van een dagcontract moet in de DmfA op een aparte tewerkstellingslijn worden aangegeven,
>   - als het contract meerdere keren wordt verlengd, moet per verlenging een tewerkstellingslijn worden begonnen;
> - als een meerdaags contract wordt **ingekort** tot een dagcontract, wordt in de DmfA een tewerkstellingslijn voor één dag aangegeven.

De vestigingseenheid (VE) - identificatienummer van de lokale eenheid

Via zijn adres is elke VE gelinkt aan een Gewest. Anderzijds zijn de geregionaliseerde bijdragevermindering gebaseerd op het adres van de VE waaraan de werknemer is verbonden. Daaruit volgt dat de VE meegedeeld moet 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 (identificatienummer van de lokale eenheid). Enkel de geregistreerde VE in de KBO worden in de Dmfa aangenomen.

Ter herinnering: elk identificatienummer van een lokale eenheid is slechts verbonden met één enkel Ondernemingsnummer. Wanneer een werkgever het nummer van een VE van een andere werkgever gebruikt, creëert dit dus een anomalie in zijn aangifte. Vooral kleinere ondernemingen met verschillende vestigingseenheden op hetzelfde adres waarvan de bestuurders of de beheerders (verantwoordelijk voor de aangiften) dezelfde natuurlijke personen zijn, moeten dit in acht nemen.

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 (zelfs voor een langere periode);
- **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

- Voor werknemers in SWT en SWAV moet geen VE worden opgegeven.
- Voor studenten aangegeven met een solidariteitsbijdrage geldt een aparte regeling.

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 voorlopig 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 nummer van de VE toegekend is, kan de werkgever een wijziging van de aangifte doorgeven 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.
- De afwezigheid van een nummer VE of een foutief nummer heeft vanaf het 3de kwartaal 2014 een automatische weigering van de geregionaliseerde vermindering als gevolg. Een te groot aantal anomaliën kan problemen veroorzaken op het niveau van de registratie van de aangifte.
- 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.

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 met een maatschappelijke zetel in België 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

Nr. PC nieuw	Werkgevers	Nr. PC oud
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.	-

Nr. PC nieuw	Werkgevers	Nr. PC oud
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, 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.	305.02.06

Nr. PC nieuw	Werkgevers	Nr. PC oud
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.

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 indirect 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** zal het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer identiek zijn met het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon. Het gaat om:

- gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of arbeidsongeval,
- werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid),
- werknemers met gelimiteerde prestaties,
- seizoenarbeiders,
- werknemers bezoldigd met dienstencheques,
- alle werknemers tewerkgesteld in de horeca,
- alle flexi-jobwerknemers,
- alle werknemers van de provinciale en plaatselijke overheden.

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.

Praktische voorbeelden

Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd (MRA)

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 2 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 of WSE (VL)* wordt voorzien, mogen worden aangeduid;

4 = **Gedeeltelijke onderbreking** van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA of WSE (VL) 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) of overeenkomstig de wet van 19 juli 2012 (4-dagenweek, enkel voor de contractuele werknemers, voor de statutaire werknemers moet men de code **506** of **514** gebruiken).

8 = Verlof voor **tijdelijke deeltijdse prestaties** voor contractuelen in de openbare sector - niet-bezoldigde deeltijdse afwezigheid; enkel de systemen waarbij geen tussenkomst van de RVA of WSE (VL) wordt voorzien, mogen worden aangeduid.

*** WSE (VL) = departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Gewest.**

Meer info over het systeem van loopbaanonderbreking in de openbare sector Vlaanderen vindt u op de website van Vlaanderen: https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet (*https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet*).

Gebruik van de prestatiecode 30

Niet bezoldigde dagen moeten in principe worden aangegeven met prestatiecode 30 (residuaire prestatiecode), behalve:

- bij systemen waarvoor een tussenkomst van de RVA of van WSE (VL) wordt voorzien;
- bij de afwezigheidsdagen 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;
- voor de afwezigheidsdagen in het kader van een tijdelijke deeltijdse prestatie voor contractuelen in de openbare sector.

In deze gevallen houdt de aanduiding van de MRA-code in dat er niet-bezoldigde afwezigheidsdagen zijn.

Gebruik van MRA-code 3 en 4

Ook de toepassing van een systeem van onderbreking van de loopbaan waar in principe een tussenkomst RVA/WSE (Vl) voor voorzien is, maar waarbij de werknemer toch geen recht heeft op deze tussenkomst voortvloeiend uit de feitelijke omstandigheden (bijvoorbeeld cumulaties), valt onder de **MRA-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.

Sinds 1 januari 2015 was het eveneens mogelijk tijdskrediet zonder motief te krijgen, waarvoor geen RVA-tussenkomst werd voorzien. Toch moest ook in deze situatie de **MRA-code 3** of **4** gebruikt worden. In toepassing van de aangepaste CAO nr. 103 wordt het **tijdskrediet zonder motief** afgeschaft vanaf 1 april 2017. Vanaf deze datum kan het enkel nog toegepast worden voor aanvragen en verlengingen die eerder reeds werden goedgekeurd.

Werknemers die **ouderschapsverlof** nemen op basis van de **CAO nr 64** mogen de **MRA-codes 3** of **4** niet gebruiken. Voor hen moeten de afwezigheidsdagen / periodes aangegeven worden met **prestatiecode 30** (onbetaald verlof).

Statutaire werknemers

Voor **statutaire werknemers** uit de openbare sector moeten afwezigheidsdagen vanaf 1 januari 2011 aangegeven worden hetzij via één van de nieuwe maatregelen tot herorganisatie, hetzij met één van de nieuwe prestatiecodes. Dit geldt **niet** voor

- de situaties waarbij **MRA-code 3** of **4** kunnen worden gebruikt;
- de statutaire werknemers in de vrijwillige 4-dagenweek of halftijdse vervroegde uitdiensttreding in toepassing van de wet van 10 april 1995. Zij worden verder aangegeven met de **MRA-code 7**.

Voor **statutaire werknemers** uit de openbare sector kan het verlies van de tussenkomst van de RVA of van WSE (VL) 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 **MRA-code 3** en **4** wél vervangen worden voor de herziene periode, meer bepaald door de **MRA-code 510.**

Voor '**tijdelijke statutairen**' (statuut = **TS**) in het onderwijs en '**statutaire stagiairs**' (statuut = **SS**) die niet onderworpen zijn aan de pensioenregeling openbare sector, kan de maatregel tot herorganisatie **MRA-code 502** (verlof voor verminderde prestaties om sociale of familiale redenen of het verlof om dwingende redenen van familiaal belang) toepasselijk zijn.

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. Het correct invullen van dit veld heeft onder andere belang voor het berekenen van de jongerenverplichting.

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst 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 van een loon artistieke prestaties levert en/of artistieke werken produceert in opdracht van een natuurlijke of rechtspersoon;

B = vrijwillige brandweerlieden;

BA = werknemer tewerkgesteld buiten het normale arbeidscircuit in een onderneming onder het PC nr. 327.xx (beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en 'maatwerkbedrijven');

CM = kandidaat militair (niet meer toepasselijk vanaf 14 oktober 2003);

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;

D1 = thuiswerker. Onthaalouders Vlaamse Gemeenschap met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld door bepaalde organisatoren met een vergunning voor gezinsopvang en, voor de privésector, die ressorteren onder het PC 331.00.10;

D2 = thuiswerker. Onthaalouders Franse Gemeenschap met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld door bepaalde organisatoren met een vergunning voor gezinsopvang en, voor de privésector, die ressorteren onder het PC 332.00.10;

E = personeel van de onderwijsinstellingen in Dimona aangegeven bij een provinciaal of plaatselijk bestuur;

EC = bedienaars van eredienst en afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad

FE = werknemers met het fiscale statuut van buitenlands kaderlid of onderzoeker

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, zodat zij met uren kunnen worden aangegeven. Het betreft hier bijvoorbeeld monitoren in de socioculturele sector, … die voor slechts enkele uren worden aangeworven;

MA = overheidsmanagers die vallen onder de wet van 4 maart 2004 tot toekenning van aanvullende voordelen inzake rustpensioen aan personen die werden aangesteld om een management- of staffunctie uit te oefenen in een overheidsdiensten, en voor wie de socialezekerheidswet niet bepekt is tot de **sectoren ZIV (geneeskundige verzorging)** en **pensioenen;**

PJ = beroepsjournalisten verbonden met een arbeidsovereenkomst;

RM = reservisten enkel aangegeven in de DmfA van het Ministerie van Landsverdediging;

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;

SA = technisch en administratief beroepspersoneel van de brandweerdiensten;

SP = operationeel beroepspersoneel van de brandweerdiensten;

SS = statutairen die stage lopen en niet onderworpen zijn aan de pensioenregeling van de overheidssector;

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 gesteld ten behoeve van gebruikers (zoals bepaald in hoofstuk III van de wet van 24 juli 1987);

TS = tijdelijke statutairen in het onderwijs, bezoldigd door een gemeenschap of door een universiteit, een hogeschool of een plaatselijke of provinciale overheid. Deze prestaties tellen mee in het geval van een vaste benoeming;

TW = werkzoekende tijdelijke werkervaring in het Vlaams Gewest, aangeworven op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976;

VA = vrijwillige ambulancier of vrijwilliger van de Civiele Bescherming. Het zijn de vrijwillige ambulanciers (die geen vrijwillige brandweerman zijn) bij een hulpverleningszone, de gebrevetteerde vrijwillige hulpverleners-ambulanciers bij een erkende ambulancedienst en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming.

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. Deze werknemers zijn immers verplicht reeds aangegeven met uren.

De codes B, E, SA, SP en TW zullen enkel voorkomen bij de lokale besturen. Het betreft regelingen eigen aan de lokale openbare sector.

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

Vanaf het 4de kwartaal 2019 moet enkel de aanduiding type '1' gebruikt worden voor de leerlingen alternerend leren die beantwoorden aan de 6 criteria voor het alternerend leren:

1 = leerling - alternerend leren.

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).

Sector specifieke karakteristieken

NACE-code (lokale besturen)

De NACE-code duidt aan tot welke sector de werknemer behoort voor de prestaties die op de tewerkstellingslijn worden aangegeven. De NACE-code is één van de criteria op basis waarvan de forfaitaire bijdragevermindering voor de Sociale Maribel wordt berekend.

Om de sector met de bijhorende code te kiezen, bepaalt men de hoofdactiviteit van de dienst of afdeling binnen de werkgever waarvoor de prestaties geleverd worden. De gestructureerde bijlage 31 bevat een lijst van alle NACE-codes die kunnen gebruikt worden door een lokaal of provinciaal bestuur. In de lijst wordt ook aangeduid of een welbepaalde NACE-code recht geeft op een bijdragevermindering voor de Sociale Maribel.

Indien de werknemer voor de geleverde prestaties behorende bij de tewerkstellingslijn simultaan actief is binnen verschillende diensten waar er verschillende NACE-codes bij horen, dan dient men de code van de belangrijkste activiteit in te vullen. Dit bepaalt men door de activiteit van die dienst te kiezen waar de werknemer het meeste aantal uren presteert.

Indien de werknemer gedurende het kwartaal van dienst verandert, dan neemt men de activiteit van de dienst op de laatste dag van het kwartaal of de laatste werkdag van de werknemer.

Indien het niet mogelijk is bij de werkgever verschillende diensten te onderscheiden of als de dienst algemene beleidsactiviteiten verricht die typisch zijn voor het lokale bestuur, dan kiest men de sector van de hoofdactiviteit van de werkgever. In een aantal gevallen echter moeten bepaalde diensten een afzonderlijke code krijgen die meer gedetailleerde informatie verschaft over de specifieke activiteit van de dienst waar de prestaties geleverd worden en zodoende afwijkt van de algemene hoofdactiviteit van de werkgever. Hieronder vindt u de diensten die afzonderlijk geplaatst moeten worden. Diensten waarvoor er geen afzonderlijke code en omschrijving beschikbaar zijn, worden onder de algemene code gezet.

Deze zone moet verplicht worden ingevuld voor alle personeelsleden van alle **lokale openbare besturen** (**ongeacht** hun aansluiting bij het Sociale Maribelfonds voor de Openbare Sector).

De zone moet ook worden ingevuld door de **drie onderstaande niet-lokale besturen** aangesloten bij het **Sociale Maribelfonds van de Openbare Sector**. De zone moet door deze drie werkgevers enkel worden ingevuld voor de personeelsleden met financiering door het Fonds Sociale Maribel voor de overheidssector.

KBO-nr	Benaming

0316 380 841	MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP, DEPART. WVC
0316 380 940	MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE
0332 582 613	MINISTERE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

Gemeentebesturen/Provinciebesturen

Diensten of onderdelen van de lokale besturen die gericht zijn op welzijn (bv. kinderopvang, straathoekwerk, beschutte werkplaatsen…), gezondheid (ziekenhuizen, ziekenvervoer…), onderwijs (gemeentelijk en provinciaal onderwijs…), cultuur (cultuurfunctionaris, bibliotheken, musea, archieven, culturele centra…), sport (sportfunctionaris, zwembad, sporthal…), milieu (containerpark, boswachter, straatreiniging…), toerisme of recreatie (kampeerterreinen, jeugdherbergen, vakantiedorpen, toeristische diensten…), industrie (havenbedrijf, elektriciteitsbedrijf, slachthuis…), openbare veiligheid (brandweer), kredietverstrekking (pandjeshuis) worden onder een meer gedetailleerde code geplaatst die afwijkt van de algemene code voor gemeentebesturen of provinciebesturen.

De overige diensten zoals de administratieve diensten (dienst bevolking, dienst milieu, personeelsdienst…) en de ondersteunende diensten (groendienst, technische dienst…) bij gemeenten of provincies krijgen de algemene code die de hoofdactiviteit van de werkgever weergeeft (84.113 voor provincies en 84.114 voor gemeenten).

OCMW’s

De diensten die gericht zijn op gezondheid (OCMW-ziekenhuizen, OCMW-thuisverpleging) en maatschappelijke dienstverlening (OCMW-rusthuizen, OCMW-kinderopvang, thuis en bejaardenzorg, gehandicaptenvoorzieningen…) worden onder een eigen code gezet.

De overige algemene diensten van OCMW’s en de algemene ‘bijstandsdiensten’ worden geplaatst onder de algemene code voor OCMW (84.115).

Intercommunales

Voor intercommunales moet de code genomen worden die aansluit bij de hoofdactiviteit van de intercommunale.

Indien de intercommunale actief is binnen verschillende sectoren waar er meerdere codes bij horen, dan kiest men de code die best aansluit bij de dienst waar de prestaties geleverd worden.

Politiezones

Alle leden van de lokale politie worden onder de code 84.242 (“lokale politie”) geplaatst.

Voorbeelden

Een werknemer levert prestaties als zwemredder in een gemeentelijk zwembad. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze van een zwembad (93.110 exploitatie van sportaccommodaties).

Een werknemer levert prestaties in een provinciaal centrum dat zich bezig houdt met natuurwetenschappelijk onderzoek. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor onderzoeksactiviteiten (72.190 overig speur- en ontwikkelingswerk op natuurwetenschappelijk gebied).

Een werknemer werkt als verpleegkundige bij de thuiszorgdienst van een OCMW. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor maatschappelijke dienstverlening (88.999 andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting).

Een werknemer werkt als informaticus bij een intercommunale voor elektriciteitsdistributie. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor elektriciteitsdistributie (35.130 distributie van en handel in elektriciteit).

Een werknemer werkt in een cafetaria van een OCMW-ziekenhuis. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor een algemeen ziekenhuis (86.101 algemene ziekenhuizen m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen).

Gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week van de werknemer (sociale maribel)

Hier vermeldt men het gemiddeld aantal uren per week van de tewerkstelling dat door een Fonds Sociale Maribel wordt gefinancierd. De zone wordt enkel ingevuld voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van de Sociale Maribel.

Het gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week wordt bekomen door de tewerkstelling Sociale Maribel in voltijdse equivalenten (VTE) te vermenigvuldigen met het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

Voorbeelden:

De arbeidsduur van de maatpersoon is gelijk aan 38 uren per week.

- Voor een voltijdse werknemer is het gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week bij de financiering van 1 VTE gelijk aan 38 (= 38 X 1). Bij een gedeeltelijke financiering van 0,8 VTE is dit gelijk aan 30,4 (= 38 X 0,8).
- Voor een deeltijdse werknemer (80%) is het gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week bij de financiering van 0,8 VTE gelijk aan 30,4 (38 X 0,8). Bij een gedeeltelijke financiering van 0,5 VTE is dit gelijk aan 19 (= 38 X 0,5).

De arbeidsduur van de maatpersoon is gelijk aan 40 uren per week.

- Voor een voltijdse werknemer is het gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week bij de financiering van 1 VTE gelijk aan 40 (= 40 X 1). Bij een gedeeltelijke financiering van 0,8 VTE is dit gelijk aan 32 (= 40 X 0,8).

Functienummer van de met fooien bezoldigden en met forfaitaire lonen aan te geven werknemers (land- en tuinbouw, horeca en zeevisserij)

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', '92', '93' en '99', voor de gelegenheidsarbeid in de horeca '94' (dagforfait) of '95' (uurforfait).

Identificatienummer van het schip (zeevaart)

Een schip wordt geïdentificeerd aan de hand van het IMO-nummer of, indien het schip niet beschikt over een IMO-nummer, een identificatienummer toegekend door de RSZ. Het IMO-nummer is een scheepsidentificatienummer dat bestaat uit de drie letters 'IMO' (voor International Maritime Organization) gevolgd door een zevencijferig getal. Het nummer wordt verstrekt door IHS Fairplay bij de bouw van een zeeschip. De 7 cijfers moeten worden meegedeeld.

Een identificatienummer toegekend door de RSZ bestaat eveneens uit 7 cijfers die moeten worden opgegeven.

De aangifte van een zeevarende gebeurt per werkgever per schip per vaart.

Personeelsklasse (zeevaart)

Voor zeevarenden is een forfaitaire arbeidsongevallenpremie op basis van een forfaitair loon verschuldigd. De personeelsklasse laat toe de uitgeoefende functie te kennen en de daaraan gekoppelde dagforfait voor de berekening van de arbeidsongevallenpremie.

Categorie van vliegend personeel (luchtvaart)

Deze zone vult u uitsluitend in als de werknemer deel uitmaakt van het vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij. Deze zone moet eveneens door het uitzendkantoor ingevuld worden voor het vliegend personeel dat zij tewerkstellen.

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

Onderwijs - betalingswijze

Hier moet een code gebruikt worden die de betalingswijze aangeeft van een werknemer in het onderwijs:

10 = betaling in tienden
12 = betaling in twaalfden
20 = aangepaste betalingswijze overeenkomstig de hervorming schooljaar 2022-2023 van het Franstalig onderwijs

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

Tewerkstelling inlichtingen

Naast de algemene parameters van de werknemerslijn en de tewerkstellingslijn die door meerdere socialezekerheidsinstellingen gebruikt worden, is de informatie in dit blok enkel bestemd voor de RSZ. Dit gegeven wordt dus niet opgenomen in de aangifte sociaal risico (ASR).

Aanduiding 'gelegenheidswerknemer - extra'

Gelegenheidswerknemers in de horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html#h20*) 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, moet de aanduiding **'E'** in de zone 'Extra' worden ingevoerd. Dit maakt het mogelijk binnen de dmfa deze werknemers toch te kunnen herkennen. Dit gegeven moet dus ingevuld worden voor de gelegenheidswerknemers in de horeca vanaf de 51ste werkdag en voor de gelegenheidswerknemers horeca gemeld met een Dimona type 'EXT' die de werkgever als gewone werknemers in de DmfA aangeeft.

Interimkantoren die gelegenheidsarbeiders tewerkstellen bij een gebruiker uit de horecasector moeten altijd 'E' aangeven.

Vanaf het 1ste kwartaal 2020 wordt deze zone uitgebreid naar de **gelegenheidswerknemers in de begrafenissector** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html#h22*). Zij moeten eveneens gemeld worden met de aanduiding 'E' om hen te kunnen onderscheiden van de gewone werknemers.

Uurloon - Loon bij ziekte

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*) 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.

Specifiek voor de baksteenindustrie

Uurloon

Vanaf 1 januari 2022 is dit veld ook verplicht voor de arbeiders uit de steenbakkerijsector. Dit gegeven is nodig voor de sector voor de berekening van de premie voor de 2de pensioenpijler.

Crisismaatregel COVID-19

In het kader van een **eventuele** terugbetaling van een gedeelte van het gewaarborgd loon **als mogelijke** corona-maatregel, zal vanaf het 2de kwartaal 2020 gevraagd worden om de zone **'loon bij ziekte' ook voor werknemers buiten de bouwsector** in te vullen.

- Voor de **arbeiders tewerkgesteld in de bouwsector**, met inbegrip van de uitzendkrachten, verandert er niets en moeten de 3 voorziene zones ingevuld worden ('uurloon', 'aantal ziektedagen' en 'loon bij ziekte').

- Voor **arbeiders tewerkgesteld in andere sectoren**, moet vanaf het 2de kwartaal 2020 eveneens de zone 'loon bij ziekte' ingevuld worden (maar niet de zones 'uurloon' en 'aantal ziektedagen'), volgens de modaliteiten van de arbeiders in de bouwsector.

- Voor **bedienden tewerkgesteld in alle sectoren**, moet eveneens vanaf het 2de kwartaal 2020 de zone 'loon bij ziekte' ingevuld worden (en dus ook niet de zones 'uurloon' en 'aantal ziektedagen'). Dit bedrag berekent men als een pro rata per tewerkstellingslijn als volgt:
  - voor bedienden aangegeven in dagen:
    - '**loon bij ziekte**' = (**effectief loon** / **totaal aantal bezoldigde dagen**) x **aantal dagen 'loon bij ziekte**'
  - voor bedienden aangegeven in uren:
    - **'loon bij ziekte'** = (**effectief loon** / **totaal aantal bezoldigde uren**) x **aantal uren 'loon bij ziekte**'
  - met als effectief loon
    - = de som van de looncodes 1, 2(*), 5, 6, 10(*), 12, 22 en 23(*) (DmfA)
      (*) met uitsluiting van de jaarpremies en eenmalige premies en met uitsmeren van de overige premies over al de tewerkstellingslijnen van een kwartaal, indien deze gegroepeerd op één tewerkstellingslijn werden opgegeven
  - met als aantal dagen / uren bezoldigd
    - = de som van de prestatiecodes 1, 3, 4, 5, 20 (DmfA)
  - met als aantal dagen / uren gewaarborgd loon / loon bij ziekte
    - = aantal dagen / uren arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon dat deel uitmaakt van de prestaties onder prestatiecode 1, waarvoor de werkgever de loonkost draagt (dus niet in het geval van een erkend arbeidsongeval of beroepsziekte).

Bijkomende informatie DmfA - 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.

Maatregelen non-profit

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 jongerenverplichting.
Deze code wordt retroactief ingevoerd vanaf het 1ste kwartaal 2007.

Uitsluitend de **provinciale en plaatselijke besturen** kunnen de codes **3, 6, 10 en 11** aangeven:

- Code 3 = werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen
- Code 6 = contractuele werknemer, aangeworven ter vervanging van een werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen;
- Code 10 = werknemer aangeworven in het kader van het sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (geen vervanger van werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar);
- Code 11 = werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar – sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren.

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen ook de eerder vermelde code **8** aangeven.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/publicsectordeclarationdata/publicsectordeclarationdata.html*) 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.

Afwijkende berekeningsbasis voor de bijdrage overheidspensioen

De werkgevers **uit de openbare sector** (andere dan de lokale besturen), moeten in dit veld code **'1'** invullen wanneer de berekeningsbasis van de bijdrage voor het overheidspensioen voor een statutaire werknemer omwille van specifieke omstandigheden **afwijkend** is. Het betreft situaties waarbij de berekeningsbasis lager is dan verwacht door bijvoorbeeld schorsing in het belang van de dienst met inhouding van wedde, verminderde prestaties wegens chronische ziekte, ... Het gaat dus om situaties waarbij het vast benoemde personeelslid minder dan 100 % van de wedde verbonden aan zijn statutaire functie geniet, ondanks het feit dat hij zich niet in één van de 'maatregelen tot herorganisatie van de arbeidstijd' bevindt.

Deze code is actief vanaf het 1ste kwartaal 2017.

De code '**2**' moet worden aangegeven in situaties waarin de berekeningsbasis van de pensioenbijdrage **fictief verhoogd** wordt. De berekeningsbasis van de pensioenbijdrage is m.a.w. hoger dan de werkelijk uitbetaalde loonelementen onderworpen aan pensioenbijdragen. Het betreft de volgende concrete situaties:

- een statutair personeelslid tewerkgesteld in de regeling van de (vrijwillige) vierdagenweek of de halftijdse vervroegde uittreding aangegeven met de code '7' in de zone “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd”.
- een statutair personeelslid tewerkgesteld bij de RTBF, Proximus of HR-Rail (niet van toepassing op de lokale besturen).

Als de code '2' is aangegeven, dan zal er een approximatieve controle van de pensioenbijdrage gebeuren o.b.v. baremieke wedde aangegeven in de Capelo-blokken (en geen precieze controle o.b.v. de looncodes).

Ziekteperiode statutair personeelslid in de openbare sector

Indien de rechthebbende op kinderbijslag een **statutair personeelslid** is dat meer dan 6 maanden afwezig is wegens ziekte, geniet het rechtgevende kind mogelijk een verhoogde kinderbijslag vanaf de 7de maand.

Wordt eveneens beschouwd als een periode van ziekte die mogelijk recht geeft op een verhoogde kinderbijslag:

- de periode van disponibiliteit wegens ziekte;
- het deeltijds hervatten van de arbeidsactiviteit met toestemming van de adviserende geneesheer na een periode van volledige afwezigheid wegens ziekte;
- de periode van arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

In deze zone wordt de datum vermeld vanaf wanneer het statutair personeelslid meer dan 6 maanden afwezig is wegens ziekte. De in te vullen datum is niet de eerste dag ziekte, maar de eerste dag na de periode van 6 maanden afwezigheid wegens ziekte.

Notie vrijstelling prestaties

Als de werkgever een werknemer een **vrijstelling van prestaties** gedurende een volledig kwartaal geeft, moet de werkgever de situatie van de werknemer aanduiden in deze zone.

Als een werkgever van een maatregel gebruik wil maken die bepaalt dat de werknemer **geen volledig kwartaal** mag **vrijgesteld** zijn, moet hij dit in geval van niet-vrijstelling ook aanduiden.

Dit gegeven heeft belang bij het bepalen:

- of een werknemer het recht kan openen op de '**doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html*)'
- of een werknemer het recht kan openen op de '**doelgroepvermindering oudere werknemers - Wallonië (zonder de Duitstalige gemeenschap)** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html*)'
- voor de berekening van de correcte **'activeringsbijdrage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/activationcontribution.html*)'.**

Loopbaanmaatregel

Zachte landingsbaan

Oudere werknemers die een minder belastende functie opnemen of overgaan van een voltijdse betrekking naar een 4/5de betrekking kunnen ter compensatie van het ermee gepaard gaande loonsverlies een bijdragevrije premie 'zachte landingsbaan (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/softcareerlanding.html*)' ontvangen.

Om deze werknemers te kunnen onderscheiden van de 'gewone' werknemers moet een code '**1**' aangeduid worden in deze zone.

Startersloon

Jonge werknemers zonder werkervaring kunnen onder bepaalde voorwaarden aan een verminderd loon tewerkgesteld worden met een bijdragevrije compenserende toeslag.

Om deze werknemers met een 'startersloon (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/starterswages.html*)' te kunnen onderscheiden van de 'gewone' werknemers moet een code '**2**' aangeduid worden in deze zone.

Aantal opgebouwde vakantiedagen van de zeevarende

De opgebouwde vakantiedagen worden aangegeven na afloop van de zeereis. Op basis van deze gegevens wordt de individuele kalender (Poollijst der Zeevarenden) van de zeevarende beheerd buiten de DmfA.

Sectordetail social/non profit

De **Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de social/non profitsectoren (VIA)** zijn periodieke en tripartite akkoorden tussen de sociale partners van de Vlaamse social/non profitsectoren en de Vlaamse Regering. Ze bevatten (inter)sectorale afspraken die betrekking hebben op diverse sociaal-economische thema's (koopkracht, kwaliteit, …).

In het kader van deze VIA-akkoorden is een afsprakenkader vastgelegd voor het verzamelen van loon- en tewerkstellingsgegevens via de DmfA. Hiervoor worden VIA-deelsectorcodes ingevoerd in de DmfA.

Vanaf 1 januari 2019 is voor een tewerkstelling in een deelsector die behoort tot de Vlaamse bevoegdheid inzake social/non profitactiviteiten, een **aanduiding van de deelsector** verplicht. Het betreft zowel werkgevers uit de openbare sector als uit de privésector.

De te vermelden code betreft de activiteit waaraan de werknemer in het betrokken kwartaal in hoofdzaak (= grootste aantal arbeidsuren) verbonden was. De tewerkstellingslijn moet dus niet opgesplitst worden in functie van dit gegeven.

De zone moet ingevuld worden voor de werknemers van de werkgevers van de social/non profitsectoren:

- **Privésector:**
  - (sub)PC 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 331.00.10 en 331.00.20 (alle werkgevers behoren tot de Vlaamse bevoegdheid)
  - (sub)PC 330.01.10, 330.01.20, 330.01.41 of 330.01.51 (er zijn aparte deelsectorcodes voor activiteiten die onder Vlaamse bevoegdheid vallen én voor activiteiten die behoren tot de bevoegdheden van andere federale/regionale overheden, die telkens door alle betrokken werkgevers moeten worden ingevuld per tewerkgestelde werknemer)
  - (sub)PC 330.04 of 337 én de tewerkstelling gebeurt binnen een deelsector vermeld in bijlage 46. Enkel voor de twee vermelde deelsectoren (i.c. multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en PAB/PVB-assistenten) moet de betreffende code gebruikt worden. In alle andere gevallen moet niets ingevuld worden

- **Openbare sector:**
  - De zone moet ingevuld worden voor elke tewerkstelling die gebeurt binnen één van de deelsectoren opgenomen en beschreven in bijlage 46 van het glossarium. Werkgevers moeten geen specifieke code invullen voor de tewerkstelling van werknemers die buiten deze deelsectoren vallen.

De te gebruiken codes zijn opgenomen in de nieuwe gestructureerde bijlage 46.

Meer informatie over de VIA-deelsectorcodes kan bekomen worden

- ofwel bij de Vlaamse overheidsdiensten die instaan voor de erkenning, vergunning en/of subsidiëring van de social/non profitsector;
- ofwel voor de
  - private werkgevers bij Verso via de webpagina www.verso-net.be (*https://verso-net.be/over-verso/nieuws/nieuws-detail/2019/08/22/Nieuw-VIA-deelsectorcodes-in-DmfA*) of via het nummer 02 739 10 70
  - lokale besturen bij VVSG via de webpagina www.vvsg.be (*https://www.vvsg.be/nieuws/nieuwe-dmfa-codes-voor-registratie-werknemers-lokale-besturen*) of via het nummer 02 211 56 89.

Mobiliteitsbudget

Hier geeft de werkgever het totale jaarbedrag van het mobiliteitsbudget op. Deze zone moet enkel ingevuld worden in het kwartaal dat het saldo wordt aangegeven.

Vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling

Federale contractuele werknemers

Bepaalde personeelsleden behoren niet tot het toepassingsgebied van de federale 2de pensioenpijler (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/seconddpension_contractuals_publicsector.html*) en worden niet automatisch uitgesloten. Om deze personeelsleden te kunnen onderscheiden, moeten zij met een **code '1'** worden aangeduid in deze zone.

Het betreft onder andere:

- contractuele personeelsleden met een voordeligere, historische pensioenregeling. Zij kunnen echter op elk moment ervoor kiezen om over te stappen naar de federale 2de pensioenpijler;
- contractuele personeelsleden die afwezig zijn in een statutaire functie om hun contractuele functie uit te oefenen en nog steeds pensioenrechten opbouwen in deze statutaire functie; de contractuele functie komt in dat geval niet in aanmerking voor de federale tweede pensioenpijler.

~~## Federale aanvullende pensioenregeling (lokale politie)~~

~~De lokale politie volgt, als onderdeel van de geïntegreerde politie, de federale regeling 2de pensioenpijler. De personeelsleden die deze regeling niet zouden volgen en dus niet automatisch uitgesloten worden, moeten aangeduid worden met de **code '1'**.~~

Gepensioneerde werknemers

Voor sommige oudere werknemers die op wettelijk pensioen zijn gegaan vóór 1 januari 2016, wordt het aanvullend pensioen verder opgebouwd via de Bestaanszekerheidsbijdragen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/subsistenceprotectionfunds.html*). Voor werknemers die vóór 1 januari 2016 op pensioen zijn gegaan moet de **code '1'** eveneens worden aangeduid als het aanvullend pensioen niet verder wordt opgebouwd, anders is de bijdrage verplicht.

~~Aanvullende pensioenregeling ' Prolocus' voor de Vlaamse provinciale en plaatselijke besturen~~ Werknemers van provinciale en plaatselijke besturen en aanverwante werkgevers uit de privésector

Een aantal contractuele werknemers zijn de aanvullende pensioenbijdrage voor de aanvullende pensioenplannen 'Prolocus', 'Provant' en 'Ethias Pension Fund PPO' niet verschuldigd, ~~het aanvullende pensioenplan van Prolocus niet verschuldigd,~~ maar worden in de DmfA niet automatisch uitgesloten. Het betreft onder andere:

- het personeel van de federale gezondheidssectoren dat het plaatselijk bestuur uitgesloten heeft van de 2de pensioenpijler;
- de personeelsleden die na 1 januari 2016 aangesloten werden bij de aanvullende pensioenregeling en activiteiten uitoefenen terwijl zij reeds van een wettelijk pensioen genieten;
- de studenten en de vrijwilligers die de maximale tewerkstellingsduur voor de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen overschrijden en die als contractueel aangegeven worden in de DmfA.

Deze personeelsleden moeten met de **code '1'** aangeduid worden. Hierdoor worden zij uitgesloten van de bijdrage voor deze pensioenplannen. ~~het aanvullende pensioenplan van 'Prolocus'.~~

Aantal uren Vlaams opleidingsverlof

In deze zone moet het aantal uren afwezigheid om een opleiding te volgen in het kader van het Vlaams opleidingsverlof vermeld worden. Het gaat om dezelfde prestaties als aangegeven onder prestatiecode 5 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*).

Regionale tewerkstellingsmaatregel

Deze zone geeft aan of de tewerkstelling van de werknemer uitgevoerd wordt in het kader van een regionale tewerkstellingmaatregel.

Vanaf 1 januari 2021 heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de doelgroepverminderingen 'langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma' en 'langdurig werkzoekenden - SINE' stopgezet en vervangen door een premie uitbetaald door Actiris aan de werkgever, om de loonkost te verlagen. Het gaat om ondernemingen die erkend zijn als sociale onderneming (*https://economie-werk.brussels/sociale-onderneming*) **én** gemandateerd als sociaal inschakelingsbedrijf (*https://economie-werk.brussels/sociale-onderneming-financiering*). Om erkend en gemandateerd te zijn, moet de sociale zetel **of** een exploitatiezetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gesitueerd zijn. Het is dus mogelijk dat een premie verkregen wordt voor een werknemer tewerkgesteld buiten het Brussels Hoofdstedelijke Gewest door een onderneming met sociale zetel in het Hoofdstedelijk Gewest, of door een onderneming met een sociale zetel in een andere regio voor de tewerkstelling van een werknemer in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

B = Maatregel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor inschakelingsbanen in de sociale economie

Inzetbaarheidsbevorderende maatregel

> Als inzetbaarheidsbevorderende maatregel voorziet de wet van 3 oktober 2022 een vervanging van 39ter van de wet van 3 juli 1978 met als doel een systeem op te zetten waarbij opleidingen gefinancierd kunnen worden via de patronale bijdragen die een deel van de verbrekingsvergoedingen dekken. Statutairen komen niet in aanmerking.
>
> Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een **opzeggingstermijn** die, berekend overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978, **minstens 30 weken** bedraagt, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een **ontslagpakket** dat uit twee delen bestaat:
>
> - een 1ste deel dat bestaat uit een opzeggingstermijn die 2/3de bedraagt van de bovengenoemde opzeggingstermijn met een minimum van 26 weken
>   - of uit een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit eerste deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.
> - een 2de deel dat overeenkomt met de opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn
>   - of een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn.
>
> In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het 2de deel.

In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het 2de deel.

Voor meer informatie over de berekening van de ontslagvergoeding en de erdoor gedekte periodes, verwijzen we naar de FOD WASO.

DmfA

Een nieuwe zone wordt gecreëerd:

- Werkgeversbijdrage bestemd voor inzetbaarheidsverhogende maatregelen

Deze zone moet worden ingevuld voor de tewerkstellingslijn die het begin van het 2de deel bevat en de daarop volgende tewerkstellingslijnen.

Voorbeeld

Periode van 39 weken ==> aan te geven vanaf de 27ste week
Periode van 60 weken ==> aan te geven vanaf de 41ste week

Situaties die de uitvoering van de opzeggingstermijn schorsen (bijvoorbeeld ziekte zonder gewaarborgd loon), verlengen naar gelang het geval

- het 1ste deel zodat de begindatum van de periode 2dedeel opschuift
- de periode van het 2de deel; bij schorsing gedurende een volledig kwartaal, zal het bedrag in de zone 'opzeggingsvergoeding' '0' bedragen.

De RSZ staat enkel in voor de inning van de werkgeversbijdragen en de doorstorting ervan aan de RVA.

Identificatie onderneming-gebruiker uitzendkracht

Om de gebruikers van uitzendarbeid te responsabiliseren die oneigenlijk gebruik maken van opeenvolgende dagcontracten (ODC's), voorziet de programmawet van 26 december 2022 (BS van 30 december 2022) een bijzondere RSZ-bijdrage **ten laste van de gebruiker** wanneer een uitzendkracht per semester bij eenzelfde gebruiker een bepaald aantal ODC's overschrijdt.

Om de verplichting correct te kunnen uitvoeren moet de 'gebruiker' van de uitzendkracht worden geïdentificeerd. Volgende zones zijn voorzien:

- KBO-nummer van de onderneming-gebruiker
- naam en adres van de onderneming-gebruiker
- BTW-nummer onderneming-gebruiker
- INSZ-nummer van de gebruiker.

Als het KBO-nummer van de onderneming-gebruiker wordt meegedeeld, zijn de andere gegevens niet nodig.

Als het KBO-nummer = 0 (niet gekend) dan moet de naam van de onderneming worden opgegeven en bijkomend het adres in een bijkomend blok.

In het geval van een natuurlijke persoon zonder KBO-nummer, moet het INSZ-nummer worden opgegeven en naam en adres.

In het geval de werknemer-uitzendkracht een student onder solidariteitsbijdrage is, moet voor hem elk kwartaal het aantal ODC's in een aparte zone worden aangegeven.

Richtlijnen om de aangifte in te vullen

De aangifte van de loongegevens

Als algemeen principe geldt dat de loongegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per **tewerkstellingslijn**.

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de lonen per code. Met andere woorden, indien een werknemer verschillende loonelementen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd. Alleen voor de looncomponenten bij code 2 moet er eventueel een verdere opsplitsing gebeuren. Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Eenzelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code geplaatst worden.

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.

Deze looncode omvat voor de **statutairen** in de openbare sector nog **enkel** de elementen onderworpen aan de **overheidspensioenbijdrage**. De bedragen die niet onderworpen zijn aan deze bijdrage moeten aangegeven worden onder looncode **61**.

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.

Deze looncode omvat voor de **statutairen** in de openbare sector nog **enkel** de elementen onderworpen aan de **overheidspensioenbijdrage**. De bedragen die niet onderworpen zijn aan deze bijdrage moeten aangegeven worden onder looncode **62**.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/applicablequarter.html*).

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 de 4-dagenweek 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 aan statutaire werknemers uit de openbare sector die in aanmerking komen voor een overheidspensioen, geeft u gewoon aan onder looncode 1.

Deze looncode omvat voor de **statutairen** in de openbare sector nog **enkel** de elementen onderworpen aan de **overheidspensioenbijdrage**. De bedragen die niet onderworpen zijn aan deze bijdrage moeten aangegeven worden onder looncode **65**.

Het verplichte complement in het kader van de **tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering 'COVID-19'** en de **tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering 'Brexit'** moet eveneens onder deze code worden aangegeven.

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. Vanaf 1 januari 2014 kan deze code niet meer gebruikt worden voor gesco's en contractuele vervangers openbare sector die onder de wetgeving jaarlijkse vakantie van de privé-sector vallen.

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** verschuldigd zijn: persoonlijk gebruik van een **bedrijfswagen** voor woon-werkverkeer en privaat gebruik of een milieuvriendelijke wagen in het kader van het **mobiliteitsbudget**.

De berekening van het voordeel voortvloeiend uit het gebruik van een **bedrijfswagen** bestaat uit het toepassen van een CO_2-percentage op $6/7^{de}$ 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 2023 is dit:

- Benzine-, LPG- of aardgasmotor: 82 g/km
- Dieselmotor: 67 g/km

Hybride wagens

De fiscus heeft een specifiek stelsel ingevoerd om het gebruik van zogenaamde '**valse hybrides**' tegen te gaan. Het gaat om zogenaamde 'plug-in' hybrides die deels werken op een klassieke brandstof en deels op een oplaadbare batterij , maar waarvan de capaciteit van de elektrische batterij een eerder beperkt gebruik van deze energiebron inhoudt. Voor deze voertuigen wordt niet de CO_2-uitstoot gekend bij de 'dienst voor inschrijving van voertuigen' gebruikt, maar deze van een overeenstemmend voertuig dat voorzien is van een motor die uitsluitend gebruik maakt van dezelfde klassieke brandstof.

Op de website van de FOD Financiën wordt een omschrijving gegeven welke voertuigen als 'valse hybrides (*https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/vennootschapsbelasting/voordelen_van_alle_aard/bedrijfswagens*)' moeten beschouwd worden en is er ook een lijst opgenomen van overeenstemmende voertuigen (*https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-valse-hybrides-faux-hybrides-falscher-hybrid-2020-02-19.pdf*). Bestaat er geen overeenstemmend voertuig met een motor die uitsluitend werkt op dezelfde brandstof (diesel, benzine, lpg, aardgas) als die van de ‘valse hybride’, dan wordt de uitstootwaarde van de ‘valse hybride’ met 2,5 vermenigvuldigd.

Voor de **'echte' hybride wagens** moet de formule overeenkomstig het gebruikte fossiele brandstoftype worden gebruikt. 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 **2023** bedraagt dit **1.540,00 EUR**. Wanneer een tussenkomst aan de werknemer wordt gevraagd moet dit in mindering worden gebracht van het berekende voordeel.

Vanaf 2021 mogen de autoconstructeurs voor de WLTP-wagens nog een NEDC 2.0-waarde berekenen maar zijn ze dit in algemene zin niet meer verplicht. Als de autoconstructeur de $NEDC_2$-waarde nog vermeldt op het gelijkvormigheidsattest (COC), dan zal de dienst inschrijving van de voertuigen (DIV) deze nog verder registreren, anders niet.

Er zullen **vanaf 2021** dus voertuigen zijn die

- nog gehomologeerd zijn volgens de oude NEDC-test en waarvoor de autoconstructeur dus enkel een NEDC-waarde ('NEDC 1.0') heeft vermeld op het COC
- gehomologeerd zijn volgens de nieuwe WLTP-test en waarvoor de autoconstructeur zowel een NEDC 2.0-waarde als een WLTP-waarde heeft vermeld op het COC
- gehomologeerd zijn volgens de nieuwe WLTP-test en waarvoor de autoconstructeur enkel een WLTP-waarde heeft vermeld op het COC.

Dit houdt in dat volgende CO_2-waarde gebruikt moet worden:

- de NEDC 1.0 CO_2-waarde wanneer het voertuig enkel een NEDC-waarde heeft
- de WLTP CO_2-waarde wanneer het voertuig enkel een WLTP-waarde heeft
- de NEDC 2.0 CO_2-waarde of de WLTP-CO2-waarde (**vrije keuze**) wanneer het voertuig zowel een NEDC 2.0-waarde als een WLTP-waarde heeft.

De RSZ zal dus voor de berekening van de bijzondere bijdrage bedrijfsvoertuigen vanaf 2021, zoals eerder bij de invoering van de WLTP-norm de circulaire zoals toegepast door de fiscus (*https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-faq-bedrijfswagens-2020-20200327.pdf*) volgen voor wat betreft de te gebruiken uitstoot norm.

Ook wanneer er geen bijzondere bijdrage CO_2 zou verschuldigd zijn (**utilitaire voertuigen**) en de fiscaliteit het voertuig in de behandeling als 'lichte vracht' kwalificeert, moet wanneer er (naar fiscaal begrip) een voordeel in natura zou zijn, dit voordeel aangegeven worden onder looncode 10.

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. Vanaf 1 januari 2014 geldt dit ook voor het enkel vertrekvakantiegeld betaald aan gesco's en contractuele vervangers openbare sector die onder de

wetgeving jaarlijkse vakantie van de privé-sector vallen.

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 13

Er zijn geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op **bepaalde overuren (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*) in de horeca** en in de uitzendsector voor een tewerkstelling bij een gebruiker uit de horeca.

CODE 20

Deze code diende om de cumulatie na te gaan van een pensioen met een inkomen uit arbeid. Gezien de gewijzigde reglementering van die cumulatie, moeten deze gegevens niet meer worden meegedeeld.

CODE 21

Het gaat om een specifieke code voor de **vrijwillige brandweer en de vrijwillige ambulanciers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*)**. Met deze code worden voordelen niet onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen aangegeven. Het gaat dus om **vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties** die als ze het maximum bedrag niet overstijgen, vrijgesteld zijn van sociale zekerheidsbijdragen.

CODE 22

Er zijn geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de **lonen** voortvloeiend uit prestaties in het kader van een '**flexi-job**', enkel een bijdrage onder de vorm van een bijzondere bijdrage. Deze tewerkstellingen en het loon ervoor openen wel sociale rechten zodat het loon ervoor gekend moet zijn. Deze code kan enkel voor een tewerkstelling in een sector waar een flexi-job mogelijk is en voor de tewerkstelling van een uitzendkracht bij een gebruiker uit een van deze sectoren. Zoals voor looncode 1, geldt deze code voor alle lonen die rechtstreeks in verband staan met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties.

CODE 23

Er zijn geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de **premies** en andere voordelen voortvloeiend uit prestaties in het kader van een '**flexi-job**', enkel een bijdrage onder de vorm van een bijzondere bijdrage. Naar analogie met looncode 2 voor de gewone werknemers, dient deze code voor de aangifte van premies en andere voordelen die niet rechtstreeks in verband staan met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties . Ook deze code kan enkel voor een tewerkstelling in een sector waar een flexi-job mogelijk is en voor de tewerkstelling van een uitzendkracht bij een gebruiker uit een van deze sectoren.

Voor de voordelen vermeld onder deze code moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld.

CODE 24

Voor de werknemers, tewerkgesteld in het kader van de **Sociale Maribel**, wordt met de code 24 het totale bedrag van de ' **voordelen niet onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen** die in aanmerking komen voor subsidies' aangegeven:

- het dubbel vakantiegeld
- het vervroegd dubbel vakantiegeld bij uitdiensttreding;
- het gedeelte van het wettelijk dubbel vakantiegeld vanaf de 3^{de} dag van de 4^{de} vakantieweek;
- uitbetaalde, wegens overmacht niet-opgenomen vakantiedagen;

- het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques;
- de tussenkomst voor het woon-werkverkeer;
- de vergoeding aan arbeiders of bepaalde bedienden tijdens de 2^{de}, 3^{de} of 4^{de} week ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- de kampvergoeding;
- de tussenkomst voor het onderhoud van de werkkledij;
- de vergoeding voor thuiswerk.

De code 24 heeft geen impact op de bijdrageberekening.

CODE 25

Voor de werknemers van het PC 318 (diensten gezins- en bejaardenhulp), tewerkgesteld in het kader van de Sociale Maribel, wordt met de code 25 het bedrag van de 'kilometervergoeding voor verplaatsingen in opdracht' aangegeven.

De code 25 heeft geen impact op de bijdrageberekening.

CODE 26

Voor de werknemers, tewerkgesteld in het kader van de **sociale Maribel**, wordt met de code 26 het bedrag van bepaalde 'ontvangen premies en/of subsidies andere dan sociale Maribel' aangegeven:

- de premies en subsidies Activa;
- de premies en subsidies plan impulsion (met uitzondering van impulsion 55+).

De overige ontvangen premies en subsidies (bijv. tussenkomst in de arbeidsongevallenverzekering, tegemoetkoming Vlaams Agentschap Personen met een Handicap,...) en de bijdrageverminderingen worden niet met deze code aangegeven.

De code 26 heeft geen impact op de bijdrageberekening.

CODE 27

Vergoeding voor het uitoefenen van een **parlementair mandaat** en alle vergoedingen van een **'beschermde' lokale mandataris**, behalve de uittredingsvergoeding van de leden van de Bestendige Deputatie of van het provinciecollege.

De code 27 heeft geen impact op de bijdrageberekening.

CODE 28

Uittredingsvergoeding na een **parlementair mandaat** en uittredingsvergoeding van een lid van de **Bestendige Deputatie** of van het **provinciecollege**; uittredingsvergoedingen van burgemeesters en schepenen moet niet worden aangegeven.

De code 28 heeft geen impact op de bijdrageberekening.

CODE 29

Saldo van het mobiliteitsbudget uitbetaald in geld. Het betreft het saldo dat - na aftrek van de waarde van milieuvriendelijke bedrijfswagen en de duurzame vervoersmiddelen - overeenstemt met de 3^{de} pijler.

CODE 41

Vergoeding voor aanvullende verantwoordelijkheden bij de uitoefening van een een **parlementair mandaat**.

De code 41 heeft geen impact op de bijdrageberekening.

CODE 42

Deel van het loon (10%) van de in het kader van een startbaanovereenkomst tewerkgestelde werknemer dat door de werkgever wordt besteed aan zijn opleiding.

CODE 43

Premies, toelagen en vergoedingen betaald aan een contractueel of statutair personeelslid van de **lokale politie** die in aanmerking komen voor sociale toelage II, m.u.v. de eindejaarspremie – onderworpen aan overheidspensioenbijdrage. Deze premies, toelagen en vergoedingen zijn **afhankelijk van de prestaties tijdens het kwartaal.**

CODE 44

Premies, toelagen en vergoedingen betaald aan een statutair personeelslid van de **lokale politie** die in aanmerking komen voor sociale toelage II, m.u.v. de eindejaarspremie – vrijgesteld van overheidspensioenbijdrage. Deze premies, toelagen en vergoedingen zijn **afhankelijk van de prestaties tijdens het kwartaal.**

CODE 45

Onderworpen eindejaarspremie van **lokale politie.**

Voor de voordelen vermeld onder deze code moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld.

CODE 46

Voordelen niet onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen die in aanmerking komen voor subsidies uitbetaald door het **Fonds Sociale Maribel voor de Overheidssector**, met uitzondering van de elementen aangegeven onder een andere code.

CODE 47

Auteursrechten en naburige rechten. Het bedrag voortkomend uit de overdracht of de verlening van een licentie door de oorspronkelijke rechthebbende van auteursrechten en naburige rechten, is niet onderworpen als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan.

Meer details zullen verstrekt worden via een tussentijdse mededeling bij definitieve goedkeuring van het koninklijke besluit.

CODE 51

Vergoeding betaald aan een **vastbenoemd personeelslid** dat volledig afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd, **onderworpen aan overheidspensioenbijdrage**.

Deze looncode omvat **enkel** de elementen onderworpen aan de **overheidspensioenbijdrage**. De bedragen die niet onderworpen zijn aan deze bijdrage moeten aangegeven worden onder looncode **66**.

Zie Capelo (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/remunerationcodeexpansion.html)

CODE 61

Alle bedragen betaald aan een **statutair personeelslid** die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld, **vrijgesteld van overheidspensioenbijdrage.**

CODE 62

Premies en gelijkaardige voordelen betaald aan een **statutair personeelslid** die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal, **vrijgesteld van overheidspensioenbijdrage.**

Voor de voordelen vermeld onder deze code moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld.

CODE 65

Premies die een **statutair personeelslid** ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt, **vrijgesteld van overheidspensioenbijdrage.**

CODE 66

Vergoeding betaald aan een **vastbenoemd personeelslid** dat volledig afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd, **vrijgesteld van overheidspensioenbijdrage.**

CODE 67

Alle bedragen betaald aan een **statutair personeelslid vrijgesteld van socialezekerheidsbijdrage** en **onderworpen aan overheidspensioenbijdrage**, die niet onder een andere code vermeld worden.

De looncodes **61**, **62**, **65**, **66** en **67** zijn enkel van toepassing op **statutair personeel** (werknemerskengetal **67X**) in de **volledige** openbare sector. Ze zijn niet van toepassing op de privésector en de contractuelen en de tijdelijke statutairen in de openbare sector.

De looncodes 61, 62, 65 en 66 omvatten de elementen vóór 1 januari 2022 aangegeven met de respectievelijke looncodes 1, 2, 5 en 51, **vrijgesteld van de overheidspensioenbijdrage**. De bestaande looncodes 1, 2, 5 en 51 omvatten vanaf 1 januari 2022 voor de **statutairen** nog **enkel** de elementen **onderworpen aan de overheidspensioenbijdrage**.

Bijkomende informatie DmfA - 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
Textielnijverheid en breiwerk	120	000, 011
Commerce du bois	125.01, 125.02, 125.03	029, 129^{1}, 229^{1}, 010^{2}
Houthandel	126	055

Sectoren	Paritaire Comites	Categorieën
Metaalhandel	149.04	077

[1] Vanaf 2/2019
[2] Tot en met 1/2019

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).

Conversie looncodes DmfAPPL naar DmfA

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Door werkgever ontvangen premies en/of subsidies andere dan sociale Maribel	26	26	n.v.t.
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	Saldo van het mobiliteitsbudget uitbetaald in geld en dat overeenstemt met de 3de pijler	29	29	29
Basisloon	Geïndexeerd basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101	1	1
Basisloon	Geïndexeerd basisloon dat toegekend wordt aan een naar het buitenland gedetacheerd vastbenoemd personeelslid en dat in aanmerking komt voor het overheidspensioen	110	n.v.t.	67
Basisloon	Loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen - geen pensioenbijdragen	120	n.v.t.	66

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Vergoedingen bij éénzijdige beëindiging van de dienstbetrekking	Vergoeding bij éénzijdige beëindiging van de dienstbetrekking - uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor contractuele personeelsleden)	130	3	n.v.t.
Vergoedingen bij éénzijdige beëindiging van de dienstbetrekking	Vergoeding bij éénzijdige beëindiging van de dienstbetrekking - niet uitgedrukt in arbeidstijd	131	4	n.v.t.
Vergoedingen bij éénzijdige beëindiging van de dienstbetrekking	Vergoeding bij éénzijdige beëindiging van de dienstbetrekking - uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor vastbenoemde personeelsleden)	132	n.v.t.	9
Basisloon	Activeringsuitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een werknemer, aangeworven in het kader van een tewerkstellingsmaatregel	150	1	n.v.t.
Basisloon	Deel van het loon (10%) van de in een startbaanovereenkomst tewerkgestelde werknemer dat door de werkgever wordt besteed aan zijn opleiding - art. 33, § 2 van de wet van 24-12-1999	160	42	n.v.t.
Basisloon	Loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat volledig afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen - pensioenbijdragen	170	n.v.t.	51

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Aangepast loon bij ziekte of ongeval	Ziekte of ongeval : de vergoeding overeenstemmend met 60 % van het gedeelte van het normale loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkering van ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, voor de periode van 7 dagen volgend op het gewaarborgde weekloon - enkel voor contractuele handarbeiders en contractuele hoofdarbeiders die ten minste een maand anciënniteit hebben en die zich ofwel bevinden in een proeftijd, ofwel werden aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden, ofwel werden aangeworven voor een duidelijk omschreven werk dat niet langer duurt dan drie maanden	212	46	n.v.t.
Aangepast loon bij ziekte of ongeval	Ziekte of ongeval : aanvulling voor de 2e, 3e en 4e week arbeidsongeschiktheid - enkel voor contractuele handarbeiders en voor contractuele hoofdarbeiders aangeworven op proef of voor minder dan drie maanden	213	46	n.v.t.
Aangepast loon bij ziekte of ongeval	Ziekte of ongeval : andere aanvulling in verband met ongeval of ziekte	215	46	46
Vakantiegeld	Enkelvoudig vakantiegeld voor de vakantiedagen die op het einde van het vakantiejaar onmogelijk konden opgenomen worden (art. 67 van KB van 30-3-1967)	311	24	24
Vakantiegeld	(Dubbel) vakantiegeld andere dan politiepersoneel	312	24	24

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Vakantiegeld	Enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding - voor tijdelijken, gesubsidieerde contractuelen, artikel 60-ers en vervangers in de vierdagenweek	313	11	n.v.t.
Vakantiegeld	(Dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	314	24	24
Vakantiegeld	Enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling - voor tijdelijken, gesubsidieerde contractuelen, artikel 60-ers en vervangers in de vierdagenweek	315	1	61
Vakantiegeld	Vakantiegeld - politiepersoneel	316	geen looncode, enkel bijdrage aangeven	geen looncode, enkel bijdrage aangeven
Vakantiegeld	Enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding - voor contractuele personeelsleden, andere dan tijdelijken, gesubsidieerde contractuelen, artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek	317	7	7
Vakantiegeld	Enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling - voor contractuele personeelsleden, andere dan tijdelijken, gesubsidieerde contractuelen, artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek	318	12	12
Vakantiegeld	Aanvullend vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting (artikel 62bis tot 62quinquies van het KB van 30-3-1967)	319	24	24
Vakantiegeld	Vakantiegeld - vrijgesteld	348	24	24
Vakantiegeld	Dubbel vakantiegeld uitdiensttreding voor de 3e tot 5e dag van de 4e vakantieweek - vrijgesteld	349	24	24
Vakantiegeld	Dubbel vakantiegeld voor de 3e tot de 5e dag van de vierde vakantieweek - vrijgesteld	350	24	24

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Loon voor niet-recupereerbare overuren - vrijgesteld	401	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques binnen de voorwaarden van artikel 19, § 2, 14° van het KB van 28-11-1969, en prijsverminderingen op eigen producten of diensten binnen de voorwaarden van artikel 19, § 2, 19° van het KB van 28-11-1969	403	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Voordelen in natura of in de vorm van cheques - verband met prestaties van het kwartaal - vrijgesteld	404	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Voordelen in natura of in de vorm van cheques - geen verband met prestaties van het kwartaal - vrijgesteld	406	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Bedrag werkgeversaandeel in de maaltijdcheques toegekend binnen de voorwaarden van artikel 19bis, § 2 van het KB van 28-11-1969	408	24	24
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Bedrag werknemersaandeel in de maaltijdcheques toegekend binnen de voorwaarden van artikel 19bis, § 2 van het KB van 28-11-1969	409	niet aangeven, vrijgesteld	niet aangeven, vrijgesteld
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Eindejaarspremie - vrijgesteld	417	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Haard- en standplaatstoelage - vrijgesteld	421	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Diplomavergoeding - vrijgesteld	422	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Vergoeding kennis 2e taal - vrijgesteld	423	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Toelage hogere functie - vrijgesteld	424	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Andere toelagen en premies - geen verband met prestaties in het kwartaal - vrijgesteld	433	46	46

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Andere toelagen en premies - verband met prestaties in het kwartaal - vrijgesteld	434	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Vergoeding voor nachtprestaties - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen - geen pensioenbijdragen	435	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Vergoeding voor prestaties tijdens weekend en feestdagen - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen - geen pensioenbijdragen	436	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Wachtvergoeding - vrijgesteld	437	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	De aan de werknemer verschuldigde vergoedingen wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt (bijvoorbeeld ontslagvergoeding voor beschermde werknemer)	440	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Vergoeding voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfkosten (bijv. kosten eigen aan de werkgever = terugbetaling van kosten of ter beschikking stellen van werkkledij, uitrusting of vervoer)	441	24	24
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Terugbetaling verplaatsingsonkosten van en naar het werk	442	24	24
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443	niet aangeven, vrijgesteld	niet aangeven, vrijgesteld
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Supplement toegekend wegens een socialezekerheidsvoordeel voor een andere reden dan een uitkering ingevolge ziekte of ongeval (bijv. aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking, premie hospitalisatieverzekering)	444	46	46

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Premie uitgekeerd aan een werknemer in het kader van ofwel halftijds werken vanaf 55 of 50 jaar ofwel een zachte landingsbaan	452	46	46
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen - pensioenbijdragen	454	n.v.t.	67
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Rente (gehele of gedeeltelijke) blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490	46	46
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - personeel van de onderwijsinstellingen	Vergoeding voor bijkomende prestaties vrijgesteld op basis van artikel 19, § 2, 9° van het KB van 28-11-1969 (bijv. toezicht in het kleuter- en lager onderwijs, busbegeleiding)	501	niet aangeven, vrijgesteld	niet aangeven, vrijgesteld
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - personeel van de onderwijsinstellingen	Vergoeding voor bijkomende prestaties bedoeld bij KB nr. 418 van 16-07-1986 (bijv. toezicht ander dan in het kleuter- en lager onderwijs...) - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	502	n.v.t.	niet aangeven, vrijgesteld
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - personeel van de onderwijsinstellingen	Aanvullingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (bijv. anciënniteitstoeslag) - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	506	n.v.t.	niet aangeven, vrijgesteld
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - verplegend en verzorgend personeel	Weddensupplement voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin van 03-11-1972 - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	510	n.v.t.	67

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - verplegend en verzorgend personeel	Weddensupplement voor nachtprestaties (bijvoorbeeld 2,05 EUR/uur op basis van de ministeriële omzendbrief van 17-04-1989) - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	512	n.v.t.	67
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - geneesheren	Variabel deel in de verdeling van de pool - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	524	n.v.t.	46
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers	Vergoedingen voor uitzonderlijke prestaties die niet in aanmerking komen om te bepalen of de grens van 785,95 EUR werd bereikt (artikel 17quater van het KB van 28-11-1969)	541	niet aangeven, vrijgesteld	n.v.t.
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers	Vergoedingen voor niet-uitzonderlijke prestaties die in aanmerking komen om te bepalen of de grens van 785,95 EUR werd bereikt (artikel 17quater van het KB van 28-11-1969) - vrijgesteld	542	21	n.v.t.
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - beroepspersoneel van de hulpverleningszones	Premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties van de brandweerlieden (artikelen 25-26 van het KB van 19-4-2014 - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30)	553	n.v.t.	niet aangeven, vrijgesteld
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (oud statuut)	Vergoeding voor kosten gemaakt bij de uitoefening van opdrachten van de gerechtelijke politie (bijv.: KB van 22-12-1997)	556	n.v.t.	niet aangeven, vrijgesteld
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - beroepspersoneel van de hulpverleningszones	Jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst (Ministeriële Omzendbrief van 21-01-1973, Ministeriële Omzendbrief van 23-01-1975 en KB van 20-06-1994) - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	557	n.v.t.	67

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut)	Nieuw statuut - diverse toelagen en vergoedingen - vrijgesteld	570	niet aangeven, vrijgesteld	niet aangeven, vrijgesteld
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (oud statuut)	Specifieke toelagen en vergoedingen - vrijgesteld - voor ex-rijkswachters, ex-leden van de gerechtelijke politie en ex-militairen die kiezen voor het oude statuut	591	n.v.t.	niet aangeven, vrijgesteld
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	Voordeel van alle aard op persoonlijk gebruik bedrijfswagen of op de mobiliteitsvergoeding in ruil voor het inleveren van een bedrijfswagen of op de milieuvriendelijke bedrijfswagen in het kader van het mobiliteitsbudget.	770	10	10
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	Winstparticipaties	780	geen looncode, enkel bijdrage aangeven	geen looncode, enkel bijdrage aangeven
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	Door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes	791	geen looncode, enkel bijdrage aangeven	geen looncode, enkel bijdrage aangeven
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	Rechtstreekse storting van een buitenwettelijk pensioen aan werknemers die uit dienst treden (ingevolge oppensioenstelling)	792	geen looncode, enkel bijdrage aangeven	geen looncode, enkel bijdrage aangeven
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	Stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen in het kader van een ondernemingsplan	793	geen looncode, enkel bijdrage aangeven	geen looncode, enkel bijdrage aangeven
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	Loonschijf onder of gelijk aan het drempelbedrag voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen - Antwerpen	794	n.v.t., nieuwe aangiftewijze van Antwerpse 2de pensioenpijler	n.v.t.
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	Loonschijf boven het drempelbedrag voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen - Antwerpen	795	n.v.t., nieuwe aangiftewijze van Antwerpse 2de pensioenpijler	n.v.t.

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Loon voor niet-recupereerbare overuren - onderworpen	801	1	61
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Voordelen in natura of in de vorm van cheques - verband met prestaties van het kwartaal - onderworpen	804	1	61
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Voordelen in natura of in de vorm van cheques - geen verband met prestaties van het kwartaal - onderworpen	806	2	62
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Eindejaarspremie - onderworpen	817	2	62
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Haard- en standplaatstoelage - onderworpen	821	1	61
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Diplomavergoeding - onderworpen	822	1	61
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Vergoeding kennis 2e taal - onderworpen	823	1	61
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Toelage hogere functie - onderworpen	824	1	61
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Andere toelagen en premies - geen verband met prestaties van het kwartaal - onderworpen	833	2	62
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Andere toelagen en premies - verband met prestaties van het kwartaal - onderworpen	834	1	61
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Vergoeding voor nachtprestaties - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen - geen pensioenbijdragen	835	1	61
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Vergoeding voor prestaties tijdens weekend en feestdagen - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen - geen pensioenbijdragen	836	1	61
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Wachtvergoeding - onderworpen	837	1	61

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Weddesupplement uitgekeerd aan een personeelslid dat gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek - overgangsmaatregel (wet van 10/04/1995)	851	5	5
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Weddesupplement uitgekeerd aan een personeelslid dat gekozen heeft voor de vierdagenweek (wet van 19/07/2012)	852	5	65
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Premie uitgekeerd aan het verplegend en verzorgend personeel of het personeel dat hiermee gelijkgesteld is bij arbeidsduurvermindering in het kader van eindeloopbaan (KB van 23-09-2002)	853	1	1
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen - pensioenbijdragen	854	1	1
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	Weddensupplementen toegekend met toepassing van de punten 6.2. en 6.3. van het Sociaal Handvest van 28-4-1994 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen - pensioenbijdragen	855	1	1
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - personeel van de onderwijsinstellingen	Vergoeding voor bijkomende prestaties bedoeld bij KB nr. 418 van 16-07-1986 (bijv. toezicht ander dan in het kleuter en lager onderwijs...) - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	902	1	61

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - personeel van de onderwijsinstellingen	Aanvullingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (bijv. anciënniteitstoeslag) - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	906	2	62
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - verplegend en verzorgend personeel	Weddensupplement voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin van 03-11-1972 - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	910	1	1
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - verplegend en verzorgend personeel	Weddensupplement voor nachtprestaties (bijvoorbeeld 2,05 EUR/uur op basis van de ministeriële omzendbrief van 17-04-1989) - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	912	1	1
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - verplegend en verzorgend personeel	4, 8 of 12 % hoofdverplegers	914	1	1
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - verplegend en verzorgend personeel	Weddensupplement voor prestaties tijdens weekend of feestdagen (bijvoorbeeld 1,02 EUR/uur op basis van de omzendbrief RIZIV van 17-07-1992)	916	1	1
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - verplegend en verzorgend personeel	Attractiviteitspremie - KB van 12-05-2006 en federaal gezondheidsakkoord van de publieke sector van 23-06-2005	917	2	62
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - geneesheren	Variabel deel in de verdeling van de pool - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	924	1	61
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers	Vergoedingen voor niet-uitzonderlijke prestaties die in aanmerking komen om te bepalen of de grens van 785,95 EUR werd bereikt (artikel 17quater van het KB van 28-11-1969) - onderworpen	942	1	n.v.t.

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - beroepspersoneel van de hulpverleningszones	Weddensupplement toegekend aan officieren van de brandweer die deelnemen aan de permanentie van brandweerkorps (omzendbrief van 03-03-1995)	951	2	62
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - beroepspersoneel van de hulpverleningszones	Aanvullende vergoeding uren opt-out (artikel 7, §2 van de wet van 19-4-2014)	954	1	61
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - beroepspersoneel van de hulpverleningszones	Jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst (Ministeriële Omzendbrief van 21-01-1973, Ministeriële Omzendbrief van 23-01-1975 en KB van 20-06-1994) - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	957	2	2
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut)	Weddenbijslag voor de uitoefening van een mandaat (art. XI.II.17 van KB van 30-03-2001)	961	1	1
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut)	Toelage voor dienstprestaties uitgevoerd op een zaterdag, een zondag, een feestdag of tijdens de nacht (art. XI.III.6 van KB van 30-03-2001)	962	1	61
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut)	Diverse toelagen en vergoedingen zoals bepaald in KB van 30-3-2001 - onderworpen	970	1	61
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut)	Diverse toelagen en vergoedingen andere dan deze bepaald in KB van 30-3-2001 - onderworpen	971	1	61

Type verloning	Omschrijving DmfAPPL-code	Code DmfAPPL	Code DmfA voor niet-statutairen	Code DmfA voor statutairen
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut) en personeel van de hulpverleningszones	Toelage voor de bijzondere rekenplichtige van de politiezone (art. 30 en 32 van de wet van 07-12-1998 en KB van 29-11-2001) en toelage voor de bijzondere rekenplichtige van de hulpverleningszone (KB van 29-06-2014)	974	1	61
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut) en personeel van de hulpverleningszones	Toelage voor de secretaris van de politiezone (artikel 29 en 32bis van de wet van 07-12-1998) en mandaattoelage voor de commandant van de hulpverleningszone (KB van 10-06-2014)	975	1	61
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut)	Competentieontwikkelingstoelage (art. XI.II.22bis van het KB van 30-03-2001)	976	2	2
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (oud statuut)	Specifieke toelagen en vergoedingen - onderworpen - voor ex-rijkswachters, ex-leden van de gerechtelijke politie en ex-militairen die kiezen voor het oude statuut	991	1	61
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut)	Overgangstoelagen (art. XII.XI van KB van 30-03-2001)	992	1	61
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën - politiepersoneel (nieuw statuut)	Vormings- en meesterschapstoelage (artikelen 32 en 34 van het KB van 18-3-2003)	993	n.v.t.	1

Betalingsfrequentie van de premie

Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de loonelementen aangegeven onder de code 2, 23, 45 en 62. 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).

De aangifte van de prestatiegegevens

Als algemeen principe geldt dat de prestatiegegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per **tewerkstellingslijn**.

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de prestaties per code. M.a.w., indien een werknemer verschillende soorten aan- of afwezigheid heeft die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd.

Eerst wordt de manier van aangeven van de prestaties besproken, vervolgens vindt u een bespreking van de verschillende prestatiecodes.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/workingtimecodificationexpansion.html*)

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 101

- **vaartdagen zeevarenden**

Omwille van de bijzondere pensioenregeling van zeevarenden moet de werkgever de vaartdagen aangeven onder deze code en niet onder code 1. De standby-dagen, de bijwerkdagen en de dagen waarvoor een opzeggingsvergoeding verschuldigd is, blijven aangegeven onder prestatiecode 1.

CODE 102

- **opgenomen vakantiedagen zeevarenden**

Omdat de vakantieregeling van zeevarenden op een zeer specifieke manier georganiseerd is, worden de opgenomen vakantiedagen aangegeven met een aparte prestatiecode 102. Het betreft slechts enkele aangevers.

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 bouwbedrijf**

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 door de bevoegde geregionaliseerde entiteit terugbetaald. Vanaf 1 april 2015 zal het contact tussen de werkgevers en de administratie met betrekking tot de aanvragen om terugbetaling nog enkel via deze weg gebeuren. Meer informatie en contactadressen (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=536*) zijn terug te vinden op de website FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Voor opleidingen met startdatum 1 september 2019, treedt het Vlaams equivalent in werking. Voor het **Vlaams Opleidingsverlof (VOV)** zal in de DmfA eveneens deze code moeten worden gebruikt om een tegemoetkoming te kunnen krijgen.

Vanaf het 1ste kwartaal 2020 moet daarbij ook in de zone 'Aantal uren Vlaams opleidingsverlof (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/flemish_training_leave.html*)' het aantal uren afwezigheid om deze opleiding te volgen, meegegeven worden.

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 landbouwsector waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit de teelt en eerste verwerking van vlas en/of hennep, de diamantsector en de binnenscheepvaart);
- 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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*) van hun werkgever. Arbeiders ontvangen dit vakantiegeld van de RJV of van een vakantiefonds.

CODE 15

- **flexi-vakantiedagen**

Gezien het eigen specifieke systeem van vakantiegeld is de gewone prestatiecode die met vakantie te maken heeft (2) niet toepasselijk voor de flexi-jobwerknemers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*). Evenmin is bij vertrek vertrekvakantiegeld verschuldigd (looncodes 7 en 11). De flexi-vakantiedagen moeten dan ook aangegeven worden met deze aparte prestatiecode.

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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationpercentage_anualbasis.html*) 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

CODE 80

- **niet-onderworpen overuren in de horeca**

Het gaat hier om de aangifte van bepaalde overuren in de horeca, waarvoor geen socialezekerheidsbijdragen betaald moeten worden en die vrijgesteld zijn van belastingen.

CODE 110

- **niet-onderworpen parlementaire prestaties en prestaties van lokale mandatarissen**

Het gaat hier om

- de aangifte van de prestaties in het kader van een mandaat als federaal / regionaal **parlements** - of **regeringslid** en de door de uittredingsvergoeding gedekte periode
- de aangifte van prestaties van **beschermde lokale mandatarissen**
- de prestaties gelinkt aan de uittredingsvergoeding van de leden van de Bestendige Deputatie of van het provinciecollege (**beschermde** en **niet-beschermde lokale mandatarissen**).

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 dat het om prestaties gaat waarvoor niet de werkgever en de RSZ voor de uiteindelijke kwalificatie de authentieke bron zijn maar dat een andere externe instelling als authentieke bron de gegevens controleert en bevestigt. Het gebruik van deze codes vermijdt 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);
- Code 51: moederschapsbescherming (= maatregel van moederschapsbescherming, moederschapsrust en omgezet moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder) en borstvoedingspauzes (CAO nr. 80);
- Code 52: vaderschaps- of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof (alleen de dagen ten laste van de RIZIV-sector 'uitkeringen');
- Code 53: profylactisch verlof;
- Code 60: arbeidsongeval;
- Code 61: beroepsziekte;
- Code 70: tijdelijke werkloosheid - andere dan economische werkloosheid en slecht weer ;
- 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.

Crisismaatregel energie - code 71 en 76: tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken - energie

De RVA heeft een procedure voorzien voor de aangifte van 'tijdelijke economische werkloosheid' energie.

Energie-intensieve bedrijven kunnen gebruik maken van een bijzonder stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken voor energie-intensieve bedrijven, dat soepeler is dan de bestaande regelingen van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken. Meer informatie over de te volgen procedure is terug te vinden op de website van de RVA (*https://www.rva.be*).

Voor het 4de kwartaal 2022 en het 1ste kwartaal 2023 moet men de algemene prestatiecode 71 'economische werkloosheid' en prestatiecode 76 'schorsingsdagen bedienden wegens werkgebrek', gebruiken voor de periodes van 'tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken voor energie-intensieve bedrijven', al naar gelang het arbeiders of bedienden betreft.

Deze tijdelijke werkloosheidsregeling kan worden verlengd. Bijkomende en geactualiseerde informatie (*https://www.rva.be*) vindt u op de website van de RVA.

Crisismaatregel COVID-19 - code 77: tijdelijke werkloosheid wegens overmacht - corona-overstromingen - Oekraïne

Vanaf 1 juli 2022 stopt de 'vereenvoudigde procedure' voor de aanvraag 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona en de oorlog in Oekraïne' bij de RVA. Er is ook geen eventuele gelijkstelling voor de vakantieregeling voorzien.

Er blijven een aantal versoepelingen van toepassing. Het gaat dan onder andere over

- het recht afwezig te zijn van het werk en uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht aan te vragen wanneer de werknemer moet instaan voor de opvang van zijn kind dat niet naar het kinderdagverblijf of naar de school kan gaan;
- de mogelijkheid om nog een 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht' aan te vragen wanneer de werknemer niet arbeidsongeschikt is, maar in quarantaine of in isolatie moet om de verspreiding van het coronavirus te beperken en hij niet kan telewerken.

Meer informatie betreffende de afloop van de vereenvoudigde procedure en de voorwaarden en procedures 'tijdelijke werkloosheid overmacht' vanaf 1 juli 2022, kan u terugvinden op de website van de RVA (*https://www.rva.be*).

De **prestatiecode 77 wordt geschrapt vanaf 1 juli 2022** en 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht' moet opnieuw aangegeven worden met **prestatiecode 70**.

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 DmfA - Inhaalrust bouwsector
Tijdens het jaar 2022, 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 4, 5, 6 en 7 januari, 14 en 15 april 2022 ;
- en een maximum van **6** dagen inhaalrust krachtens de C.A.O. van 09/01/2020, namelijk op 31 oktober, 2 november, 27 28, 29 en 30 december 2022.

Tijdens het jaar 2021, 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 6, 7, 8, en 9 april, 2 en 3 november 2021 ;
- en een maximum van **6** dagen inhaalrust krachtens de C.A.O. van 09/01/2020, namelijk op 12 november, 24 28, 29, 30, en 31 december 2021.

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 bijdrageverminderingen

In de DmfA worden al de gegevens die betrekking hebben op de bijdrageverminderingen vermeld in één apart functioneel blok. Voor de verminderingen in het kader van de collectieve arbeidsduurvermindering moeten ook gegevens worden ingevuld in een tweede functioneel blok.

De meeste verminderingen worden berekend per tewerkstellingslijn. Dit betekent dus dat indien u voor een werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. omdat hij in de loop van het kwartaal van arbeidsregime verandert), en die werknemer recht heeft op een bepaalde vermindering, u de verminderingsbedragen per tewerkstellingslijn apart op de aangifte moet vermelden. Er worden geen totalen per werknemer of voor alle werknemers samen vermeld.

In de Dmfa worden de verminderingen aangeduid door een code van 4 cijfers. Een overzicht kan u terugvinden in de **gestructureerde bijlage 4 van het glossarium**.

Voor de doelgroepvermindering jongeren (behalve voor de doelgroepvermindering <19-jarigen en voor de doelgroepvermindering jongere - Vlaanderen), zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code 'startbaanovereenkomst' wordt vermeld in de zone 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' op het niveau van de tewerkstellingslijn (codes 1 en 10 tot 18).

Decava

De werkgeversbijdragen en de inhoudingen worden maandelijks berekend, maar worden per kwartaal gestort en aangegeven bij de RSZ in de DMFA.

Schema

In DMFA ziet het schema er als volgt uit:

Niveau : **Werkgever** = de debiteur(s) van de bijdragen van de aanvullende vergoeding

Niveau : **Natuurlijk persoon** = de werknemer onder SWT of SWAV
Niveau : **Werknemerslijn** : identificatie van het type werknemer door middel van het werknemerskengetal
879 : werknemer onder SWT in de DmfA
883 : werknemer onder SWAV
885 : oudere werknemer onder SWAV - tijdskrediet

Niveau "**Aanvullende vergoeding**" :
algemene gegevens betreffende de aanvullende vergoeding bij werkloosheid, tijdskrediet of SWT

Niveau "**Aanvullende vergoeding - bijdrage**" :
identificatie van de bijdrage(n) en de elementen voor de berekening

In ‘t algemeen, komt minstens 2 keer een blok "Aanvullende vergoeding - bijdrage" voor :
1 met werkgeversbijdrage;
1 met inhouding.

De precieze omschrijving van de verschillende in te vullen zones bevindt zich in het glossarium .
In het volgende overzicht vestigen wij de aandacht op de bijzonderheden en moeilijkheden eigen aan elke zone.

Bijkomende informatie DmfA - 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 PPO. Aangezien deze zone niet nuttig is voor de andere werkgevers 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.

0 = de werkgever is de enige debiteur
1 = de werkgever is de hoofddebiteur en de enige die de aangifte doet
2 = het fonds of een andere derde is de enige debiteur
3 = het fonds of een andere derde is de hoofddebiteur en de enige die de aangifte doet
4 = er is of er waren verschillende aangevende debiteurs en het is de werkgever die deze aangifte doet
5 = er is of er waren verschillende aangevende debiteurs en het is het fonds of een andere derde die deze aangifte doet

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) :
- 1 = Sectorale CAO of CAO gesloten in de NAR
- 2 = ondernemings- of collectief akkoord
- 3= 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.

0 = indien de werknemer niet in halftijdse loopbaanonderbreking (kengetal 885) of halftijds brugepensioen (kengetal 879) is
1= indien de werknemer in halftijdse loopbaanonderbreking (kengetal 885) of halftijds brugepensioen (kengetal 879) is
9 = “niet van toepassing” voor SWAV (kengetal 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

0 = indien de werknemer in halftijdse loopbaanonderbreking (kengetal 885) niet vrijgesteld wordt van prestaties
1 = indien de werknemer in halftijdse loopbaanonderbreking (kengetal 885) vrijgesteld wordt van prestaties
9 = “niet van toepassing” voor 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 %

0 = indien de werknemer niet vervangen werd : voor een werknemer in halftijdse loopbaanonderbreking (kengetal 885) niet vrijgesteld van prestaties of voor compenserende bijdrage (272)
1= indien de werknemer vervangen werd : voor een werknemer in halftijdse loopbaanonderbreking (kengetal 885) niet vrijgesteld van prestaties of voor compenserende bijdrage (272)
9 = “niet van toepassing” 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.

0 = de overeenkomst of het akkoord voldoet niet aan de in het geval van werkhervatting vereiste voorwaarden
1 = de overeenkomst of het akkoord voldoet aan de in het geval van werkhervatting vereiste voorwaarden (altijd het geval voor SWT (kengetal 879) toegekend op basis van CAO n°17 of een sectorale CAO)
9 = “niet van toepassing” : voor SWT (kengetal 879) halftijds en voor tijdskrediet (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 extralegale 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 vermelden ook na de periode van erkenning voor de bepaling van de leeftijd op het einde van de periode.

Deze zone bijgevolg enkel invullen als een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering effectief een impact heeft op de toe te passen bijdragevoet of bijdragekengetal.

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.

De velden over de erkenning van de onderneming als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden moeten voor de volgende bijdrage codes **nooit** vermeld worden:

- 271, 272, 277 (codes SWT)
- 281, 282, 283 en 284 (codes SWAV)
- 290 (code Tijdskrediet)
- 280 en 270 als “datum opzegging” (in zone 00951) **<** 16/10/2009 **OF** “datum eerste toekenning” (in zone 00823) **< 01/04/2010**
- 295 (code inhouding)

• **Begindatum erkenning** (zone 00953) : het SWT moet aanvangen tijdens de periode van erkenning.

• **Einddatum erkenning** (zone 00954) : het betreft de laatste dag van 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.

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 in combinatie met de periode :

  Nieuwe bijdragevoeten en minima zijn van toepassing vanaf 1 april 2012 en voor sommige SWT in de marktsector vanaf **1 januari 2023**

  A. SWT:

  A.1. **Periode 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%
< 62 jaar	270	4	6,36%	274	4	3,50%
? 62 jaar	270	5	6.36%	274	5	3.50%

Compenserende patronale bijdrage (tot 4/2015)

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. **Periode 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%

Leeftijd bij begin SWT (of einde erkenningsperiode)	Kengetal	Type	%	Kengetal tijdens periodevan erkenning als onderneming in moeilijkheden	Type	%	Kengetal tijdens periodevan erkenning als onderneming in herstructurering	Type	%
< 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%
< 62 jaar	273	4	10.60%	274	4	3.50%	275	4	10%
? 62 jaar	273	5	10,60%	274	5	3,50%	275	5	10%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%
Verminderd percentage	295	1	4,50%

A.3. **Periode 3 = Start SWT vanaf 1/4/2012 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	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%
< 62 jaar	276	4	25%	274	4	3,5%	278	4	20%
? 62 jaar	276	5	25%	274	5	3.5%	278	5	20%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%

A.4. **Periode 4 = Start SWT vanaf 1/1/2016 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	125%	274	0	21,88%	278	0	93,75%
< 55 jaar	276	1	118,75%	274	1	16,88%	278	1	75%
< 58 jaar	276	2	62,50%	274	2	12,5 %	278	2	50%
< 60 jaar	276	3	62,50%	274	3	8,13 %	278	3	50%
< 62 jaar	276	4	31,25%	274	4	4,38%	278	4	25%
? 62 jaar	276	5	31,25%	274	5	4,38%	278	5	25%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%

A.5. Periode 5 = Start SWT vanaf 1/1/2017 in de profitsector :

Bijzondere patronale bijdragen

Leeftijd bij begin SWT (of einde erkeningsperiode	Kengetal	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. art 18, §7, alinea 4*	Type	%	Kengetal tijdens de periode van erkenning als onderneming in herstruturering	Type	%

< 55 jaar	276	1	142,50%	274	1	16,88%	278	1	142,50 %
< 58 jaar	276	2	75%	274	2	12,50%	278	2	75%
< 60 jaar	276	3	75%	274	3	8,13 %	278	3	75%
< 62 jaar	276	4	37,50%	274	4	4,38%	278	4	30%
?62 jaar	276	5	31,25%	274	5	4,38%	278	5	30%

• **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 en bij volledige 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:

• **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 :

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

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.

- Periodecode (zone 01129):vanaf 1/2016: de code voor de bepaling van de periode waarin SWT/SWAV/Tijdskrediet aanvangt en die in combinatie met het bijdragekengetal en het type bijdrage de bijdragevoet bepaalt.
  Deze code is verplicht voor de bijdragekengetallen 274, 276, 277, 278, 283, 284, 290 en is facultatief voor de andere.

  - **1** = Aanvang SWT, SWAV of Tijdskrediet vóór 1/4/2010
  OF, voor SWT/SWAV, betekening van de opzegging of einde arbeidsovereenkomst vóór 16/10/2009
  OF, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering: ministeriële erkenningsbeslissing vóór 15/10/2009
  OF, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vóór 15/10/2009

  - **2** = Aanvang SWT, SWAV of Tijdskrediet vanaf 1/4/2010
  EN, voor de SWT/SWAT, betekening opzegging of einde arbeidsovereenkomst vanaf 16/10/2009
  EN, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering: ministeriële erkenningsbeslissing vanaf 15/10/2009
  EN, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vanaf 15/10/2009

  - **3** = Aanvang SWT, SWAV of Tijdskrediet vanaf 1/4/2012
  EN, voor SWT/SWAV, betekening opzegging of einde arbeidsovereenkomst vanaf 29/11/2011
  EN, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering: ministeriële erkenningsbeslissing vanaf 1/4/2012
  EN, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vanaf 1/4/2012

  - **4** = Aanvang SWT, SWAV of Tijdskrediet vanaf 1/1/2016
  EN, voor SWT/SWAT, betekening opzegging of einde arbeidsovereenkomst vanaf 11/10/2015
  EN, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering: ministeriële erkenningsbeslissing vanaf 11/10/2015
  EN, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vanaf 11/10/2015

  - **5** = Aanvang SWT, SWAV of Tijdskrediet vanaf 01/01/2017
  EN, voor SWT/SWAT, betekening opzegging of einde arbeidsovereenkomst vanaf 1/11/2016
  EN, voor de SWT die aanvangen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering: ministeriële erkenningsbeslissing vanaf 1/11/2016
  EN, in geval van herstructurering, aankondiging collectief ontslag vanaf 1/11/2016

- * - licenciement collectif d'au moins 20% des travailleurs
  - concerne **tous** les travailleurs d'une unité d'établissement (UTE)
- l'UTE existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%

A.6. Periode 1 en 2 = 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%

Leeftijd van werknemer onder SWT	Kengetal	Type	%
< 55 jaar	271	1	4,24%
< 58 jaar	271	2	3,18%
< 60 jaar	271	3	2,12%
< 62 jaar	271	4	0%
? 62 jaar	271	5	0%

Compenserende patronale bijdrage: enkel voor lopende SWT (tot 4/2015)

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.7. Periode 3 = 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%
< 62 jaar	277	4	0%
? 62 jaar	277	5	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%
Verminderd percentage	295	1	4,5%

A.8. Periode 4 =Start SWT vanaf 1/1/2016 in de non-profitsector :

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd van werknemer onder SWT	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	277	0	22,5%
< 55 jaar	277	1	21,38%
< 58 jaar	277	2	19,13%
< 60 jaar	277	3	12,38%
< 62 jaar	277	4	0%
? 62 jaar	277	5	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%
Verminderd percentage	295	1	4,5%

A.9. Periode 5 = Start SWT vanaf 1/1/2017 in de non-profitsector :

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd van werknemer onder SWT	Kengetal	Type	%
< 55 jaar	277	1	48,11%
< 58 jaar	277	2	43,04%
< 60 jaar	277	3	27,86%
< 62 jaar	277	4	12,38%

Leeftijd van werknemer onder SWT	Kengetal	Type	%
? 62 jaar	277	5	10 %

Inhouding

Soort van percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%
Verminderd percentage	295	1	4,5%

B. SWAV - werkloosheid

B.1. Periode 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 **Periode 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%
< 62 jaar	281	4	38,82%
? 62 jaar	281	5	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.3. **Periode 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%
< 62 jaar	283	4	38,82%
? 62 jaar	283	5	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.4. **Periode 4 = Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/1/2016 in de profitsector**

Bijzondere patronale bijdrage

Aanvang SWAV	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	283	0	125%
< 55 jaar	283	1	118,75%
< 58 jaar	283	2	62,50%
< 60 jaar	283	3	62,50%
< 62 jaar	283	4	48,53%
? 62 jaar	283	5	48,53%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.5.Periode 5 = Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/1/2017 in de profitsector

Bijzondere patronale bijdrage

Aanvang SWAV	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	283	0	150%
< 55 jaar	283	1	142,50%
< 58 jaar	283	2	75%
< 60 jaar	283	3	75%
< 62 jaar	283	4	58,24%
? 62 jaar	283	5	48,53%

Inhouding

Soort van percentage	Kengetal	Type	%
Basisbij	295	0	6,50%

B.6. Periode 1 = 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.7 Periode 2 = 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%

Leeftijd	Kengetal	Type	%
< 55 jaar	282	1	4,24%
< 58 jaar	282	2	3,18%
< 60 jaar	282	3	2,12%
< 62 jaar	282	4	0%
? 62 jaar	282	5	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.8. **Periode 3 = 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%
< 62 jaar	284	4	0%
? 62 jaar	284	5	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.9. **Periode 4= Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/1/2016 in de non-profitsector**

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	284	0	22,50%

Leeftijd	Kengetal	Type	%
< 55 jaar	284	1	21,38%
< 58 jaar	284	2	19,13%
< 60 jaar	284	3	12,38%
< 62 jaar	284	4	0%
? 62 jaar	284	5	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.10 Periode 5 = Start SWAV- werkloosheid vanaf 1/1/2017 in de non-profitsector

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	284	0	50,63 %
< 55 jaar	284	1	48,11 %
< 58 jaar	284	2	43,04%
< 60 jaar	284	3	27,86%
< 62 jaar	284	4	12,38%
? 62 jaar	284	4	10%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

C. SWAV - tijdskrediet:

C.1 **Periode 1, 2 en 3 = Start tijdskrediet vóór 1/1/2016**

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%

C.2 Periode 4 en 5 = Start tijdskrediet vanaf 1/1/2016

Bijzondere patronale bijdrage

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	290	0	48,53%

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.

0 = geen wijziging van het bedrag

1 = wijziging van indexering met eventuele herwaardering in de loop van het kwartaal

4 = herwaardering in de loop van het kwartaal

9 = andere wijziging of tweede indexering van het bedrag in de loop van het kwartaal

! Het is noodzakelijk om deze zone te gebruiken en niet het volgnummer bij indexering van de aanvullende vergoeding en/of de sociale uitkering tijdens een kwartaal, want om de toepasselijke drempel (die ook geïndexeerd moet worden) te bepalen, zijn de controles gebaseerd op het feit of de waarde 1 vermeld wordt.

Dus :

0 = drempel van de eerste maand(en) van het kwartaal

1 = drempel na indexering in de loop van het kwartaa

- • **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 »

Indien de volledige kapitalisatie is gebeurd voor de aanvang van het SWT/SWAV, dan is het mogelijk dat de bedragen van de sociale uitkering of van het toe te passen grensbedrag herzien worden indien bij de aanvang van het SWT/SWAV deze bedragen verschillend zijn van de gebruikte bedragen.

- gedeeltelijk of volgens een bepaalde periodiciteit ? waarde « 2 = gedeeltelijke kapitalisatie »

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 :

- 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.

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.
5. een werkhervatting (van type 1 of van type 2)
6. een vergoeding die begint of eindigt in de loop van een maand
7. dagen gedekt door vakantiegeld
8. een wijziging van debiteur in de loop van de maand
9. wijziging van het bedrag van de sociale uitkering in de loop van de maand
10. voor een voltijdse met gezinslast
11. voor een voltijdse zonder gezinslast
12. voor een halftijdse met gezinslast
13. voor een halftijdse zonder gezinslast

Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is

In de DmfA is een apart functioneel blok voorzien voor de studenten voor wie niet de gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar wel de solidariteitsbijdrage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/students.html*) van 8,13 %,desgevallend verhoogd met 0,01% voor de financiering van het asbestfonds (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/asbestosfunds.html*). Het gaat om de studenten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/students.html*) voor wie de solidariteitsbijdrage wordt toegepast (maximum 475 uren voor een volledig kalenderjaar, 600 uren voor 2023 en 2024).

Naast de gegevens om deze personen als werknemer te identificeren, moet u voor hen alleen de volgende gegevens meedelen:

- **LOON:** Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt
- **BIJDRAGE:** Het bedrag van de solidariteitsbijdrage (8,13 % van het loon + bijdrage 0,01 % asbestfonds wanneer verschuldigd in het betreffende kwartaal)
- **AANTAL UREN :** Het aantal uren dat de student gewerkt heeft
- **IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID**: Het betreft de vestigingseenheid van de laatste prestatie van de werknemer-student tijdens het kwartaal.

In de DmfA wordt er een onderscheid gemaakt tussen studenten-arbeiders en studenten-bedienden. De solidariteitsbijdrage blijft echter voor beiden hetzelfde.

De begindatum en de einddatum van de arbeidsovereenkomst moet u niet meedelen op de DmfA. Aangezien echter ook voor studenten een Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling moet gebeuren (DIMONA), zijn deze datums bekend vanaf het moment dat de student in dienst treedt.

> Voor studenten die als uitzendkracht tewerkgesteld worden, moeten elk kwartaal ook de gegevens om de 'onderneming-gebruiker' te identificeren meegedeeld worden.

Bijdragen ontslagen statutaire werknemers

Deze bijdragen hebben tot doel de personen die onder bepaalde voorwaarden (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/dismissal_publicsector.html*) onslagen worden in de openbare sector, en die voor die tewerkstelling niet deelnamen aan de sociale zekerheid voor wat de werkloosheid en uitkeringen bij ziekte betreft, toch onder bepaalde voorwaarden kunnen deelnemen aan die stelsels.

Aangezien de wettelijke bepalingen voorzien dat er voor de risico's werkloosheid en ziekteverzekering andere referteperiodes gelden en andere bijdragen verschuldigd zijn, worden deze bijdragen aangegeven op twee verschillende werknemerslijnen.

Naast de gegevens om deze personen te identificeren, moet u voor hen de volgende gegevens meedelen:

- Een **code** die aanduidt voor welk regime van de sociale zekerheid de onderwerping wordt gevraagd (ziekteverzekering of werkloosheid).
- Het **refertebrutoloon** van de werknemer tijdens de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt. Dit wordt berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend op basis van een wedde die overeenstemt met een voltijdse betrekking.
- Het **bedrag van de bijdrage** verschuldigd op het refertebrutoloon.
- **Aantal dagen** (in een stelsel van 6 dagen per week) waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt.
- De **begin- en einddatum van de referteperiode** (apart voor beide risico's aangezien de referteperiodes verschillen).

De aangifte van de bijdragen verschuldigd door de werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

De onderstaande uitleg is alleen van belang voor:

- de verzekeringsinstellingen tegen arbeidsongevallen;
- het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) - beroepsziekten;
- de werkgevers die inzake arbeidsongevallen voor hun eigen verzekering instaan.

De werknemers die recht hebben op een rente, vergoeding, bijslag of kapitaal ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte, en die op het ogenblik van het ongeval of het ogenblik van de laatste blootstelling aan het beroepsrisico, bij de RSZ werden aangegeven omdat zij geheel of gedeeltelijk onder toepassing van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vielen, blijven verplicht aan de RSZ de bijdragen te betalen die hen door die wet zijn opgelegd.

Het gaat hier alleen om de werknemers die op het ogenblik van het ongeval of van de laatste blootstelling, vielen onder de private wetgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten (voor wie dus de bijdragen voor die sectoren aan de RSZ betaald moeten worden). De meeste personeelsleden uit de openbare sector vallen onder de specifieke regeling arbeidsongevallen en beroepsziekten van de overheidsector (wet van 3 juli 1967). Zij zijn dus niet beoogd door wat volgt.

De bijdrage is beperkt tot de sectoren waaraan zij onderworpen waren op het ogenblik van het ongeval of van de laatste blootstelling aan het beroepsrisico. Naargelang hun hoedanigheid op dat ogenblik, bedragen de bijdragen verschuldigd door de getroffenen dus:

- arbeiders, bedienden, betaalde sportbeoefenaars en dienstboden: 13,07 %;
- geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist: 4,70 %;
- jongeren gedurende de periode die eindigt op 31 december van het kalenderjaar waarin zij 18 jaar worden: 5,57 % (hetzelfde percentage ook gebruiken tot eind 2003 voor de personen gedurende de periode van deeltijdse leerplicht).

Deze percentages zijn onveranderd geldig vanaf het derde kwartaal 1992.

Opmerkingen:

- Voor betaalde **sportbeoefenaars** (uitgezonderd de houders van een vergunning van beroepsrenner afgeleverd door de Belgische Wielrijdersbond), die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval van voor 1 januari 1998, is de bijdrage 11,05 %

- Voor houders van een vergunning van **beroepsrenner**, door de Belgische Wielrijdersbond afgeleverd, die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval van voor 1 januari 1985, is de bijdrage 11,05 %
- Voor **dienstboden** die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval van voor 1 april 1983, is de bijdrage 12,20 %
- Op de bijslagen ten laste van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (**Fedris**) - arbeidsongevallen, is de inhouding 13,07 %.
- De bijdrage is eveneens verschuldigd door de b**ovengrondse en ondergrondse arbeiders** die vielen onder de besluitwet van 10 januari 1945 voor mijnwerkers. Voor hen bedraagt ze 14,12%. Dit percentage geldt tot het vierde kwartaal van 2002. Vanaf het eerste kwartaal van 2003 is de besluitwet van 10 januari 1945 opgeheven en geldt ook voor mijnwerkers een bijdrage van 13,07%.
- Vanaf 1 juli 2021 bedraagt de bijdrage 4,45 % voor de **gepensioneerde hand- en hoofdarbeiders** zoals bedoeld in artikel 2, §1 van het koninklijk besluit van 12 december 2006 tot uitvoering van artikel 42 bis van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en in artikel 2 van het koninklijk besluit van 13 december 2006 tot uitvoering van artikel 66 van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970 of als het slachtoffer de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft. Voor wie een lagere bijdrage verschuldigd is verandert er niets. Indien het gaat om jaarlijkse betalingen in het kader van een arbeidsongeval, geldt het verlaagde percentage pas vanaf 1 januari 2022.

Voor erkende of industriële leerlingen, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd en personen gebonden door een overeenkomst voor socio-professionele inschakeling, worden geen werknemersbijdragen ingehouden indien zij het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepziekte, overkomen vóór 1 januari 2004. Zij vielen in die periode weliswaar onder de wet van 27 juni 1969, maar voor hen werden geen werknemersbijdragen ingehouden.

Voor ongevallen of beroepsziekten overkomen vanaf 1 januari 2004, moeten voor dezelfde categorieën van leerlingen en stagiairs evenmin bijdragen worden ingehouden in de periode die eindigt met het vierde kwartaal van het jaar waarin zij 18 jaar oud worden.

Voor deze bijdrage gelden inzake datums van doorstorten van voorschotten en saldo's dezelfde regels als voor de gewone socialezekerheidsbijdragen. De volgende gegevens moeten worden meegedeeld: de aard van de vergoeding, de graad van ongeschiktheid en het bedrag van de vergoeding.

Aard van de vergoeding

Omschrijving	Code
Werkgeverscategorie 027 (arbeidsongevallen)	
Dagelijkse vergoeding	01
Jaarlijkse vergoeding	02
Rente	03
Kapitaal	04
Bijslag	05
Jaarlijkse vergoeding voor een graad ongeschiktheid <10 %	12
Rente voor een graad ongeschiktheid < 10 %	13
Bijslag voor een graad ongeschiktheid < 10 %	15

Omschrijving	Code
Werkgeverscategorie 028 (beroepsziekten)	
Alle vergoedingen	00

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.

Codificatie en percentages

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.

Techlib. 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

2de pensioenpijler openbare sector - inlichtingen

~~Om te kunnen komen tot een juiste berekening van de **federale regeling 2de pensioenpijler (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/secondpension_contractuals_publicsector.html*)** voor de contractuelen~~ In het kader van de federale 2de pensioenpijler en de 2de pensioenpijler 'Provant', moet één **maal per jaar** een aantal gegevens meegedeeld worden. Deze gegevens worden

meegegeven:

- in de aangifte van het 3de kwartaal 2019 voor degenen die al in dienst zijn in het 3de kwartaal 2019
- in het 1ste kwartaal van aangifte voor nieuwe indiensttredingen
- telkens in het 1ste kwartaal van de daarop volgende jaren, behalve in het geval van onbezoldigde afwezigheid dat kwartaal.

Federale tweede pensioenpijler

Volgende gegevens worden gevraagd voor de federale 2de pensioenpijler:

- **refertejaar** en -**maand**: jaar en maand waarop de aangegeven loonelementen betrekking hebben
- **maandwedde**: geïndexeerde baremieke maandwedde van de 1ste maand van tewerkstelling binnen het kalenderjaar
- **maandelijks weddesupplement** en **bonificatie**: som van de weddesupplementen, bonificaties en premie voor competentieontwikkeling (1/12de van het bedrag op jaarbasis) van de 1ste maand van tewerkstelling binnen het kalenderjaar
- **maandelijkse haard-** en **standplaatsvergoeding**: haard- en standplaatsvergoeding van de 1ste maand van tewerkstelling binnen het kalenderjaar
- **taalrol**.

> De aangegeven bedragen zijn steeds geïndexeerde bedragen voor een voltijdse tewerkstelling, ongeacht het werkelijke werkregime van de werknemer in kwestie.

Wat als de 1ste maand een onbezoldigde afwezigheid betreft?

In het geval van **hervatting van het werk na een periode van afwezigheid** is het de **referentiebezoldiging** (= maandwedde + maandelijks weddesupplement en bonificatie + maandelijkse haard- en standplaatsvergoeding) die betrekking heeft op de maand van hervatting van het werk. De' maand van hervatting' is de eerste bezoldigde maand van het jaar, nadat tijdens de volledige voorgaande maand(en) sprake was van een onbezoldigde afwezigheid.

Het betreft hierbij de volgende types **loopbaanonderbreking** 100%:

- algemeen stelsel
- voor ouderschapsverlof
- voor medische bijstand
- voor palliatieve zorgen

maar: ook de volgende **onbezoldigde afwezigheden**:

- ouderschapsverlof 100 %
- ziekteverlof met tussenkomst ZIV
- pleegouderverlof privésector
- verlof voor opdracht.

Daarnaast zijn er **3 uitzonderingen** van onbezoldigde afwezigheden, waarbij de maand van hervatting niet van toepassing is en **waarbij de referentiebezoldiging toch gelinkt blijft aan de maand januari** of, bij gebrek daaraan, de maand van indiensttreding. Het betreft:

- moederschapsverlof
- adoptieverlof privésector
- vaderschaps- of geboorteverlof

Tweede pensioenpijler 'Provant'

Volgende gegevens worden vanaf het 1ste kwartaal 2023 gevraagd voor de 2de pensioenpijler 'Provant':

- refertejaar en -maand:
  - jaar en maand waarop de aangegeven loonelementen betrekking hebben
- maandwedde:
  - geïndexeerde baremieke maandwedde van de 1ste maand van tewerkstelling binnen het kalenderjaar. Het aangegeven bedrag is de maandwedde voor een voltijdse functie, ongeacht het werkelijke werkregime van de werknemer in kwestie.

> De maandwedde van de 1ste maand moet worden aangegeven, ook als de werknemer in kwestie volledig afwezig is gedurende deze 1ste maand en geen bezoldiging ontvangt.

Inlichtingen van statistische aard

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 bijdragevermindering 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 bijdragevermindering 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. Tot en met het 2de kwartaal 2014 worden de werknemers die tewerkgesteld zijn op 30 juni ingedeeld naar de gemeente waar ze tewerkgesteld zijn, hetgeen overeenkomt met de vestigingseenheid (VE), en naar de economische activiteit die daar uitgeoefend wordt. Vanaf het 3de kwartaal 2014 zijn het telkens de werknemers op de laatste dag van het kwartaal. 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, hetgeen toelaat te voldoen aan de behoeften van de regionale overheden die in uitvoering van de 6de Staatshervormig nieuwe bevoegdheden op het gebied van tewerkstelling uitoefenen.

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 ook voor zijn vestiging(en) (VE).

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% (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*), wordt de telling gebaseerd op de laatste week van het kwartaal; op attesten van tewerkstelling (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/attestations.html*) 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 heeft 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 maakt het noodzakelijk dat werkgevers erop moeten toezien dat de VE correct geïndentificeerd (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/localunitid.html*)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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/localunitid.html*) worden opgegeven. Afhankelijk van de vestigingseenheid (VE) kunnen bepaalde werkgeversbijdrageverminderingen aangevraagd worden.

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 vermeldt 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 RSZ kent de NACE-codes autonoom toe volgens de regels in de eerste paragraaf vermeld. **De toekenning van deze activiteitscode 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. Aan vragen voor een wijziging van een activiteitscode enkel in functie van reglementaire bepalingen, zal dan ook geen gevolg gegeven worden.

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).

Capelo

Aangifte gegevens publieke sector

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 Federale Pensioendienst (FPD) , die belast is met het beheer van de verschillende pensioenstelsels alsook van de verschillende pensioenwetgevingen en die over de nodige informatie moet beschikken om het budget voor de pensioenuitgaven te beheren.

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 'Administratieve standplaats in het buitenland'

Vanaf 2015 int de RSZ de bijdrage bestemd voor de financiering van het overheidspensioen van statutaire ambtenaren (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/contribution_publicservant_pension.html*). Ambtenaren die hun administratieve standplaats in het buitenland hebben (bv. diplomaten, bepaalde militairen, …) worden momenteel niet bij de RSZ aangegeven omdat er voor hen geen gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Voor deze ambtenaren zijn echter wel de pensioenbijdragen aan de RSZ verschuldigd. Deze werknemers zullen vanaf het eerste kwartaal 2015 op de DmfA vermeld moeten worden zonder lonen en prestaties maar met Capelo-blokken.

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 FPD) 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 voor het einde van de statutaire relatie

Dit gegeven is **enkel verplicht als de statutaire relatie tussen de werknemer en zijn werkgever beëindigd wordt**. In alle andere gevallen **mag het niet worden aangeduid**.

Onder statutaire werknemer verstaat men hier de werknemer van de overheidssector die, tengevolge van zijn vaste benoeming of van een benoeming die hieraan gelijkgesteld is, aan een pensioenstelsel van de overheidssector onderworpen is.

Per definitie is een statutaire werknemer in de overheidssector voor onbepaalde duur in dienst bij zijn werkgever. Zolang de statutaire relatie blijft bestaan, wordt de werknemer beschouwd als zijnde in dienst van zijn werkgever; en dit zelfs als hij in feite een bezoldigde activiteit bij een andere werkgever uitoefent (in het kader van een opdracht bijvoorbeeld). In dergelijke gevallen komt de werknemer in een specifieke administratieve situatie terecht die hem toelaat deze andere activiteit uit te oefenen (in verlof voor opdracht bijvoorbeeld). Hij mag gelijk wanneer zijn beroepsactiviteit bij zijn oorspronkelijke werkgever hervatten. De statutaire relatie wordt dus niet beëindigd.

Het einde van de statutaire relatie is een gebeurtenis die niet steeds neutraal is wat het recht op het pensioen in de overheidssector betreft. Daarom is het belangrijk om de reden te kennen.

De mogelijke redenen voor het einde van de statutaire relatie variëren naargelang het statuut dat van toepassing is op de werknemer.

In de praktijk worden ze gegroepeerd onder vijf rcategorieën in functie van hun mogelijke weerslag op het recht op pensioen in de overheidssector.

De statutaire relatie mag slechts worden beëindigd in één van de volgende gevallen:

- in geval van pensioen. De werknemer mag zijn rechten op het rustpensioen in de overheidssector laten gelden, hetzij omdat hij de wettelijke leeftijd bereikt heeft, hetzij omdat hij ambtshalve om gezondheidsredenen op vervroegd pensioen gesteld wordt;
- in geval van vrijwillig vertrek. De werknemer beëindigt vrijwillig zijn relatie met zijn werkgever (hij neemt ontslag) om een andere reden dan het pensioen;
- in geval van ontslag door zijn werkgever. Deze laatste beslist een einde te stellen aan de relatie die hem aan de werknemer bindt via afdanking, via ambtshalve ontslag, via afzetting of via gelijk welke andere vorm van verbreking van de statutaire relatie die aan de werknemer opgelegd wordt.
- in geval van overlijden. De werknemer overlijdt en zijn mogelijke rechthebbenden kunnen aanspraak maken op een overlevingspensioen van de overheidssector, welk pensioen op basis van zijn loopbaan berekend wordt;
- in geval van verandering van werkgever (overheidssector). De werknemer wordt door zijn werkgever naar een nieuwe werkgever van de overheidssector overgeplaatst of gemuteerd, of de werknemer gaat, bij voorbeeld door mobiliteit bij een nieuwe werkgever van de overheidssector werken. In beide gevallen wordt de loopbaan van de werknemer voortgezet bij een nieuwe werkgever van de overheidssector.
- in geval van verandering van statuut. De verlenging van de statutaire relatie onder een ander statuut kan zich onder andere voordoen als
  - een stagiair die onder de socialezekerheidsregeling van de vastbenoemden valt tijdens zijn stage, vast benoemd wordt;
  - een vastbenoemde gedetacheerd wordt naar een vakorganisatie.
- in geval van het einde van de aansluiting bij een Belgisch pensioenregime voor een statutair personeelslid dat tegelijkertijd een beroepsactiviteit uitvoert in België en een ander land van de Europese Unie, maar niet meer onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid.

Bij ontslag moet de werkgever aan de FPD ook een kopie overmaken van de officiële akte die de statutaire relatie beëindigt. Deze overdracht gebeurt via de toepassing “aanvulling bij het loopbaandossier” die toegankelijk is via het deel Capelo op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Als de verbreking van de statutaire relatie voortvloeit uit de toepassing op de werknemer van de zwaarste tuchtstraf die voorzien is in het statuut dat op hem van toepassing is, verliest de werknemer immers zijn recht op het ru stpensioen in de overheidssector (artikel 50 van de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen en artikel 46 van de wet van 15-5-1984 houdende maatregelen tot harmonisatie van de pensioenregelingen). Het is dus belangrijk dat de FPD de exacte reden kent waarom de werkgever deze beslissing genomen heeft, om te kunnen bepalen of de betrokken werknemer al dan niet zijn recht op pensioen in de overheidssector behoudt.

Gezien de verscheidenheid aan statuten en disciplinaire stelsels in het openbaar ambt, enerzijds, en de aanzienlijke gevolgen van de beslissing om het recht op het rustpensioen in de overheidssector te verwerpen, anderzijds, acht de FPD het opportuun om voor deze gevallen een bijzondere behandeling te voorzien die eerder gebaseerd is op het nazicht van een officieel document waarin de bewijselementen opgenomen zijn dan op codes in de DmfAPPL.

Uiteraard leidt het einde van de statutaire relatie tot het einde van de tewerkstelling en van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector. Het leidt eveneens tot het einde van de lijnen die ervan afhankelijk zijn, namelijk de baremieke wedde en eventueel ook de weddebijslag.

Als de vastbenoemde werknemer tegelijkertijd meerdere statutaire tewerkstellingen bij eenzelfde werkgever uitoefent, moet de reden voor het einde van de statutaire relatie worden aangeduid op elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Bovendien moeten alle tewerkstellingen, alle lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector, alle lijnen van de baremieke wedde en, in voorkomend geval, alle lijnen van de weddebijslagen die nog openstaan, op dezelfde datum worden afgesloten.

Het einde van de statutaire relatie vereist dus de definitieve afsluiting van alle lijnen die door middel van een begindatum en van een einddatum aangegeven worden.

Dit is het enige gegeven dat nooit de aanmaak van een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vereist.

Aangifte lokale mandatarissen

Vanaf 1/2022 moet een Capelo-aangifte gedaan worden zowel voor **beschermde** als voor **niet-beschermde** lokale mandatarissen die een van volgende functies bekleden:

- Burgemeester
- Schepen
- OCMW-voorzitter (in het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en voorzitter van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst (in het Vlaams Gewest)
- Leden van de Bestendige Deputatie (in het Vlaams Gewest) en het provinciecollege (in het Waals Gewest)
- Districtburgemeester (voorlopig enkel in de stad Antwerpen)

- Districtschepen (voorlopig enkel in de stad Antwerpen)

Als twee mandaten gecumuleerd worden, dan moet enkel het bezoldigde mandaat aangegeven worden.

Als een aangegeven lokale mandataris niet behoort tot het toepassingsgebied van Capelo (bv. de voorzitter van een intercommunale), dan moet de waarde '1' (= vrijstelling) vermeld worden in de bestaande zone 'vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector'.

Een overzicht van de aangifte van een lokale mandataris:

Zone	Waarde
Type van de instelling van de overheidssector	Code reeds toegekend door de FPD aan werkgever in kwestie (zie DmfA-Atlas)
Personeelscategorie van de overheidssector	Nieuwe codes geldig vanaf 2022/1: 15 = Burgemeester 16 = Schepen 17 = Districtburgemeester 18 = Districtschepen 19 = Lid van de Bestendige deputatie of de provincieraad 20 = Voorzitter van het OCMW of voorzitter van het BCSD
Graad- of functiebenaming	Vrije tekst
Begindatum gegevens van de tewerkstelling m.b.t. de overheidssector	Begindatum van het mandaat
Einddatum gegevens van de tewerkstelling m.b.t. de overheidssector	Einddatum van het mandaat. Enkel aan te geven in het kwartaal waarin het mandaat eindigt.
Taalrol	1 = Nederlands 2 = Frans 3 = Duits
Aard van de dienst	0 = binnendienst
Aard van de functie	1 = hoofdambt
Reden van het einde van de statutaire relatie	4 = overlijden 9 = einde van lokaal mandaat 10 = afzetting van lokale mandataris

Meer informatie kan teruggevonden worden in het werkdocument 'de aangifte van lokale mandatarissen'.

De baremieke wedde

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.

Aanpassing ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. (BS 14 november 2013).

Conform het bepaalde in Titel III – Overgangsmaatregelen ten voordele van de personeelsleden in functie bij de inwerkingtreding van dit besluit (artikel 35 en volgende) van het KB van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden

van het federaal openbaar ambt (BS 14 november 2013 - eerste editie), de verloning van de personeelsleden in dienst vóór 1 januari 2014 en die verloond werden op basis van een oude weddeschaal (onder andere Copernicus) zal bestaan uit 3 afzonderlijke bezoldigingselementen vanaf 1 januari 2017:

- de geblokkeerde oude weddeschaal;
- een nieuwe verhoging verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap van de oude weddeschalen (artikel 48);
- de eerste schaalbonificatie en de volgende schaalbonificaties (artikel 42 en 45).

Bovendien moet de som van de wedde verschuldigd overeenkomstig de geblokkeerde weddeschaal, de nieuwe verhoging verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap van de oude weddeschalen, de eerste schaalbonificatie en de volgende bonificaties worden beperkt tot het maximum van de hoogste weddeschaal in de nieuwe loopbaan van de graad of de beschouwde klasse. Dit maximumbedrag wordt opgetrokken tot het bedrag van de laatste trap van de oude weddeschaal of oude specifieke weddeschaal wanneer hun hoogste trap hoger ligt dan het maximum van de hoogste weddeschaal in de nieuwe loopbaan van de graad of de beschouwde klasse, bijvoorbeeld de weddeschaal 22B (artikel 47).

Een eventuele premie voor competentieontwikkeling moet worden afgetrokken van de eerste schaalbonificatie (artikel 44).

Om te vermijden dat voor ieder individu een aparte DmfA weddeschaalreferentie moet worden aangemaakt, heeft men beslist dat de aangifte moet gebeuren onder de vorm van een **wedde** en een **weddebijslag**.

Die werkwijze moet worden toegepast in de DmfA vanaf 1 januari 2017 (doch de eerste schaalbonificatie kan reeds vanaf 1 januari 2016 worden toegekend: na 2 jaar geldelijke anciënniteit en 2 keer de evaluatie 'uitzonderlijk').

De concrete aanpassingen vindt u terug in de desbetreffende hoofdstukken. Deze aanpassingen zijn telkens hernomen onder de titel 'Aanpassing ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 (enkel personeel van het federaal niveau)'.

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 van ranginneming in de geldelijke anciënniteit

Dit gegeven is **onmisbaar**. Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

De datum van ranginneming wordt uitgedrukt in jaren en maanden. Ze maakt het mogelijk de geldelijke anciënniteit die de werknemer geniet te bepalen, rekening houdend met het geldelijk statuut dat op hem van toepassing is.

De geldelijke anciënniteit dient om de trap te bepalen die de werknemer in zijn weddeschaal heeft bereikt en bijgevolg ook de jaarlijkse baremieke wedde die als basis moet dienen voor de berekening van de maandwedde.

Die anciënniteit evolueert van maand tot maand. Het feit dat deze uitgedrukt wordt met behulp van de datum van ranginneming zorgt ervoor dat niet elke maand een nieuwe lijn voor de baremieke wedde moet aangemaakt worden.

Inderdaad moet deze datum enkel berekend worden bij de indiensttreding van de werknemer bij de werkgever in de overheidssector en als een gebeurtenis een nieuwe berekening van de anciënniteit teweegbrengt (nieuwe aanneembare periodes, verlies van recht op weddeverhoging, bepaalde veranderingen aan de weddeschaal,...).

Deze datum vormt het startpunt van de geldelijke anciënniteit en wordt berekend in twee etappes vanaf een bepaalde datum:

- eerst wordt de geldelijke anciënniteit bepaald door de duur van alle aanneembare periodes op te tellen. De totale duur wordt uitgedrukt in jaren en maanden;
- vervolgens gaat men terug in de tijd met een duur die overeenstemt met de totale duur van de vooraf berekende geldelijke anciënniteit. De aldus bepaalde datum stemt overeen met anciënniteit 0. Die datum wordt de datum van ranginneming genoemd.

Voorbeeld

Als voorbeeld berekenen we de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit van een statutair personeelslid op 1-1-2011.

Onderstaande tabel bevat alle periodes die aanneembaar zijn krachtens de toepasselijke regels voor het geldelijk statuut en alle overeenstemmende periodes en de totale duur verworven op 1-1-2011.

Werkgever	**Begindatum**	**Einddatum**	**Aantal jaren**	**Aantal maanden**
A	1-1-1980	31-12-1981	2	-
B	1-7-1985	31-12-1990	5	6
B	1-8-1991	31-12-2010	19	5
TOTAAL			**26**	**11**

De geldelijke anciënniteit is gelijk aan 26 jaar en 11 maanden.

Om de datum van ranginneming te berekenen moet men dus 26 jaar en 11 maanden vanaf 1-1-2011 teruggaan in de tijd, wat overeenstemt met 1-2-1984. Op 1-1-2011 wordt de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit als volgt uitgedrukt: **1984-02**.

Zoals bovenstaand voorbeeld illustreert, stemt deze datum niet noodzakelijk overeen met de datum van indiensttreding van de werknemer in de overheidssector, noch met een datum waarop de werknemer in dienst was bij een werkgever van de overheidssector.

Wanneer moet de datum van ranginneming veranderd worden op de lijn van de baremieke wedde?

De datum van ranginneming is een stabiel gegeven. Zolang de geldelijke anciënniteit normaal evolueert, zal deze datum niet veranderen.

Maar wanneer de geldelijke anciënniteit zelf moet herberekend worden, moet een nieuwe datum van ranginneming vastgesteld worden.

Dit kan zich onder meer voordoen wanneer de werknemer zich in een administratieve functie bevindt waarin hij het recht verliest op een weddeverhoging (wanneer hij bv. afwezig is met als toestand non-activiteit).

Zolang de werknemer zich in die toestand bevindt, moet de datum van ranginneming niet gewijzigd worden. Want op dat moment is de exacte duur tijdens welke de anciënniteit wordt geblokkeerd, nog niet bekend. Bovendien geniet de werknemer dan niet meer van zijn activiteitswedde.

Het is pas wanneer hij opnieuw actief wordt dat de situatie van de werknemer zich stabiliseert. Alsdan beschikken we over alle elementen vereist om de geldelijke anciënniteit te herberekenen en om de activiteitswedde te bepalen.

Op dat moment moet de datum van ranginneming opnieuw berekend worden (die later zal liggen dan de datum vóór zijn afwezigheid) en moet een nieuwe lijn voor de baremieke wedde aangemaakt worden met de nieuwe datum.

Bijzonder geval: geldelijke anciënniteit = 0.

Er bestaan situaties waarbij de werknemer geen recht heeft op weddeverhogingen verbonden met anciënniteit en bezoldigd blijft op basis van de minimale wedde in zijn schaal.

Hij geniet dus geen enkele geldelijke anciënniteit.

In zulk geval wordt de datum van ranginneming aangeduid door middel van de fictieve waarde "**9999-12**".

Elke wijziging in de datum van ranginneming vereist de aanmaak van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

De waarde '9999-12' wordt ook gebruikt voor werknemers die in dienst komen in de loop van de laatste maand van het kwartaal en waarvan de geldelijke anciënniteit pas de maand nadien begint te lopen.

Referentie 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 Federale Pensioendienst die in zijn database de meeste weddeschalen in gebruik in de overheidssector opslaat en er de evolutie dag na dag van volgt.

De FPD 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 FPD (*https://www.pdos-sdpsp.fgov.be/app/dmfa/nl/info/general_info*) (DMFA-Atlas).

Elke referentieverandering van de weddeschaal moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremawedde.

Bedrag van de baremieke wedde

Dit gegeven is **onmisbaar**. Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

Het bedrag van de baremieke wedde is een jaarlijks bedrag, uitgedrukt in de spilindex 138,01 (zoals van kracht op 1-1-1990). Het gaat dus om een niet-geïndexeerd bedrag.

Het moet **in elk geval** samenvallen met het bedrag van de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit in de weddeschaal van toepassing tijdens de aangegeven periode.

Volgende elementen moeten dus nog steeds overeenstemmen:

- begindatum en, indien van toepassing, einddatum van de baremieke wedde;
- datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit;
- referentie van de weddeschaal;
- bedrag van de baremieke wedde.

Daar volgt ook uit dat het bedrag van de baremieke wedde steeds overeenstemt met een wedde voor een functie met volledige opdracht (voltijds), zelfs wanneer de werknemer een functie met onvolledige opdracht vervult (deeltijds of voltijds met beperkte opdracht).

Voor de (vastbenoemde en contractuele) conciërges die uitsluitend met een voordeel in natura vergoed wordt, moet 12,50 % van het rekenkundig gemiddelde tussen het minimum-en maximumbedrag van de weddenschaal DA1 als bedrag van de baremieke wedde worden opgegeven. Wanneer de werknemer een andere bezoldiging ontvangt dan zijn activiteitswedde (bv. wachtgeld bij disponibiliteit wegens ziekte) of geen enkele bezoldiging meer ontvangt van zijn werkgever met wie de arbeidsrelatie behouden blijft (bv. wanneer hij in verlof is voor volledige loopbaanonderbreking of langdurig afwezig om persoonlijke redenen), moet het aan te geven weddebedrag het bedrag zijn dat de werknemer **zou ontvangen indien hij in dienst gebleven zou zijn.**

Wanneer de werknemer opnieuw in dienst treedt na een periode waarin hij zijn recht op weddeverhoging verloren is (omdat hij bv. non-actief was), dan dient de geldelijke anciënniteit opnieuw berekend te worden om het bedrag van de baremieke wedde vast te stellen.

In zulk geval ligt het nieuwe bedrag dat overeenstemt met de nieuwe datum van ranginneming aan te geven op de nieuwe aan te maken lijn van de baremieke wedde lager dan het bedrag van de baremieke wedde aangegeven tijdens de periode van afwezigheid, omdat tijdens die periode het bedrag en de anciënniteit fictief bleven evolueren.

Deze ogenschijnlijk paradoxale situatie is volledig conform de aangiftewijze van de baremieke wedde die moet toelaten om het pensioen voor de overheidssector exact te kunnen berekenen.

Elke verandering in het bedrag van de wedde, of die nu voortvloeit uit een verandering binnen dezelfde weddeschaal of het gevolg is van het toekennen van een nieuwe weddeschaal, moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Aantal uren per week

Het gaat om het aantal uren per week op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt.

Dit gegeven is enkel verplicht in 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.

Voorbeeld aangifte van hybride IFIC-barema’s

Eenzelfde werknemer heeft meerdere, gelijktijdige IFIC-loonschalen. Hoe moet deze situatie worden aangegeven in de Capelo-blokken van de DmfA?

Aangifte van statutairen

Beide barema’s worden aangegeven onder dezelfde tewerkstellingslijn. De verhouding tussen beide barema’s wordt aangeduid via de zones 'aantal uren per week' en 'aantal uren per week – volledige baremieke wedde' in het blok 'baremieke wedde'.

Voorbeeld:

een personeelslid wordt 80% uitbetaald in weddeschaal X en 20% uitbetaald in weddeschaal Y.
In de DmfA wordt één tewerkstellingslijn met twee blokken “baremieke wedde” aangegeven:

- Tewerkstellingslijn #1
  - Gegevens van de tewerkstelling m.b.t. de overheidssector
    - Blok “baremieke wedde” #1
    - Referentie van de weddeschaal = X
    - Aantal uren per week = 30,4
    - Aantal uren per week – volledige baremieke wedde = 38
    - …
  - Blok “baremieke wedde” #2
    - Referentie van de weddeschaal = Y
    - Aantal uren per week = 7,6

- Aantal uren per week – volledige baremieke wedde = 38
- …

Aangifte van contractuelen

Voor contractuelen mogen enkel Capelo-blokken worden aangegeven voor prestaties die in aanmerking komen voor het overheidspensioen.

Als beide barema's betrekking hebben op prestaties die in aanmerking komen voor een overheidspensioen, dan wordt dezelfde werkwijze als voor de statutairen toegepast (zie hierboven).

Als het ene barema betrekking heeft op prestaties die in aanmerking komen voor een overheidspensioen en het andere barema betrekking heeft op prestaties die niet in aanmerking komen voor een overheidspensioen, dan moeten twee tewerkstellingslijnen worden gecreëerd:

- één tewerkstellingslijn met de prestaties die in aanmerking komen voor het overheidspensioen en het bijhorende barema in het Capelo-blok 'baremieke wedde'
- één tewerkstellingslijn met de prestaties die niet in aanmerking komen voor het overheidspensioen zonder Capelo-gegevens

Voorbeeld:

een personeelslid wordt 80% uitbetaald in weddeschaal X en 20% uitbetaald in weddeschaal Y.

De prestaties gelinkt aan weddeschaal X komen in aanmerking voor een overheidspensioen. De prestaties gelinkt aan weddeschaal Y komen niet in aanmerking voor een overheidspensioen.

In de DmfA worden twee tewerkstellingslijnen aangegeven:

- Tewerkstellingslijn 1 met prestaties gelinkt aan weddeschaal X
  - Gegevens van de tewerkstelling m.b.t. de overheidssector
    - Blok "baremieke wedde" #1
      - Referentie van de weddeschaal = X
      - Aantal uren per week = 30,4
      - Aantal uren per week – volledige baremieke wedde = 38
      - …
- Tewerkstellingslijn 2 met prestaties gelinkt aan weddeschaal Y

Weddebijslagen

Algemene principes

Niet alle werknemers van de overheidssector hebben recht op weddebijslagen, of hebben slechts gedurende bepaalde loopbaanperiodes recht op dergelijke supplementen.

Daarom is de lijn « weddebijslag » **optioneel**.

Dit betekent dat in tegenstelling tot de lijnen met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector en de baremieke wedde, die systematisch moeten worden ingevuld, de lijn weddebijslag enkel moet worden ingevuld wanneer de verplichtende voorwaarden vervuld zijn.

Wanneer een dergelijke lijn wordt aangemaakt, moet deze evenwel alle verplichte gegevens bevatten, om anomalieën te vermijden.

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.

De weddebijslaglijn wordt evenmin aangemaakt als de weddebijslag niet wordt uitbetaald. Als het statutair personeelslid zich in een administratieve stand bevindt die niet verenigbaar is met de betaling van een weddebijslag (bijvoorbeeld bij volledige loop-baanonderbreking), dan wordt geen weddebijslaglijn aangemaakt voor de tewerkstellingslijn.

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.

Aanpassing ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. (BS 14 november 2013)

Conform het bepaalde in Titel III – Overgangsmaatregelen ten voordele van de personeelsleden in functie bij de inwerkingtreding van dit besluit (artikel 35 en volgende) van het KB van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt (BS 14 november 2013 - eerste editie), de verloning van de personeelsleden in dienst vóór 1 januari 2014 en die verloond werden op basis van een oude weddeschaal (onder andere Copernicus) zal bestaan uit 3 afzonderlijke bezoldigingselementen vanaf 1 januari 2017:

- de geblokkeerde oude weddeschaal;
- een nieuwe verhoging verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap van de oude weddeschalen (artikel 48);
- de eerste schaalbonificatie en de volgende schaalbonificaties (artikel 42 en 45).

Bovendien de som van de wedde verschuldigd overeenkomstig de geblokkeerde weddeschaal, de nieuwe verhoging verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap van de oude weddeschalen, de eerste schaalbonificatie en de volgende bonificaties moet worden beperkt tot het maximum van de hoogste weddeschaal in de nieuwe loopbaan van de graad of de beschouwde klasse. Dit maximumbedrag wordt opgetrokken tot het bedrag van de laatste trap van de oude weddeschaal of oude specifieke weddeschaal wanneer hun hoogste trap hoger ligt dan het maximum van de hoogste weddeschaal in de nieuwe loopbaan van de graad of de beschouwde klasse, bijvoorbeeld de weddeschaal 22B (artikel 47).

Een eventuele premie voor competentieontwikkeling moet worden afgetrokken van de eerste schaalbonificatie (artikel 44).

Om te vermijden dat voor ieder individu een aparte DmfA weddeschaalreferentie moet worden aangemaakt, heeft men beslist dat de aangifte moet gebeuren onder de vorm van een **wedde** en een **weddebijslag**.

Die werkwijze moet worden toegepast in de DmfA vanaf 1 januari 2017 (doch de eerste schaalbonificatie kan reeds vanaf 1 januari 2016 worden toegekend: na 2 jaar geldelijke anciënniteit en 2 keer de evaluatie 'uitzonderlijk').

De concrete aanpassingen vindt u terug in de desbetreffende hoofdstukken. Deze aanpassingen zijn telkens hernomen onder de titel 'Aanpassing ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013(enkel personeel van het federaal niveau)'.

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 Federale Pensioendienst (FPD)

De FPD stelt voor iedere werkgever een lijst op van referenties die, voor iedere weddebijslag die in aanmerking kan worden genomen voor de berekening van het pensioen en van toepassing bij die werkgever, op de weddebijslaglijn moeten worden ingevuld.

Dit referentiesysteem voor weddebijslagen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers via een internettoepassing toegankelijk via de website van de FPD (*https://www.pdos-sdpsp.fgov.be/app/dmfa/nl/info/general_info*)(DMFA-Atlas).

Elke wijziging in de referentie van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe lijn van weddebijslag.

Aanpassing ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 (enkel personeel van het federaal niveau)

In de DmfA-atlas zijn er nieuwe referenties weddebijslag aangemaakt voor:

- de verhogingen verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap: het betreft weddebijslagen van het type 'bedrag per eenheid'
- de eerste schaalbonificatie: het betreft weddebijslagen type 'bedrag'
- de volgende schaalbonificaties : zullen pas aangemaakt worden op het moment van de inwerkingtreding (dus niet vóór 2020) en zullen van het type 'bedrag per eenheid' zijn.

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.

Aanpassing ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 (enkel personeel van het federaal niveau)

De verhogingen verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap (en de volgende schaalbonificaties) moeten worden aangegeven onder de vorm van nieuwe weddebijslag referenties type 'bedrag per eenheid'.

Het bedrag van de verhoging verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap (en de volgende schaalbonificaties) moet aangegeven worden in deze zone.

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 (uitgedrukt in honderdsten) waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de aangifteperiode. Ter herinnering: deze periode valt binnen het aangiftekwartaal.

Aanpassing voor het personeel van het federaal niveau ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013

De verhogingen verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap (en de volgende schaalbonificaties) moeten worden aangegeven onder de vorm van nieuwe weddebijslag referenties 'type bedrag per eenheid'.

Het aantal van deze verhogingen (vb.: 1,2,3…) moet aangegeven worden in deze zone, uitgedrukt in honderdsten (voorbeeld: 1 verhoging wordt uitgedrukt als '100').

Bedrag van de weddebijslag

Dit gegeven is onmisbaar. Het moet dus worden aangegeven op elke lijn van weddebijslag.

Aanpassing ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 (enkel personeel van het federaal niveau)

Conform het bepaalde in Titel III – Overgangsmaatregelen ten voordele van de personeelsleden in functie bij de inwerkingtreding van dit besluit (artikel 35 en volgende) van het KB van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt (BS 14 november 2013 - eerste editie), de verloning van de personeelsleden in dienst vóór 1 januari 2014 en die verloond werden op basis van een oude weddeschaal (onder andere Copernicus) zal bestaan uit 3 afzonderlijke bezoldigingselementen vanaf 1 januari 2017:

- de geblokkeerde oude weddeschaal;
- een nieuwe verhoging verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap van de oude weddeschalen (artikel 48);
- de eerste schaalbonificatie en de volgende schaalbonificaties (artikel 42 en 45).

Indien het totaal van deze bezoldigingselementen meer bedraagt dan de maximumwedde voorzien voor de graad of de klasse in de nieuwe geldelijke loopbaan dan mag enkel nog de DmfA-code van deze nieuwe maximumweddeschaal worden aangegeven en niet meer de hoger bedoelde DmfA-codes (uitgezonderd de oude weddeschalen waar hun maximum hoger is dan het maximum van de hoogste weddeschaal in de nieuwe loopbaan van de graad of de beschouwde klasse: in dit bijzonder geval mag enkel de DmfA-code van de oude weddeschaal nog worden aangegeven en geen enkele 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.

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.

Aanpassing ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 (enkel personeel van het federaal niveau)

De eerste schaalbonificatie moet worden aangegeven onder de vorm van nieuwe weddebijslag referenties type 'bedrag. Een eventuele premie voor competentieontwikkeling moet evenwel worden afgetrokken en het eventuele verschil moet worden aangegeven door middel van een specifieke weddebijslag van het type 'variabel bedrag' die enkel in dit geval mag worden gebuikt. Het niet uitbetaalde bedrag van de verworven eerste schaalbonificatie komt niet in aanmerking om te bepalen of het hoger genoemde plafond, voorzien in artikel 47, werd bereikt (maximum van de hoogste weddeschaal in de nieuwe loopbaan van de

graad of de beschouwde klasse)

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

Aanpassing ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 (enkel personeel van het federaal niveau)

De verhogingen verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap (en de volgende schaalbonificaties) moeten worden aangegeven onder de vorm van nieuwe weddebijslag referenties 'type bedrag per eenheid'.

Uitbreiding bestaande codes

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.

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 FPD (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:
3. de code van elk van de maatregelen reorganisatie
4. 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
2.

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.

3. 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.
4. 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.
5.

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.

Code	Beschrijving	Uitleg
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. . Als een **tijdelijk-statutair** lid van het onderwijzend personeel één van deze verloven opneemt, dan mag de MRA code 502 **niet** gebruikt worden maar moet dit worden aangegeven met de **prestatiecode 30** (verlof zonder wedde). Onbezoldigde verloven zijn voor de tijdelijke statutairen en contractuelen nooit aanneembaar voor het overheidspensioen (wet van 10 januari 1974). Voor de verloven waarvan de statutaire grondslag (of de wijziging ervan) dateert van na 30 juni 2014 mag de code 502 niet gebruikt worden zolang de (nieuwe) statutaire grondslag van het verlof niet opgenomen is in de lijst in de bijlage van de wet 6 januari 2014. Tot zolang moet voor een dergelijk verlof de code 506 worden gebruikt. Dit geldt evenwel enkel voor de werkgevers van wie het pensioen van zijn vast benoemde personeelsleden ten laste is van de federale Staatskas of de pool der parastatalen, met uitzondering van de NMBS Holding en HR-Rail.
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 oprustelling 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.

Code	Beschrijving	Uitleg
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 (deeltijds) wegens persoonlijke aangelegenheden of elke vorm van verlof of afwezigheid, geheel of gedeeltelijk, waarvoor een opname in de lijst bij de wet van 6 januari 2014 vereist is, zolang deze opname niet is gebeurd, 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 (volledig of deeltijds), al dan niet bezoldigd, ongeacht de administratieve toestand van de werknemer. Voor de verloven waarvan de statutaire grondslag (of de wijziging ervan) dateert van na 30 juni 2014 moet code 506 gebruikt worden zolang de (nieuwe) statutaire grondslag van het verlof niet opgenomen is in de lijst in de bijlage van de wet 6 januari 2014. Dit geldt evenwel enkel voor de werkgevers van wie het pensioen van zijn vast benoemde personeelsleden ten laste is van de federale Staatskas of de pool der parastatalen, met uitzondering van de NMBS Holding en HR-Rail.

Code	Beschrijving	Uitleg
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 wachtwedde, of - voor militairen - elke andere vorm van activiteit zonder wedde, of voor lokale mandatarissen elke vorm van afwezigheid of verlof zonder wedde andere dan disciplinaire schorsing	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 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. Het gaat ook om de afwezigheden van lokale mandatarissen behalve deze als gevolg van een disciplinaire schorsing.

Code	Beschrijving	Uitleg
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 FPD 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).
515	Verlof of dienstvrijstelling toegekend aan een personeelslid van het onderwijs om tijdelijk of voorlopig een andere functie in het niet universitair onderwijs van dezelfde Gemeenschap uit te oefenen.	Deze code beoogt de bijzondere situaties in het onderwijs, waarbij iemand tijdelijk zijn statutaire activiteit stopzet voor een contractuele activiteit in het onderwijs.
516	Afwezigheid (volledig) gelijkgesteld met non-activiteit, voorafgaand aan pensioen en met wachtwedde (operationeel politiepersoneel).	-

Code	Beschrijving	Uitleg
517	Disciplinaire schorsing van een lokale mandataris	Het gaat om afwezigheden van lokale mandatarissen als gevolg van een disciplinaire sanctie.
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

Code	Beschrijving	Uitleg
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.

Code	Beschrijving	Uitleg
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

Code	Beschrijving	Uitleg
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 statutair 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 gecontingenteerd verlof (Vlaamse Gemeenschap) en de dagen van staking na 06-03-1992.	502 (of 505)
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 (of 512)
33	Dagen van volledige afwezigheid voor onbezoldigd politiek verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit.	Deze code wordt gebruikt voor punctueel politiek verlof.	505
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

Code	Beschrijving	Uitleg	Gelijkstelling MR
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 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html*), 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.

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector

Algemeenheden

Bij het Koninklijk Besluit van 18-7-2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en het raamakkoord van 16-12-2003 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profit is een regeling ingesteld, de zogenaamde “Sociale Maribel”, die als doelstelling heeft de werkgevers die behoren tot de non-profit sector financiële middelen ter beschikking te stellen met het oog op de creatie van bijkomende tewerkstelling.

Via de Sociale Maribel kunnen de provinciale en plaatselijke besturen en een aantal andere werkgevers uit de openbare sector, een financiële tussenkomst genieten waarmee zij bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven in de sectoren van gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur. Deze financiële tussenkomst wordt toegekend door het “Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector” dat bevoegd is voor alle werkgevers van de overheidssector en dat ingesteld is bij de RSZ. Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel beslist over de toewijzing van de nieuwe arbeidsplaatsen bij de openbare werkgevers.

Het Fonds Sociale Maribel wordt gefinancierd met de forfaitaire bijdragevermindering Sociale Maribe (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html*)l, die berekend wordt voor alle werknemers die minstens halftijds tewerkgesteld zijn in een activiteit betreffende gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur bij een werkgever van de overheidssector, en met de opbrengst van een deel van de bedrijfsvoorheffing (de laatste enveloppe wordt Fiscale Maribel genoemd). In tegenstelling tot de andere patronale bijdrageverminderingen wordt de Maribelvermindering niet rechtstreeks aan de werkgever toegekend doch wordt zij door de RSZ gestort in het Fonds Sociale Maribel.

Na aftrek van de administratieve kosten worden de beschikbare middelen besteed aan het scheppen van banen in de non-profit sector.

Betrokken werkgevers

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector is bevoegd voor:

1) de provinciale en plaatselijke besturen, maar enkel voor het personeel aangegeven met één van de volgende NACE-codes:

NACE-codes	Descriptie
55202	vakantieparken
79901	toeristische informatiediensten
84115	openbare centra voor maatschappelijk welzijn (o.c.m.w.)
85207	alfabetiseringsprogramma’s ten behoeve van volwassenen
85520	cultureel onderwijs
85591	onderwijs voor sociale promotie
85592	Beroepsopleiding
85601	activiteiten van centra voor leerlingenbegeleiding (c.l.b.)

86101	algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
86102	geriatrische ziekenhuizen
86103	gespecialiseerde ziekenhuizen
86104	psychiatrische ziekenhuizen
86109	overige hospitalisatiediensten
86210	Huisartspraktijken
86220	praktijken van specialisten
86230	Tandartspraktijken
86902	activiteiten van bloedtransfusiecentra en bloed- en organenbanken
86903	Ziekenvervoer
86904	activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
86905	ambulante revalidatieactiviteiten
86906	verpleegkundige activiteiten
86907	activiteiten van vroedvrouwen
86909	overige menselijke gezondheidszorg, n.e.g.
87101	rust- en verzorgingstehuizen (r.v.t.)
87109	overige verpleeginstellingen met huisvesting
87201	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
87202	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap

87203	instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
87204	instellingen met huisvesting met drugs- en alkoholverslaafden
87205	activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
87209	andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alkoholverslaafden
87301	rusthuizen voor ouderen (r.o.b.)
87302	serviceflats voor ouderen
87303	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
87304	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
87309	instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap, n.e.g.
87901	integrale jeugdhulp met huisvesting
87902	algemeen welzijnswerk met huisvesting
87909	overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, n.e.g.
88101	activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
88102	activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
88103	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88104	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88109	overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
88911	kinderdagverblijven en crèches

88912	kinderopvang voor onthaalmoeders
88919	overige kinderopvang
88991	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88992	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88993	ambulante hulpverlening aan drugs- en alkoholverslaafden
88994	integrale jeugdhulp zonder huisvesting
88995	beschutte en sociale werkplaatsen en buurt- en nabijheidsdiensten
88996	algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
88999	andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.
90012	beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles
90021	promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen
90029	overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten
90031	scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten
90032	ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten
90041	exploitatie van schouwburgen, concertzalen en dergelijke
90042	exploitatie van culturele centra en multifunctionele zaken ten behoeve van culturele activiteiten
91011	bibliotheken, mediatheken en ludotheken
91012	openbare archieven
91020	Musea

91030	exploitatie van monumenten en dergelijke toeristenattracties
91041	botanische tuinen en dierentuinen
91042	beheer en instandhouding van natuurgebieden
93110	exploitatie van sportaccomodaties
93191	activiteiten van sportbonden en –federaties
93199	overige sportactiviteiten, n.e.g.
94991	verenigingen op het vlak van jeugdwerk
94992	verenigingen en bewegingen voor volwassenen
94993	verenigingen op het vlak van ziektepreventie en gezondheidsbevordering
94999	overige verenigingen, n.e.g.

2) de volgende openbare diensten en instellingen:

- de Universiteit Gent, maar enkel voor het personeel tewerkgesteld bij het Universitair Ziekenhuis Gent;
- het C.H.U. Sart-Tilman te Luik;
- het Hôpital psychiatrique le Chêne aux Haies te Bergen;
- het Openbaar psychiatrisch centrum te Rekem;
- het Hôpital psychiatrique Les Marronniers te Doornik;
- het Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;
- de Centrale Dienst voor sociale en culturele actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap;
- het War Heritage Institute;
- Kind en Gezin;
- l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Sport Vlaanderen.

Behoren ook tot de bevoegdheid van het Fonds: de Gemeenschappen, maar enkel voor het personeel van de diensten jeugdbescherming, kinderopvang en sport en cultuur.

Bedrag van de financiële tussenkomst

1. Op het niveau van de werknemer

Het bedrag van de financiële tussenkomst is ten hoogste gelijk aan de brutoloonkost van de bijkomend aangeworven werknemer.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder “brutoloonkost” verstaan: het brutoloon van de werknemer, verhoogd met de verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen. Het brutoloon omvat het loon alsook de vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

Indien de werkgever voor de werknemer een vermindering van patronale bijdragen, andere dan de vermindering Sociale Maribel, of een andere tussenkomst in de loonkost geniet, wordt deze in mindering gebracht van de financiële tussenkomst. Elke doelgroepvermindering of werkuitkering wordt automatisch in mindering gebracht van de loonkost die via de Sociale Maribel gefinancierd wordt. Elke andere tussenkomst in de loonkost (bijvoorbeeld premies) moet door de werkgever gemeld worden aan de RSZ en wordt eveneens in mindering gebracht van de financiële tussenkomst.

Vanaf 2021 zijn de bedragen waarmee **de arbeidsplaatsen toegekend vóór 1 januari 2020** zullen worden gefinancierd:

- algemene sector (provinciale en plaatselijke besturen)
  - contractuelen: 32.069,16 EUR
  - statutairen: 36.828,60 EUR
- algemene sector (andere dan provinciale en plaatselijke besturen): 33.862,88 EUR
- sector van de ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen
  - contractuelen en statutairen (andere dan logistieke assistenten): 36.828,60 EUR
  - logistieke assistenten: 32.782,44 EUR.

De **nieuw toegekende arbeidsplaatsen** vanaf 2020 blijven gefinancierd aan een hoger bedrag, dat verschilt per sector:

- algemene sector (provinciale en plaatselijke besturen)
  - contractuelen en statutairen: 42.000 EUR
- algemene sector (andere dan provinciale en plaatselijke besturen):
  - contractuelen en statutairen: 50.000 EUR
- sector van de ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen
  - contractuelen, statutairen en logistieke assistenten: 50.000 EUR

De voormelde bedragen zijn **maximumbedragen**. De door het Fonds Sociale Maribel verleende financiële tussenkomst blijft steeds beperkt tot de door de werkgever te dragen reële brutoloonkost van de bijkomend aangeworven werknemer, waarbij eveneens rekening gehouden wordt met eventuele subsidies vanwege een ander organisme voor dezelfde arbeidsplaats.

2. Op het niveau van de werkgever

Op het niveau van de werkgever wordt de financiële tussenkomst Sociale Maribel als volgt vastgelegd: het aantal voltijdse equivalenten (VTE) toegewezen aan de werkgever, vermenigvuldigd met het toepasselijke maximumbedrag per werknemer.

Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling

1. Aanvraag voor financiële tussenkomst

Een aanvraag voor financiële tussenkomst kan slechts ingediend worden als er bijkomende middelen beschikbaar zijn. Het Fonds Sociale Maribel maakt dit kenbaar via een 'Tussentijdse instructie aan de werkgevers'.

De werkgever die aanspraak wil maken op de financiële tussenkomst in het kader van de Sociale Maribel, moet een aanvraag indienen met een formulier dat gepubliceerd samen met de 'Tussentijdse instructie' en moet de hieronder vermelde procedure volgen.

De aanvraag moet het advies bevatten van de representatieve vakorganisaties en het verslag van het bevoegde syndicale overlegcomité. Indien het advies van een vakorganisatie op de aanvraag ontbreekt, dient het bewijs geleverd te worden dat de betrokken vakorganisatie uitgenodigd werd voor het overleg of haar de aanvraag ter ondertekening werd voorgelegd.
Wordt als representatief beschouwd om in een sectoraal of particulier comité te zetelen, elke organisatie die zetelt in het comité van de federale, gemeenschaps- of gewestelijke overheidsinstellingen, of het comité van de provinciale of lokale overheidsinstellingen.

Bij toekenning van de financiële tegemoetkoming verbindt de werkgever er zich toe om de aangegane tewerkstellingsverbintenis na te komen binnen een periode van 6 maanden te rekenen vanaf de maand nadat de positieve beslissing van het Beheerscomité betekend werd.

Indien een toekenning niet wordt ingevuld binnen een termijn van zes maanden, wordt deze van rechtswege geannuleerd behoudens afwijking bij beslissing van het beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel.

De aanwervingen ten gevolge van de beslissing van het Beheerscomité mogen niet plaatsvinden vóór de datum van goedkeuring van de aanvraag.

2. Beperking inzake (co-)financiering van de middelen Sociale Maribel

Dit is niet langer van toepassing.

3. In dienst te nemen werknemers

De werknemers die in dienst genomen worden, moeten tewerkgesteld worden in een activiteit die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur en moeten derhalve in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden met één der betrokken NACE-codes.

De taak van de in dienst genomen werknemers is:

- de werkdruk verlagen;
- de intensiteit en de kwaliteit van de zorgen en de hulp verbeteren, en het comfort van de patiënten of de cliënten verbeteren.

De bijkomend aangeworven werknemers zijn bedoeld voor de versterking van bestaande diensten. De middelen kunnen niet gebruikt worden voor de oprichting van nieuwe diensten.

In de sector ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen moet 80,57 EUR van de “theoretische” vermindering per werknemer en per kwartaal worden besteed aan de indienstneming van logistiek assistenten. De werkgevers kunnen met het saldo werknemers in andere functies in dienst nemen.

4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling

Om de bijkomende tewerkstelling te meten wordt het arbeidsvolume van het jaar (x) - het jaar waarin de werkgever een financiële tussenkomst ontvangt van het Fonds Sociale Maribel - vergeleken met het arbeidsvolume van de jaren (x - 2) en (x - 1) - het tweede jaar en het eerste jaar, voorafgaand aan het jaar (x). Deze vergelijking gebeurt in drie stappen.

In een **eerste stap** wordt het 'totale arbeidsvolume' (A) van de werkgever berekend. Het totale arbeidsvolume voor de jaren (x), (x - 1) en (x - 2) is gelijk aan de som van de arbeidsvolumes van alle werknemers van de werkgever.

Het arbeidsvolume van elke werknemer wordt berekend op basis van de gepresteerde arbeidsdagen en -uren en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen en -uren (al dan niet bezoldigd door de werkgever). De niet-gelijkgestelde arbeidsdagen en -uren worden niet meegeteld in de berekening van het arbeidsvolume.

Op kwartaalbasis wordt het arbeidsvolume berekend volgens een formule met:

- in de teller: de in de DmfA vermelde prestaties, uitgedrukt in uren, met uitzondering van de niet gelijkgestelde arbeidsdagen -en uren (= alle prestatiecodes in de DmfA, behalve de codes 30, 31, 32, 71 en 75);
- in de noemer: het aantal uren per week van de maatpersoon vermenigvuldigd met 13.

In een **tweede stap** wordt de 'bijkomende tewerkstelling' (B) die met de financiële tussenkomst van het Fonds Sociale Maribel gerealiseerd werd, berekend voor de jaren (x), (x - 1) en (x - 2).

In de **derde en laatste stap** wordt het 'arbeidsvolume zonder Sociale Maribel' (C) voor de jaren (x), (x - 2) en (x - 1) berekend door de totale arbeidsvolumes van de werkgever (A) te verminderen met de gerealiseerde bijkomende tewerkstelling in het kader van de Sociale Maribel (B).

- Indien het arbeidsvolume zonder Sociale Maribel (C) van het jaar (x) **hoger is dan of gelijk aan** het arbeidsvolume van het jaar (x - 2) **OF** van het jaar (x - 1), is de financiële tussenkomst verworven.
- Indien het arbeidsvolume zonder Sociale Maribel (C) van het jaar (x) **lager is dan** het arbeidsvolume van het jaar (x - 2) **EN** van het jaar (x - 1), dan moet de werkgever de volumedaling verantwoorden.

De controle van het totale arbeidsvolume geschiedt voor de provinciale en plaatselijke besturen uitsluitend op basis van de NACE-codes die onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen. Om een correcte vergelijking te kunnen maken dienen de werknemers zowel in de referentieperiode als in de te beoordelen kwartalen op dezelfde manier aangegeven te worden in de DmfA.

Wordt niet beschouwd als het creëren van bijkomende tewerkstelling zoals bedoeld in de Sociale Maribel-regeling, een effectieve toename van het personeelsbestand ten gevolge van een fusie, van een overname van een andere instelling of van een verhoging van de subsidiëring toegekend door de bevoegde overheid.

5. Voorafgaande aanvraag tot afwijking op de tewerkstellingsverbintenis

Indien een werkgever zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume te verminderen, moet hij hierover **vooraf** melding maken aan het Fonds Sociale Maribel om verder te kunnen genieten van de financiële tussenkomsten. De werkgever dient hiervoor het formulier aanvraag tot afwijking te gebruiken. De aanvraag dient tevens het advies van de representatieve vakorganisaties te bevatten.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel neemt op basis van de vastgelegde objectieve criteria een gemotiveerde beslissing over de aanvraag tot vermindering van het arbeidsvolume en bepaalt de modaliteiten van de eventuele vermindering of beëindiging van de aan de werkgever toegekende financiële tegemoetkomingen. Het Fonds deelt zijn beslissing mee aan de werkgever.

Objectieve criteria

Het beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector aanvaardt dat in volgende drie gevallen een vermindering van het arbeidsvolume gerechtvaardigd **kan** zijn:

1. het verplicht ondergaan van een herstructurering, gepaard gaande met vermindering van arbeidsvolume, die opgelegd wordt door een hogere (toezichthoudende) overheid;
2. de overdracht van personeelsleden aan een andere instelling in het kader van een reorganisatie of herverdeling van bevoegdheden en/of takenpakketten;
3. een vermindering van de geldmiddelen die aan het bestuur ter beschikking worden gesteld door andere overheden en/of door werkings- of investeringsfondsen, voor zover deze vermindering betrekking heeft op het personeelsbudget.

De beslissing tot het al dan niet aanvaarden van een aanvraag tot afwijking inzake arbeidsvolume komt toe aan het beheerscomité. Geen enkele van deze situaties geeft automatisch of altijd recht op de toekenning van een afwijking op het behoud van het arbeidsvolume. Het beheerscomité beschikt over een discretionaire bevoegdheid om beslissingen te nemen. Indien dit niet zo zou zijn, dienen de aanvragen immers niet voor het beheerscomité te worden voorgelegd.

Het beheerscomité onderzoekt iedere aanvraag en evalueert op basis van deze aanvraag en, indien nodig, de aanvullende elementen die aan de werkgever werden gevraagd, of de aanvraag tot afwijking op het behoud van het arbeidsvolume moet worden aanvaard of verworpen.

Impact van de aanvragen tot afwijking op de tewerkstellingsverbintenis op het aantal toegekende arbeidsplaatsen

Wanneer er zich een daling van het arbeidsvolume voordoet, is het mogelijk dat de hierbij betrokken werknemers niet meer bijdragen aan de middelen van het openbare Fonds. Deze situatie doet zich voor wanneer werknemers worden ontslagen of wanneer zij worden overgeheveld naar een andere werkgever bij wie zij niet meer onder de Sociale Maribel of hetzelfde Fonds van de Sociale Maribel vallen. Om te vermijden dat het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector voor de situatie komt te staan waarin de middelen waarover het beschikt niet meer zouden volstaan om de toegekende arbeidsplaatsen te financieren en dit negatieve gevolgen zou hebben voor alle werkgevers die tegemoetkomingen van het Fonds genieten, kunnen de beslissingen inzake de aanvragen tot afwijking worden gekoppeld aan een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen dat eerder werd toegekend aan een werkgever. Dit is met name het geval indien deze daling gevolgen heeft op de financiële middelen van het fonds, en dit ongeacht de aanvaarding of verwerping van de aanvraag tot afwijking van het arbeidsvolume.

Concrete toepassing bij voormelde drie criteria

Onderstaande voorbeelden verduidelijken in welke situatie een afwijking op de tewerkstellingsverbintenis “aanvaardbaar” kan zijn en wat de mogelijke gevolgen zijn van een genomen beslissing van de werkgever. Tegelijk dient opgemerkt te worden dat ' **aanvaardbaar” niet gelijk is aan “aanvaard**'.

Eerste criterium

De vermindering van het arbeidsvolume in de zin van het eerste criterium moet resulteren uit een herstructurering, opgelegd door een hogere toezichthoudende overheid, om als een aanvaardbare rechtvaardiging te kunnen gelden. Er dient opgemerkt dat een gemeentebestuur niet als de hogere toezichthoudende overheid van een OCMW wordt beschouwd in de betekenis van dit criterium. Herstructureringen waartoe vrij en op vrijwillige basis werd beslist, worden dus niet door dit criterium beoogd.

Wanneer het eerste criterium van toepassing is, heeft dit steeds een verlies van middelen voor het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector tot gevolg. Het gaat immers om een vermindering van personeel dat bijgevolg niet meer bijdraagt aan de middelen van het Fonds. De toepassing van dit criterium heeft steeds een vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen tot gevolg.

Tweede criterium

Wanneer het tweede criterium van toepassing is, is de beslissing afhankelijk van de situatie en de invloed van de overdracht van personeel op de financiële middelen van het Fonds.

Situatie 1: Overdracht van personeel tussen werkgevers van de openbare sector

a) personeel blijft onder het toepassingsgebied Sociale Maribel

- Van OCMW / OCMW-vereniging / ziekenhuis naar ander OCMW / OCMW-vereniging/ziekenhuis: het personeel blijft onder het toepassingsgebied Maribel vallen en draagt verder bij tot de middelen van het Fonds.
    - Geen verlies van middelen voor het Fonds => **aanvaardbaar zonder vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen**.
- Van gemeentebestuur naar OCMW / OCMW-vereniging van dezelfde of van een andere gemeente: het volledige personeel bij OCMW / OCMW-vereniging valt onder het toepassingsgebied Maribel en draagt verder bij tot de middelen van het Fonds.
    - Geen verlies van middelen voor het Fonds => **aanvaardbaar zonder vermindering van de toegekende arbeidplaatsen**.
- Van OCMW / OCMW-vereniging/ziekenhuis naar gemeentebestuur van dezelfde of van een andere gemeente: het personeel blijft in de openbare sector en de activiteit blijft onder het toepassingsgebied Maribel vallen (socio-culturele sector, sport, kinderopvang…).
    - Geen verlies van middelen voor het Fonds => **aanvaardbaar zonder vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen**.

b) personeel valt niet meer onder het toepassingsgebied Sociale Maribel

- Overdracht van personeel van OCMW / OCMW-vereniging/ziekenhuis naar gemeentebestuur van dezelfde of van een andere gemeente: het personeel blijft in de openbare sector maar de activiteit valt niet meer onder het toepassingsgebied Maribel (ondersteunende diensten, personeelsdienst, informaticadienst, technische dienst…). De overgedragen werknemers dragen niet meer bij tot de middelen van het Fonds.
    - Verlies van middelen voor het Fonds => **niet aanvaardbaar en vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen**.

Situatie 2: Overdracht van personeel van een openbare werkgever naar een werkgever die onder de private sector valt.

a) personeel blijft onder het toepassingsgebied Sociale Maribel

- De overdracht van personeel van een openbare werkgever naar een private werkgever van de non-profit sector (bvb. woonzorgcentrum, gezinszorg, kinderopvang…) heeft een verlies van middelen voor het openbare Fonds Sociale Maribel tot gevolg maar leidt tot een verhoging van de middelen van het private Fonds Sociale Maribel waaronder het personeel valt na de overdracht.
- De reglementering voorziet in een doorstorting van de middelen, berekend op basis van het overgedragen aantal werknemers, van het openbare fonds naar het private fonds gedurende twee jaar voor het contractueel personeel. Voor het statutair personeel dat ter beschikking wordt gesteld van de private werkgever, worden de middelen doorgestort naar het bevoegde private fonds tot de laatste werknemer met pensioen of uit dienst is. Indien er zich onder de overgedragen personeelsleden werknemers bevinden die gefinancierd worden via een tussenkomst Sociale Maribel, zal de financiële tussenkomst hiervoor vanaf de datum van overdracht door het bevoegde private fonds aan de werkgever

gestort worden. Mogelijk volstaat het bedrag dat wordt doorgestort aan het private fonds niet om dezelfde financiering te garanderen.
    - Verlies van middelen voor het openbare Fonds => **aanvaardbaar maar vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen**.
- Opmerking: in praktijk wordt momenteel binnen het beheerscomité geen meerderheid gevonden om een afwijking toe te staan in geval van overdracht van een activiteit en personeel naar de private sector (zie verder 'Belangrijke aandachtspunten voor de situatie 2, a) ').
- Bij deze vermindering wordt rekening gehouden met de overdracht van werknemers die gefinancierd worden via de tussenkomst Sociale Maribel.

b) personeel valt niet meer onder het toepassingsgebied Sociale Maribel

- Overdracht van personeel van een openbare werkgever naar een private werkgever die niet onder de non-profit sector valt, bijvoorbeeld een dienstenchequeonderneming: het personeel valt niet langer onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel.
    - Verlies van middelen voor het Fonds Sociale Maribel => **niet aanvaardbaar en vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen**.

In alle voormelde situaties wordt, indien er zich onder de overgedragen personeelsleden werknemers bevinden die gefinancierd worden via een tussenkomst Sociale Maribel, de financiering mee overgedragen naar de nieuwe werkgever.

Belangrijke aandachtspunten voor de situatie 2,a)

1. Het feit dat een regionale overheid binnen zijn bevoegdheidsgebied de oprichting van bepaalde privaatrechtelijke rechtspersonen (VZW's of andere) of een participatie/samenwerking tussen de openbare en de privésector toestaat, of zelfs bij decreet aanmoedigt en oplegt, betekent niet dat het beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel voor de Overheidssector (dat tot het federale niveau behoort) verplicht zou zijn om de aanvraag tot afwijking op het behoud van het volume in te willigen dat voortvloeit uit de personeelsoverdracht van een publiekrechtelijke rechtspersoon, zoals een gemeentelijke dienst of een OCMW, naar de privaatrechtelijke rechtspersoon.
    - Bvb. in Vlaanderen: het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (art. 245 of art. 513).
2. In de situatie 2, a) is de opmerking dat 'aanvaardbaar' niet gelijk is aan 'aanvaard' en dat het beheerscomité de bevoegdheid behoudt om een aanvraag te aanvaarden of te weigeren, zeer belangrijk. Tot 2018 kende het beheerscomité in situatie 2, a) gewoonlijk een afwijking op het behoud van het arbeidsvolume toe. De vaststelling dat een groeiend aantal aanvragen tot afwijking werd ingediend en dat het vaak om grotere diensten gaat en de negatieve gevolgen die deze overdrachten hebben op de financiële middelen van het Fonds, hebben ertoe geleid dat het beheerscomité zijn gedragslijn heeft gewijzigd in geval van “privatisering”.

   De termen 'instelling' en 'reorganisatie' die in de objectieve criteria worden aangewend, moeten worden geïnterpreteerd in hun gebruikelijke betekenis zoals bepaald in het woordenboek (Van Dale):

   - 'reorganisatie': het reorganiseren;
   - 'reorganiseren': anders, opnieuw inrichten;
   - 'privatiseren': (van overheidstaken, overheidsbedrijven) in particuliere handen brengen.

   Een gewone reorganisatie heeft niet tot gevolg dat een activiteit wordt overgedragen naar de private sector. Wordt gezien als 'privatisering' een overdracht van een opdracht en personeel van een openbare werkgever, bijvoorbeeld een gemeentebestuur of een OCMW, naar een privé-entiteit zoals een vzw. De opdracht die werd uitgevoerd door een openbare entiteit wordt uitgevoerd door een privé-entiteit.

   Wanneer het personeel wordt overgedragen naar een vzw (die een privaatrechtelijke rechtspersoon is en geen werkgever van de openbare sector) valt deze, in toepassing van artikel 35 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, niet langer onder het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector maar onder een Fonds Sociale Maribel van de privésector, verbonden aan het paritaire comité van de privésector. Het feit dat het gemeentebestuur of het OCMW een rol of een beslissingsbevoegheid in de nieuwe entiteit behouden, wijzigt niets aan het privaatrechtelijke karakter van de vzw. Om die reden bestaat er een groot risico dat de aanvraag tot afwijking in dit geval niet wordt aanvaard, ongeacht of de activiteit in het toepassingsgebied van de Maribel blijft.

   Het koninklijk besluit Maribel bepaalt bovendien dat, in geval van een personeelsoverdracht van de openbare sector naar de privésector, de bijdragevermindering voor contractuelen gedurende twee jaar naar het privéfonds wordt overgeheveld, en voor statutaire gedetacheerden tot de oppensioenstelling. Bovendien voorziet het een vermindering van het aantal toegekende plaatsen. Dit betekent echter niet dat het beheerscomité verplicht is de afwijking toe te kennen. Deze overdracht is louter een logisch gevolg van het feit dat de middelen van de fondsen worden berekend op basis van het aantal werknemers in het jaar n-2. Aangezien het privéfonds in zijn dotatie geen subsidie voor de overgedragen werknemers heeft ontvangen, worden de bijdragen doorgestort.

   Als de personeelsoverdrachten van een openbare entiteit naar een privé-entiteit zich veralgemenen, zal er op lange termijn een 'overdracht' van de opdrachten en van het personeel van de openbare sector plaatsvinden. De tewerkstelling in de openbare sector zal dan afnemen. De gedetacheerde statutairen in de privésector die op

pensioen gaan, zullen immers worden vervangen door contractuelen uit de privésector. De contractuelen die in dienst waren in de openbare sector, worden als gevolg van de overdracht pure werknemers van de privésector .

Deze vermindering van arbeidsvolume in de openbare sector zal leiden tot een vermindering van de dotatie van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector (na twee jaar), wat een ongunstige impact zal hebben op de werkgevers van de openbare sector die verder onder dit Fonds blijven vallen. Op lange termijn kan dit leiden tot een vermindering van het aantal toegekende plaatsen of een financiering aan 100% van de kostprijs van nieuwe aanwervingen onmogelijk maken, terwijl dat net een beleidsdoelstelling in het koninklijk besluit van 18 juli 2002 is en een uitdrukkelijke wens van de werkgevers vormt.

Omwille van dergelijke gevolgen kan het beheerscomité dus in het licht van de omstandigheden in bepaalde gevallen een aanvraag tot afwijking weigeren die mogelijk "aanvaardbaar" is, terwijl de privaatrechtelijke rechtspersoon in kwestie zich in het toepassingsbebied van Maribel voor de privésector bevindt. In dat geval moet men aandachtig zijn voor de opmerkingen die tijdens het sociaal overleg worden geformuleerd en voor een eventuele weigering van goedkeuring door de vakbonden. De weigering van een akkoord van de vakorganisaties in het lokale overleg, leiden meestal tot een weigering van de vakorganisaties in het beheerscomité.

3. Het beheerscomité beoordeelt de situatie geval per geval. In voorkomend geval kan aan de werkgever gevraagd worden te motiveren waarom hij precies tot de beslissing tot overdracht van personeel naar een private werkgever is gekomen en niet heeft gekozen voor overdracht naar een openbare werkgever. De werkgever heeft weliswaar de keuze om een activiteit en het bijhorende personeel over te dragen naar een andere publiek- of privaatrechtelijke werkgever, maar hij zal de gevolgen van zijn keuze moeten dragen. Het beheerscomité zal oordelen dat de overdracht van het personeel naar de private sectorde eigen keuze is van het bestuur en de aanvraag niet goedkeuren.

   Wanneer zou blijken dat de werkgever geen andere keuze had omdat er in zijn regio geen andere openbare werkgever is die dezelfde activiteit uitoefent, kan het beheerscomité de aanvraag goedkeuren. Bijvoorbeeld bij overdracht naar een private instelling indien er in de directe omgeving geen openbare diensten zijn die dezelfde taken uitvoeren.

Derde criterium

Met dit criterium beoogt men de gevolgen van een vermindering van de subsidies die door andere overheden worden ter beschikking gesteld en die betrekking hebben op de personeelskosten.

> Bvb. Een vermindering van subsidies voor het lokaal opvanginitiatief, een vermindering van het gesubsidieerde aantal uren in de thuiszorg…

Een vermindering van de gemeentelijke dotatie voor het OCMW wordt niet beoogd door dit criterium.

Wanneer het derde criterium van toepassing is, heeft dit steeds een verlies van middelen voor het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector tot gevolg. Het gaat immers om een vermindering van personeel dat bijgevolg niet meer bijdraagt aan de middelen van het Fonds.

De toepassing van dit criterium heeft steeds een vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen tot gevolg.

Wijze van berekening van de vermindering van het aantal toegekende arbeidsplaatsen

Een werknemer die minstens halftijds tewerkgesteld is in een activiteit die onder het toepassingsgebied Sociale Maribel valt, draagt momenteel (= in 2022) jaarlijks 1.978,12 euro (4 x 494,53 euro) bij aan de middelen van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector.

Dit betekent dat de bijdrage van ongeveer 16 werknemers nodig is om het bedrag van de financiële tussenkomst voor één voltijds equivalent te kunnen financieren.

In de situaties waarbij de vermindering van het arbeidsvolume tot gevolg heeft dat bepaalde werknemers niet meer bijdragen tot de middelen van het Fonds, zal het aantal toegekende arbeidsplaatsen proportioneel verminderd worden volgens volgende berekeningswijze:

> aantal werknemers dat het voorwerp uitmaakt van de daling arbeidsvolume x 1.978,12 euro gedeeld door het jaarbedrag van de financiële tussenkomst toepasselijk in de sector voor 1 VTE.
>
> > bvb. het verlies aan bijdrage aan het Fonds van 8 werknemers leidt tot een vermindering van 0,5 VTE toegekende arbeidsplaats : (8 x 1.978,12 = 15.824,95) / 31.906,21 = 0,5.

Gezien het feit dat de dotaties berekend worden op basis van het aantal werknemers van het jaar n-2 gaat de vermindering van arbeidsplaatsen Sociale Maribel pas in vanaf het tweede jaar volgend op de vermindering, bij toepassing van het eerste of derde criterium. Bij toepassing van het tweede criterium (situatie 2 a) gaat de vermindering in vanaf de datum van overdracht van de personeelsleden naar een instelling van de private sector. Door de verplichte doorstorting van de middelen van de overgedragen werknemers naar het bevoegde Fonds sociale Maribel van de private sector, heeft het verlies aan middelen voor het openbare Fonds immers onmiddellijk effect.

Gevolgen van het niet-aanvaarden van een aanvraag tot afwijking

Los van de vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen kan het niet-aanvaarden van een aanvraag tot afwijking door het beheerscomité, gevolgen hebben voor de financiële tussenkomst die de werkgever ontvangt.

Werkgevers wiens aanvraag tot afwijking niet aanvaard wordt, dienen er rekening mee te houden dat het in sommige situaties bijzonder moeilijk zal zijn om de voorwaarden inzake arbeidsvolume verder te respecteren. Wanneer bij de jaarcontrole een dalend arbeidsvolume wordt vastgesteld, zal dit leiden tot een (gedeeltelijke) terugvordering van de ontvangen financiële tussenkomsten voor het betrokken jaar (zie punt 4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling).

6. Rechtvaardiging van de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis

Indien een nieuwe toekenning wordt aangewend ter financiering van de tewerkstelling die al bestaat vóór de inwerkingtreding van deze toekenning, of indien de creatie van de tewerkstelling, gefinancierd met een nieuwe toekenning, gepaard gaat met ontslagen, kan het Beheerscomité een rechtvaardiging vragen aan de werkgever binnen de termijn van een maand.

Indien voor toegekende arbeidsplaatsen geen aanvraag tot afwijking goedgekeurd werd en de tewerkstellingsverbintenis voor een bepaald jaar niet gerealiseerd werd, dan vraagt de RSZ aan de werkgever om het verschil in arbeidsvolume te rechtvaardigen. Het bestuur moet binnen de maand nadat de vraag gesteld werd, zijn rechtvaardiging doorsturen naar de RSZ.

Op de eerste vergadering van het Beheerscomité na ontvangst van de rechtvaardiging spreekt het Beheerscomité zich uit over deze verantwoording, en kan het beslissen om deze niet te aanvaarden.

Het bestuur dat geen tijdige rechtvaardiging indient of wiens rechtvaardiging niet goedgekeurd wordt, moet het gedeelte van de tussenkomst dat overeenstemt met de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis, terugstorten aan het Fonds Sociale Maribel.

Het bedrag van de terugstorting is beperkt tot het bedrag van de gemiddelde financiële tussenkomst (voor één VTE) vermenigvuldigd met de daling van het 'arbeidsvolume zonder gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel' (in VTE) van het jaar (x) ten opzichte van het jaar (x - 1).

7. Voorbeelden

Voorbeeld één: daling ten opzichte van één van de twee voorgaande jaren

Het totale arbeidsvolume van de werkgever (A) is gelijk aan 99,7 VTE in het jaar (x) en is gedaald ten opzichte van het jaar (x - 2) en het jaar (x - 1). Het arbeidsvolume (C) na aftrek van de gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B) van het jaar (x) is gedaald ten opzichte van het jaar (x - 1), maar verhoogd ten opzichte van het jaar (x - 2).

De RSZ vraagt geen verantwoording aan de werkgever en de **financiële tussenkomst is verworven**.

Arbeidsplaatsen in VTE bij de werkgever	jaar (x - 2)	jaar (x - 1)	jaar (x)
Totale arbeidsvolume (A)	100	101	99,7
Toegekende arbeidsplaatsen Sociale Maribel	3	3,5	3,5
Gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B)	2,7	3,4	2,3
Arbeidsvolume zonder gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (C)	97,3	97,6	97,4

Voorbeeld twee: daling ten opzichte van de twee voorgaande jaren

Vanaf 1 april van het jaar (x-1) kent het Fonds 2 Sociale Maribel arbeidsplaatsen toe aan een werkgever die de tewerkstelling volledig realiseert [2 VTE X 9/12 = 1,5 VTE]. In het jaar (x) daalt het totale arbeidsvolume (A) met 1 VTE en wordt slechts 1,8 VTE in het kader van de Sociale Maribel (B) gerealiseerd. Het arbeidsvolume zonder de bijkomende tewerkstelling Sociale Maribel (C) ligt lager dan in de twee voorgaande jaren.

De werkgever heeft zijn bijkomende tewerkstelling in het jaar (x) niet gerealiseerd en **moet dit rechtvaardigen tegenover de RSZ**.

Als het Beheerscomité de rechtvaardiging niet goedkeurt, moet de werkgever een deel van de financiële middelen terugbetalen aan het Fonds. De maximale terugvordering bedraagt 1,3 VTE (100,50 – 99,2).

Arbeidsplaatsen in VTE bij de werkgever	jaar (x - 2)	jaar (x - 1)	jaar (x)
Totale arbeidsvolume (A)	100	102	101
Toegekende arbeidsplaatsen Sociale Maribel	0	2	2
Gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B)	0	1,5	1,8
Arbeidsvolume zonder gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (C)	100	100,5	99,2

Voorbeeld drie: daling ten opzichte van de twee voorgaande jaren (en voorafgaande aanvraag tot afwijking)

Het totale arbeidsvolume van de werkgever (A) daalt in het jaar (x) ten opzichte van het jaar (x - 2) en het jaar (x - 1). Ook het arbeidsvolume (C) na aftrek van de gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B) is gedaald ten opzichte van het jaar (x - 2) en het jaar (x - 1).

Op het einde van het jaar (x - 1) heeft de werkgever een gemotiveerde aanvraag tot afwijking op de tewerkstellingsverbintenis ingediend voor 20 VTE die ingaat vanaf 1 januari van het jaar (x). Het Beheerscomité stemt in met het verminderde arbeidsvolume en de werkgever behoudt de twee toegekende arbeidsplaatsen Sociale Maribel in het jaar (x).

Ondanks de daling van het arbeidsvolume ten opzichte van de twee voorgaande jaren, **vraagt de RSZ geen verantwoording** aan de werkgever (zie voorbeeld één).

Indien het arbeidsvolume in het jaar (x) evenwel zou dalen met 21 VTE, dan zou de RSZ **wel een bijkomende verantwoording** vragen. Het arbeidsvolume zonder tewerkstelling Maribel (C) van 78,1 VTE zou dan - rekening houdend met de door het Beheerscomité toegestane vermindering van 20 VTE - lager zijn dan zowel (x - 2) als (x - 1).

Arbeidsplaatsen in VTE bij de werkgever	jaar (x - 2)	jaar (x - 1)	jaar (x)
Totale arbeidsvolume (A)	100	101	81
Toegekende arbeidsplaatsen Sociale Maribel	2	2	2
Gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B)	1,8	1,7	1,9
Arbeidsvolume zonder gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (C)	98,2	99,3	79,1

Bijkomende informatie DmfA - Gegevens over de nieuwe tewerkstelling
De bijkomende tewerkstelling die gecreëerd wordt in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel, moet door de werkgever in de DmfA worden aangeduid door de zone ' gemiddeld aantal gesubsidieerde uren per week van de werknemer' op het niveau van de twerkstellingslijn in te vullen.

Deze informatie zal gebruikt worden voor de berekening van de financiële tussenkomst in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel vanaf 2021

De begindatum van een nieuwe arbeidsplaats die toegekend wordt in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel, moet door de werkgever in de zone 01148 "datum van toekenning van de nieuwe arbeidsplaats" van het blok 90313 "tewerkstelling inlichtingen" van de DmfA aangeduid worden.

Modaliteiten

1. Betaling van de financiële tussenkomsten

De tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel wordt gestort na ontvangst van de DmfA van het kwartaal waarop de tussenkomst betrekking heeft. De storting moet gebeuren tegen het einde van de maand die volgt op de maand van de aangifte. Het bedrag wordt betaald na controle door de RSZ van de tewerkstellingsverbintenis en de loonkost.

2. Intrekking of wijziging

Indien een werkgever zijn aanvraag om een financiële tegemoetkoming op een bepaald moment wenst in te trekken of te wijzigen, dient dit bij aangetekend schrijven te worden meegedeeld aan de RSZ.

Met deze intrekking of wijziging zal vanaf de eerste dag van het volgend kwartaal rekening gehouden worden.

3. Terugvorderingen

De niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting heeft tot gevolg dat de ter beschikking gestelde Sociale Maribel middelen geheel of gedeeltelijk teruggevorderd zullen worden bij het bestuur.

Tevens wordt er gecontroleerd of de financiële tegemoetkoming die werd toegekend voor het voorafgaande jaar de loonkost niet overschrijdt van de werknemers aangeworven in het kader van de Sociale Maribel. Zo ja, dan wordt het verschil teruggevorderd.

4. Syndicale informatie

Iedere werkgever is verplicht volgende gegevens mede te delen aan de representatieve werknemersorganisaties:

- een kopie van de beslissing van het Fonds Sociale Maribel met de vermelding van de datum van inwerkingtreding;.
- de namen, functies en arbeidsregimes van de aangeworven werknemers.

Het opleidingsproject tot verpleegkundigen "vorming 600"

De bevoegde Minister kan een deel van de middelen van de Sociale Maribel toewijzen aan het project “vorming 600 - openbare sector”. Dit project biedt aan de werknemers uit de federale gezondheidssectoren de mogelijkheid om, met behoud van loon, een opleiding tot bachelor in de verpleegkunde (A1) gedurende maximum vier schooljaren of gegradueerde verpleegkundige (A2) gedurende maximum drie schooljaren in het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en maximum drie en een half jaar in het onderwijs van de Waalse Gemeenschap te volgen.

De informatie over de toelatingsvoorwaarden van de werknemer, de procedure, de selectie... in het kader van het project "vorming 600" vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid en in het protocol raamakkoord van 28 oktober 2009.

Nieuwe selecties in het kader van het “project “vorming 600 – openbare sector” worden door de RSZ aan de werkgevers van de federale gezondheidssectoren met een Tussentijdse instructie ter kennis gebracht.

De werkgever kan zich niet verzetten tegen een werknemer die zich bij een nieuwe selectie kandidaat stelt. Indien een werkgever van oordeel is dat een te groot aantal werknemers van zijn instelling hun kandidatuur neerleggen en dat een gunstig antwoord op

hun kandidatuur organisatorische problemen schept voor zijn instelling, kan hij dit aan het advies van het overlegcomité bevoegd voor zijn instelling voorleggen. Het advies van dit comité dient binnen de 5 dagen doorgestuurd te worden aan het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector dat vervolgens een gemotiveerde beslissing neemt.

Tijdens de duur van de opleiding moet de werkgever de loonkost van de werknemer die geselecteerd werd en de opleiding volgt, ten laste nemen, maar hij kan een vervanger in dienst nemen. Het Fonds Sociale Maribel financiert de tewerkstelling van de vervanger ten bedrage van maximaal 35.065,96 EUR per voltijds tewerkgestelde werknemer.

In het deel "burger" van de portaalsite van de sociale zekerheid vindt de werknemer die het opleidingsproject volgt, alle informatie over de toelatingsvoorwaarden tot het project 600, het verloop van de selectie en de te volgen procedure, een FAQ en de contactgegevens van de medewerkers van de dienst Sociale Maribel van de Overheidssector van de RSZ.

Andere opdrachten

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector werd belast met de uitvoering van bepaalde maatregelen van de sociale akkoorden van de federale gezondheidssectoren. Het betreft onder andere de financiering en de controle van de bijkomende tewerkstelling:

- van de personeelsleden die NIET kunnen genieten van het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan (administratief personeel, onderhoudspersoneel...);
- van de statutaire personeelsleden in de openbare sector.

Deze opdrachten houden op geen enkele wijze verband met de toekenning en de financiering van de bijkomende tewerkstelling in het kader van de Sociale Maribel.

Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan

De vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaan is van toepassing op de personeelsleden van de volgende werkgevers van de federale gezondheidssectoren:

- de openbare ziekenhuizen;
- de centra voor revalidatie en herscholing;
- de medisch-pediatrische centra voor kinderen getroffen door een chronische ziekte;
- de rust- en verzorgingstehuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de centra voor dagverzorging;
- de rustoorden voor bejaarden;
- de instellingen voor kortverblijf;
- de instellingen die de gemeenschappelijke woon- of verblijfplaats voor bejaarden uitmaken;
- de diensten voor thuisverpleging.

De contractuele of statutaire personeelsleden van deze werkgevers die minstens een bepaalde leeftijd bereikt hebben en die hun arbeidsprestaties verminderen, kunnen gebruik maken van de vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaan. Het bijkomend verlof wordt toegekend aan de voltijdse en deeltijdse personeelsleden, maar het aantal bijkomende verlofdagen van de deeltijds tewerkgestelde wordt proportioneel verminderd.

Een financiële tussenkomst wordt toegekend aan de werkgever die de vrijstelling van arbeidsprestaties compenseert door een nieuwe aanwerving of door een verhoging van de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijdse werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert. De werknemers, aangeworven in het kader van de Sociale Maribel, en de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen komen niet in aanmerking voor deze compensatie.

De FOD Volksgezondheid betaalt de financiële tussenkomst voor de openbare ziekenhuizen en het RIZIV voor de andere werkgevers van de federale gezondheidssectoren. Zij kennen de tussenkomst evenwel niet toe aan alle personeelsleden, maar enkel voor de volgende categorieën van personeel:

- het verpleegkundig personeel (inclusief de ziekenhuisassistenten en de sociaal verpleegkundigen) en het verzorgend personeel;
- de ambulanciers van de spoeddiensten;
- de laboratoriumtechnologen;
- de technologen van de medische beeldvorming;
- de technici van medisch materiaal, inzonderheid in de sterilisatiediensten
- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de opvoeders begeleiders geïntegreerd in de zorgteams;
- de logistiek assistenten;

- de maatschappelijk assistenten en psychologisch assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de werknemers bedoeld in artikelen 54bis en 54ter van het Koninklijk Besluit nr. 78 van 10 november1967;
- de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten en diëtisten;
- de psychologen, orthopedagogen en pedagogen, tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma.

Meer informatie over de financiële tussenkomst ten gunste van deze personeelsleden vindt U voor de openbare ziekenhuizen op de website van de FOD Volksgezondheid (*https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/sociale_akkoorden_2005_-_eindeloopbaanmaatregelen.pdf*)en voor de andere werkgevers op de website van het RIZIV (*http://www.riziv.fgov.be/nl/professionals/verzorgingsinstellingen/rustoorden/Paginas/financiering-personeelskosten-rob-rvt-cdv.aspx#Financiering_van_de_eindeloopbaanmaatregelen*).

De 'andere' personeelsleden zoals het administratief personeel, het onderhoudspersoneel, het keukenpersoneel... die tewerkgesteld zijn bij de hierboven vermelde werkgevers, komen NIET in aanmerking voor een financiële tussenkomst vanwege de FOD Volksgezondheid of het RIZIV. Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector werd belast met de financiering van de compenserende aanwervingen voor deze 'andere' personeelsleden die minstens 52 jaar zijn. De toekenning van de bijkomende verlofdagen is vastgesteld als volgt:

- 52 jaar: 5 dagen;
- 53 jaar: 8 dagen;
- 54 jaar: 10 dagen;
- 55 jaar: 13 dagen;
- 56 jaar: 15 dagen;
- 57 jaar: 18 dagen;
- 58 jaar: 20 dagen.

De leeftijd bereikt op 1 januari van het jaar waarin de bijkomende verofdagen voorzien zijn, bepaalt het aantal bijkomende verlofdagen voor dat jaar.

Een voorwaarde voor het verkrijgen van de financiering vanwege het Fonds is dat de werkgever het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren toepast.

Het bedrag van de financiële tussenkomst ligt vast op maximaal 36.430,84 EUR per jaar en per voltijds equivalent, maar is beperkt tot de reële loonkost.

De werkgever aan wie het Fonds Sociale Maribel de financiële middelen ter beschikking stelt, moet de middelen aanwenden om de werknemers die genieten van het voordeel van het bijkomend verlof, (gedeeltelijk) te vervangen via de aanwerving van bijkomende werknemers of via de verhoging van de arbeidstijd van werknemers die reeds in dienst zijn.

Statutarisering in de openbare ziekenhuizen

Een bedrag wordt - ingevolge het sociaal akkoord van de federale gezondheidssectoren van 2011 - jaarlijks ter beschikking gesteld van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector voor het stabiliseren of zelfs verhogen van het aantal vastbenoemde personeelsleden in de openbare ziekenhuizen.

Het openbaar ziekenhuis dat van de maatregel wil genieten, moet een lokaal protocol onderhandelen dat minstens het behoud van het aantal vastbenoemden ten opzichte van een referentieperiode waarborgt.

Het Beheerscomité van het Fonds kent op basis van de DmfA-gegevens een trekkingsrecht op het ter beschikking gestelde budget toe aan de openbare ziekenhuizen die een lokaal protocol afgesloten hebben. Het Beheerscomité controleert de aanwending van de middelen door het ziekenhuis en kan de middelen terugvorderen als het engagement tot tewerkstelling van hetn aantal vastbenoemden niet nagekomen werd.

Bijkomende informatie DmfA - Eindeloopbaanmaatregelen federale gezondheidssectoren
De werkgever die wil genieten van de financiering van een of meer bijkomende arbeidsplaatsen door het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector, moet jaarlijks een antwoordformulier invullen en overmaken aan de RSZ. Elk jaar wordt dit formulier met een tussentijdse instructie gepubliceerd op de portaalsite van de sociale zekerheid en tegen een welbepaalde datum moet de werkgever het ingevuld formulier overmaken, Zowel de werkgever die de maatregel een eerste keer toepast als de werkgever die de maatregel reeds toepast en tijdens dat jaar verder wil genieten van de financiering, moeten het formulier overmaken aan de RSZ.

Het antwoordformulier moet ondertekend worden door de drie representatieve vakorganisaties. Indien een vakorganisatie niet bij het bestuur vertegenwoordigd is, dan moet de werkgever zich tot het provinciale of nationale niveau wenden om het vereiste vsium te bekomen.

In de DmfA wordt de werknemer, aangeworven ter vervanging van een werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar, aangeduid met de **code 11** van de zone 00794 "maatregelen non profit" van het blok 90313 "tewerkstelling

inlichtingen".

Varia

Contact met de rsz en de regionale antennes

Algemeen

Voortaan werkt de RSZ met een eerstelijnsdienst : '**RSZ Contact**'. Op deze manier wil de RSZ zijn klanten directer en efficiënter informeren en adviseren.

Enkele tips:

- U reageert op een brief van de RSZ
  - stuur een mail naar contact@rsz.fgov.be
  - of gebruik het 'contactformulier' (*http://www.rsz.be/nl/contact*)
  - en voeg een scan van de brief bij als dat kan.
- Voor een algemene vraag kan u ons bellen op 02 509.59.59.
- Heeft u een vraag over één van de toepassingen van de RSZ (zoals Dimona, checkinatwork, of horeca@work, enz.), dan gebruikt u best het 'contactformulier voor ondernemingen'.

Om het telefonisch en schriftelijk contact over dossiergebonden vragen vlotter te laten verlopen, vraagt de RSZ om steeds

- het ondernemingsnummer (KBO) te vermelden;
- het identificatienummer van de sociale zekerheid (INSZ) te vermelden.

Provinciale en plaatselijke besturen kunnen hun dossiergebonden vragen best stellen via het e-mailadres K12@rsz.fgov.be (NL) of K11@onss.fgov.be (FR).

Het postadres van de RSZ is Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel.

Klachtenbehandeling

Om u beter van dienst te zijn heeft de RSZ vanaf 1 maart 2006 een klachtenmeldpunt opgestart. Een klacht kan in principe elk bezwaar zijn dat u naar voren brengt tegen het functioneren van de RSZ of één (of meer) van de medewerkers. Een klacht moet ten minste de naam en het adres van de indiener, de datum en een omschrijving van de klacht bevatten. Anonieme klachten worden dus niet verwerkt.

U kunt het klachtenmeldpunt bereiken:

- per e-mail: kwaliteit@rsz.fgov.be
- per gewone brief: RSZ-Kwaliteit, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel

Zodra uw klacht bij de RSZ toekomt krijgt u een ontvangstmelding. Binnen de 15 werkdagen ontvangt u per brief of e-mail de bevindingen van het onderzoek naar uw klacht en de eventuele conclusies die daaraan verbonden zijn. Als het niet mogelijk is uw klacht op korte termijn op te lossen, ontvangt u een mededeling met de stappen die de RSZ zal zetten om tot een oplossing te komen.

Meer uitleg kunt u lezen op de website van de RSZ.

Internet

Sedert augustus 1998 is de RSZ bereikbaar op het internet.

Het internetadres is http://www.rsz.fgov.be (*http://www.rsz.fgov.be/*)

Provinciale kantoren

De inspectiediensten RSZ beschikken over een uitgebreid netwerk van provinciale hoofdkantoren waar u terecht kunt voor hulp of advies bij al uw vragen over de sociale zekerheid of uw verplichtingen ten aanzien van de RSZ. U kunt er ook, onder begeleiding van een van onze medewerkers, uw elektronische aangiften invullen.

Daarnaast beschikt de inspectiedienst over een netwerk van provinciale bijkantoren, waar u terecht kunt als u een afspraak maakt via het hoofdkantoor.

Alle briefwisseling dient verder gericht te worden aan de RSZ, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel, behalve als de bestemmeling een sociaal inspecteur of controleur is verbonden aan één van die provinciale kantoren.

De contactgegevens van de hoofdkantoren en de adresgegevens van de hoofd- en bijkantoren vindt u terug op de website van de RSZ (*https://www.rsz.be/provinciale-kantoren*).

De attesten

Attesten waaruit de stand van de rekening van de werkgever blijkt.

Attest openbare aanbesteding

Bij een openbare aanbesteding moet worden nagegaan of de deelnemende ondernemingen schulden hebben bij de RSZ. Zowel de aanbestedende overheid, als de betrokken onderneming kunnen hun attest voor Openbare Aanbesteding aanvragen:

- Vertegenwoordigt u een **aanbestedende overheid**? Gebruik dan de onlinedienst Telemarc (*http://www.vereenvoudiging.be/content/overheidsopdracht-telemarc*) om het attest aan te maken. Een alternatief is dat u de beveiligde onlinedienst - aanbestedende overheid (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictendermultiple*) op de portaalsite van de sociale zekerheid gebruikt.
- Vertegenwoordigt u een **onderneming** en wilt u uw eigen schuldsituatie attesteren voor een openbare aanbesteding? Doe uw aanvraag in de beveiligde onlinedienst - onderneming (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictender*).

Indien u er niet in slaagt uw attest te bekomen via de beveiligde onlinedienst, kan u contact opnemen via het volgende e-mailadres: attesten@rsz.fgov.be

Schuldenattest

Vertegenwoordigt u een **onderneming** en wilt u uw eigen schuldsituatie kunnen attesteren voor **andere doeleinden dan een openbare aanbesteding**? Dan hebt u een schuldenattest nodig. Dit attest geeft een overzicht van de schuldsituatie van uw eigen onderneming. U vraagt het aan als u zelf uw schuldsituatie wilt aantonen aan een derde partij. Dit doet u via de beveiligde onlinedienst - schuldenattest (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt*).

Indien u er niet in slaagt uw attest te bekomen via de beveiligde onlinedienst, kan u contact opnemen via het volgende e-mailadres: attesten@rsz.fgov.be

Bekendmaking van schuldvorderingen

Dit attest deelt de bijdrageschuld van een werkgever mee. Iedereen die een wettig belang kan aantonen, mag het aanvragen. De aanvraag dient te gebeuren via onze beveiligde onlinedienst - bekendmaking schuldvordering (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt*).

Indien u er niet in slaagt uw aanvraag te bekomen via de beveiligde onlinedienst, kan u contact opnemen via het volgende e-mailadres: ad2-sectiebekendmaking@rsz.fgov.be

Certificaat bij overdracht van een handelsfonds (vierde weg)

Bij de overdracht van een handelsfonds is de overnemer **solidair aansprakelijk** voor het betalen van de socialezekerheidsbijdragen die de overdrager verschuldigd is. Deze aansprakelijkheid **geldt niet** wanneer de overdrager bij de akte van overdracht een RSZ-certificaat voegt waaruit blijkt dat de overdrager:

- geen enkele bijdrage, bijdrageopslag of verwijlintrest verschuldigd is die als een zekere en opeisbare schuld wordt beschouwd, en
- niet het voorwerp uitmaakt van een gerechtelijke procedure tot invordering van bijdragen.

U vraagt het certificaat aan met een aanvraagformulier voor een certificaat fonds (*https://rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_nl.pdf*). Vul het formulier in en stuur het naar attesten@rsz.fgov.be.

Attest ter beperking van de inhouding op facturen tot het bedrag van de sociale schulden

Als de inhoudingsplicht van toepassing is op uw onderneming, kunt u de inhouding (35% van het bedrag van de factuur) laten beperken tot het bedrag van uw sociale schuld. U moet dan een attest van de RSZ voorleggen aan de opdrachtgever die de factuur moet betalen.

Vraag uw attest ter beperking op de inhouding van facturen aan per e-mail op inhoudingen@rsz.fgov.be als u aan de volgende voorwaarden beantwoordt:

- u vertegenwoordigt de onderneming waarvoor de inhoudingsplicht geldt, en
- het bedrag van de factuur bedraagt minstens 7.143,00 EUR.

Om na te gaan of de inhoudingsplicht op u van toepassing is, kan u dit consulteren via de onlinedienst Inhoudingsplicht. (*https://www.checkinhoudingsplicht.be/*)

Attesten in verband met de aangegeven werknemers

U kunt gegevens laten attesteren i.v.m. met name genoemde werknemers. Deze attesten vraagt u met vermelding van het INSZ-nummer van de werknemer aan

- voor DmfA -gegevens bij Front Office (attestnl@rsz.fgov.be of attestfr@onss.fgov.be);

Deze attesten moeten betrekking hebben op de laatste drie jaar. Indien u gegevens nodig hebt voor een vroegere periode kunt u zich wenden tot de Federale Pensioendienst, Dienst Loopbaanbeheer, Zuidertoren te 1060 Brussel (tel. 1765, gratis nummer, of via mail: loopbaanbeheer@sfpd.fgov.be).

Bepaalde attesten in verband met het aantal aangegeven werknemers

(met uitsluiting van elk ander gegeven over hun prestaties) vraagt u aan bij de Directie voor Statistiek (e-mailadres stat.attest@rsz.fgov.be, fax nr. 02 509 38 47).
Het betreft:

- attesten die het aantal tewerkgestelde werknemers op de laatste dag van een kwartaal vermelden, uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen (maximum 20 kwartalen per attest). Deze attesten zijn meestal vereist in sectoren waar de onderneming aan een erkenning onderworpen is, of in het kader van de toekenning van openbare subsidies. De attesten m.b.t. een bepaald kwartaal kunnen niet afgeleverd worden voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.

- attesten "voltijdsequivalenten" met het arbeidsvolume over het ganse kwartaal, uitgedrukt in ‘voltijdsequivalenten’ (VTE), uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen (maximum 20 kwartalen per attest). De berekeningsmethode, stabiel in de tijd, heeft als primordiaal doel statistieken te realiseren over de loontrekkende tewerkstelling in België. De verkregen resultaten beantwoorden dus aan geen enkele wettelijke of reglementaire bepaling. Zo kunnen deze attesten niet gebruikt worden om het arbeidsvolume te attesteren in het kader van de toepassing van artikel 50 van het KB van 18 juli 2002 (Sociale Maribel). Voor meer informatie hierover kan u terecht bij de Cel Sociale Maribel van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (*http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/*). De attesten m.b.t. een bepaald kwartaal kunnen niet afgeleverd worden voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.

- attesten waaruit blijkt dat de werkgever al dan niet 10 of meer werknemers tewerkstelde (attesten KB 214); deze attesten dienen meestal om overgemaakt te worden aan openbare instellingen in het kader van een openbare aanbesteding. Het betreft attesten waaruit blijkt dat de werkgever gemiddeld ofwel minder dan 10 werknemers ofwel minstens 10 werknemers tewerkstelde op volgende tijdstippen, voor zover er een aangifte werd overgemaakt: 31 december (kalenderjaar - 2) en 31 maart, 30 juni en 30 september (kalenderjaar - 1).

Attesten voor onderneming die geen werkgever is met personeel onderworpen aan RSZ

Een onderneming die niet als werkgever geïdentificeerd is bij de RSZ kan een attest van niet-identificatie opvragen. Dit attest kan gebruikt worden bij openbare aanbestedingen, bekendmaking schuldvorderingen, overdracht handelsfonds…

Deze attesten worden afgeleverd door de directie Front Office en kunnen via de website of elektronisch (attestnl@rsz.fgov.be) worden aangevraagd of per brief aan:
RSZ
Front Office – sectie attesten
Victor Hortaplein 11
1060 BRUSSEL

Ook een attest van schrapping van personeel kan via voormelde weg worden aangevraagd.

Dit attest wordt overgemaakt aan de onderneming en indien die over een geactiveerde e-box beschikt, wordt dit attest naar de e-box verzonden. Ook overheidsinstellingen, erkende boekhouders, advocaten, rechtbanken, bedrijfsrevisoren… kunnen een attest bekomen en hier geldt ook de regel, indien zij over een geactiveerde e-box beschikken, wordt dit attest naar de e-box verzonden.

Informatie over het activeren van uw e-Box vindt u op volgende website:
https://www.socialsecurity.be/site_nl/general/helpcentre/ebox/general/how.htm

Bekendmaking van schuldvorderingen

Aan ieder die het per brief vraagt, en daarbij een wettig belang doet gelden, deelt de RSZ binnen de maand het bedrag mee van zijn schuldvordering aan bijdragen ten opzichte van één of meer met name genoemde werkgevers. Een voorbeeld van een wettig belang is het feit dat u overweegt met een bepaalde werkgever een samenwerkingsovereenkomst aan te gaan of hem een lening toe te staan. Deze aanvragen richt u aan de Directie Financiële Analyse en Contractanten (of Directie FINACO). De identiteit van de werkgevers mag u zowel vermelden in de brief als op CD-Rom.

Tot 1.100 aanvragen per kwartaal en per aanvrager zijn de eerste 100 aanvragen gratis; vanaf de 101^{e} aanvraag per kwartaal is de vergoeding als volgt :

- 101 tot 1.100 (0,74 EUR per aanvraag)
- 1.101 tot 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 tot 5.000 (0,62 EUR per aanvraag)
- 5.001 tot 6.250 (3.098,67 EUR)
- meer dan 6.250 (0,50 EUR per aanvraag)

Aan het eind van het kwartaal deelt de RSZ aan de aanvrager het te betalen bedrag mee.

Het toezicht

De sociaal inspecteurs van de RSZ zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid. Dit toezicht wordt uitgevoerd in overeenstemming met de bepalingen van het sociaal strafwetboek. De inspecteurs zijn houder van een legitimatiebewijs dat hun functie attesteert en moeten dit voorleggen tijdens het uitoefenen van hun opdracht.

Bij de uitoefening van hun opdracht mogen zij, onder andere:

- op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij **binnengaan** in alle **arbeidsplaatsen** die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat daar personen werken die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen. In de bewoonde ruimten mogen ze echter enkel binnengaan indien ze in het bezit zijn van een machtiging tot visitatie afgeleverd door de onderzoeksrechter.
- overgaan tot elk onderzoek, elke controle en elk verhoor, alsook alle **inlichtingen** inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, werkelijk worden nageleefd.
- de identiteit opnemen van de personen die zich op de arbeidsplaatsen bevinden, alsook van eenieder van wie zij de **identificatie** nodig achten voor de uitoefening van het toezicht. Zij kunnen daartoe van deze **personen** eisen om de officiële identificatiedocumenten te tonen. Zij kunnen bovendien deze personen identificeren met de hulp van niet-officiële documenten die deze personen hen vrijwillig voorleggen wanneer ze geen officiële identificatiedocumenten kunnen voorleggen of wanneer de sociaal inspecteurs aan de authenticiteit ervan of aan de identiteit van deze personen twijfelen. Zij kunnen eveneens de identiteit van deze personen trachten te achterhalen door middel van beeldmateriaal, om op het even drager.
- hetzij alleen, hetzij samen, hetzij in aanwezigheid van getuigen, iedere **persoon** van wie zij het **verhoor** noodzakelijk achten, ondervragen over elk feit waarvan de kennisname nuttig is voor de uitoefening van het toezicht.
- zich alle **informatiedragers** doen voorleggen die **sociale gegevens** bevatten of gelijk welke andere gegevens bevatten die ingevolge de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard en die zich op de arbeidsplaatsen bevinden of op andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen. De sociaal inspecteurs mogen zich eveneens de toegang doen verschaffen tot deze informatiedragers die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat. De sociaal inspecteurs kunnen overgaan tot het opsporen en onderzoeken van deze informatiedragers wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber de voormelde informatiedragers niet vrijwillig voorlegt, zonder zich evenwel te verzetten tegen deze opsporing of dit onderzoek, of wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber niet bereikbaar is op het ogenblik van de controle.
- zich, zonder verplaatsing, alle **informatiedragers** die **om het even welke andere gegevens** bevatten ter inzage doen voorleggen wanneer zij dit nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht en overgaan tot het onderzoek ervan. Zij beschikken eveneens over deze bevoegdheid voor de gegevens die toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat.
- in om het even welke vorm **kopieën** nemen van de informatiedragers of van de gegevens die ze bevatten, of deze kosteloos door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers laten verstrekken.

De sociaal inspecteurs hebben het recht om inlichtingen en adviezen te verstrekken, meer bepaald over de meest doeltreffende middelen om de wettelijke bepalingen na te leven, waarvan zij belast zijn met het toezicht op de naleving ervan, zij mogen waarschuwingen geven, de overtreder een termijn verlenen om toe te laten om zich in regel te stellen met de administratieve verplichtingen die hij niet heeft gerespecteerd en een proces-verbaal opmaken. Dit proces-verbaal heeft bewijskracht tot het tegendeel is bewezen, voor zover een afschrift werd bezorgd aan de overtreder en, in voorkomend geval, aan zijn werkgever en dit binnen een termijn van veertien dagen die aanvangt de dag na de vaststelling van de inbreuk.

Bij de uitoefening van hun functie kunnen de sociaal inspecteurs de bijstand van de lokale en federale politie vorderen.

De sociaal inspecteurs kunnen indien ze het nodig achten in het belang van de werknemers, de gerechtigden of de sociaal verzekerden elk document opmaken of overhandigen ter vervanging van de documenten bedoeld in de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen.

Meer informatie hierover kan u terugvinden in het sociaal strafwetboek van 6 juni 2010 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2010/06/06/2010A09589/justel*).

Jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)

Vanaf 1 december 2008 wijzigde de inhoud van de sociale balans. De sociale balans is een document dat door de meeste ondernemingen moet worden opgesteld als onderdeel van de jaarrekening. Op de sociale balans deelt de werkgever specifieke informatie mee over het aantal tewerkgestelde werknemers, het personeelsverloop, het aantal opleidingen van de werknemers,... . Tot 1 december 2008 diende de werkgever ook de gegevens op te nemen over de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid die hij voor het personeel had toegepast. Dit onderdeel werd geschrapt.

Vanaf 2009 bezorgt de RSZ aan alle werkgevers die onder de wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen een overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen die werden toegepast binnen de onderneming. Dit betekent dat ongeveer alle ondernemingen uit de privésector een overzicht zullen krijgen. Net zoals de sociale balans moet het RSZ-Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen door de werkgever schriftelijk overgemaakt worden aan de ondernemingsraad. Indien er binnen de onderneming geen werd geïnstalleerd, dan moet de werkgever het overmaken aan de vakbondsafvaardiging. Indien ook die er niet is, moet het overzicht door de werknemers geconsulteerd kunnen worden.

Verzending

Het overzicht wordt ieder jaar **tussen 1 februari en 10 maart** verzonden. De werkgevers die gebruik maken van de beveiligde elektronische brievenbus, **e-box**, zullen het overzicht ontvangen via elektronische post. Aan de andere werkgevers gebeurt de verzending nog op **papier**.

Inhoud

De RSZ baseert zich op de gegevens die u heeft opgenomen op uw kwartaalaangiften (DmfA). Op het jaaroverzicht worden telkens de gegevens van de drie eerste kwartalen van het voorgaande jaar (j - 1) en het 4de kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat (j - 2) opgenomen. Voor 2009 worden dus de gegevens opgenomen voor de kwartalen 4/2007, 1/2008, 2/2008 en 3/2008.

Voor iedere tewerkstellingsmaatregel wordt er weergegeven voor hoeveel werknemers de maatregel werd toegepast, en dit zowel in "koppen" als in " voltijdse equivalenten" (VTE). De VTE wordt in dit geval berekend volgens dezelfde berekeningswijze als de prestatiebreuk (µ) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*). Enkel de µ van de tewerkstellingslijn(en) en/of werknemerslijnen waarvoor de tewerkstellingsmaatregel werd toegepast, wordt in rekening gebracht. Daarnaast wordt voor iedere maatregel ook het bedrag van het financiële voordeel opgenomen dat de werkgever heeft genoten door deze maatregel toe te passen.

Verminderingen en tewerkstellingsmaatregelen

Op het overzicht worden de verschillende verminderingscodes opgenomen voor de maatregelen die aangegeven worden aan de hand van een specifieke verminderingscode. Een lijst van alle verminderingscodes kan u terugvinden in bijlage 4 van de gestructureerde bijlagen glossarium. Voor de verzending 2019 kunnen onderstaande maatregelen opgenomen zijn in het overzicht:

De doelgroepverminderingen en structurele vermindering

- Structurele vermindering
- Tewerkstelling van jonge werknemers en werknemers met een startbaanovereenkomst
- Tewerkstelling van jonge werknemers - Vlaanderen
- Tewerkstelling van oudere werknemers
- Tewerkstelling van oudere werknemers - Vlaanderen
- Tewerkstelling van oudere werknemers - Brussel
- Tewerkstelling van oudere werknemers - Wallonië
- Aanwerving van langdurig werkzoekenden
- Invoering van een arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek
- Aanwerving van de eerste zes werknemers
- Aanwerving van ingevolge herstructurering ontslagen werknemers
- Doelgroepvermindering voor de mentors
- Vaste werknemers in de horeca
- Gesubsidieerde contractuelen

- Huispersoneel
- Onthaalouders
- Kunstenaars

De specifieke verminderingen

- Vermindering voor wetenschappelijk onderzoek

Andere tewerkstellingsmaatregelen

Voor deze tewerkstellingsmaatregelen kan de RSZ niet altijd alle gegevens opnemen omdat die niet bekend zijn. Voor gegevens die niet opgenomen kunnen worden is de kolom grijs.

- Tewerkstelling van jobstudenten
- Tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders in land- en tuinbouw
- Tewerkstelling van flexijobbers
- Sociale maribel: geeft weer hoeveel werknemers er werden aangeworven in het kader van de sociale maribel. Het gaat hierbij om de werknemers voor wie dit op de DmfA (blok inlichtingen voor deze tewerkstelling) werd aangegeven (code 7).
- Fundamenteel onderzoek: tegemoetkoming voor de werkgevers die actief zijn in de sectoren van het fundamenteel onderzoek (FNRS en FWO). De verdeling van het bedrag wordt berekend door de RSZ op basis van de bedragen van persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen die betaald werden voor het jaar (n-2) door het FNRS, het IWT, het FWO en het FRIA. Voor het ‘uitvoeringsjaar 2018’ gaat het dus om het bedrag berekend in 2017 op basis van de betalingen voor 2016.
- Maatregelen voor de zeevarenden (niet-doorstorten niet-geregionaliseerd deel van de persoonlijke bijdragen, niet-doorstorten van het geregionaliseerd deel van de persoonlijke bijdragen, doelgroepvermindering zeevarenden).

Het RSZ-Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen (Trillium) wordt rechtstreeks aan de werkgevers zelf verzonden. Het sociale secretariaat waarbij u aangesloten bent kan het overzicht bekijken via een beveiligde webapplicatie (“RSZ- jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)”).

Bijkomende informatie DmfA - Trillium

Het jaaroverzicht met de tewerkstellingsmaatregelen voor **2022** bevat de geboekte gegevens van de kwartalen 4/2020 tot en met 3/2021.
Het betreft de situatie op **23/01/2022** en de wijzigingen die geboekt werden na deze datum worden niet in aanmerking genomen.

Overzicht van de tussentijdse mededelingen in verband met de Corona-maatregelen (COVID-19)

Overzicht

- Compensatiepremie events en sommige andere sectoren
- Compensatiepremie events en sommige andere sectoren - aanvragen
- Maaltijdcheques afwezigheidsdagen (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/lunchcheques.html*)
- Tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine - gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_agriculture.html*)
- 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquater.html*)
- 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - update (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquinquies.html*)
- Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona' en 'overstromingen' 2022
- Pretracing buitenlandse arbeidskrachten (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-*

measures/contracting_preliminary_data.html)
- Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - bis (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracttracing_preminirary_databis.html*)
- Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - einde
-
- Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector

Toekenning van een compensatiepremie aan de werkgevers uit de evenementensector en aan werkgevers uit bepaalde andere sectoren

De regering heeft beslist om een compensatiepremie toe te kennen aan werkgevers uit de evenementensector en uit bepaalde andere sectoren teneinde deze sectoren te ondersteunen en om ontslagen ten gevolge van de COVID-19-pandemie te vermijden door de loonkost van de bezoldigde werknemers te verlagen.

De premie is gelijk aan het bedrag van de verschuldigde netto patronale basisbijdragen en de patronale solidariteitsbijdrage voor studenten voor **hetzij** het 2de kwartaal 2021, **hetzij** het 3de kwartaal 2021, **hetzij** het 4de kwartaal 2021, waarbij het meest gunstige bedrag van de 3 wordt toegekend.

De wet die deze kwestie regelt, werd op 2 februari 2022 in de Commissie voor Sociale Zaken gestemd.

In afwachting van de stemming van de wet in de Kamer en van de bekendmaking ervan en van de goedkeuring van de Europese Commissie, stellen wij de volgende informatie onder voorbehoud ter beschikking.

De uitbreiding van het toepassingsgebied, zoals opgenomen in het koninklijk besluit tot uitvoering van artikel [44] van de wet van XX XX 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie wordt eveneens meegedeeld onder voorbehoud van de stemming van de voormelde wet in de Kamer en de bekendmaking ervan en van de goedkeurig van de Europese Commissie.

Toepassingsgebied en voorwaarden van de maatregel

Wet betreffende tijdelijke ondersteunings-maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie

- Deze maatregel is van toepassing op de werkgevers
  - uit de privésector **en**
  - wier hoofdactiviteit zich situeert in de evenementensector **of**
  - op de werkgevers die gesloten zijn voor het publiek in toepassing van het 'pandemie-KB' van 28 oktober 2021, gewijzigd door het besluit van 4 december 2021 en die behoren tot de volgende sectoren:
    - discotheken en dancings
    - binnenspeeltuinen
- Voor de werkgevers wier hoofdactiviteit tot de **evenementensector** behoort, gaat het concreet om de werkgevers
  - die vallen onder het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf (PC 304), d.w.z. aan wie de RSZ werkgeverscategorie **562** of **662** toegekend werd
  - **of** wier hoofdactiviteit in de evenementensector bestaat uit:
    - de beoefening van uitvoerende kunsten, inclusief de beoefening van uitvoerende kunsten door zelfstandig werkende artiesten (NACE-code **90011**) en de beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles (NACE-code **90012**);
    - de promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen (NACE-code **90021**);
    - het ontwerp en de bouw van podia (NACE-code **90022**);
    - de gespecialiseerde beeld-, verlichtings- en geluidstechnieken (NACE-code **90023**);
    - ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten (NACE-code **90029**);
    - de beoefening van scheppende kunsten (NACE-code **90031**);
    - ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten (NACE-code **90032**);
    - de exploitatie van schouwburgen, theaters, concertzalen, music-halls, cabarets en andere accomodaties voor podiumkunst (NACE-code **90041**);
    - de exploitatie van geluidsopnamestudio's voor rekening van derden (NACE-code **90041**);
    - het beheer en exploitatie van culturele centra (NACE-code **90042**);
    - het beheer en exploitatie van multifunctionele centra en evenementenhallen, overwegend ten behoeve van de scheppende en uitvoerende kunst (NACE-code **90042**);
    - de organisatie van congressen en beurzen (NACE-code **82300**);

        - de organisatie van sportevenementen. Wat de organisatie van sportevenementen betreft, wordt de maatregel beperkt tot de werkgevers met de NACE-code **93199** die kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit bestaat uit de organisatie van sportevenementen.
- De werkgevers die niet vallen onder het PC 304 of de genoemde NACE-codes, maar die gelijkaardige activiteiten uitoefenen, kunnen ook de maatregel genieten **als ze kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit, op het vlak van tewerkstelling, zich in de evenementensector situeert**. Vooraleer de premie toe te kennen, zal de RSZ de hoofdactiviteit controleren van de werkgever die een aanvraag indient.
- **Het begrip 'evenement'**
    - Voor de toepassing van de maatregel kan een evenement beschouwd worden als een georganiseerde gebeurtenis die tijdelijk is en voor een publiek bestemd is. Het evenement kan openbaar of privé zijn. Het kan groot of klein in omvang zijn en het kan recurrent of punctueel plaatsvinden. Een evenement is in ieder geval beperkt in de tijd.
- Wat de werkgevers uit de sectoren van de **dancings** en de **discotheken** betreft, kunnen de werkgevers met NACE-code **56.302** (discotheken, dancings en dergelijke), voor de maatregel in aanmerking komen. Werkgevers die niet onder deze NACE-code vallen, kunnen voor de maatregel in aanmerking komen als ze kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit, in termen van tewerkstelling, valt onder de sector van de dancings en de discotheken **en** dat hun hoofdactiviteit gesloten is voor het publiek in toepassing van het 'pandemie-KB' van 28 oktober 2021, gewijzigd door het besluit van 4 december 2021.
    - De RSZ zal de hoofdactiviteit van de werkgever die een aanvraag indient, controleren vooraleer de premie toe te kennen.
- Voor de **binnenspeeltuinen** is er geen specifieke RSZ-werkgeverscategorie of specifieke NACE-code. Zij kunnen voor de maatregel in aanmerking komen als ze kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit, in termen van tewerkstelling, valt onder de sector van de binnenspeeltuinen **en** dat hun hoofdactiviteit voor het publiek gesloten is in toepassing van het 'pandemie-KB' van 28 oktober 2021, gewijzigd door het besluit van 4 december 2021.
    - De RSZ zal de hoofdactiviteit van de werkgever die een aanvraag indient, controleren vooraleer de premie toe te kennen.

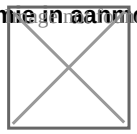
Uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet

- Het koninklijk besluit tot uitvoering van het artikel [44] van de wet van XX XX 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie breidt het toepassingsgebied van de wet uit naar de werkgevers die gesloten waren voor het publiek krachtens artikel 7,§1, lid 2, 2°, van het koninklijk besluit van 28 oktober 2021 houdende de nodige maatregelen van bestuurlijke politie teneinde de gevolgen voor de volksgezondheid van de afgekondigde epidemische noodsituatie betreffende de coronavirus COVID-19-pandemie te voorkomen of te beperken, in de versie die van kracht is op 26 december 2021 en **voor zover de hoofdactiviteit voornamelijk in binnenruimten plaatsvindt**.
- Komen in aanmerking voor deze uitbreiding:
    - subtropische zwembaden
    - trampolineparken
    - bowlingzalen
    - snooker- en biljartzalen
    - dartszalen
    - inrichtingen voor paintballgames en lasergames
    - escape rooms
- De werkgevers met NACE-code **93.291** (exploitatie van **snooker- en biljartzalen**) kunnen voor de maatregel in aanmerking komen.
- De andere werkgevers kunnen in aanmerking komen voor de maatregel als ze kunnen aantonen dat hun **hoofdactiviteit, in termen van tewerkstelling, valt onder één van de bovengenoemde sectoren**
    - **en** dat deze hoofdactiviteit gesloten was voor het publiek krachtens artikel 7,§1, lid 2, 2°, van het koninklijk besluit van 28 oktober 2021 houdende de nodige maatregelen van bestuurlijke politie teneinde de gevolgen voor de volksgezondheid van de afgekondigde epidemische noodsituatie betreffende de coronavirus COVID-19-pandemie te voorkomen of te beperken, in de versie die van kracht is op 26 december 2021
    - **en** voor zover de hoofdactiviteit voornamelijk in binnenruimten plaatsvindt.
- De RSZ zal de hoofdactiviteit van de werkgever die een aanvraag indient, controleren vooraleer de premie toe te kennen.

Voorwaarden om voor de maatregel in aanmerking te komen

- Om voor de premie in aanmerking te komen, moet de werkgever aan de volgende bijkomende voorwaarden voldoen:
    - De premie moet gebruikt worden om de tewerkstelling te behouden in de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022.
        - Concreet wordt de premie begrensd tot 80 % van de aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven brutolonen voor de betrokken kwartalen, met inbegrip van de socialezekerheidsbijdragen voor deze periode. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de brutolonen en de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers die in deze periode worden ontslagen, met uitzondering van de werknemers die om dringende redenen worden ontslagen. Voor deze voorwaarde zal de RSZ a posteriori, op basis van de DmfA van het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2022, controles uitvoeren.
    - De werkgever dient zich in de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 te onthouden van:

- het uitkeren van dividenden aan aandeelhouders;
- het uitkeren van bonussen aan de leden van de Raad van Bestuur en het leidinggevend personeel van de onderneming;
- het inkopen van eigen aandelen.

Om voor de compensatiepremie in aanmerking te komen, moet de werkgever ten laatste op 15 mei 2022 via een beveiligde online toepassing  (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA*) een aanvraag bij de RSZ indienen.

- De RSZ zal a posteriori controles op het naleven van de voorwaarden uitvoeren.

De werkgevers die hun aanvraag **vóór 26 februari 2022** indienen, kunnen in aanmerking komen voor een **voorlopige premie**, berekend op basis van de gegevens van het 2de en het 3de kwartaal 2021, waarbij het hoogste bedrag van de 2 zal worden toegekend. Ze komen vervolgens ambtshalve in aanmerking voor de berekening van de **definitieve premie**.

- De werkgevers die hun aanvraag **tussen 26 februari 2022 en 15 mei 2022** indienen, zullen recht hebben op de **definitieve premie**, berekend op basis van de gegevens van het 2de, 3de en 4de kwartaal 2021, waarbij het hoogste bedrag van de 3 zal worden toegekend.

Compensatiepremie

Begrippen

- De compensatiepremie wordt berekend op alle werknemers en studenten van de betrokken werkgevers, met uitzondering van de flexi-jobs en de specifieke werknemers die niet in de DmfA werden aangegeven, zoals de vrijwilligers.
- Onder netto patronale basisbijdrage wordt begrepen, de patronale basisbijdrage, met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage min de structurele verminderingen en doelgroepverminderingen.
  - Zijn niet in het toepassingsgebied opgenomen:
  - de werknemersbijdragen
  - de bijzondere werkgeversbijdragen, waaronder:
    - de bijdrage bestemd voor het stelsel jaarlijkse vakantie van de handarbeiders
    - de bijdrage 1,60% of 1,69%
    - de bijdrage risicogroepen
    - de bijdragen bestemd voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen
    - de bijdragen bestemd voor een Fonds voor Bestaanszekerheid
    - de bijdragen voor de 2de pensioenpijler
    - …
- Onder de patronale solidariteitsbijdrage, verschuldigd voor de studenten, wordt begrepen, het gedeelte van de solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgever (5,42%).

Berekening van de voorlopige premie

- **Voor alle werkgevers die een aanvraag vóór 26 februari 2022 ingediend hebben** en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, zal de RSZ het bedrag van de voorlopige premie berekenen.
- De voorlopige premie zal enkel berekend worden voor de werkgevers die in het 1ste kwartaal 2022 in het repertorium van de RSZ actief zijn.
- De berekening van de voorlopige premie zal gebeuren op basis van een 'foto' van de DmfA-aangifte van het 2de kwartaal 2021 en het 3de kwartaal 2021, op een nog nader te bepalen datum eind februari. De wijzigingen van de DmfA-aangifte die na die datum uitgevoerd worden, zullen niet in aanmerking worden genomen.
- Het bedrag van de voorlopige premie stemt overeen met
  - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **2de kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **2de kwartaal 2021**.

    of

    - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **3de kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **3de kwartaal 2021**.
- **Het hoogste bedrag van de 2 wordt toegekend.**

Berekening van de definitieve premie

Wat de werkgevers betreft die voor de premie in aanmerking komen, zal de definitieve premie enkel berekend worden voor de werkgevers die in het 2de kwartaal 2022 in het repertorium van de RSZ actief waren.

- **Werkgevers die hun aanvraag ingediend hebben vóór 26 februari 2022 en die een voorlopige premie hebben ontvangen**
    - De berekening van de definitieve premie zal gebeuren op basis van een 'foto' van de DmfA-aangifte van het 4de kwartaal 2021 op een nog nader te bepalen datum eind mei. De wijzigingen van de DmfA-aangifte die na die datum uitgevoerd worden, zullen niet in aanmerking worden genomen.
    - Het bedrag van de definitieve premie stemt overeen met
        - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **4de kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **4de kwartaal 2021**
        - vergelijking tussen het bedrag van de voorlopige premie en dat van de definitieve premie:
            - Wanneer het bedrag van de definitieve premie **lager** is dan het bedrag van de voorlopige premie, dan is het bedrag van de voorlopige premie **verworven**.
            - Wanneer het bedrag van de definitieve premie **hoger** is dan het bedrag van de voorlopige premie, dan wordt aan de werkgever **een bijkomende premie ten belope van het verschil toegekend**.
- **Werkgevers die hun aanvraag ingediend hebben tussen 26 februari 2022 en 15 mei 2022 en die geen voorlopige premie hebben ontvangen**
    - De berekening van de definitieve premie zal enerzijds gebeuren op basis van een 'foto' van de DmfA-aangifte van het 2de kwartaal 2021 en het 3de kwartaal 2021 op dezelfde datum als voor de voorlopige premie, en anderzijds op basis van het 4de kwartaal 2021 op een nog nader te bepalen datum eind mei. De wijzigingen die na die data in de DmfA geregistreerd werden, zullen niet in aanmerking worden genomen.
        - Het bedrag van de definitieve premie stemt overeen met het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **2de kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **2de kwartaal 2021**
        - **of**
        - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **3de kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **3de kwartaal 2021**.
        - **of**
        - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **4de kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **4de kwartaal 2021.**
    - **Het hoogste bedrag van de 3 wordt toegekend.**

Procedure

Stap 1: specifieke procedure voor de werkgevers van de evenementensector

De werkgevers van de evenementensector

- die onder de werkgeverscategorie 562 of 662 vallen of onder één van de Nace-codes die binnen het toepassingsgebied van de maatregel vallen, met uitzondering van de Nace-code van de sportsector (93199) **en**
- wier hoofdactiviteit al door de RSZ nagetrokken werd in het kader van de vermindering voor de evenementensector en wier hoofdactiviteit daadwerkelijk te maken had met de organisatie van evenementen

zullen in hun e-box een elektronisch bericht ontvangen waarin staat dat zij voor de maatregel in aanmerking kunnen komen. In het bericht staat een link om rechtstreeks naar de aanvraagtoepassing te gaan.

We voorzien de nodige opvolging om te zien of de werkgever zijn e-box geactiveerd heeft en het document geraadpleegd heeft. Indien hij het document niet raadpleegde of de e-box niet actief is, zal een mail of een brief gestuurd worden om hem te sensibiliseren de e-box te gebruiken en te activeren, het document te raadplegen en de aanvraag in te dienen. Als de werkgever niet reageert, nog altijd niet zijn e-box geactiveerd heeft, het document niet geraadpleegd heeft of geen verzoek ingediend heeft, dan contacteren we hem telefonisch.

Deze werkgevers komen automatisch in aanmerking voor de maatregel als zij een aanvraag indienen en aanvinken dat zij de voorwaarden zullen naleven (onder voorbehoud van controles a posteriori). De verzending van deze elektronische berichten zal beperkt worden tot de werkgevers van wie het bedrag van de voorlopige premie hoog genoeg is.

Stap 2: aanvraag van de premie bij de RSZ via een online toepassing en verzending van het ontvangstbewijs van de aanvraag

De werkgever die voor de compensatiepremie wenst in aanmerking te komen, zal deze kunnen aanvragen via een beveiligde online toepassing (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA*), en dit tot 15 mei 2022.

Werkgevers die binnen het toepassingsgebied van de maatregel vallen op grond van hun hoofdactiviteit die vastgesteld kan worden op basis van hun werkgeverscategorie of hun NACE-code.

Deze werkgevers zullen worden doorverwezen naar een eenvoudige aanvraagtoepassing waarin ze zullen moeten bevestigen dat ze aan de voorwaarden voldoen om voor de maatregel in aanmerking te komen.

Ze zullen een ontvangstbevestiging van de aanvraag krijgen, een samenvattend overzicht ervan en de bevestiging dat ze voor de maatregel in aanmerking kunnen komen onder voorbehoud van controles a posteriori.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Het gaat om de werkgevers

- van de evenementensector **en**
  - die onder de werkgeverscategorie 562 of 662 vallen of onder één van de Nace-codes die binnen het toepassingsgebied van de maatregel vallen, met uitzondering van de Nace-code van de sportsector (93199)
    of
  - wier hoofdactiviteit al door de RSZ nagetrokken werd in het kader van de vermindering voor de evenementensector en wier hoofdactiviteit daadwerkelijk te maken had met de organisatie van evenementen.
- van discotheken en dancings die onder NACE-code 56.302 vallen (discotheken, dancings en dergelijke)
- van snooker- en biljartzalen die onder NACE-code 93.291 vallen (exploitatie van snooker- en biljartzalen).

Andere werkgevers die een aanvraag indienen

Deze werkgevers zullen worden doorverwezen naar een specifiek aanvraagformulier waarin ze zullen moeten bevestigen dat ze aan de voorwaarden voldoen en waarin ze om aanvullende informatie zullen worden verzocht, met name in verband met hun hoofdactiviteit.

Ze zullen een ontvangstbewijs met een samenvatting van de aanvraag krijgen.

Op basis van deze informatie zal de RSZ nagaan of de werkgever recht heeft op de compensatiepremie.

Na analyse,

- als de hoofdactiviteit van de werkgever wel degelijk onder het toepassingsgebied valt, zal hij de bevestiging krijgen dat hij de maatregel kan genieten, onder voorbehoud van controles a posteriori;
- als de hoofdactiviteit van de werkgever niet valt onder het toepassingsgebied van de maatregel, zal hij geïnformeerd worden over het feit dat hij de maatregel niet kan genieten.

Als een werkgever niet voor de maatregel in aanmerking komt op basis van de elementen waarover de RSZ beschikt, maar als hij meent toch de maatregel te kunnen genieten, kan hij de RSZ hiervan op de hoogte stellen via het mailadres dat in het antwoord van de RSZ staat.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Stap 3: berekening van het bedrag van de voorlopige premie, mededeling en toerekening op de rekeningen

Voor alle werkgevers die een aanvraag vóór 26 februari 2022 ingediend hebben en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, zal de RSZ het bedrag van de **voorlopige premie** berekenen, zoals uitgelegd.

Eind februari 2022 zullen de werkgevers die in aanmerking komen voor de voorlopige premie, op de hoogte worden gebracht van het bedrag van de premie via een elektronisch bericht in hun e-box.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Het bedrag van deze premie wordt eerst ambtshalve aangewend om de aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verschuldigde bedragen te betalen die betrekking hebben op het **1ste kwartaal 2022**, en vervolgens eventueel de overige aan de voormelde Rijksdienst verschuldigde bedragen, en dit met toerekening op de oudste schuld, overeenkomstig artikel 25 van de voornoemde wet van 27 juni 1969. Indien er na de toerekening een saldo overblijft, kan de werkgever om de uitbetaling ervan verzoeken. Als de werkgever dat niet doet, zal het saldo toegerekend worden op de eerste bedragen die komen te vervallen en die aan de RSZ verschuldigd zijn.

Stap 4: berekening van het bedrag van de definitieve premie, mededeling en toerekening op de rekeningen

Voor alle werkgevers die een aanvraag vóór 16 mei 2022 ingediend hebben en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, zal de RSZ het bedrag van de definitieve premie berekenen, zoals uitgelegd.

Eind mei 2022 zullen de werkgevers die in aanmerking komen voor de definitieve premie, op de hoogte worden gebracht van het bedrag van de premie via een elektronisch bericht in hun e-box.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Het bedrag van deze premie wordt eerst ambtshalve aangewend om de aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verschuldigde bedragen te betalen die betrekking hebben op het **2de kwartaal 2022**, en vervolgens eventueel de overige aan de voormelde Rijksdienst verschuldigde bedragen, en dit met toerekening op de oudste schuld, overeenkomstig artikel 25 van de voornoemde wet van 27 juni 1969. Indien er na de toerekening een saldo overblijft, kan de werkgever om de uitbetaling ervan verzoeken. Als de werkgever dat niet doet, zal het saldo toegerekend worden op de eerste bedragen die komen te vervallen en die aan de RSZ verschuldigd zijn.

Toekenning compensatiepremie aan werkgevers uit de evenementensector en bepaalde andere sectoren - aanvragen

Een compensatiepremie wordt voorzien voor werkgevers uit de evenementensector en uit bepaalde andere sectoren teneinde deze sectoren te ondersteunen en om ontslagen ten gevolge van de COVID-19-pandemie te vermijden door de loonkost van de bezoldigde werknemers te verlagen.

De premie is gelijk aan het bedrag van de verschuldigde netto patronale basisbijdragen en de patronale solidariteitsbijdrage voor studenten voor **hetzij** het 2de kwartaal 2021, **hetzij** het 3de kwartaal 2021, **hetzij** het 4de kwartaal 2021, waarbij het meest gunstige bedrag van de 3 wordt toegekend. Voor meer details verwijzen we naar de tussentijdse mededeling van 4 februari 2022.

Een uitbreiding van het toepassingsgebied is voorzien in een (nog niet gepubliceerd) koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 31 van de (nog niet gepubliceerde) wet van 14 februari 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie.

De vooropgestelde datum van aanvraag om in aanmerking te kunnen komen voor een voorlopige premie wordt verschoven van 25 februari 2022 naar 4 maart 2022. Het is aangeraden de aanvraag zo vlug mogelijk in te dienen. De aanvraag kan vanaf vandaag 21 februari 2022 gebeuren via een beveiligde online toepassing. (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA*)

Gevolgen van het toekennen van maaltijdcheques voor afwezigheidsdagen

In het kader van de coronacrisis zitten een heel aantal werknemers in tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, andere zijn met loonbehoud vrijgesteld van prestaties. Veel van deze werknemers hebben recht op maaltijdcheques. In de huidige stand van de wetgeving zijn maaltijdcheques echter alleen vrijgesteld van bijdragen als ze toegekend worden voor dagen waarop er **effectieve arbeidsprestaties** worden geleverd.

Als er dus maaltijdcheques toegekend worden voor de **dagen tijdelijke werkloosheid**, of voor **dagen waarop een werknemer vrijgesteld is van prestaties**, zijn er **bijdragen verschuldigd** op het werkgeversaandeel van die cheques. Dit wil ook zeggen dat werknemers die effectief prestaties leveren via telewerk **wel** het recht behouden op hun maaltijdcheques vrij van RSZ, want het gaat immers om effectieve prestaties.

Zoals reeds vermeld in de tussentijdse mededeling over de aanvullingen bij de RVA-uitkering voor tijdelijk werkloosheid, mag bij het aanvullen van de RVA-uitkering ook geen rekening gehouden worden met de maaltijdcheques.

Tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine - gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw

Vanaf 21 augustus 2020 kunnen gelegenheidswerknemers in de land- en tuinbouw, ook al zijn ze slechts gebonden door mondelinge dagcontracten, gebruik maken van het systeem van **tijdelijke werkloosheid wegens overmacht quarantaine**. Het gaat dus om de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever onder het PC van de landbouw (PC 144), tuinbouw (PC 145) of uitzendarbeid ((PC 322) voor zover dat de uitzendkracht bij een gebruiker in één van deze sectoren wordt tewerkgesteld.

Het gaat om werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens overmacht, omdat zij positief getest zijn op het COVID-19 virus zonder arbeidsongeschikt te zijn, maar als gevolg daarvan in verplichte quarantaine moeten en niet beschikken over een beroeps- of vervangingsinkomen.

Voor deze gelegenheidswerknemers moet een **'dag'Dimona** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*) type '**QUA**' gebeuren, **zonder IN- en OUT-uur** door de werkgever die hem zou tewerkstellen. Deze moet eveneens een DmfA indienen onder werknemerskengetal 010 of 022, waarbij de periode van tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine met de indicatieve **prestatiecode 70** moet worden aangegeven. De dagen tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine tellen mee voor de respectievelijke contingenten, die echter tot het einde van het jaar verdubbeld (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*)zijn. Green@work zal eveneens aangepast worden.

De uitrol van dit nieuwe type Dimona is voorzien voor vrijdag 28 augustus 2020. Het is mogelijk desgevallend de aangifte retroactief uit te voeren vanaf het begin van de maatregel (21 augustus 2020), zonder laattijdigheid. Men kan ook gebruik maken van het kanaal 'multidimona'.

120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - coronamaatregel

Nog niet gepubliceerde regelgeving voorziet vanaf het 3de kwartaal 2021 tot en met het 4de kwartaal 2022 een algemene uitbreiding van het systeem van vrijwillige overuren vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Dit houdt in dat in de loop van het **3de kwartaal 2021 en het 4de kwartaal 2021**, **120 extra vrijwillige overuren** kunnen gepresteerd worden, ongeacht de sector (maar beperkt tot de privé-sector) en ongeacht of er dat jaar reeds vrijwillige overuren van het contingent van 100 overuren gebruikt werden. Ook in **2022** kan voor alle kwartalen en in alle sectoren 120 extra vrijwillige overuren gepresteerd worden ongeacht de sector (maar beperkt tot de privé-sector). Meer informatie over vrijwillige overuren (*https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren*) en deze extra 120 overuren (*https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relance-uren-afwachting-van-de-wet*) vindt u terug op de website van de FOD WASO.

Voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 worden de extra vrijwillige overuren die reeds in het 1ste en 2de kwartaal 2021 gepresteerd werden, wel in mindering gebracht van het bijkomend contingent van 120 extra overuren.

Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen** en moeten zij dus ook niet worden aangegeven in de DmfA.

De bedrijfsvoorheffing (*https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/vrijwillige-relance-overuren-de-wet-gepubliceerd-het-belgisch-staatsblad*) moet echter nog steeds ingehouden worden totdat de wettelijke regeling aangenomen is.

120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - update

> De regering voorziet vanaf het 3de kwartaal 2021 tot en met het 4de kwartaal 2022 een algemene uitbreiding van het systeem van vrijwillige overuren vrij van socialezekerheidsbijdragen (niet-gepubliceerde wetgeving).

Dit houdt in dat in de loop van het **3de kwartaal 2021 en het 4de kwartaal 2021**, **120 extra vrijwillige overuren** kunnen gepresteerd worden, ongeacht de sector en ongeacht of er dat jaar reeds vrijwillige overuren van het contingent van 100 overuren gebruikt werden. De maatregel geldt voor de werkgevers die vallen onder de arbeidswet van 16 maart 1971 (= de privé-sector en een beperkt aantal werkgevers uit de openbare sector - art. 3, §1, 1° van de wet van 16 maart 1971 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=49&imgcn.y=4&DETAIL=1971031602%2FN&caller=list&row_id=1&numero=8&rech=8&cn=1971031602&table_name=WET&nm=1971031602&la=N&ddfm=12&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=arbeidswet&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+between+date%271971-01-01%27+and+date%271971-12-31%27++and+%28%28+tit+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1971&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1971&dddj=01&dddm=01&ddfj=31#Art.3*)).

Ook in **2022** kan voor alle kwartalen en in alle sectoren 120 extra vrijwillige overuren gepresteerd worden ongeacht de sector (maar alleen bij werkgevers die vallen onder de arbeidswet van 16 maart 1971). Voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 worden de extra vrijwillige overuren die reeds in het 1ste en 2de kwartaal 2021 gepresteerd werden, wel in mindering gebracht van het bijkomend contingent van 120 extra overuren.

Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen** en moeten zij dus ook niet worden aangegeven in de DmfA.

Het koninklijk besluit van 14 augustus 2021 dat de 120 extra vrijwillige overuren in de 'cruciale sectoren (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=55&imgcn.y=10&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%272020-12-20%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0026*)' voor het 3de kwartaal 2021 vrijstelt, werd eerder gepubliceerd op 26 augustus 2021.

Meer informatie over vrijwillige overuren (*https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren*) en deze extra 120 overuren (*https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relance-uren-afwachting-van-de-wet*) vindt u terug op de website van de FOD WASO.

Wat de bedrijfsvoorheffing (*https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/vrijwillige-relance-overuren-de-wet-gepubliceerd-het-belgisch-staatsblad*) betreft verwijzen we naar de FOD Financiën voor meer informatie en de laatste stand van zaken.

Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona' en 'overstromingen' 2022

Een **gedeeltelijke compensatie** is voorzien voor de kost voortvloeiend uit de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht **overstromingen** en, zoals in 2021, eveneens voor de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid **corona** voor wat het vakantiegeld voor de **bedienden** betreft (wet van 27 december 2021 - BS van 31 december 2021; koninklijk besluit van 7 december 2021 - BS van 21 december 2021).

De compensatie kan dus uit 2 delen bestaan:

- een gedeeltelijke compensatie voor de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona
- een gedeeltelijke compensatie voor de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht overstromingen.

De berekening wordt uitgevoerd door de RSZ en het bedrag van de compensatie zal ter kennisgeving eind juni 2022 worden overgemaakt aan de werkgever. Dit wordt in eerste instantie in mindering gebracht van de bedragen verschuldigd voor het 2de kwartaal 2022.

Indien de werkgever voor beiden in aanmerking komt, gaat de RSZ als volgt tewerk:

- als de compensatie corona >= de compensatie overstroming, is er geen bijkomende compensatie en is de uiteindelijke compensatie deze van de compensatie corona,
- als de compensatie corona < de compensatie overstroming, dan vult de RSZ de compensatie voor de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona aan tot het bedrag van de compensatie tijdelijke werkloosheid overmacht overstromingen.

De compensatie voor de **overstromingen** is enkel mogelijk voor de getroffen werkgever die in het 3de kwartaal 2021 bedienden tewerkstelde waarop de vakantieregeling van de privé-sector van toepassing is. Dit houdt in dat de werkgever tijdens het 3de kwartaal 2021 werknemers tewerkstelde bedoeld in titel III van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Om de berekening te kunnen uitvoeren moet de werkgever of zijn mandataris, **via een applicatie (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/flood_days_compensation*)** het aantal dagen ' **afwezigheid wegens overmacht overstromingen**' tijdens het **3de** en het **4de kwartaal 2021** meedelen en dit uiterlijk op 31 mei 2022. Op basis hiervan zal de RSZ, na verificatie van het toepassingsgebied en na vergelijking met de aangegeven dagen onder prestatiecode '77' (tijdelijke werkloosheid wegens overmacht Corona of overstromingen) in de DmfA van deze twee kwartalen, nagaan of er recht is op een compensatie en het bedrag ervan berekenen.

De berekening voor de compensatie tijdelijke werkloosheid corona gebeurt door:

- per werkgever een 'compensatiepercentage' te bepalen op basis van een 'gemiddelde prestatiebreuk' $\mu_{(corona)}$ die wordt bekomen door de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona (prestatiecode 77) van elke individuele bediende ten opzichte van zijn totale prestatie gedurende het 1ste en het 2de kwartaal 2021 vast te stellen en vervolgens de som ervan te proratiseren:
  - < 0,41 geeft als compensatiepercentage 0%,
  - >= 0,41 en < 0,51 = 40%,
  - >= 0,51 en < 0,61 = 50%,
  - >= 0,61 en < 0,71 = 60%,
  - >= 0,71 en < 0,81 = 70%,
  - >= 0,81 en < 0,91 = 80%,
  - >= 0,91 = 95%;
- vervolgens dit 'compensatiepercentage' toe te passen op de som van de 'prestatiebreuken' van de individuele bedienden van de werkgever voor het 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2021 om zo het 'gewicht' van de werkgever te bepalen
- op basis hiervan het aandeel van de werkgever in het totale 'gewicht ' van alle werkgevers vast te stellen
- uiteindelijk het compensatiebedrag te berekenen op basis van het 'relatieve gewicht' van de werkgever voor de verdeling van de voorziene enveloppe.

De berekening voor de compensatie tijdelijke werkloosheid overstromingen gebeurt:

- op basis van een forfaitaire compensatie per dag tijdelijke werkloosheid omwille van overstromingen vastgesteld pro rata van een voorziene enveloppe,
- met een maximum van 18,00 EUR per dag tijdelijke werkloosheid overmacht overstroming van de bediende.

Vragen over deze maatregel kunt u stellen via uw e-Box Ondernemingen of mailen naar: corona@onssrszlss.fgov.be.

Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - coronamaatregel

In het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, is elke **werkgever** of **gebruiker** die voor werkzaamheden in België in de sectoren **bouw**, **schoonmaak** en **land- en tuinbouw** en in de **vleessector** tijdelijk beroep doet op een **in het buitenland verblijvende** of **wonende werknemer** of **zelfstandige**, verplicht een aantal gegevens in te zamelen en bij te houden. Een uitzondering hierop zijn de uitvoering voor natuurlijke personen van werkzaamheden voor strikt persoonlijke doeleinden (zoals bijvoorbeeld installatie of herstelling van een verkoelingssysteem in de private woning).

Als '**gebruiker**' wordt verstaan degene die hetzij rechtstreeks hetzij via onderaanneming beroep doet op de diensten van deze werknemers of zelfstandigen.

De gegevens moeten opgenomen zijn in een lijst, die **ter beschikking moet worden gehouden** van de diensten belast met de strijd tegen de verspreiding van het virus of met het toezicht op de naleving van de opgelegde dringende maatregelen om de verspreiding ervan tegen te gaan.

De **geactualiseerde lijst** moet bijgehouden worden vanaf het begin van de werkzaamheden tot en met de 14de dag na het einde ervan met volgende gegevens over de werknemer of de zelfstandige:

- identificatiegegevens
  - naam en voornamen
  - geboortedatum
  - INSZ-nummer (rijksregisternummer of bis-nummer)
- verblijfplaats gedurende de werkzaamheden in België
- telefoonnummer waarop de werknemer of zelfstandige kan worden gecontacteerd
- in voorkomend geval, aanduiding van de personen waarmee hij samenwerkt bij zijn werkzaamheden in België.

Deze gegevens mogen enkel gebruikt worden in het kader van de strijd tegen COVID-19, zoals voor het opsporen en onderzoeken van clusters op hetzelfde adres. Na deze periode moeten ze worden **vernietigd**.

Als de in het buitenland wonende of verblijvende werknemer of zelfstandige ertoe gehouden is een '**Passenger Locator Form** (*https://www.info-coronavirus.be/nl/plf/*)' in te vullen, moet de werkgever of gebruiker bij gebrek aan bewijs dat dit werd ingevuld, erover waken dat nog vóór het begin van de werkzaamheden in België het nodige wordt gedaan.

Contactgegevens en meer informatie over contacttracing vindt u terug op de pagina van Corona virus COVID-19 (*https://www.info-coronavirus.be/nl/contact/*).

Referenties naar de betrokken sectoren zijn opgenomen in het gepubliceerde ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 30 juni 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken (ministerieel besluit van 22 augustus 2020 - BS van 22 augustus 2020).

Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - coronamaatregel

Het ministerieel besluit van 12 januari 2021 (BS van 12 januari 2021) breidt het systeem van **pretracing** uit naar alle sectoren.

In het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, is nu elke **werkgever** of **gebruiker** die voor werkzaamheden in België tijdelijk beroep doet op een **in het buitenland verblijvende** of **wonende werknemer** of **zelfstandige**, verplicht een aantal gegevens in te zamelen en bij te houden. Een uitzondering hierop blijft de uitvoering voor natuurlijke personen van werkzaamheden voor strikt persoonlijke doeleinden (zoals bijvoorbeeld installatie of herstelling van een verkoelingssysteem in de private woning).

Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector

Het is tijdelijk niet verplicht om bij Dimona-aangiften voor de bouwsector C3.2A-kaartnummers (in het kader van tijdelijke werkloosheid) in te voeren voor de eerste twee maanden van tewerkstelling. Normaal gezien wordt, wanneer geen nummer wordt ingevoerd, de aangifte Dimona geweigerd.

In het kader van de Coronacrisis was bij de RVA een tijdelijke vereenvoudigde procedure ingevoerd, waarbij het **niet langer nodig was om deze kaarten af te leveren**. Het gebruik van de vereenvoudigde procedure 'tijdelijke werkloosheid overmacht te wijten aan de coronapandemie en de oorlog in Oekraïne' liep af op 30 juni 2022.

Een aantal versoepelingen blijven echter verder van toepassing. Zo blijft de werknemer vrijgesteld van het gebruik van een controlekaart C3.2A tot en met 31 december 2022 zodat de werkgever die dus niet moet overhandigen aan de werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld, ongeacht de reden van de tijdelijke werkloosheid. Tot **31 december 2022** moet het nummer van deze kaarten dan ook niet meegegeven worden in Dimona.

Meer informatie betreffende de afloop van de vereenvoudigde procedure en het gebruik van deze kaart kan u terugvinden op de website van de RVA (*https://www.rva.be/nieuws/2022/12/01/einde-van-de-begeleidende-maatregelen*)