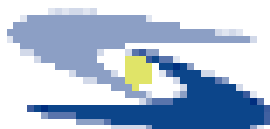


**RSZ van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten**  
OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



**RSZ PPO**

**ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN  
KWARTAALAANGIFTE**

**RSZ**  
Eerste kwartaal 2004



# EERSTE DEEL

---

---

**ALGEMENE INFORMATIE**

---

---



## TITEL 1

# Principes en concept van de DMFAPPL

## H O O F D S T U K 1

---

### INLEIDING

*1.1.101* Hierbij vindt u de versie januari 2004 van de onderrichtingen waarin wordt uitgelegd hoe de DMFAPPL moet worden ingevuld. Deze onderrichtingen moeten worden samen gelezen met het glossarium, waarin op een meer technische manier de in de aangifte te vermelden gegevens worden uitgelegd.

Het gaat hier om een toelichting bij de gegevens die u in de aangifte moet vermelden en van de principes die de aangifte beheersen. Deze uitleg is dus geldig ongeacht de wijze waarop u de aangifte doet.

Er zijn twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen. Besturen die veel personeel tewerkstellen of rekencentra die een groot aantal aangiften moeten doen, kunnen de aangifte doen via File transfer (MQSeries, Ftp, Isabel,...). Voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium.

Kleinere besturen zullen de aangifte kunnen doen met een interactieve webtoepassing op de portaal-site (<http://www.sociale-zekerheid.be>). Deze toepassing heeft een on-line help die u kunt raadplegen terwijl u bezig bent de aangifte in te vullen.



## H O O F D S T U K 2

---

### ALGEMENE PRINCIPES

*1.1.201* Zoals de naam het zegt, gaat het om een multifunctionele aangifte. Dat wil zeggen dat de aangifte niet louter dient om op een correcte manier de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen te berekenen. De in de aangifte vermelde gegevens worden eveneens gebruikt door de verschillende instellingen die belast zijn met het verstrekken van vergoedingen en uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, beroepsziekten en kinderbijslagen).

Om voor deze veelheid van doelstellingen te kunnen dienen, werden alle loon- en arbeidstijdgegevens die de verschillende gebruikers van de DMFAPPL nodig hebben geanalyseerd. Nadien werden zij functioneel in een aantal codes ondergebracht vanuit het basisprincipe dat gegevens die door alle gebruikers op dezelfde manier behandeld worden, onder één code werden geplaatst. Daardoor blijft het aantal codes relatief beperkt.

Zoals hieronder zal blijken, is bij de uitwerking van de codes van de DMFAPPL een duidelijke continuïteit merkbaar met de codes die gehanteerd werden in de RSZPPO-aangifte van vóór 2005.

***Het is van het allergrootste belang dat u zo correct mogelijk de onderstaande richtlijnen volgt.***

***Het onderbrengen van loon- of arbeidsprestaties onder verkeerde codes, ook al is dat in een aantal gevallen neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, kan ernstige gevolgen hebben voor de sociale rechten van de werknemers.***





## TITEL 2

# Concept van de DMFAPPL en vergelijking met de RSZPPO-aangifte voor 2005

## H O O F D S T U K 1

---

### CONCEPT VAN DE DMFAPPL

*1.2.101* Zoals de RSZPPO-aangifte vóór 2005 vertrekt het concept van de driemaandelijke DMFAPPL van het principe dat alle gegevens vermeld worden op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijdrageverminderingen) op dat niveau gebeurt.

Een belangrijk verschil is dat in de DMFAPPL een werknemer per kwartaal slechts één keer geïdentificeerd wordt per werkgever.

De aangifte moet steeds elektronisch gebeuren.



## H O O F D S T U K 2

### VERGELIJKING VAN DE DMFAPPL MET DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VOOR 2005

#### 1.2.201 DE DMFAPPL IS ALS VOLGT GESTRUCTUREERD

- Eén aangifte per bestuur (= RSZPPO-aansluitingsnummer/KBO-nummer) waarop **alle** werknemers worden vermeld.
- Een groepering van alle gegevens per werknemer, die slechts éénmaal geïdentificeerd wordt.
- Per werknemer is er tenminste één **werknemerslijn**. Dit is het niveau waarop de bijdragen voor die werknemer worden berekend en waarop een aantal gegevens moeten worden vermeld die voor het ganse kwartaal gelden. Slechts in de vrij uitzonderlijke gevallen dat er tijdens het kwartaal voor de werknemer verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moet u meerdere werknemerslijnen gebruiken (bv. een contractueel personeelslid wordt in de loop van het kwartaal vastbenoemd, een gesubsidieerde contractueel is bij hetzelfde bestuur ook nog als vrijwillig brandweerman werkzaam).
- Per werknemerslijn zijn er eventueel meerdere **tewerkstellingslijnen** (bv. een werknemer stapt over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, een deeltijdse werknemer die 80% werkt stapt over naar een 50%-regeling).

#### DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VÓÓR 2005 IS, ZEER SCHEMATISCH GESTELD, ALS VOLGT GESTRUCTUREERD:

- Eén of meerdere aangiften per bestuur (hoofdnummer en eventueel één of meerdere ontdebberingsnummers).
- Per werkgever een aantal werknemerscategorieën (arbeiders, bedienden, gesubsidieerde contractuelen, vastbenoemden,...).
- Per werknemerscategorie eventueel meerdere werknemers.
- Per werknemer eventueel meerdere werkregimes.

#### Schematisch overzicht van een aantal belangrijke verschillpunten

DMFAPPL	RSZPPO-aangifte vóór 2005
Eén aangifte per bestuur	Eén of meerdere aangiften per bestuur
Bijdragen berekend per individuele werknemer op het niveau van de werknemerslijn	Bijdragen berekend per individuele werknemer op het niveau van de werknemerscategorie
Een werknemer wordt één keer aangegeven (1)	Een werknemer wordt aangegeven per werknemerscategorie (2)
Elektronisch	Elektronisch of op papier

(1) Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, vastbenoemde,...), wordt het onderscheid gemaakt op het niveau van de werknemerslijn.

(2) Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, vastbenoemde,...), wordt de werknemer in verschillende werknemerscategorieën vermeld.

#### VOORBEELD:

Een werknemer werkt bij een bestuur als gesubsidieerde contractueel tot 30 april. Vanaf 1 mei neemt hetzelfde bestuur hem deeltijds in dienst als contractuele bediende. Op 1 juni wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor voltijdse prestaties.

In de RSZPPO-aangifte vóór 2005 wordt deze persoon als volgt aangegeven:

**April:** De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld

in de werknemerscategorie "Gesubsidieerde contractueel". Er wordt één werkregime gebruikt.

**Mei - juni:** De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld in de werknemerscategorie "Contractuele hoofdarbeider". Er worden twee werkregimes gebruikt omdat de lonen en prestaties m.b.t. de deeltijdse prestaties en de voltijdse prestaties gescheiden moeten worden aangegeven.

De lonen van de ganse periode mei-juni worden getotaliseerd op het niveau van de werknemer en daarop worden de bijdragen berekend.

In de **DmfAPPL** wordt deze werknemer als volgt aangegeven:

Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon. Er worden twee werknemerslijnen aangemaakt: één voor zijn prestaties als gesubsidieerde contractueel en één voor de prestaties als contractuele bediende (de bijdragen zijn immers verschillend).

De loon- en prestatiegegevens voor de periode als gesubsidieerde contractueel (april) worden aangegeven op één tewerkstellingslijn. De voor deze periode verschuldigde bijdragen (tegen verminderd bijdragepercentage) worden berekend voor deze lonen.

De loon- en prestatiegegevens voor de periode als bediende (mei-juni) worden opgesplitst in twee tewerkstellingslijnen. De voor deze periode verschuldigde bijdragen worden berekend voor het totaal van de periode (de bijdragen zijn immers hetzelfde voor de voltijdse en de deeltijdse prestaties als contractueel bediende).

***Zoals uit het voorbeeld blijkt, is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van werknemerslijnen en binnen die werknemerslijnen van tewerkstellingslijnen. De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd.***

# TWEEDE DEEL

---

**DE WERKNEMERSLIJN EN  
DE  
TEWERKSTELLINGSLIJNEN**

---



## TITEL 1

### Inleiding

#### H O O F D S T U K 1

---

### DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

*2.1.101* Iedere werknemer wordt op de driemaandelijke aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd. (in principe bevinden alle personen die u via DIMONA gemeld hebt als werknemers die bij u in dienst zijn, zich in uw elektronisch personeelsregister. Indien u de aangifte indient via de interactieve toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid, worden al deze personen geafficheerd, u moet hen dus niet telkens opnieuw identificeren).

Dat gebeurt in principe op basis van zijn Identificatienummer voor de Sociale Zekerheid (INSZ) en een paar andere gegevens (naam, voornaam, geslacht en geboortedatum).

Indien het gaat om een (buitenlandse) werknemer zonder INSZ-nummer van wie u alleen het geboortejaar kent, maar niet de exacte geboortedatum, mag u een geboortedatum meedelen in de vorm van 00-00-19xx, dus bv. 00-00-1963.

Bij het ontbreken van het INSZ-nummer zijn extra gegevens vereist (adres, nationaliteit, geboorteland,..).

Per werknemer moet minstens één "**werknemerslijn**" worden gebruikt.

Dit is het niveau waarop de bijdragen berekend worden.

Slechts indien er voor de werknemer tijdens het kwartaal verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moeten meerdere werknemerslijnen worden gebruikt (zie hierna).

Per werknemerslijn moeten steeds één of meerdere "**tewerkstellingslijnen**" worden gebruikt.

De tewerkstellingslijn is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens worden opgevraagd.





## TITEL 2

### De werknemerslijn

#### H O O F D S T U K 1

---

#### INLEIDING

2.2.101 Zoals gezegd is er per werknemer minstens één werknemerslijn.

In het geval dat de werknemer in de loop van het kwartaal van werknemerskengetal verandert of meerdere werknemerskengetallen heeft (d.w.z. wanneer de 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 (zie hierna), de bijdragen worden berekend op het totaal van de lonen dat op een werknemerslijn betrekking heeft.

De onderstaande gegevens moet u slechts eenmaal per werknemerslijn vermelden, ook als er voor die werknemerslijn verschillende tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt.

1. DE WERKGEVERSCATEGORIE
2. HET WERKNEMERSKENGETAL
3. BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL
4. DE RISICOKLASSE VOOR ARBEIDSONGEVALLEN
5. DE NOTIE GRENSARBEIDER
6. IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID



**H O O F D S T U K 2**

---

**DE WERKGEVERSCATEGORIE**

2.2.201 Deze categorie-aanduiding bepaalt de bijdrageverplichtingen van de besturen in functie van de vakantieregeling die zij op hun contractuele personeelsleden toepassen of van de pensioenregeling waarbij hun vastbenoemde personeelsleden aangesloten zijn.

De aangeduide werkgeverscategorie bepaalt dus mede aan welke bijdragepercentages de loonelementen onderworpen zijn. Er gelden hogere socialezekerheidsbijdragen voor de contractuele werknemers die de vakantieregeling van de privé-sector genieten. Pensioenbijdragen zijn aan de RSZPPO verschuldigd voor de vastbenoemden die aangesloten zijn bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen, het pensioenstelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen of het pensioenfonds van de geïntegreerde politie.

In de DmfAPPL kunnen volgende 9 werkgeverscategorieën worden opgegeven:

<b>Werkgeverscategorie</b>	<b>Omschrijving</b>
951	Contractuelen – vakantieregeling privé-sector
952	Contractuelen – vakantieregeling openbare sector
953	Vastbenoemden – gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen
954	Vastbenoemden – pensioenstelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen
955	Vastbenoemden – eigen pensioenstelsel
956	Vastbenoemden – voorzorginstelling
957	Vastbenoemden – pensioenfonds van de geïntegreerde politie
958	Overige categorieën

De waarde 958 (“overige categorieën”) moet worden opgegeven voor studenten, bedienaars van de eredienst en afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad, niet beschermde lokale mandatarissen en onthaalouders. Voor de andere werknemers dient een werkgeverscategorie tussen 951 en 957 aangeduid te worden. De lijst met de werkgeverscategoriecodes van de RSZPPO vindt u in bijlage 29 van het glossarium.

De lijst met de werkgeverscategoriecodes van de RSZPPO vindt u in bijlage 29 van het glossarium.



## H O O F D S T U K 3

---

### HET WERKNEMERSKENGETAL

2.2.301 Mede op basis van deze kengetallen is het mogelijk te bepalen welke bijdragen voor de werknemer verschuldigd zijn.

Daarom zijn er verschillende werknemerskengetallen voor bedienden, arbeiders, gesubsidieerde contractuelen, vastbenoemden, vrijwillige brandweerlieden...

Daar de vakantieregeling van de contractuele werknemers en de pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden in de DMFAPPL tot uiting komt via de werkgeverscategorie, kan het grote aantal werknemerscategoriecodes die in de RSZPPO-aangifte van vóór 1.1.2005 opgegeven kunnen worden, gereduceerd worden tot een beperkt aantal werknemerskengetallen.

In de gestructureerde bijlage 28 van het glossarium van de DMFAPPL vindt u alle werknemerskengetallen van de DMFAPPL. De tabellen hieronder geven het verband tussen de werknemerskengetallen in de DMFAPPL en de werknemerscategoriecodes in de RSZPPO-aangifte van vóór 1.1.2005. Ze bevatten alle werknemerscategoriecodes uit de vroegere aangifte, op enkele na. De werknemerscategoriecodes 195, 196, 295 en 296 voor het dienstenplan zijn geschrapt in de DMFAPPL. Ook enkele werknemerscategoriecodes waarvoor een bijzondere regeling geldt, kunnen na 1.1.2005 niet meer gebruikt worden. Het betreft 710 (monitoren) en 740 (vrijwilligers).

Voor de vastbenoemde werknemers zijn in de DMFAPPL twee werknemerskengetallen gecreëerd naargelang de patronale bijdragen van 5,25 % voor de kinderbijslag al of niet aan de RSZPPO betaald worden. De GER's en de GOM's dienen voor de vastbenoemden het werknemerskengetal 602 te gebruiken. De andere besturen moeten de code 601 vermelden voor deze werknemers.

In de eerste tabel vindt u voor elk werknemerskengetal in de DMFAPPL de corresponderende werknemerscategoriecodes in de aangifte van vóór 1.1.2005. In de tweede tabel wordt voor elke werknemerscategoriecode uit de vroegere RSZPPO-aangifte de overeenstemmende werkgeverscategorieën en de werknemerskengetallen in de DMFAPPL weergegeven.

## DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

Omschrijving	Werknemers- kengetal in de DMFAPPL	Werknemers- categoricodes vóór 1.1.2005
Contractuele handarbeiders	101	102,103,104,10513 2,133,149,150191,1 92,193,194197,198
Contractuele handarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10.4.1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	102	164,165,166,167
Contractuele handarbeiders – jongere in dienst gehouden na het einde van startbaanovereenkomst met een contract van onbepaalde duur – wet van 24.12.1999	103	144,145
Handarbeiders-geco's - CONTINGENT	111	112,113,114,11512 1,122,126,127
Handarbeiders-geco's - PROJECTEN	112	108,117,128,129
Handarbeiders-geco's – openbare besturen	113	119,120
Handarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8.7.1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22.12.1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	121	138
Handarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren (minder dan 18 jaar) - art. 5bis van het KB van 28.11.1969	131	147
Handarbeiders - jongeren tussen 18 en 25 jaar tewerkgesteld in het stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding - KB nr. 495 van 31.12.1986	132	140
Handarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28.11.1969 - Brugprojecten - besluit van de Vlaamse Regering van 24.7.1996	133	148
Contractuele hoofdarbeiders	201	202,203,204,20523 2,233,237,239249,2 50,254,255259,260, 262,263275,276,27 7,278291,292,293,2 94297,298
Contractuele hoofdarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10.4.1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	202	264,265,266,26725 6,261
Contractuele hoofdarbeiders – jongere in dienst gehouden na het einde van startbaanovereenkomst met een contract van onbepaalde duur – wet van	203	244,245

## DE WERKNEMERSLIJN

24.12.1999		
Hoofdarbeiders-geco's - CONTINGENT	211	212,213,214,21522 1,222,226,227
Hoofdarbeiders-geco's - PROJECTEN	212	208,217,224,22522 8,229
Hoofdarbeiders-geco's – openbare besturen	213	219,220
Hoofdarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8.7.1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22.12.1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	221	238
Hoofdarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren (minder dan 18 jaar) - art. 5bis van het KB van 28.11.1969	231	247
Hoofdarbeiders - jongeren tussen 18 en 25 jaar tewerkgesteld in het stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding - KB nr. 495 van 31.12.1986	232	240
Hoofdarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28.11.1969 - Brugprojecten - besluit van de Vlaamse Regering van 24.7.1996	233	248
Contractuele geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist - art. 15bis van het KB van 28.11.1969	251	270
Contractuele geneesheren vrijgesteld van bijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27.6.1969	252	271
Vastbenoemden - kinderbijslag RSZPPO	601	601,602,607,608 609,610,611,61761 8,620,621,622623,6 25,626,649650,659, 660
Vastbenoemden - kinderbijslag niet RSZPPO (enkel GER en GOM)	602	610,611
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27.6.1969	651	630,631,632,63363 5,636
Studenten vrijgesteld op grond van art. 17bis van het KB van 28.11.1969	701	700
Bedienaars eredienst of afgevaardigde Vrijzinnige Raad - art. 13 van het KB van 28.11.1969	711	720

Omschrijving	Werknemers- kengetal in de DMFAPPL	Werknemers- categoricodes vóór 1.1.2005
Niet beschermde lokale mandatarissen - artikel 19, § 4 van de nieuwe gemeentewet	721	795
Vrijwillige brandweerlieden - handarbeiders	731	771,772
Vrijwillige brandweerlieden - hoofdarbeiders	732	781,782
Kunstenaars	741	731, 732
Onthaalouders	761	761, 762, 763

## DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
<b>TIJDELIJKE HANDARBEIDERS (geen geco's of onderwijzend personeel)</b>			
Tijdelijke handarbeiders (vak. privé-sector)	102	951	101
Tijdelijke handarbeiders (vak. openbare sector)	103	952	101
Contractuele handarbeiders (vak. privé- sector)	104	951	101
Contractuele handarbeiders (vak. openbare sector)	105	952	101
Handarbeiders IBF (vak. privé-sector)	132	951	101
Handarbeiders IBF (vak. openbare sector)	133	952	101
Handarbeiders (art. 60, § 7)	138	952	121
Handarbeiders – 18-25 jaar – KB 495	140	951 of 952	132
Handarb. – na startbaan (vak. privé-sector)	144	951	103
Handarbeiders – na startbaan (vak. openbare sector)	145	952	103
Handarbeiders < 18 jaar – KB 495	147	951 of 952	131
Handarb. < 18 jaar – socio-profess. inpassing	148	951 of 952	133
Tijdelijke handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. privé-sector)	164	951	102
Tijdelijke handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. openbare sector)	165	952	102
Contractuele handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. privé- sector)	166	951	102
Contractuele handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. openbare sector)	167	952	102
Handarbeiders – banenplan (vak. privé- sector)	191	951	101
Handarbeiders – banenplan (vak. openbare sector)	192	952	101
Handarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. privé-sector)	193	951	101
Handarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. openbare sector)	194	952	101
Handarbeiders – dienstenplan (vak. privé- sector)	195	/	/
Handarbeiders – dienstenplan (vak. openbare sector)	196	/	/
Handarbeiders – activaplan (vak. privé- sector)	197	951	101
Handarbeiders – activaplan (vak. openbare sector)	198	952	101

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
<b>• TIJDELIJKE HANDARBEIDERS – geco's</b>			
Waals Gewest – 16.07.1992 - project bestrijding sociale uitsluiting	108	952	112
Waals Gew.–13.06.1991– premie 5.081 EUR	112	952	111
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 10.163 EUR	113	952	111
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 15.245 EUR	114	952	111
Waals Gew. – 8.11.1990 – pr. 17.352 EUR	115	952	111



## DE WERKNEMERSLIJN

Vlaams Gew. – 27.10.1993 – geco-wep-plus	117	952	112
openb. best. – 30.12.1988 – vak. privé sect.	119	951	113
op. best. – 30.12.1988 – vak. openb. sector	120	952	113
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – premie 5.701 EUR	121	952	111
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – premie 10.907 EUR	122	952	111
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 5.701 EUR	126	952	111
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 9.915 EUR	127	952	111
Vlaams Gew. – 27.10.1993 - jeugdwerkgar.	128	952	112
Waals en Bruss. Regering – kinderdagverblijven	129	952	112
<b>TIJDELIJKE HOOFDARBEIDERS – geen geco's, geneesheren en onderwijzend personeel</b>			
Tijdelijke hoofdarb. (vak. privé-sector)	202	951	201
Tijdelijke hoofdarb. (vak. openbare sector)	203	952	201
Contractuele hoofdarb. (vak. privé-sector)	204	951	201
Contractuele hoofdarb. (vak. openb. sector)	205	952	201
Hoofdarbeiders IBF (vak. privé-sector)	232	951	201
Hoofdarbeiders IBF (vak. openbare sector)	233	952	201
Hoofdarbeiders – artikel 60, § 7	238	952	221
Hoofdarbeiders – 18-25 jaar – KB 495	240	951 of 952	232
Hoofdarbeiders – na startbaan (vak. privé-sector)	244	951	203
Hoofdarbeiders – na startbaan (vak. openb. sector)	245	952	203
Hoofdarb. < 18 jaar – deeltijds leerplicht – KB 495	247	951 of 952	231
Hoofdarb. < 18 jaar – socio-prof. inpassing	248	951 of 952	233

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
Sociale Maribel (vak. privé-sector)	262	951	201
Sociale Maribel (vak. openbare sector)	263	952	201
Tijdelijke hoofdarbeiders (vak. privé-sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	264	951	202
Tijdelijke hoofdarbeiders (vak. openbare sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	265	952	202
Contractuele hoofdarbeiders (vak. privé- sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	266	951	202
Contractuele hoofdarbeiders (vak. openbare sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	267	952	202
Hoofdarbeiders – banenplan (vak. privé- sector)	291	951	201
Hoofdarbeiders – banenplan (vak. openbare sector)	292	952	201
Hoofdarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. privé-sector)	293	951	201
Hoofdarbeiders – doorstr.progr. (vak. openb. sector)	294	952	201
Hoofdarbeiders – dienstenplan (vak. privé- sector)	295	/	/
Hoofdarbeiders – dienstenplan (vak. openb. sector)	296	/	/
Hoofdarbeiders – activaplan (vak. privé- sector)	297	951	201
Hoofdarbeiders – activaplan (vak. openbare sector)	298	952	201

• TIJDELIJKE HOOFDARBEIDERS – geco's			
Waals Gewest – 16.07.1992 - project bestrijding sociale uitsluiting	208	952	212
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 5.081 EUR	212	952	211
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 10.163 EUR	213	952	211
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 15.245 EUR	214	952	211
Waals Gew. – 8.11.1990 – pr. 17.352 EUR	215	952	211
Vlaams Gew. – 27.10.1993 – geco-wep-plus	217	952	212
openbare best. – 30.12.1988 – vak. privé	219	951	213
openbare best. – 30.12.1988 – vak. openb.	220	952	213
VI. Gew. – 27.10.1993 – premie 5.701 EUR	221	952	211
VI. Gew. – 27.10.1993 – prem. 10.907 EUR	222	952	211
Brussels Gew. – 05.02.1998 – premie 17.724 EUR	224	952	212
Brussels Gew. – 05.02.1998 – premie 22.310 EUR	225	952	212

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – pr. 5.701 EUR	226	952	211
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – pr. 9.915 EUR	227	952	211
Vlaams Gew. – 27.10.1993 - jeugdwerkgar.	228	952	212
Waals en Bruss. Reg. – kinderdagverblijven	229	952	212
• TIJDELIJK ONDERWIJZEND PERSONEEL			
Handarbeiders onderwijs (vak. privé-sector)	149	951	101
Handarb. onderwijs (vak. openbare sector)	150	952	101
Niet gesubs. adm. personeel – activaplan (vak. openbare sector)	237	952	201
Niet gesubs. adm. personeel – activaplan (vak. privé-sector)	239	951	201
Niet gesubs. pers. (vak. openbare sector)	249	952	201
Niet gesubs. personeel (vak. privé-sector)	250	951	201
Niet gesubs. personeel – banenplan (vak. openbare sector)	254	952	201
Niet gesubs. personeel – doorstromingsplan (vak. openbare sector)	255	952	201
Niet gesubs. personeel vervanging vrijwillige 4dagenweek (vak. openbare sector)	256	952	202
Niet gesubs. admin. personeel – banenplan (vak. privé-sector)	259	951	201
Niet gesubs. personeel – vak. privé-sector - doorstromingsprogramma	260	951	201
Niet gesubs. personeel – ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. privé-sector)	261	951	202
• TIJDELIJKE GENEESHEREN			
Geneesheren – opleiding tot geneesheer- specialist	270	951 of 952	251
Geneesheren vrijgesteld	271	951 of 952	252
Tijdelijke geneesheren (vak. privé-sector)	275	951	201
Tijdelijke geneesheren (vak. openb. sector)	276	952	201
Contract. geneesheren (vak. privé-sector)	277	951	201
Contract. geneesheren (vak. openb. sector)	278	952	201
VASTBENOEMDEN (geen geneesheren of onderwijzend personeel)			
gemeenschappelijk pensioenstelsel	601	953	601
nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen	602	954	601
Sociale Maribel – gemeensch. pensioenst.	607	953	601
Sociale Maribel – nieuwe aangeslotenen	608	954	601
Pensioenstelsel van het politiepersoneel	609	957	601

## DE WERKNEMERSLIJN

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
eigen pensioenstelsel	610	955	601/602
Voorzorginstelling	611	956	601/602
Sociale Maribel – eigen pensioenstelsel	617	955	601
Sociale Maribel – voorzorginstelling	618	956	601
<b>• VASTBENOEMDE GENEESHEREN</b>			
onderworpen – gemeenschappelijk stelsel	620	953	601
onderworpen – eigen stelsel	621	955	601
onderworpen – nieuw aangeslotenen	622	954	601
onderworpen – voorzorginstelling	623	956	601
onderworpen – geen pensioen – gemeenschappelijk stelsel	625	953	601
onderworpen – geen pens. - eigen stelsel	626	955	601
vrijgesteld – gemeensch. stelsel	630	953	651
vrijgesteld – eigen stelsel	631	955	651
vrijgesteld – nieuw aangeslotenen	632	954	651
vrijgesteld – voorzorginstelling	633	956	651
vrijgesteld – geen pensioen – gemeensch. stelsel	635	953	651
vrijgesteld – geen pensioen – eigen stelsel	636	955	651
<b>• VASTBENOEMD ONDERWIJZEND PERSONEEL</b>			
Niet-gesubs. personeel – gemeensch. stelsel	649	953	601
Niet-gesubs. personeel – eigen stelsel	650	955	601
Niet-gesubs. pers. – nieuwe aangeslotenen	659	954	601
Niet-gesubs. personeel – voorzorginstelling	660	956	601
<b>• PERSONEN WAARVOOR BIJZONDERE REGELING GELDT</b>			
Studenten	700	958	701
Monitoren en socio-culturele animatoren	710	/	/
Bedienaars van de eredienst of afgevaardigde	720	958	711
Vrijzinnige Raad			
Schouwspelartiesten (vak. privé-sector)	731	958	741
Schouwspelartiesten (vak. openbare sector)	732	958	741
Vrijwilligers	740	/	/
Onthaalouders – prestatiebreuk < dan 0,33	761	958	761
Onthaalouder – prestatiebr. van 0,33 tot 0,8	762	958	761
Onthaalouder – prestatiebreuk van 0,8 tot 1	763	958	761
Vrijwillig brandweer – handarb. (vak. privé)	771	951	731
Vrijw. brandweer – handarb. (vak. openb.)	772	952	731
Vrijw. brandweer – hoofdarb. (vak. privé)	781	951	732
Vrijw. brandweer – hoofdarb. (vak. openb.)	782	952	732
Aangifte bijzondere bijdrage van 8,86 %	790	/	/
Niet beschermde lokale mandatarissen	795	958	721



H O O F D S T U K 4

---

**BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL**

*2.2.401* De begindatum en de einddatum van het kwartaal hebben steeds betrekking op het volledige kwartaal, en mogen niet verward worden met de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn (zie hierna).

Dit betekent dat, ook als de werknemer in de loop van het kwartaal in dienst treedt, als begindatum de eerste dag van het kwartaal wordt opgegeven, en niet de datum waarop de werknemer in dienst trad.

De begin- en einddatum valt steeds samen met de eerste dag (01/01, 01/04, 01/07, 01/10) of de laatste dag (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) van het burgerlijk kwartaal.



H O O F D S T U K 5

---

**DE RISICOKLASSE VOOR ARBEIDSONGEVALLEN**

*2.2.501* Niet van toepassing op de provinciale en plaatselijke besturen.





H O O F D S T U K 6

---

**DE NOTIE GRENSARBEIDER**

*2.2.601* Deze zone alleen invullen indien de werknemer het fiscale statuut heeft van **grensarbeider**.



H O O F D S T U K 7

---

**IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID**

*2.2.701* De wet tot oprichting van een Kruispuntbank van de Ondernemingen voorziet in een uniek identificatienummer voor elke onderneming (KBO-nummer). Ook elk lokaal of provinciaal bestuur moet op deze wijze geïdentificeerd worden.

Het repertorium van de Kruispuntbank van de Ondernemingen zal, naast het ondernemingsnummer van de lokale of provinciale besturen, ook de identificatienummers van hun vestigingseenheden opnemen. Een vestigingseenheid is een functionele entiteit die gesitueerd is op een welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres. Op deze locatie, of vanuit deze locatie, worden één of meerdere hoofd- of nevenactiviteiten georganiseerd voor rekening van het bestuur. Zo kan een gemeente een apart nummer hebben voor een sporthal, een zwembad, een museum, een containerpark...

De eerste operationele prioriteit van de Kruispuntbank van de Ondernemingen is het op punt stellen van de identificatienummers van de ondernemingen. In de loop van 2004 volgen de vestigingseenheden. Elk bestuur zal, na een bevraging, geïnformeerd worden over de aan hem toegekende vestigingsnummers.

De informatie in het veld "identificatienummer van de lokale eenheid" wordt enkel opgevraagd bij de werkgevers die personeel tewerkstellen in meerdere vestigingseenheden, en heeft alleen betrekking op de meest recente situatie van het kwartaal. Als de werknemer prestaties geleverd heeft in verschillende zetels, moet men alleen de identificatie vermelden van de zetel van zijn laatste prestaties tijdens het kwartaal.

Eén lokaal of provinciaal bestuur is niet verplicht om de loonberekening van alle lokale eenheden door hetzelfde rekencentrum te laten verrichten, maar er mag slechts één socialezekerheidsaangifte door een werkgever met hetzelfde KBO-nummer ingediend worden.



## TITEL 3

### De tewerkstellingslijn

#### H O O F D S T U K 1

---

#### INLEIDING

2.3.101 *De tewerkstellingslijn is binnen de DMFAPPL een belangrijk concept, omdat op dit niveau de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemer door de verschillende instellingen die deze gegevens gebruiken, gekend moeten zijn.*

*Het is dan ook van het grootste belang om de hieronder uitgelegde splitsingsregels strikt na te leven.*

*Niet of niet correct opsplitsen van de gegevens is weliswaar neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, maar kan belangrijke gevolgen hebben voor de correcte berekening van de sociale 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 10 uren per week).

**Volgende gegevens moet u vermelden voor iedere tewerkstellingslijn. Van zodra één van de onderstaande gegevens verandert, moet er een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen.**

1. BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN
2. DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN
3. NACE-CODE
4. HET NUMMER VAN HET PARITAIR COMITE
5. AANTAL DAGEN PER WEEK VAN HET ARBEIDSSTELSEL
6. GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER EN VAN DE MAATPERSOON
7. TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST
8. MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD
9. MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID
10. STATUUT
11. NOTIE GEPENSIONEERD
12. TYPE LEERLING
13. WIJZE VAN BEZOLDIGING
14. FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN
15. CATEGORIE VAN VLIEGEND PERSONEEL
16. BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS)



H O O F D S T U K 2

---

**BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN**

2.3.201 De begindatum van de tewerkstellingslijn is de begindatum van de periode waarop de gegevens die op dit niveau worden meegegeeld, betrekking hebben. Wanneer er geen verandering in de tewerkstelling was, is dit een datum die vóór het begin van het lopende kwartaal gesitueerd is. Indien er geen nieuwe tewerkstelling begonnen is sedert de indiensttreding van de werknemer, is de begindatum van de tewerkstellingslijn gelijk aan de datum van indiensttreding.

Deze datums mag u niet verwarren met de begin- en einddatum die gevraagd worden op het niveau van de werknemerslijn, en die steeds op het lopende kwartaal betrekking hebben.

***Voor iedere tewerkstellingslijn moet u elk kwartaal uitdrukkelijk de begindatum vermelden. Indien tijdens of op de laatste dag van het kwartaal een tewerkstelling eindigt (bv. een voltijdse werknemer wordt deeltijds), moet u tevens de einddatum van die tewerkstellingslijn meedelen.***





## H O O F D S T U K 3

---

### DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN

#### 2.3.301 **Verbrekingsvergoeding**

De loon- en prestatiegegevens die betrekking hebben op een vergoeding die wordt betaald wegens de onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst, moeten **steeds** vermeld worden op aparte tewerkstellingslijnen (dus gescheiden van de gegevens die betrekking hebben op de periode waarin de overeenkomst werd uitgevoerd).

De aangifte van de verbrekingsvergoedingen dient in voorkomend geval opgesplitst te worden: het gedeelte dat betrekking heeft op het kwartaal waarin de overeenkomst verbroken wordt, het gedeelte dat betrekking heeft op de resterende kwartalen van het lopende kalenderjaar en het gedeelte dat betrekking heeft op elk van de volgende kalenderjaren, dienen elk op onderscheiden tewerkstellingslijnen vermeld te worden.

De begin- en einddatum van die tewerkstellingslijn zijn de begin- en einddatum van de door de verbrekingsvergoeding gedekte periodes.

**Een voorbeeld:** Een bediende wordt ontslagen op 31 augustus 2001 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 2001 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- Lijn 1: de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1 juli 2001 tot 31 augustus 2001 (aangenomen dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- Lijn 2: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 september 2001 tot 30 september 2001.
- Lijn 3: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 oktober 2001 tot 31 december 2001.
- Lijn 4: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2002 tot 31 december 2002.
- Lijn 5: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2003 tot 28 februari 2003 (einddatum van de door de vergoeding gedekte periode).

Tenzij in de relatief uitzonderlijke gevallen voorzien in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten dat dergelijke vergoedingen in maandtermijnen mogen worden uitbetaald, moeten zij **steeds** integraal worden vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.

#### **Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst**

Indien een arbeidsovereenkomst eindigt, en de werkgever moet ingevolge de wetgeving op de feestdagen(1) het loon betalen voor een feestdag die na de einddatum van de arbeidsovereenkomst valt, wordt die dag aangegeven met prestatiecode 1 (zie hierna) **op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt**, en dit ongeacht of die feestdag in hetzelfde, dan wel in het daaropvolgende kwartaal valt.

De feestdag wordt met andere woorden aangegeven alsof hij binnen de normale periode van tewerkstelling viel, **zonder dat de einddatum van de tewerkstellingslijn verandert**.

#### **Opeenvolgende contracten**

Indien een werknemer achter elkaar met verschillende arbeidsovereenkomsten wordt tewerkgesteld, moet er steeds een nieuwe tewerkstellingslijn gebruikt worden, en moeten de loon- en prestatiegegevens per lijn opgesplitst worden.

Indien de verschillende overeenkomsten elkaar opvolgen **zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden**, dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag **uitsluitend** indien de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat voor de verschillende contracten het aantal uren van de werknemer en van de

maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.

**Voorbeeld:** een werknemer werkt met drie opeenvolgende contracten van één maand. De eerste maand is hij aan de slag in een regeling 19/38 uur per week, nadien in een regeling 18,5/37 uur en tot slot opnieuw in een regeling 19/38 per week.

In dat geval moet u drie tewerkstellingslijnen gebruiken, één voor de loon- en prestatiegegevens van de eerste maand, één voor de gegevens van de tweede maand en één voor de gegevens van de laatste maand.

*(1) Enkel provinciale en lokale besturen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, vallen onder toepassing van de feestdagenwet.*

H O O F D S T U K 4

---

**NACE-CODE**

*2.3.401* Het is de code die de activiteit aanduidt van de dienst waaronder de **werknemer** ressorteert voor de prestaties die op deze tewerkstellinglijn aangegeven zijn.

Een bijgewerkte officiële lijst van de nace-codes vindt u in bijlage x van het glossarium van de DMFAPPL.



H O O F D S T U K 5

---

**NUMMER VAN HET PARITAIR COMITE**

- 2.3.501* Daar de bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke besturen niet onder de toepassing vallen van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, moet steeds de waarde "999" ingevuld worden.



## H O O F D S T U K 6

---

### AANTAL DAGEN PER WEEK VAN DE ARBEIDSREGELING

2.3.601 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 dat iedere week hetzelfde aantal te werken dagen telt. Er mag met andere woorden geen gebruik worden gemaakt van een gemiddelde, gezien over verschillende weken.

**Voorbeeld 1:** uw werknemer wordt geacht elke week vijf dagen te werken, van maandag tot en met vrijdag.

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

**Voorbeeld 2:** uw werknemer komt elke week vier dagen werken (het maakt daarbij niet uit of dit al dan niet elke week dezelfde dagen zijn).

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

**Maar:**

**Voorbeeld 3:** uw werknemer werkt in een stelsel dat gezien wordt over een periode van twee weken. De ene week werkt hij zes dagen, terwijl hij de volgende week slechts vier dagen moet werken.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

**Voorbeeld 4:** uw werknemer werkt in een shift-stelsel dat loopt over een periode van vier weken - de eerste drie weken werkt hij zes dagen, de vierde week werkt hij slechts op twee dagen.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

**Voorbeeld 5:** uw deeltijdse werknemer werkt de ene week twee en de andere week drie volledige dagen.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Eens vastgesteld is volgens welke arbeidsregeling uw werknemer tewerkgesteld is, moet het reële aantal dagen van de arbeidsregeling worden aangegeven. De volgende regels moeten worden toegepast om het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel te bepalen.

**Uw werknemer werkt volgens een vaste arbeidsregeling (een vast aantal dagen per week):**

In dat geval geeft u het aantal dagen aan waarop de werknemer per week geacht wordt te werken. Het heeft daarbij geen belang hoeveel uren uw werknemer op een bepaalde dag werkt, als het maar elke week gaat om een gelijk aantal dagen.

Het aantal dagen per week is derhalve steeds een geheel getal (1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7).

**Uw werknemer werkt volgens een variabele arbeidsregeling (een niet vast aantal dagen per week):**

In dat geval vermeldt u het gemiddeld aantal dagen per week dat hij geacht wordt te werken.

Gaat het om een werknemer die in een **variabele regeling met een cyclus werkt**, wordt het gemiddeld aantal dagen vastgesteld door rekening te houden met de te werken dagen tijdens het **geheel** van de arbeidscyclus. In de regel geeft dit een getal met twee decimalen als resultaat.

Voorbeeld: een werknemer is tewerkgesteld in een cyclus waarin hij drie achtereenvolgende weken vijf dagen werkt en de vierde week slechts vier dagen. Het gemiddeld aantal dagen per week in deze arbeidscyclus bedraagt 4,75, nl. (5+5+5+4) gedeeld door 4.

Indien het gaat om werknemers die in een **variabele regeling zonder cyclus werken** (=geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het

aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal dagen waarmee de werknemer aangegeven wordt, te delen door het aantal weken van het kwartaal. In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer ieder kwartaal (lichtjes) verschillend zal zijn. Dit betekent dus ook dat er ieder kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn zal beginnen (zie de uitleg over de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn).

Opgelet: werknemers die in voltijdse loopbaanonderbreking zijn geeft u eveneens aan met arbeidsstelsel '0'.

Bij de bespreking van de aangifte van de prestaties van de werknemer (zie hierna) kunt u lezen hoe de werkgevers voor voltijdse werknemers kunnen kiezen om zelf een conversie te doen van de in een bepaald arbeidsregime geleverde prestaties naar equivalente prestaties uitgedrukt in een vijfdaagseweekregeling. Op die manier wordt voorkomen dat voor een werknemer van wie het arbeidsregime tijdens het kwartaal een aantal keren verandert, steeds nieuwe tewerkstellingslijnen begonnen moeten worden.



H O O F D S T U K 7

---

**GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER EN VAN DE MAATPERSOON**

2.3.701 Onder "maatpersoon" wordt verstaan de persoon die voltijds is tewerkgesteld in hetzelfde bestuur, of, bij gebrek daaraan, bij een ander lokaal bestuur, in een functie gelijkaardig aan deze van de werknemer. Hij wordt normaal geacht een zelfde aantal dagen arbeid te verrichten als de werknemer.

Onder "gemiddeld aantal uren per week" van de werknemer en van de maatpersoon wordt verstaan de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur, verhoogd met de **betaalde** uren inhaalrust (3) ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur.

1. **Normaal** betekent de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren of met eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite gaat het om de arbeidsduur die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst of de aanstellingsakte en de eventuele aanpassingen daarvan.
2. **Gemiddeld** betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens een zelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.
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 "hoofdstuk 4: de aangifte van de loongegevens van de werknemer).

Indien in het bestuur 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.

**Voorbeelden:**

Een werknemer werkt 20 uur per week (5 dagen van 4 uren) met 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 maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) 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)).

**Let wel: Bij volledige loopbaanonderbreking van een werknemer moet u zowel in de zone "aantal dagen per week van de arbeidsregeling" als in de zone "gemiddeld aantal uren per week van de werknemer" de waarde nul vermelden.**

H O O F D S T U K 8

---

**TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST**

2.3.801 Hier moet men aangeven of het gaat om een **voltijdse** of **deeltijdse** tewerkstelling.

Het betreft de arbeidsrechtelijke kwalificatie. Zo zal een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdelijk minder dan de contractueel voorziene duur werkt (bv. bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte) aangeduid worden met de notie voltijds. Zoals hierna zal blijken, moet u in dergelijke gevallen wel uren aangeven.

Worden beschouwd als **voltijds**:

- 1° de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale voltijdse arbeidsduur die in het bestuur geldt krachtens om het even welke arbeidsrechtelijke mogelijkheid om de arbeidsduur vast te stellen (wet, statuut, individuele overeenkomst,...);
- 2° de werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling in toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid en die recht heeft op een loon dat overeenstemt met het loon van de maatpersoon (zgn. experimenten Hansenne);
- 3° de leerkracht tewerkgesteld in een onderwijsinstelling, opgericht of gesubsidieerd door een Gemeenschap of door een orgaan waaraan de Gemeenschap haar bevoegdheden als inrichtende macht heeft opgedragen, krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledig lesrooster.

Wie niet tot één van deze categorieën behoort, wordt beschouwd als een **deeltijdse** werknemer.

***De begrippen voltijds en deeltijds moeten worden beoordeeld per tewerkstellingslijn. Een werknemer die tegelijkertijd twee deeltijdse arbeidsovereenkomsten heeft (bv. een deeltijdse voor onbepaalde tijd en gedurende een bepaalde periode een deeltijdse als vervanger van een loopbaanonderbreking), ook als die samen een voltijdse betrekking uitmaken, wordt dus op de twee tewerkstellingslijnen als deeltijds aangegeven. Voor dergelijke werknemers moet u dan ook per tewerkstellingslijn de aangifte doen zoals voorzien voor deeltijdse werknemers (d.w.z. de prestaties aangeven in uren en de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer en van de maatpersoon opgeven). Door het samentellen van die normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de (deeltijdse) werknemer in vergelijking met de maatpersoon, kan in dergelijke gevallen worden uitgemaakt dat het in feite gaat om een voltijdse werknemer.***



## H O O F D S T U K 9

---

### MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD

2.3.901 Voor de lokale en provinciale besturen zijn in deze zone slechts vier waarden toegelaten:

1 = maatregel tot vermindering van de arbeidstijd in het kader van een plan voor de herverdeling van de arbeid goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

3 = volledige onderbreking van de loopbaan;

4 = gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan;

De wettelijke systemen tot collectieve herverdeling van de arbeid, waarbij werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies, worden aangegeven met de code 4. Bij een halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek 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 bezoldigingscodes 851 en 452 bij de bespreking van de aangifte van de bezoldiging);

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.

Indien voor een werknemer twee noties "herorganisatie van de arbeidstijd" gelijktijdig van toepassing zijn, moet er chronologisch gewerkt worden. Voor iedere wijziging in de situatie wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen. Op die nieuwe lijn wordt alleen de "nieuwe" toestand weergegeven.

Voorbeeld:

Een voltijdse werknemer werkt in een systeem van de vrijwillige vierdagenweek. Hij wordt ziek en na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, mag hij het werk gedeeltelijk hervatten met toestemming van de adviserende geneesheer. Tot het moment van de werkhervatting worden zijn prestaties (en de periode van volledige arbeidsongeschiktheid) aangegeven op een tewerkstellingslijn met in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 1). 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 van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd.

### WERKHERVATTING NA ARBEIDSONGESCHIKTHEID MET TOESTEMMING VAN DE ADVISERENDE GENEESHEER

---

2.3.902 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 gedeelte van zijn vroegere (uur)loon als gevolg van een lagere rendabiliteit.

Voor de aangifte van een werknemer tijdens een dergelijke periode van werkhervatting gelden volgende regels:

- De gegevens m.b.t. de periode van werkhervatting geeft men steeds aan op een aparte tewerkstellingslijn;

- In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht,
- Tijdens de periode van werkhervatting moet men voor alle werknemers (dus ook zij die contractueel voltijds zijn) per prestatiecode de uren aangeven, alsook het gemiddeld aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon (in het geval van een contractueel voltijdse werknemer zijn beide uiteraard aan elkaar gelijk bv. 38/38);
- 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 eerste kwartaal 2003:

Eén tewerkstellingslijn; het loon en de dagen die overeenstemmen met de gewerkte periode en met het gewaarborgd loon, worden aangegeven, plus een aantal dagen en uren met de indicatieve code ziekte.

Aangifte tweede kwartaal 2003:

Eén tewerkstellingslijn; het volledige kwartaal (65 dagen) wordt aangegeven met de indicatieve code voor ziekte.

Aangifte derde kwartaal 2003:

Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:

TW 1: betreft de periode van 1 juli tot 15 augustus. Op deze lijn worden de dagen en uren met de indicatieve code ziekte aangegeven (34 dagen).

TW2: is de periode van werkhervatting van 16 augustus tot 15 september. In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" vermeld. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone "type arbeidsovereenkomst" duidt men nog steeds "voltijds" aan. Ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5").

Voor de prestatiecode werkelijke prestaties en voor de indicatieve code ziekte geeft men de volgende dagen en uren aan.

Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen); gewerkte uren: 45,6.

Code ziekte: 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.

H O O F D S T U K 1 0

---

**MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID**

2.3.1001 **Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier bedoeld (zie bijlage 36 van het glossarium):**

**1** = werknemer aangeworven in het kader van het koninklijk besluit nr. 495 (systemen van alternerend werken en leren);

**2** = werknemer aangeworven in het kader van de maatregelen ter activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke dienstverlening (bijvoorbeeld tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma);

**3** = werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor halftijdse vervroegde uittreding of vrijwillige vierdagenweek (herverdeling van arbeid in de openbare sector);

**4** = werknemer aangeworven in het kader van het derde arbeidscircuit (niet van toepassing op de RSZPPO);

**5** = werknemer aangeworven in het kader van het decreet van de Waalse Gewestraad van 25 april 2002 (= opvolger "PRIME"-project);

**10** = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

**11** = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst 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;

**19**= oudere werknemer volledige uitkeringsgerechtigde werkloze van ten minste 45 jaar waarvan de aanwerving gelijkgesteld wordt met een startbaanovereenkomst;

**21** = werknemer aangeworven in het kader van het koninklijk besluit nr. 25 (Interdepartementaal Begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid);

**22** = werknemer aangeworven als logistiek assistent in het kader van de sociale maribel (ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen);

**23** = werknemer aangeworven in het kader van de sociale maribel (geen logistiek assistent).

Deze aanduiding moet u steeds vermelden, ongeacht of deze werknemers voor één of andere bijdragevermindering in aanmerking komen.

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst met toepassing van het KB nr. 495), heeft de code voor de

startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (10 tot 19).



H O O F D S T U K 1 1

---

**STATUUT**

*2.3.1101* Eén van de onderstaande codes moet enkel worden gebruikt indien de werknemer tot één van de genoemde categorieën (zie bijlage 21 van het glossarium) behoort.

**B** = vrijwillige brandweerlieden

**C** = conciërges

**E** = personeel van de onderwijsinstellingen

**LP** = werknemer met gelimiteerde prestaties. Het zijn de werknemers die verbonden zijn met de werkgever met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt. Het betreft hier bijvoorbeeld extra's in de horeca, (niet vrijgestelde) monitoren in de socioculturele sector, ... die voor slechts enkele uren worden aangeworven.

**M** = geneesheren

**P** = politiepersoneel

**PC** = burgerpersoneel van de politie

**S** = seizoenarbeider. Het zijn de werknemers die periodes van arbeid verrichten waarvan de duur beperkt is, hetzij wegens de seizoengebonden aard van het werk, hetzij omdat de besturen die hen in dienst nemen, op bepaalde tijden van het jaar ertoe genoopt zijn hulppersoneel aan te werven.

**SP** = beroepsbrandweerlieden

**T** = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24 juli 1987 (=arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld). Deze werknemers zijn aangeworven in het kader van een contract van bepaalde duur 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.

**V** = verzorgend en verplegend personeel en paramedisch personeel.



H O O F D S T U K 1 2

---

**NOTIE GEPENSIONEERD**

- 2.3.1201* 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.



H O O F D S T U K 1 3

---

**TYPE LEERLING**

*2.3.1301* Eén van de onderstaande codes moet enkel worden gebruikt indien de werknemer tot één van de vier genoemde categorieën behoort.

1 = erkende leerling in het kader van de middenstand (niet van toepassing op de RSZPPO)

2 = industriële leerling (niet van toepassing op de RSZPPO)

3 = leerling in opleiding tot ondernemingshoofd

4 = leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten

5 = stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst.



H O O F D S T U K 1 4

---

**WIJZE VAN BEZOLDIGING**

- 2.3.1401 Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:
- een stukloon ontvangen of die per taak (= prestatie) worden betaald;
  - geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die per taak of met een stukloon of een taakloon worden betaald.

Dit betekent dat, indien een werknemer overstapt van een betaling per stuk naar een betaling op commissie, er een nieuwe tewerkstellingslijn gemaakt moet worden, maar indien iemand van een betaling per stuk overstapt naar een betaling per taak, er geen nieuwe tewerkstellingslijn begint.

Onder het begrip "commissieloon" valt elke vorm van bezoldiging waarbij het loon van de werknemer geheel of gedeeltelijk vastgesteld wordt in functie van de door hem gerealiseerde omzet (verkochte producten, geleverde diensten,...).





H O O F D S T U K 1 5

---

**FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN**

- 2.3.1501* Dit nummer moet u vermelden voor iedere werknemer voor wie de bijdragen op forfaitaire lonen worden berekend. De lijst met de functienummers voor de RSZPPO vindt u in bijlage 9 van het glossarium.



H O O F D S T U K 1 6

---

**CATEGORIE VAN VLIEGEND PERSONEEL**

*2.3.1601* Deze zone is niet van toepassing op de RSZPPO.



H O O F D S T U K 1 7

---

**BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS)**

- 2.3.1701* In deze zone moet u aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfdeden betaald wordt.  
Er wordt nog onderzocht in hoeverre er eventueel nog andere gegevens voor werknemers tewerkgesteld in onderwijsinrichtingen moeten worden meegedeeld.



H O O F D S T U K 1 8

---

**DE AANGIFTE IN TE VULLEN VOOR DE ONTHAALoudERS NIET  
VERBONDEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST**

*2.3.1801* De wet legt aan de erkende dienst waar de onthaalouder bij aangesloten is, dezelfde verplichtingen op als aan een gewone werkgever. Dit betekent dat de plaatselijke besturen die een erkende opvangdienst organiseren, de onthaalouders moeten vermelden op de aangifte en de verschuldigde bijdragen moeten betalen.

Op het niveau van de werknemerslijnen duidt het bestuur de werkgeverscategorie 958 en het werknemerskengetal 761 voor 'onthaalouder' aan evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijnen moet hij als 'type arbeidsovereenkomst' deeltijds aanduiden, ongeacht de prestaties. Het 'gemiddeld aantal uren per week' moet dus ook opgegeven worden. 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.

Om de prestaties aan te kunnen geven wordt gebruik gemaakt van een aantal specifieke prestatiecodes. Voor de berekening van de prestaties en van de vermindering kan gebruik gemaakt worden van een excel-rekenblad dat ter beschikking gesteld wordt via de website van de RSZPPO <http://www.rszppo.fgov.be>.





# DERDE DEEL

---

DE AANGIFTE VAN DE  
LOONGEGEVENS

---



## **TITEL 1**

### **Inleiding**

#### **H O O F D S T U K 1**

---

### **DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS**

*3.1.101* Als algemeen principe geldt dat de loongegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per tewerkstellingslijn.

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de lonen per code. Met andere woorden, indien een werknemer verschillende loonelementen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd op kwartaalbasis op het niveau van de tewerkstellingslijn. Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Eenzelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code geplaatst worden.

LIJNNUMMER BEZOLDIGING  
BEZOLDIGINGSCODE  
OVERZICHTSTABEL  
BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE  
PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS  
BEZOLDIGING



## **TITEL 2**

### **Lijnummer bezoldiging**

#### **H O O F D S T U K 1**

---

##### **INLEIDING**

*3.2.101* Het lijnummer bezoldiging is het volgnummer van de bezoldigingen binnen een tewerkstellingslijn. Dit nummer begint op 1 en wordt met één eenheid verhoogd bij elke nieuwe bezoldiging.

Het volgnummer wordt opnieuw op 1 gezet voor elke nieuwe tewerkstellingslijn.



## TITEL 3

### Bezoldigingscode

#### H O O F D S T U K 1

---

#### INLEIDING

3.3.101 De bezoldigingscode heeft tot doel te bepalen om welk soort voordeel het gaat. Uitgaand van het principe dat er bij de RSZPPO voor elke looncomponent een specifieke looncode bestaat, kunnen er in de DMFAPPL verschillende looncodes gebruikt worden. Vanaf 1.1.2005 dient u er wel op te letten dat de loongegevens per looncode geglobaliseerd worden op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Op de volgende pagina's vindt u per categorie van looncodes een overzicht van de wijzigingen ten opzichte van de aangifte vóór 1.1.2005. De tekst beschrijft enkel de sterk gewijzigde looncodes. Achtereenvolgens worden de volgende categorieën behandeld:

1. looncodes voor het basisloon
2. looncodes voor vergoedingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst
3. looncodes voor de bijkomende vergoedingen
  - o toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal
  - o van algemene aard
  - o specifiek voor bepaalde personeelscategorieën.

De onderstaande omschrijvingen zijn noch een omstandige uiteenzetting van het loonbegrip noch een uitvoerige beschrijving van alle looncodes van de DMFAPPL. Een volledige en gedetailleerde bespreking van het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en van het loonbegrip waarop pensioenbijdragen voor de vastbenoemden verschuldigd zijn, vindt u in de "Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten". Een volledige lijst van alle looncodes en hun omschrijving die met ingang van 1 januari 2005 gebruikt kunnen worden in de RSZPPO-aangifte vindt u terug in bijlage 32 van het "glossarium" van de DMFAPPL.

Aan het eind van de bespreking van de looncodes vindt u twee conversietabellen met de bezoldigingscodes van de DMFAPPL en de looncodes die vóór 2005 vermeld konden worden in de RSZPPO-aangifte.





H O O F D S T U K 2

---

**LOONCODES VOOR HET BASISLOON**

3.3.201 Met deze codes worden het normaal loon en het aangepast loon bij ziekte en ongeval aangegeven.

Het normaal loon wordt aangegeven met de codes 101, 140 of 160. Op de voordelen aangegeven met deze looncodes zijn in de regel socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Met de looncode 101 wordt het basisloon zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen aangegeven. Het omvat:

- het loon voor normale, werkelijke arbeid voor de contractuele werknemers
- de baremieke wedde voor de vastbenoemden
- de fooien en bedieningsgelden voor de werknemers die met fooien en bedieningsgelden worden bezoldigd
- de forfaitaire betalingen voor de werknemers die met forfaitaire betalingen worden bezoldigd
- het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week en gewaarborgd maandloon). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten
- het enkelvoudig vakantiegeld
- het loon voor afwezigheden met behoud van loon
- de vergoeding ingevolge disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid
- de vergoeding voor prestaties van de dienst 100 (\*)

De specifieke looncodes, die voor bepaalde van de hierboven vermelde vergoedingen konden worden opgegeven in de RSZPPO-aangifte vóór 2004, worden in de DMFAPPL vervangen door de looncode 101.

Wat betreft het gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat, bij herval na een werkhervatting in geval van een ziekte of ongeval van gemeen recht, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de tewerkstelling na de werkhervatting ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij herval na een werkhervatting steeds opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

Het aangepast loon bij ziekte en ongeval wordt aangegeven met de looncodes 201 tot 299 en is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Met de looncode 212 wordt de vergoeding voor ziekte en ongeval aangegeven voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon. Het betreft de vergoeding overeenstemmend met 60 % van het gedeelte van het normaal loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkering van ziekte- en invaliditeitsberekening, niet overschrijdt. De looncode 212 wordt in de DMFAPPL gebruikt voor alle contractuele handarbeiders en voor de contractuele hoofdarbeiders die aangeworven zijn op proef of voor een periode van minder dan 3 maanden.

De aanvulling voor de tweede, derde of vierde week arbeidsongeschiktheid wordt in de DMFAPPL met de looncode 213 aangegeven. De looncode 214 die vóór 1.1.2005 gebruikt werd om de aanvullende vergoedingen voor de derde of vierde week aan te geven, is afgeschaft.

(\*) De werknemers van de dienst 100 worden aangegeven met de werknemerscategoriecodes 731 en de looncode 101.



H O O F D S T U K 3

---

**LOONCODES VOOR DE VERGOEDINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

3.3.301 De vergoedingen die aan de werknemer betaald worden in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, worden aangegeven met de looncodes 130 en 131.

Met de looncode 130 worden de vergoedingen aangeduid die uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat **uitsluitend** om de vergoedingen, die toegekend worden aan contractuele personeelsleden en waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn ingevolge artikel 19, § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969:

- vergoedingen wegens onrechtmatige eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever;
- vergoedingen betaald aan de werknemer in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer een einde wordt gesteld aan de dienstbetrekking;
- vergoedingen wegens niet herplaatsing, betaald aan de afgevaardigden of kandidaten bij comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of aan syndicale afgevaardigden.

Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die de werkgever moet betalen omdat er geen of een te korte opzeg gerespecteerd is.

Het is uitsluitend voor de met de looncode 130 te vermelden loongegevens dat de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode moeten worden vermeld (zie verder). Voor de toepassing van de sociale zekerheid worden deze vergoedingen immers geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Met de looncode 131 worden de vergoedingen aangegeven die NIET uitgedrukt worden in arbeidstijd.

Het gaat hier om bedragen:

- betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld afscheidspremies),
- waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn,
- die niet door de looncode 130 beoogd worden.

De berekeningswijze speelt daarbij geen rol. Dit betekent dat ook afscheidspremies berekend in de vorm van een loon voor een aantal maanden onder deze code vallen.



**H O O F D S T U K 4**

---

**LOONCODES VOOR DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN**

3.3.401 Voor elke bijkomende vergoeding bestaat er in principe één looncode. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bijkomende vergoedingen van algemene aard en bijkomende vergoedingen die specifiek zijn voor bepaalde personeelscategorieën.

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen van algemene aard worden toegekend aan personeelsleden, ongeacht de categorie waartoe zij behoren. Zij worden aangegeven met de looncodes 401 tot 499 en met de looncodes 801 tot 899.

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen **specifiek voor bepaalde personeelscategorieën** worden aangegeven met de looncodes 501 tot 599 en met de looncodes 901 tot 999. Deze looncodes dienen gebruikt te worden voor premies, toelagen en vergoedingen die enkel toegekend worden aan specifieke personeelscategorieën in dienst van de provinciale en plaatselijke besturen (brandweerpersoneel, politiepersoneel, onderwijzend personeel, verplegend personeel,...).

In de DMFAPPL moet elke looncode een éénduidige betekenis hebben voor zowel de contractuele als de vastbenoemde werknemers. De bijkomende vergoedingen die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, moeten aangegeven worden met de looncodes 801 tot 999. De bijkomende vergoedingen die vrijgesteld zijn van bijdragen, dienen aangegeven te worden met de looncodes 401 tot 599.

In de nieuwe regeling wijzigt de aangifte van bijkomende vergoedingen voor de **contractuele werknemers** grondig. De bijkomende vergoedingen moeten in de DMFAPPL steeds met de looncodes 801 tot 999 aangegeven worden. De looncodes 401 tot 599 mogen voor deze categorie werknemers niet meer gebruikt worden.

Voor de **vastbenoemde werknemers** verandert de aangifte van bijkomende vergoedingen niet. Zoals in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004 moeten in de DMFAPPL de vergoedingen van de vastbenoemden die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, aangegeven worden met de codes 801 tot 999 en moeten de van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde vergoedingen worden aangegeven met de codes 401 tot 599.

**bijkomende vergoedingen toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal**

Voor de **bijkomende vergoedingen** die **toegekend** worden **onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal**, en die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, dienen speciale regels in acht genomen te worden. Het betreft de volgende vergoedingen:

- eindejaarspremie (looncode 817)
- voordelen in natura of in de vorm van cheques (looncode 806)
- andere toelagen en premies zoals anciënniteits- of getrouwheidspremie (looncode 833)

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 referterperiode, worden ze gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referterperiode.

Indien zij worden uitbetaald in een kwartaal dat de werknemer reeds uit dienst was, moeten ze vermeld worden op de aangifte van het laatste kwartaal waarin de werknemer in dienst was.

Voor al de onder deze codes vermelde voordelen moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld (zie hierna).

In afwijking van de algemene regel worden deze bedragen slechts getotaliseerd voor zover het gaat om voordelen die met dezelfde periodiciteit worden betaald. Indien in de loop van het kwartaal verschillende premies met een verschillende periodiciteit worden betaald, moet men de

bedragen opsplitsen.

Geen enkele instelling die van de in de DMFAPPL vermelde gegevens gebruik maakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Er is dan ook geen bezwaar tegen om, indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

### **GEWIJZIGDE LOONCODES VOOR DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN VAN ALGEMENE AARD**

De **voordelen in natura** of in de vorm van cheques moeten in de DMFAPPL aangegeven worden met de looncodes 804 of 806 indien de voordelen onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen. Indien zij vrijgesteld zijn van bijdragen, dient de looncode 404 of 406 gebruikt te worden.

De looncodes 404 en 804 worden gebruikt indien de voordelen toegekend worden in functie van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal. De looncodes 406 en 806 worden gebruikt indien de voordelen worden toegekend onafhankelijk van het aantal gewerkte dagen in het kwartaal.

In de DMFAPPL bestaat er geen aparte looncode meer om de voordelen in natura van contractuele conciërges aan te geven.

Voor de **andere toelagen en premies** bestaan er vanaf 1.1.2004 vier looncodes.

Indien de andere toelagen, premies of vergoedingen toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal, moeten de looncode 433 (vrijgesteld) en de looncode 833 (onderworpen) gebruikt worden.

Indien de vergoedingen rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties, moeten de looncode 434 (vrijgesteld) en de looncode 834 (onderworpen) gebruikt worden.

Met de codes 433, 434, 833 en 834 worden de volgende toelagen of vergoedingen aangegeven:

- vergoedingen voor lasten die niet kunnen beschouwd worden als normaal en onafscheidelijk met het ambt verbonden
- weddensupplementen voor de vastbenoemde conciërges die geen baremieke wedde ontvangen en betaald worden met voordelen in natura
- aanvullingen op het wettelijk dubbel vakantiegeld
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen
- gratificaties, vergoedingen en premies van alle aard
- voordelen van alle aard
- inhaalbonificatie, sectorieel supplement of gelijkaardige jaarlijkse premie
- vergoeding voor de voorbereiding van de organisatie van en het toezicht op de verkiezingen
- de vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk
- de vergoeding voor onregelmatig of onverwacht werk
- de produktiviteitspremie
- 74,37 EUR per jaar toegekend aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp
- de herstructureringspremie voor het verzorgend en verplegend en paramedisch personeel.

Voor enkele van deze vergoedingen werden in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004 aparte looncodes gebruikt. De voordelen van alle aard werden aangegeven met de looncodes 407 en 807. De inhaalbonificatie, sectorieel supplement of gelijkaardige jaarlijkse premie werd aangeduid met de looncodes 418 en 818. De vergoeding voor de voorbereiding van de organisatie van en het toezicht op de verkiezingen werd aangegeven met de looncode 420. De vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk werd tot 31.12.2004 aangegeven met de looncodes 431 of 831. Voor de vergoeding voor onregelmatig of onverwacht werk werden tot op heden de looncodes 432 of 832 gehanteerd. De 74,37 EUR per jaar, toegekend aan het personeel tewerkgesteld in de

erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp, werd voordien aangegeven met de looncodes 460, 860 of 517. De herstructureringspremie voor het verzorgend en verplegend en paramedisch personeel werd aangegeven met de looncode 513. In de DMFAPPL aangifte bestaan voor deze vergoedingen geen aparte codes meer.

De kosten eigen aan de werkgever worden zoals voorheen aangegeven met de looncode 441. De kosten hebben betrekking op zowel de terugbetaling door de werkgever van werkkledij, uitrusting en vervoer als het ter beschikking stellen van werkkledij, uitrusting of vervoer, en zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Met de bezoldigingscode 441 worden alle **vergoedingen voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfskosten** aangegeven. De looncodes 428, 429 en 430 die in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2005 respectievelijk voor kledijvergoeding, de vergoeding voor huisvesting en de reis- en verblijfskosten werden gebruikt, worden in de DMFAPPL niet meer gebruikt.

Voor de **haard- en standplaatstoelage** zijn er in de DMFAPPL twee looncodes. Bij de contractuele werknemers is de vergoeding onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet ze aangegeven worden met de looncode 821. Voor de vastbenoemde werknemers is de toelage vrijgesteld van bijdragen en dient de looncode 421 gebruikt te worden.

De **vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen toegekend aan andere personeelsleden dan deze van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie** (omzendbrief B.A. 94/09 van 13.07.1994 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap) is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 809 (vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties). In de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2005 werd deze vergoeding aangegeven met de looncode 438. In de DMFAPPL bestaat er geen aparte code meer voor die vergoeding.

De **weddensupplementen en premies** die toegekend worden in het kader van de wet van 10 april 1995 betreffende de **herverdeling van de arbeid in de openbare sector**, dienen met de looncodes 853 en 462 aangegeven te worden.

U vermeldt de bedragen die worden toegekend aan werknemers die in het kader van **wettelijke** maatregelen tot herverdeling (- zie Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten) hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren.

Het **voordeel** betreffende het **persoonlijk en individueel gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever**, moet aangegeven worden met de looncode 852.

Het gaat om het voordeel waarop de solidariteitsbijdrage van 33% verschuldigd is (zie Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten)

Geen enkele instelling die van de in de DMFAPPL vermelde gegevens gebruik maakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Er is dan ook geen bezwaar tegen om, indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen gebruikt moeten worden, het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

De looncodes 495 en 496 waarmee het (fictief) loon van ontslagen vastbenoemden aangegeven werd, zijn geschrapt in de DMFAPPL.

### **GEWIJZIGDE LOONCODES VOOR DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN SPECIFIEK VOOR BEPAALDE PERSONEELSCATEGORIEËN**

Het aantal looncodes voor de bijkomende vergoedingen van bepaalde personeelscategorieën is sterk verminderd in de DMFAPPL.

Voor sommige vergoedingen kan de algemene looncode voor bijkomende vergoedingen gehanteerd worden. In dit geval dient u de personeelscategorie aan te duiden in de zone "statuut van de werknemer" op het niveau van de tewerkstellingslijn van de werknemer. De waarden van deze personeelscategorieën, zijn vermeld in hoofdstuk 3, punt B.10 (cfr. supra).

Een aantal andere vergoedingen die vóór 1.1.2005 met verschillende looncodes aangegeven werden, zijn in de DMFAPPL samengevoegd en worden met één looncode aangegeven.

Een aantal looncodes voor vergoedingen die vóór 1.1.2005 door de lokale en provinciale besturen weinig toegekend werden, zijn afgeschaft.

Voor het **verplegend en verzorgend personeel en paramedisch personeel** is er in de DMFAPPL geen aparte code meer voor de “herstructureringspremie (29,35 EUR/maand)”. Deze vergoeding wordt aangegeven met de algemene looncode 818 (“andere toelagen en premies die geen verband houden met het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal”).

De “andere specifieke vergoedingen die verband houden met de in het kwartaal geleverde prestaties” dienen in DMFAPPL aangegeven te worden met de looncode 819 of 419.

De “wachtvergoeding” van het verplegend en verzorgend personeel moet in de DMFAPPL aangegeven worden met de algemene looncodes 811 en 411. Vanaf 1.1.2005 kunnen hiervoor geen aparte looncodes meer gebruikt worden.

De “jaarlijkse premie van 74,37 EUR die ingevolge het besluit van de Vlaamse Executieve toegekend is aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp” wordt in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 812.

Voor de **geneesheren** worden in de DMFAPPL voor bijkomende vergoedingen slechts twee specifieke looncodes onderscheiden.

Met de looncode 921 worden zowel het barema, de gewaarborgde wedde als het gewaarborgd aandeel in de pool aangegeven. De aparte looncodes voor de gewaarborgde wedde en het gewaarborgd aandeel in de pool zijn in de DMFAPPL afgeschaft.

Met de looncode 922 worden het variabel aandeel in de verdeling van de pool en de honoraria aangegeven. De looncode 525 die vóór 1.1.2005 gebruikt werd voor de aangifte van de honoraria, is in de DMFAPPL niet meer vervangen door een nieuwe code.

De “andere specifieke vergoedingen” van geneesheren worden in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 818 of 819 naargelang de vergoedingen onafhankelijk zijn van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal of rechtstreeks verband houden met de geleverde prestaties tijdens een kwartaal. In de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2005 werden deze vergoedingen aangegeven met de looncode 529.

Voor de **vrijwillige brandweer** worden de vergoedingen voor prestaties die in aanmerking komen om te bepalen of de grens van 785,95 EUR bereikt werd, in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 542 indien het grensbedrag **niet** overschreden is.

Het vakantiegeld voor de vrijwillige brandweer moet in de DMFAPPL aangegeven worden met de algemene looncodes. Vanaf 1.1.2005 zijn er geen specifieke looncodes meer specifiek voor de vrijwillige brandweer.

Voor het dubbel vakantiegeld dat vóór 1.1.2005 met de looncode 543 aangegeven werd, moet in de DMFAPPL de looncode 831 (dubbel vakantiegeld) gebruikt worden.

Voor het dubbel vakantiegeld van de derde, vierde en vijfde dag van de vierde vakantieweek bestaat geen aparte looncode meer: voor deze bedragen moet in de DMFAPPL de looncode 433 gehanteerd worden.

Het dubbel vakantiegeld uitdiensttreding voor de derde, vierde en vijfde dag van de vierde vakantieweek werd vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 545. Voor deze sommen moet in de DMFAPPL de algemene looncode 434 gebruikt worden.

De twee andere looncodes voor vakantiegeld uitdiensttreding van de vrijwillige brandweer zijn eveneens afgeschaft. De looncode 546 (dubbel vakantiegeld uitdiensttreding) is vanaf 1.1.2005 vervangen door de algemene looncode 832, en de looncode 547 – enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding – door de algemene looncode 833.

Voor het **politiepersoneel (oud statuut) en de openbare brandweer** kunnen een aantal bijkomende vergoedingen aangegeven worden met de algemene looncodes.

De nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van de gemeentepolitie en de openbare brandweer (KB van 20.6.1994) worden in de DMFAPPL niet meer aangegeven met de looncode 554. Vanaf 1.1.2005 moeten hiervoor de algemene looncodes 409 (vrijgesteld van



bijdragen) en 809 (onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen) gehanteerd worden.

De diplomavergoeding voor het personeel van de gemeentepolitie en de openbare brandweer (KB van 20.06.1994) kan in de DMFAPPL met de algemene looncode 804 aangegeven worden. De looncode 555 die voor deze vergoeding gebruikt werd vóór 1.1.2005, kan niet meer gehanteerd worden.

Het weddensupplement toegekend aan adjunct-politiecommissarissen die een wachtdienst verrichten in het kader van een permanentie van 22 uur tot 6 uur, op zondagen en op feestdagen, kan in de DMFAPPL met de algemene looncode 954 aangegeven worden. De looncode 558 die voor deze vergoeding gebruikt werd voor 1.1.2005, is niet vervangen door een aparte code voor deze vergoedingen.

De meeste andere looncodes voor het **politiepersoneel van het oud statuut** zijn in de DMFAPPL behouden. Dit geldt niet voor de vergoeding voor wachtdienst betaald op grond van de besluiten van de Waalse Regering van 16.09.1993 en 14.07.1994 en op grond van de ministeriële besluiten van 16.12.1993, 19.12.1993, 13.12.1994 en 11.12.1997. De bedragen van deze vergoedingen worden in de DMFAPPL onder de noemer van de algemene looncode 811 aangegeven. De code 553 die in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2005 gehanteerd werd voor deze vergoeding, bestaat niet meer.

Voor het **politiepersoneel dat koos voor het nieuw statuut**, zijn een aantal looncodes samengevoegd tot één looncode.

De “toelagen en vergoedingen die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen”, worden in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 961. Met deze looncode worden de volgende vergoedingen aangegeven:

- § toelage voor bereikbaar en terugroepbaar personeel (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 563)
- § toelage voor een ononderbroken dienst van meer dan 24 uur (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 564)
- § de functietoelage (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 565)
- § toelage voor de opleider (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 566)
- § forfaitaire toelage voor bepaalde personeelsleden, die belast zijn met de uitvoering van bepaalde opdrachten in het raam van de uitvoering van het federale integratiebeleid (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 567)
- § toelage voor de mentor (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 568)
- § toelage “Brussels Hoofdstedelijk Gewest” (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 569)
- § toelage voor gelegenheidsluchtvaartprestaties (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 570)
- § toelage voor onderwijsopdrachten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 571)
- § selectietoelage (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 572).

De “diverse toelagen en vergoedingen die NIET onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen”, worden in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 570. Met deze looncode worden de volgende vergoedingen aangegeven:

- § vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 580)
- § vergoeding voor telefoon (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 581)
- § vergoeding voor onderhoud van politiehond (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 582)
- § vergoeding voor vaste dienst bij shape (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 583)
- § vergoeding voor maaltijd-, verblijf-, traject- en verhuiskosten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 584)
- § vergoeding voor verplaatsing in het raam van de binnenvaart (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 585)

vergoeding voor begrafeniskosten (gemeenschappelijk voor de personeelsleden en ambtenaren van de federale ministeries), evenals de tegemoetkoming van de staat, een gemeente of een meergemeentezone in bepaalde begrafeniskosten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode

586).

## TITEL 4

### Overzichtstabellen

#### H O O F D S T U K 1

#### OVERZICHTSTABELLEN

3.4.101 De onderstaande tabellen geven het verband weer tussen de looncodes die gebruikt worden in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004, en de looncodes in de DMFAPPO.

De omschrijvingen van de vergoedingen zijn in verkorte vorm opgenomen. De volledige omschrijving is terug te vinden in bijlage 7 van het glossarium.

**TABELLEN VAN LOONCODES DMFAPPL**

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
<b>Looncodes parallel met prestatiecodes</b>		
basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101	101
fooien en bedieningsgelden	110	101
forfaitaire betalingen	111	101
wachtwedde ingevolge fusies	120	101
disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid	121	101
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140	140
voordelen in natura - vastbenoemde conciërges zonder baremieke wedde	150	101
10 % van loon besteed aan opleiding in het kader van een startbaanovereenkomst	160	160
<b>Vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst</b>		
vergoeding wegens eenzijdige beëindiging dienstbetrekking door werkgever	130	130 of 131
<b>Aangepast loon bij ziekte of ongeval</b>		
ziekte of ongeval: 2 <sup>e</sup> week gewaarborgd loon - 60 % van normale loon - contract. handarbeider	212	212
ziekte of ongeval: aanvulling - 2 <sup>e</sup> week ziekte - contractuelen	213	213
ziekte of ongeval: aanvulling - 3 <sup>e</sup> en 4 <sup>e</sup> week - contractuelen	214	213
ziekte of ongeval: andere aanvulling	215	215
ziekte of ongeval: 2 <sup>e</sup> week gewaarborgd loon - 60 % van normale loon - contract. hoofdarbeider	216	212

## DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval – regeling privé-sector	221	/
gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval – regeling privé-sector	231	/
<b>Bijkomende vergoedingen van algemene aard</b>		
loon overuren – voldoende aan art. 30	401	401 of 801
loon overuren – niet voldoende aan art. 30	801	801
geschenken in natura, in speciën of in cheques – voldoend aan art. 30	403	403
andere voordelen in de vorm van cheques – voldoend aan art. 30	404	404, 406, 804 of 806
andere voordelen in de vorm van cheques – niet voldoend aan art. 30	804	804 of 806
voordeel in natura – contractuele conciërges	405	404, 406, 804 of 806
voordelen in natura – voldoende aan art. 30	406	404, 406, 804 of 806
voordelen in natura – niet voldoende aan art. 30	806	804 of 806
voordelen van alle aard – voldoende aan art. 30	407	433, 434, 833 of 834
voordelen van alle aard – niet voldoende aan art. 30	807	833 of 834

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408	408
werknemersaandeel – maaltijdcheques	409	409
dubbel vakantiegeld – copernicuspremie	410	410
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval	411	411
(dubbel) vakantiegeld	412	412
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	413	413
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	414	414
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling	415	815
eindejaarspremie – voldoende aan art. 30	417	417 of 817
eindejaarspremie – niet voldoende aan art. 30	817	817
inhaalbonificatie, sectorieel supplement – voldoende aan art. 30	418	433 of 833
inhaalbonificatie, sectorieel supplement – niet voldoend aan art. 30	818	833
vergoeding vrijwilligers – vrijgesteld	419	/
vergoeding voorbereiding verkiezingen	420	434

## OVERZICHTSTABELLEN

haard- en standplaatstoelage	421	421 of 821
diplomavergoeding – voldoende aan art. 30	422	422 of 822
diplomavergoeding – niet voldoende aan art. 30	822	822
vergoeding kennis tweede taal – voldoende aan art. 30	423	423 of 823
vergoeding kennis tweede taal – niet voldoende aan art. 30	823	823
toelage hogere functie – voldoende aan art. 30	424	424 of 824
toelage hogere functie – niet voldoende aan art. 30	824	824
kledijvergoeding	428	441
vergoeding voor huisvesting	429	441
reis- en verblijfkosten	430	441
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – voldoende aan art. 30	431	434 of 834
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – niet voldoende aan art. 30	831	834
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk – voldoende aan art. 30	432	434 of 834
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk – niet voldoende aan art. 30	832	834
produktiviteitspremie – voldoende aan art. 30	433	434 of 834
produktiviteitspremie – niet voldoende aan art. 30	833	834
andere toelagen en premies – voldoende aan art. 30	434	433,434, 833 of 834
andere toelagen en premies – niet voldoende aan art. 30	834	833 of 834

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
vergoeding nacht- en zondagsprestaties – voldoende aan art. 30	435	435 of 835
vergoeding nacht- en zondagsprestaties – niet voldoende aan art. 30	835	835
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – voldoende aan art. 30	436	436 of 836
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – niet voldoende aan art. 30	836	836
wachtvergoeding – voldoende aan art. 30	437	437 of 837
wachtvergoeding – niet voldoende aan art. 30	837	837
nacht- zaterdag- en andere toelagen (B.A. 94/09	438	835

## DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

van 13.07.1994 – Vlaamse gem.)		
vergoedingen werknemer als werkgever wettelijke... verplichtingen niet nakomt	440	440
kosten eigen aan de werkgever	441	441
terugbetaling verplaatsingskosten	442	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443	443
supplement sociaizekerheidsvoordeel	444	444
dubbel vakantiegeld uitdienst - 3 <sup>e</sup> tot 5 <sup>e</sup> dag van 4 <sup>e</sup> week	449	449
dubbel vakantiegeld - 3 <sup>e</sup> tot 5 <sup>e</sup> dag van 4 <sup>e</sup> week	450	450
weddensupplement - 4dagenweek	451	851
premie – halftijdse vervroegde uitdiensttreding	452	452
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – eindloopbaan	453	853
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / tijdelijk personeel	460	433, 833
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / vastbenoemd personeel	860	833
voordeel individueel gebruik voertuig van werkgever	470	870
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490	490
fictief loon – recht werkloosheidsuitkering vastbenoemde werknemer	495	/
fictief loon – recht uitkering ziekte en invaliditeit - vastbenoemde werknemer	496	/
<b>Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën onderwijzend personeel</b>		
vergoeding bijkomende prestaties - vrijgesteld	501	501
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 – voldoend aan art. 30 – vastbenoemden	502	502
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – niet voldoend aan art. 30	902	902
vergoeding andere bijkomende prestaties	503	903

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – voldoende aan art. 30	506	506 of 906
supplementen – geen verband bijkomende	906	906

## OVERZICHTSTABELLEN

prestaties – niet voldoende aan art. 30		
<b>verplegend en verzorgend personeel</b>		
weddensupplement buitengewone prestaties – omzendbrief 3.11.1972 - voldoende aan art. 30	510	510
weddensupplement buitengewone prestaties – omzendbrief 3.11.1972 - niet voldoende aan art. 30	511	910
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties	512	912
herstructureringspremie (29,75 EUR/maand)	513	833
8% hoofdverplegers	514	914
wachtvergoeding - voldoende aan art. 30	515	437 of 837
wachtvergoeding - niet voldoende aan art. 30	915	837
1,12 EUR/uur voor prestaties tijdens weekend of feestdagen	516	916
74,37 EUR/ per jaar voor erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp	517	433 of 833
jaarpremie van 12,67 EUR	518	918
andere specifieke vergoedingen - voldoende aan art. 30	519	433, 434, 833 of 834
andere specifieke vergoedingen - niet voldoende aan art. 30	919	833 of 834
jaarpremie van 148,74 EUR	520	920
<b>Geneesheren</b>		
barema	521	921
gewaarborgde wedde	522	921
gewaarborgde aandeel in de pool	523	921
variabel deel in de verdeling van de pool	524	924
honoraria	525	921
andere specifieke vergoedingen	529	833 of 834
<b>vrijwillige brandweerlieden</b>		
vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541	541
vergoedingen die in aanmerking komen om de grens van 785,95 EUR te bepalen	542	542
dubbel vakantiegeld	543	412
dubbel vakantiegeld voor 3 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> en 5 <sup>e</sup> dag van de 4 <sup>e</sup> vakantieweek	544	450
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding voor 3 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> en 5 <sup>e</sup> dag van de 4 <sup>e</sup> vakantieweek	545	449
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding	546	414

## DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	547	413
OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
<b>politiepersoneel (oud statuut)</b>		
vergoeding voor ambtenaar van Openbaar Ministerie	425	/
weddensupplement adjunct-commissaris	426	826
weddensupplement veldwachter	427	/
weddensupplement (hoofd)inspecteurs gemeentelijke politie (POL 45)	552	952
vergoedingen voor wachtdienst	553	837
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556	556
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters	590	991
specifieke toelagen en vergoedingen – niet onderworpen – ex-rijkswachters	591	591
<b>politiepersoneel (oud statuut) en openbare brandweer</b>		
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44)	551	951
nacht-, zaterdag en zondagtoelagen (KB van 20.06.1994)	554	435 of 835
diplomavergoeding (KB van 20.06.1994)	555	822
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst	557	957
weddensupplement van adjunct-politiecommissarissen voor permanentie	558	826
<b>politiepersoneel (nieuw statuut)</b>		
weddenbijslag uitoefening van mandaat	561	961
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	562	962
toelage bereikbaar personeel	563	970
toelage voor ononderbroken dienst van meer dan 24 uur	564	970
functietoelage	565	970
toelage voor de opleider	566	970
forfaitaire toelage voor personeelsleden belast met opdrachten immigratiebeleid	567	970
toelage voor de mentor	568	970



## OVERZICHTSTABELLEN

toelage "Brussels Hoofdstedelijk Gewest"	569	970
toelage gelegenheidsluchtvaartprestaties	570	970
toelage voor onderwijsopdrachten	571	970
selectietoelage	572	970
zeegeld	573	973
toelage voor bijzondere rekenplichtige	574	974
toelage voor de secretaris	575	975

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
overgangstoelagen	592	992
vergoeding werkelijke onderzoekskosten	580	570
vergoeding telefoon	581	570
vergoeding voor onderhoud politiehond	582	570
vergoeding voor dienst bij de shape	583	570
vergoeding voor maaltijd-, verblijf-, traject- en verhuiskosten	584	570
vergoeding verplaatsing binnenvaart	585	570
vergoeding begrafeniskosten	586	570

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
<b>Basisloon</b>		
geïndexeerd basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101	101, 110, 111, 120, 121 of 150
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140	140
10 % van loon besteed aan opleiding in het kader van een startbaanovereenkomst	160	160
<b>Vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst</b>		
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd	130	130
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – niet uitgedrukt in arbeidstijd	131	130
<b>Aangepast loon bij ziekte of ongeval</b>		
ziekte of ongeval: 60 % van normale loon – 2 <sup>e</sup> week ziekte - contractuelen	212	212 of 216
ziekte of ongeval: aanvulling – 2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> en 4 <sup>e</sup> week	213	213 of 214

## DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

ziekte – contractuelen		
ziekte of ongeval: aanvulling – andere	215	215
<b>Bijkomende vergoedingen van algemene aard</b>		
loon overuren – onderworpen	801	401 of 801
loon overuren – vrijgesteld	401	401
geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques - art. 19, § 2, 14° en 19° van KB 28.11.1969	403	403
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties - onderworpen	804	404, 405, 406, 804 of 806
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties - vrijgesteld	404	404, 405 of 406
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties – onderworpen	806	404, 405, 406, 804 of 806
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties - vrijgesteld	406	404, 405 of 406
diplomavergoeding – onderworpen	822	422, 822 of 555
diplomavergoeding – vrijgesteld	422	422
vergoeding kennis 2 <sup>e</sup> taal – onderworpen	823	423 of 823
vergoeding kennis 2 <sup>e</sup> taal – vrijgesteld	423	423
toelage hogere functie – onderworpen	824	424 of 824
toelage hogere functie – vrijgesteld	424	424
vergoeding voor nacht-, zaterdag- of zondagsprestaties (andere dan verplegend en verzorgend personeel of politiepersoneel nieuw statuut) – onderworpen	835	435, 835, 438 of 554
vergoeding voor nacht-, zaterdag- of zondagsprestaties (andere dan verplegend en verzorgend personeel of politiepersoneel nieuw statuut) – vrijgesteld	435	435 of 554

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – onderworpen	836	436 of 836
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – vrijgesteld	436	436
wachtvergoeding – onderworpen	837	437, 837, 515, 553 of 915
wachtvergoeding – vrijgesteld	437	437 of 515
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – onderworpen	833	407, 807, 418, 818, 434, 834, 460, 860, 513,

## OVERZICHTSTABELLEN

		517 519, 919, 529
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – vrijgesteld	433	407, 418, 434, 460, 517 of 519
andere toelagen en premies – verband met prestaties – onderworpen	834	407, 807, 431, 831 432, 832, 433, 833 434, 834, 519, 529 of 919
andere toelagen en premies – verband met prestaties – vrijgesteld	434	407, 420, 431, 432, 433, 434 of 519
eindejaarspremie – onderworpen	817	417 of 817
eindejaarspremie – vrijgesteld	417	417
(dubbel) vakantiegeld	412	412 of 543
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	414	414 of 546
(dubbel) vakantiegeld – copernicuspremie	410	410
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling	815	415
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval	411	411
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	413	413 of 547
dubbel vakantiegeld - 3 <sup>e</sup> tot 5 <sup>e</sup> dag van de 4 <sup>e</sup> week	450	450 of 544
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding - 3 <sup>e</sup> tot 5 <sup>e</sup> dag van de 4 <sup>e</sup> week	449	449 of 545
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – eindloopbaan	853	453
voordeel individueel gebruik van bedrijfswagen	870	470
weddensupplement - 4dagenweek	851	451
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408	408
werknemersaandeel – maaltijdcheques	409	409
haard- en standplaatstoelage – onderworpen	821	421
haard- en standplaatstoelage – vrijgesteld	421	421
vergoedingen werknemer als werkgever zijn wettelijke verplichtingen niet nakomt (ontslagvergoeding beschermde werknemer)	440	440
vergoeding voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfkosten	441	428, 429, 430 of 441

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
--------------	------------------------------	------------------------------

## DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

verplaatsingskosten van en naar het werk	442	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443	443
supplement socialezekerheidsvoordeel (bv. aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking)	444	444
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490	490
premie – halftijdse vervroegde uitdiensttreding	452	452
<b>Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën onderwijzend personeel</b>		
vergoeding bijkomende prestaties vrijgesteld (bijv. middagtoezicht)	501	501
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 – onderworpen (bijv. bewaking en toezicht)	902	902
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – vrijgesteld (bijv. bewaking en toezicht)	502	502
vergoeding bijkomende prestaties andere dan KB 418 – niet voldoende aan art. 30	903	503
vergoeding bijkomende prestaties andere dan KB 418 – voldoende aan art. 30	503	/
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – onderworpen (bijv. anciënniteitstoelage)	906	506 of 906
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – vrijgesteld (bijv. anciënniteitstoelage)	506	506
<b>verplegend en verzorgend personeel</b>		
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3.11.1972 – voldoende aan art. 30	510	510
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3.11.1972 – niet voldoende aan art. 30	910	511
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties (omzendbrief 17.04.1989) – voldoende aan art. 30	512	/
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties (omzendbrief 17.04.1989) – niet voldoende aan art. 30	912	512
8% hoofdverplegers	914	514
1,12 EUR/uur voor prestaties tijdens weekend of feestdagen (omzendbrief RIZIV van 17 juli 1992)	916	516
jaarpremie van 12,67 EUR	918	518
jaarpremie van 148,74 EUR	920	520
<b>Geneesheren</b>		
barema, gewaarborgde wedde, gewaarborgd aandeel in de pool of uitsluitend honoraria	921	521, 522, 523 of 525

## OVERZICHTSTABELLEN

variabel deel in de verdeling van de pool – voldoend aan art. 30	524	/
variabel deel in de verdeling van de pool - niet voldoend aan art. 30	924	524

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
<b>vrijwillige brandweerlieden</b>		
vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541	541
vergoedingen die in aanmerking komen om de grens van 785,95 EUR te bepalen	542	542
<b>politiepersoneel (oud statuut) en openbare brandweer</b>		
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44)	951	551
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – voldoend aan art. 30	557	/
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – niet voldoend aan art. 30	957	557
<b>politiepersoneel (oud statuut)</b>		
weddensupplement adjunct-commissaris (omzendbrief 30.12.1971) - voldoend aan art. 30	426	/
weddensupplement adjunct-commissaris (omzendbrief 30.12.1971) - niet voldoend art. 30	826	426 of 558
weddensupplement (hoofd)inspecteurs gemeentelijke politie (POL 45)	952	552
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556	556
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters...	991	590
specifieke toelagen en vergoedingen – vrijgesteld – ex-rijkswachters...	591	591
<b>politiepersoneel (nieuw statuut)</b>		
nieuw statuut –	970	563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571 of 572
diverse toelagen en vergoedingen – onderworpen		561
weddenbijslag uitoefening van mandaat	961	561
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	962	562
zeegeld	973	573
toelage voor bijzondere rekenplichtige	974	574
toelage voor de secretaris	975	575
overgangstoelagen	992	592

## DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

---

	570	580, 581, 582, 583, 584, 585 of 586
nieuw statuut –		
diverse toelagen en vergoedingen – vrijgesteld		

## TITEL 5

### Betalingsfrequentie van de premie

#### H O O F D S T U K 1

---

### BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE

3.5.101 Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal (zie hiervoor). Deze loonelementen moet u dus eventueel opsplitsen indien zij een verschillende betalingsfrequentie hebben.

De periodiciteit drukt u uit met een cijfer dat de maandelijkse betalingsfrequentie weergeeft.

**Voorbeelden:**

Iedere maand = "1"

Driemaandelijks = "3"

Halfjaarlijks = "6"

Jaarlijks = "12"

Om de twee jaar = "24"

Indien het gaat om eenmalige premies of om premies die met een onregelmatige periodiciteit worden uitbetaald, vermeldt men "0".

Het gaat hier om de **effectieve** uitbetaling van het voordeel. Zo moet een eindejaarspremie die in twaalf maandelijkse betalingen wordt uitbetaald, aangegeven worden met betalingsfrequentie "1". Indien ze in één keer aan het eind van het jaar wordt betaald, is de betalingsfrequentie "12".





## TITEL 6

### Percentage van de bezoldiging op jaarbasis

#### H O O F D S T U K 1

---

### PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS

3.6.101 Dit percentage moet men **uitsluitend** aangeven als het gaat om een vermindering van de arbeidsduur door middel van de toekenning van een hoger 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.

Het gaat om het **percentage op jaarbasis** (uitgedrukt in tienduizendste) 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 ( $260/248 \times 10000$  rekenkundig afgerond op de eenheid).



## TITEL 7

### Bezoldiging

#### H O O F D S T U K 1

---

### BEZOLDIGING

- 3.7.101 Zoals gezegd gebeurt er op het niveau van de **tewerkstellingslijn** een globalisatie van de lonen per code. M.a.w. indien een werknemer verschillende vergoedingen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd (zie evenwel de uitzondering bij verschillende periodiciteit besproken bij de codes voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal).



# VIERDE DEEL

---

**DE AANGIFTE VAN DE  
PRESTATIEGEGEVENS**

---



## TITEL 1

### Inleiding

#### H O O F D S T U K 1

---

### DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

4.1.101 Als algemeen principe geldt dat de prestatiegegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per tewerkstellingslijn.

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de prestaties per code. M.a.w., indien een werknemer verschillende soorten aan- of afwezigheid heeft die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd. De huidige kalendermethode waarbij voor elke dag een aparte prestatiecode opgegeven wordt, verdwijnt.

Eerst wordt de manier van aangeven van de prestaties besproken, vervolgens vindt u een bespreking van de verschillende prestatiecodes.

#### A. MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS

##### DE AANGIFTE VAN PRESTATIES IN UREN EN DAGEN

##### DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN

##### ALTERNATIEF: OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL

##### DE AANGIFTE VAN INHAALRUST

#### B. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

##### DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

##### GEWONE CODES

##### INDICATIEVE CODES

##### VERGELIJKENDE TABEL VAN DE PRESTATIECODES VOOR 2004 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFA PPL





## **TITEL 2**

### **Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers**

#### **H O O F D S T U K 1**

---

##### **INLEIDING**

- 4.2.101* DE AANGIFTE VAN PRESTATIES IN UREN EN DAGEN
- DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN
- ALTERNATIEF: OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL
- DE AANGIFTE VAN INHAALRUUST



H O O F D S T U K 2

---

DE AANGIFTE VAN PRESTATIES IN UREN EN DAGEN

4.2.201 De arbeidstijd wordt in dagen en in uren aangegeven ongeacht of de werknemer voltijds of deeltijds werkt.

De arbeidstijd van werknemers wordt in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond.

**Voorbeeld 1:** een voltijdse werknemer werkt in een kwartaal van 65 dagen gedurende 62 dagen; hij neemt verder ook 3 dagen vakantie.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

**Voorbeeld 2:** een voltijdse werknemer heeft in de loop van een kwartaal van 65 dagen twee keer een hele en drie keer een halve dag vakantie genomen.

In dat geval geeft u op het einde van het kwartaal 61,5 dagen normale werkelijke arbeid en 3,5 dagen wettelijke vakantie aan. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

**Voorbeeld 3:** een deeltijdse werknemer die elke dag 4 uur werkt, heeft tijdens een kwartaal van 65 dagen 3 dagen (3 keer 4 uur) vakantie genomen.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

**Voorbeeld 4:** een deeltijdse werknemer die de ene week twee en de andere week drie volledige dagen werkt, heeft tijdens het kwartaal 1 hele en 3 halve dagen vakantie genomen en de rest (28 volledige dagen en 3 halve dagen) gewoon gewerkt.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 29,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.



### H O O F D S T U K 3

---

#### DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN

4.2.301 Als een werknemer zich op eenzelfde dag in twee toestanden bevindt die onder een verschillende prestatiecode (zie verder voor de volledige lijst) moeten worden vermeld, dan geldt als regel dat u een zo juist mogelijk evenwicht tussen de verschillende codes moet vinden. Het niet naleven van deze handelwijze kan in bepaalde gevallen immers erge vertekeningen van de realiteit tot gevolg hebben, en dus rechtstreeks invloed hebben op de sociale rechten van de werknemers. Het nauwkeurigste resultaat verkrijgt u als u dit evenwicht op kwartaalbasis berekent.

Om dit evenwicht te vinden moet u uitgaan van het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren te delen door zijn arbeidsregime en dat resultaat door twee te delen.

Voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vijf dagen is een halve dag dus 3 uur en 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5), voor een voltijdse werknemer in een regime 38 uur per week verdeeld over vier dagen is een halve dag 4 uur en 45 minuten.

Voor een deeltijdse werknemer die 19 uur per week werkt verdeeld over 5 dagen is een halve dag 1 uur en 54 minuten. Indien deze deeltijdse werknemer zijn 19 uur presteert door de ene week twee en de andere week drie dagen van 7 uur 36 te werken, dan is voor hem een halve dag 3 uur en 48 minuten (de helft van 19 gedeeld door 2,5).

Indien u het totaal aantal uren per prestatiecode deelt door het getal dat met een halve dag overeenstemt, verkrijgt u het aantal (halve) dagen per prestatiecode.

De rest (= de onvolledige halve dagen) groepeert u onder de code die tijdens het kwartaal het meest voorkomt. Het aantal onder die code vermelde dagen stemt dus overeen met het maximum aantal werkbare dagen van het kwartaal, verminderd met het totaal van de dagen die onder een andere prestatiecode worden vermeld.

**Voorbeeld 1:** een voltijdse werknemer die werkt in een vijfdagenweekregeling (5 dagen van 7 uur 36 per week), komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende twee weken elke dag twee uren verlof zonder wedde neemt. Al de andere dagen werkt hij volledig.

Een halve dag stemt voor hem overeen met 3 uur 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5).

Die twintig uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5,26 halve dagen (20 gedeeld door 3,8).

Hij wordt aangegeven met 62,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsregime "5".

**Voorbeeld 2:** een deeltijdse werknemer (16 uur per week) werkt in een vierdagenweekregeling (3 dagen van 3 uur 30 en één dag van 5 uur 30). Hij komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende vijf weken telkens twee uur verlof zonder wedde neemt op de dag dat hij 5 uur 30 moet presteren.

Een halve dag stemt voor hem overeen met 2 uren (de helft van 16 gedeeld door 4)

Die tien uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5 halve dagen.

Hij wordt aangegeven met 49,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsregime "4".

Voor een werknemer die werkt in een regeling waarin lange en korte dagen elkaar afwisselen mag u vertrekken van het uitgangspunt dat voor zover alle op een dag geleverde "prestaties"

onder dezelfde code vallen, iedere dag voor één dag telt. Slechts in de zeer uitzonderlijke gevallen waarin deze manier van tellen een belangrijk verschil zou opleveren met een telling op basis van de normale duur van een dag, moet u op dezelfde manier als hierboven uitgelegd, een juister evenwicht zoeken tussen de codes.

**Voorbeeld:** een voltijdse arbeider die werkt in een vijfdagenweekregeling in een regime van 38 uur per week waarbij vier dagen 8 uur 30 en één dag (de vrijdag) 4 uur wordt gewerkt, neemt tijdens het kwartaal vijf vrijdagen verlof zonder wedde en werkt de andere dagen. Alhoewel de werknemer vijf “volledige” dagen niet komt werken, heeft hij slechts 20 uren niet gepresteerd. Aangezien de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur 7 uur 36 minuten is, stemt twintig uren overeen met 5,26 halve dagen (zie hierboven). In dat geval geeft u 62,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde. Vasthouden aan het principe dat iedere dag voor één dag telt zou in dergelijke gevallen immers een te groot verschil opleveren tussen de werknemer in het voorbeeld, en een werknemer die vijf keer een namiddag verlof zonder wedde neemt op een dag dat hij de andere halve dag werkt.

## H O O F D S T U K 4

---

### ALTERNATIEF: DE OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL

4.2.401 U mag ervoor kiezen alle gegevens zelf om te zetten naar een arbeidsstelsel van vijf dagen per week.

Deze omzetting kan voor u nuttig zijn indien uw werknemers vaak wisselen van arbeidsregeling. In dat geval vermijdt u door middel van de omzetting dat u bij elke wijziging in de arbeidsregeling een nieuwe tewerkstellingslijn (zie de bespreking van de tewerkstellingslijn) moet beginnen.

Voor uw deeltijdse werknemers converteert u uiteraard alleen de dagen naar een arbeidsstelsel van vijf dagen per week. Hun aantal uren, hun normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, en die van hun maatpersoon geeft u aan zonder omrekening.

De prestaties zelf omzetten naar de 5-dagenregeling mag enkel onder strikte voorwaarden:

1. indien u kiest voor omzetting, maakt u die keuze voor het geheel van uw personeel - dus zowel voor uw arbeiders als voor uw bedienden ongeacht of zij voltijds dan wel deeltijds werken;
2. u mag uw keuze niet veranderen binnen éénzelfde kwartaal;
3. u moet op de aangifte **uitdrukkelijk** vermelden dat u gekozen heeft om de gegevens geconverteerd mee te delen;
4. omdat fouten in de omrekening grote gevolgen kunnen hebben voor de rechten van uw werknemers, moet de omzetting precies gebeuren.

Indien u wenst te converteren gaat u als volgt te werk:

1. Als arbeidsregeling duidt u aan dat het gaat om een 5-dagenstelsel;
2. U geeft de arbeidstijdgegevens aan in dagen, waarbij u tot op twee decimalen precies moet werken;
3. U rekent om door de prestaties te delen door het regime waarin ze gepresteerd werden, dat resultaat met 5 te vermenigvuldigen en rekenkundig af te ronden op twee decimalen.

Deze decimalen zijn nodig omdat een dag (of een halve dag), een ander "gewicht" heeft naargelang het regime waarin hij valt. Zo stemt een dag in de 2-dagenregeling overeen met 2,5 dagen in de 5-dagenregeling, een dag in de 4-dagenregeling met 1,25 in de 5-dagenweekregeling, een dag in de 6-dagenweekregeling met 0,83 in de 5-dagenweekregeling.

Indien een werknemer werkt in een systeem waarbij niet iedere dag even lang wordt gewerkt (bv. drie dagen van 10 uur 30 en 1 dag van 6 uur 30 per week) is het met het systeem van conversie perfect mogelijk het relatief aandeel van iedere dag uit te drukken.

***De omrekening moet niet alleen gebeuren voor de dagen waarop uw werknemer heeft gewerkt, maar voor elke groep van arbeidstijdgegevens die betrekking heeft op uw werknemer.***

De onderstaande voorbeelden lichten de principes toe van de reële aangifte van de arbeidstijdgegevens en hoe zo'n aangifte geconverteerd wordt.

We nemen telkens een arbeider die tijdens een kwartaal van 13 weken:

- de eerste 4 weken werkt in een regime van 4 dagen per week;
- de volgende 6 weken werkt in een shift-stelsel waarbij de eerste week 6, de tweede 5 en de derde 3 dagen wordt gewerkt;
- de laatste 3 weken werkt in een regime van zes dagen per week

Wij gaan er tevens van uit dat er zich tijdens het kwartaal geen andere gebeurtenissen voordoen die tot gevolg hebben dat er verschillende tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt (zie de bespreking van de tewerkstellingslijn).

### Voorbeeld 1:

Alle dagen van het kwartaal zijn dagen normale werkelijke arbeid (NWA)

#### Niet geconverteerde aangifte:

Aangezien het arbeidsregime wijzigt moet u drie tewerkstellingslijnen (TWL) gebruiken:

TWL 1: arbeidsregime = 4 / aantal dagen NWA = 16

TWL 2: arbeidsregime = 4,67 / aantal dagen NWA = 28

TWL 3: arbeidsregime = 6 / aantal dagen NWA = 18

#### Geconverteerde aangifte:

Aangezien de prestaties fictief omgezet worden naar de vijfdagenweekregeling moet u slechts één tewerkstellingslijn (TWL) gebruiken:

TWL 1: arbeidsregime = 5 / aantal dagen NWA = 64,98

Verklaring:

De 16 dagen in regime 4 stemmen overeen met 20 in regime 5;

De 28 dagen in regime 4,67 stemmen overeen met 29,98 in regime 5;

De 18 dagen in regime 6 stemmen overeen met 15 in regime 5.

### Voorbeeld 2:

De arbeider neemt een halve dag vakantie, de andere dagen zijn dagen normale werkelijke arbeid (NWA). De halve vakantiedag valt in de eerste vier weken (4-dagenregeling).

#### Niet geconverteerde aangifte:

Aangezien het arbeidsregime wijzigt moet u drie tewerkstellingslijnen (TWL) gebruiken :

TWL 1: arbeidsregime = 4 / aantal dagen NWA = 15,5 / aantal vakantiedagen = 0,5

TWL 2: arbeidsregime = 4,67 / aantal dagen NWA = 28

TWL 3: arbeidsregime = 6 / aantal dagen NWA = 18

#### Geconverteerde aangifte:

Aangezien de prestaties fictief omgezet worden naar de vijfdagenweekregeling moet u slechts één tewerkstellingslijn (TWL) gebruiken:

TWL 1: arbeidsregime = 5 / aantal dagen NWA = 64,36 /aantal vakantiedagen = 0,63

Verklaring:

De 15,5 dagen in regime 4 stemmen overeen met 19,38 in regime 5;

De halve vakantiedag in regime 4 stemt overeen met 0,63 in regime 5

De 28 dagen in regime 4,67 stemmen overeen met 29,98 in regime 5;

De 18 dagen in regime 6 stemmen overeen met 15 in regime 5;

### Voorbeeld 3:

De arbeider neemt een halve dag vakantie in de eerste vier weken (4-dagenregeling), en er zijn twee dagen verlof zonder wedde in de periode dat hij in het shift-stelsel (regime 4,67) werkt. De rest zijn dagen normale werkelijke arbeid (NWA)

#### Niet geconverteerde aangifte:

Aangezien het arbeidsregime wijzigt moet u drie tewerkstellingslijnen (TWL) gebruiken :

TWL 1: arbeidsregime = 4 / aantal dagen NWA = 15,5 / aantal vakantiedagen = 0,5

TWL 2: arbeidsregime = 4,67 / aantal dagen NWA = 26 / aantal dagen verlof zonder wedde: 2



TWL 3: arbeidsregime = 6 / aantal dagen NWA = 18

### **Geconverteerde aangifte:**

Aangezien de prestaties fictief omgezet worden naar de vijfdagenweekregeling moet u slechts één tewerkstellingslijn (TWL) gebruiken:

TWL 1: arbeidsregime = 5 / aantal dagen = 62,22 /aantal vakantiedagen = 0,63 / aantal dagen verlof zonder wedde = 2,14

Verklaring:

De 15,5 dagen in regime 4 stemmen overeen met 19,38 in regime 5;

De halve vakantiedag in regime 4 stemt overeen met 0,63 in regime 5

De 26 dagen in regime 4,67 stemmen overeen met 27,84 in regime 5;

De 2 dagen verlof zonder wedde in regime 4,67 stemmen overeen met 2,14 in regime 5

De 18 dagen in regime 6 stemmen overeen met 15 in regime 5;

Uit de voorbeelden kunt u afleiden hoe de conversie gebeurt door telkens de regel van drie toe te passen op al de verschillende prestaties in verhouding tot het regime waarin die prestaties plaatsvinden. De uitkomst per prestatie wordt afgerond op twee decimalen.

Zoals uit de voorbeelden blijkt is het conversiesysteem een manier om op een precieze manier het relatief aandeel van alle soorten prestaties te vermelden, maar is het tamelijk complex van zodra er zich in het kwartaal verschillende soorten prestaties voordoen.

***Gezien de complexiteit van de conversiemethode, zal de kwaliteit van de door de werkgevers meegedeelde geconverteerde gegevens regelmatig worden geëvalueerd. Waarschijnlijk zal er tevens worden gewerkt met een systeem van proefaangiften, waarbij de werkgevers die met geconverteerde gegevens willen werken, zullen moeten aantonen dat de manier waarop zij converteren voldoende waarborgen biedt voor de correctheid van de gegevens.***

***Zoals reeds meermaals aangehaald is het immers van het allergrootste belang dat de aangifte zo correct mogelijk wordt ingevuld, omdat de gegevens die in de aangifte vermeld worden, rechtstreekse gevolgen hebben op de sociale prestaties van de werknemers.***



## H O O F D S T U K 5

---

### DE AANGIFTE VAN INHAALRUST

4.2.501 Zoals hierna zal blijken, wordt inhaalrust ofwel aangegeven met dezelfde prestatiecode waarmee normale werkelijke arbeid wordt aangegeven (=code 1), ofwel met een specifieke code indien het gaat om meerprestaties die niet betaald worden op het moment dat de inhaalrust ervoor wordt opgenomen, maar die indirect betaald worden door de techniek van het verhoogde uurloon (=code 20).

Als algemeen principe voor de aangifte van meerprestaties en inhaalrust geldt het volgende.

#### **Meerprestaties die gec recupereerd worden:**

Inhaalrust en het loon ervoor moet u aangeven op het moment dat de inhaalrust opgenomen wordt en niet op het moment dat de meerprestaties geleverd worden (als beide binnen één kwartaal vallen maakt dat voor de kwartaalaangifte uiteraard geen verschil uit).

Inhaalrust in systemen van verhoogd uurloon wordt aangegeven met de specifieke code 20. Andere inhaalrust wordt aangegeven met code 1.

Wanneer op eenzelfde dag een gedeelte valt onder code 1 en een gedeelte onder code 20 gelden de algemene regels (totaal aantal uren per prestatiecode per kwartaal resp. betaalperiode omrekenen tot op de halve dag precies). Een dag waarop naast gewone prestaties, een aantal uren inhaalrust (andere dan systeem verhoogd uurloon) vallen, stelt geen bijzondere problemen, omdat beide "prestaties" onder code 1 vermeld worden.

Voorbeeld: Een deeltijdse werknemer werkt normaal 19 uren per week. In de maand juni is er echter abnormaal veel werk en komt hij met zijn werkgever overeen dat hij vier weken van 25 uren zal werken (totaal 24 uren meerprestaties) en als compensatie in de maand juli gedurende twee weken slechts 7 uren zal werken. Het gaat hier niet om een systeem van verhoogd uurloon, dus wordt hij zowel voor juni (tweede kwartaal) als voor juli (derde kwartaal) aangegeven met 19 uren per week code 1. Het loon voor die 24 uren meerprestaties in juni wordt steeds vermeld op de aangifte van het derde kwartaal ongeacht wanneer het uitbetaald werd. Het spreekt voor zich dat de wetgeving deeltijdse arbeid gerespecteerd moet worden (o.a. bijhouden van het afwijkingsregister).

#### **Meerprestaties die niet gec recupereerd worden:**

Als er meerprestaties geleverd worden, zonder dat deze gec recupereerd worden, dan vermeldt u de prestaties (dagen en, uren) op de aangifte van het kwartaal waarin zij gepresteerd worden. In dergelijke gevallen verhoogt het aantal dagen aangegeven met code 1 niet indien de meerprestaties geleverd worden op een dag dat er ook gewone prestaties zijn. Immers die dag is een dag code 1. Slechts als er meerprestaties geleverd worden op een dag dat er normaal niet gewerkt wordt (bv. de zaterdag) zal het aantal dagen verhogen. De toename doet zich voor ongeacht het aantal dagen waarop deze meerprestaties worden geleverd.

**Voorbeeld:** Een voltijdse werknemer werkt in een systeem van arbeidsduurvermindering met verhoogd uurloon (een 38-urenweek / 40 uur per week effectief werken met twaalf compensatierustdagen). In een bepaald kwartaal vallen twee van die inhaalrustdagen. Daarenboven presteert de werknemer één week van 44 uren en hij recupereert die 4 uren meerprestaties niet. Hij wordt aangegeven met 63 dagen code 1 en 2 dagen code 20 indien hij die 4 uren meerprestaties levert op dagen waarop hij ook andere prestaties levert. Als hij die uren op een andere dag presteert, wordt hij aangegeven met 64 dagen code 1 en 2 dagen code 20. Voor hem moet steeds het "percentage van de bezoldiging op jaarbasis" (in zijn geval 104,84%) vermeld worden.



## H O O F D S T U K 6

---

### VERANTWOORDING PRESTATIES

4.2.601 Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsregime en het totaal aantal dagen (eventueel verdeeld over meerdere prestatiecodes) vermelden. Om de kwaliteit van de aangiften zo goed mogelijk te houden, loopt er bij het indienen van iedere aangifte een controleprogramma dat o.a. de verhouding tussen deze beide gegevens controleert. Indien er een verschil vastgesteld wordt, genereert dit een foutmelding.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden.

Ofwel is er een fout gebeurd (bv. uw werknemer heeft 64 dagen gewerkt in de vijfdagenweekregeling, maar u hebt verkeerdelijk "54" dagen aangegeven in plaats van "64" of regime "3" in plaats van "5"). In dat geval moet u die fout verbeteren.

Ofwel is uw aangifte wel degelijk correct, maar oogt ze verkeerd.

Dit kan een aantal redenen hebben:

- De werknemer werkt in een cyclus die niet samenvalt met de kwartaalgrenzen (zie hiervoor), bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
- Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsregime=4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie (zie hiervoor). Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsregime vermoed zou worden.

Het controleprogramma gaat er tevens vanuit dat het niet kan dat men voor een tewerkstellingslijn geen prestaties aangeeft (behalve indien er aangeduid wordt dat het een volledige loopbaanonderbreking is), m.a.w. als die gegevens niet ingevuld zijn wordt ervan uitgegaan dat u vergeten bent ze in te vullen.

Er doen zich echter, weliswaar zeer uitzonderlijke, gevallen voor dat een werknemer in dienst is, maar tijdens het kwartaal (of het gedeelte ervan dat hij in dienst is) geen prestaties moet leveren, bv. de deeltijdse werknemer die een oproepcontract heeft maar die een gans kwartaal niet opgeroepen wordt.

De bedoeling van deze zone is u in staat te stellen uitdrukkelijk aan te duiden dat wat u aangeeft volgens u correct is (en het dus geen "schrijffout" is). Het is een facultatieve zone, die u alleen moet invullen indien er voor het betrokken kwartaal schijnbaar een tegenspraak is tussen het aantal aangegeven dagen en het aantal dagen dat normaliter verwacht zou worden in functie van het aangegeven arbeidsregime.

In deze zone kunt u één van de volgende codes gebruiken:

1. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
2. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.

3. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
4. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
5. Deeltijdse werknemer die bovenop zijn contractueel voorziene prestaties tijdens het kwartaal een aantal niet te recupereren dagen presteerde.
6. Een combinatie van 3 en 5 of van 4 en 5.
7. Een werknemer die tijdens het kwartaal (of de periode van het kwartaal dat hij in dienst was), geen prestaties moest leveren.
8. Een werknemer die gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld wordt betaald en die voor een gedeelte van zijn prestaties moet worden aangegeven zonder loon. Dit is een gevolg van de regel dat de bijdragen voor sociale zekerheid in een bepaald kwartaal slechts mogen worden berekend ofwel op het vast loon, ofwel op het forfaitair loon voor dat kwartaal (namelijk op het grootste bedrag). Indien nu een werknemer voor zijn gewone prestaties uitsluitend met fooien of bedieningsgeld wordt betaald, en in datzelfde kwartaal een vast loon als verbrekingsvergoeding ontvangt, dan kan het zijn dat het vast loon (voor de verbrekingsvergoeding) groter is dan het forfaitair loon voor het kwartaal. De socialezekerheidsbijdragen worden in dat geval uitsluitend berekend op het vast loon. De gewone prestaties met prestatiecode 1 worden aangegeven op een tewerkstellingslijn zonder loon.

***In functie van de gebruikte code zullen bepaalde foutmeldingen niet gebeuren. Het zal duidelijk zijn dat het hier gaat om uitzonderlijke gevallen en dat deze zone dus niet ondoordacht gebruikt mag worden. Op het gebruik ervan zal dan ook strikt toegezien worden, en eventueel zal gevraagd worden nadere toelichtingen te verschaffen.***

## TITEL 3

### Codering van de arbeidstijdgegevens

#### H O O F D S T U K 1

---

##### INLEIDING

4.3.101 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.

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 per code ook het aantal uren moet worden meegedeeld.

Na een korte beschrijving van de belangrijkste wijzigingen en een gedetailleerd overzicht van de prestatiecodes, vindt u op het einde van dit hoofdstuk twee tabellen waarin het verband wordt uitgelegd tussen de in de DMFAPPL te gebruiken codes en de vóór 2005 op de RSZPPO-aangifte te vermelden prestatiecodes. De lijst met de arbeidstijdgegevens bevindt zich in de gestructureerde bijlage 8 van het glossarium.

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

GEWONE CODES

INDICATIEVE CODES

VERGELIJKENDE TABEL VAN DE PRESTATIECODES VÓÓR 2004 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFAPPL





## H O O F D S T U K 2

---

### DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

4.3.201 De codes zijn in de DMFAPPL opgedeeld in “**gewone codes**” en “**indicatieve codes**”.

Voor de gewone codes is de werkgever de authentieke bron: enkel hij kan aanduiden om welk soort arbeidstijdgegeven het gaat.

Met de indicatieve codes duidt men bepaalde toestanden aan, waarvoor de werkgever wel de authentieke bron is voor het aantal dagen of uren afwezigheid, maar meestal niet voor de kwalificatie ervan. Zo kan een werkgever enkel aanduiden dat het gaat om een dag waarop er zich een situatie van tijdelijke werkloosheid heeft voorgedaan. Hij weet echter niet altijd zeker of die dag ook effectief zal worden vergoed. Het gebruik van indicatieve codes laat toe dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid die bepaalde dag kunnen terugvinden in de aangifte. Ze zijn daarnaast ook van belang in het kader van de bijdrageverminderingen.

Het aantal prestatiecodes dat gebruikt werd in aangifte vóór 1.1.2005, is in de DMFAPPL drastisch verminderd.

De gegevens in verband met de indienst- en uitdiensttreding worden verkregen via de Dimona-aangifte en moeten geen tweede keer vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte. De prestatiecodes 001 tot 099, waarmee in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2005 het begin of einde van een arbeidsrelatie aangeduid werd, kunnen in de DMFAPPL niet meer gebruikt worden.

Voor de periodes waarvoor de werkgever de werknemers een loon uitkeert dat aanleiding geeft tot het betalen van socialezekerheidsbijdragen, bestaat er in de DMFAPPL slechts één code. De prestatiecodes 101 tot 199 die vóór 1.1.2005 bestemd waren om deze periodes aan te duiden, zijn in de DMFAPPL vervangen door één prestatiecode (de code 1). In de DMFAPPL moeten de gegevens voor een zaterdag of een zondag evenmin in de aangifte vermeld worden. Ook deze prestatiecodes zijn dus geëlimineerd.

De niet gelijkgestelde dagen dienden in de aangifte vóór 1.1.2005 aangegeven te worden met de prestatiecodes van 301 tot 399. Bijna al die prestaties moeten in de DMFAPPL aangegeven worden met dezelfde code (de code 30).



## H O O F D S T U K 3

---

### GEWONE CODES

#### 4.3.301 CODE 1

- normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies);
- meerprestaties zonder inhaalrust;
- inhaalrust andere dan 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 verbrekingsvergoeding;
- kort verzuim;
- dwingende reden met behoud van loon;
- afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid;
- gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid;
- technische stoornis;
- sluiting ter bescherming van het leefmilieu;
- feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag;
- andere afwezigheid met behoud van normaal loon met socialezekerheidsbijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, opleidingsverlof, politiek verlof, ...);
- wettelijke vakantie

Deze code bevat alle dagen waarvoor er een loon wordt betaald waarop socialezekerheidsbijdragen 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 plaatsten, wordt in deze code gegroepeerd.

Ook de periode waarin het gaat om de verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding wordt onder deze code aangegeven. De huidige regels inzake koppeling van die vergoeding aan periodes en dagen blijven daarbij behouden.

Concreet betekent dit dat deze dagen als volgt vermeld worden:

- op de eerste tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met de periode van tewerkstelling;
- op een tweede tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de verbrekingsvergoeding m.b.t. het kwartaal van de verbreking;
- op een volgende tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de vergoeding m.b.t. de overige kwartalen van het lopende kalenderjaar;
- enz. voor elk der latere kalenderjaren.

De aanduiding van de periode waarop de vergoeding betrekking heeft (d.w.z. de begin- en einddatum van iedere tewerkstellingslijn), gebeurt dus altijd op het moment waarop de vergoeding zelf wordt aangegeven.

Zoals reeds gezegd wordt een feestdag die de werkgever moet betalen en die valt na het einde van de arbeidsovereenkomst, **steeds** vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, zelfs als die feestdag in het daaropvolgende kwartaal valt.

Wat betreft de afwezigheden met gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat bij hervatting 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 hervatting 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 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 naar analogie met C.A.O. nr. 12bis/13bis
- Hier gaat het:
- om de dagen na de tweede week ziekte of ongeval van gemeen recht, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering van de ziekteverzekering.
  - om de dagen na de eerste week in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte, waarvoor het bestuur een supplement betaalt bovenop de vergoeding verschuldigd in het kader van de arbeidsongevallen- of beroepsziekteregeling.

Deze prestaties werden in de aangifte tot 31.12.2004 niet vermeld, en zijn nieuw in de DMFAPPL. 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 13

- sociale promotie

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens het volgen van cursussen sociale promotie.

### 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.

Het is voor deze systemen dat tevens het percentage bezoldiging op jaarbasis (zie de bespreking van de aangifte van de lonen) 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.

### 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 23

- carensdag

Ook hier geldt dat het enkel gaat om dagen waarvoor u geen loon betaalt. Indien dat wel het geval is, plaatst u deze dag onder code 1.

### CODE 24

- verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon

Het gaat hier om afwezigheid op het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 30bis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, wegens een niet voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk.

De werkgevers van onthaalouders moeten deze code gebruiken voor de maximum 20 onbezoldigde vakantiedagen en de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen

### CODE 25

- burgerplichten zonder behoud van loon
- openbaar mandaat

Ook hier gaat het uitsluitend om de dagen waarvoor u geen loon uitbetaalt.

### CODE 30

- verlof zonder wedde;
- alle andere arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden

Deze code is een restcategorie. Zij groepeert alle dagen waarop de werknemer niet gewerkt heeft en **waarvoor u geen loon heeft betaald** en die niet ten laste kunnen worden genomen van de sociale zekerheid.

U plaatst dus enkel dagen onder deze code indien ze niet onder een andere (gewone of indicatieve) code kunnen worden geplaatst.



H O O F D S T U K 4

---

**INDICATIEVE CODES**

4.3.401 Naast de hierboven besproken “gewone” codes, moet u eventueel ook een aantal gegevens met een indicatieve code meedelen.

Aan de hand van deze indicatieve codes weten de verschillende sectoren van sociale zekerheid welke informatie zij zullen ontvangen van de andere sectoren.

Het gebruik van deze codes vermijdt tevens hiaten in het aangiftekwartaal en is daarenboven noodzakelijk omdat het de RSZPPO in staat stelt te zien met welke dagen/uren de werkgever rekening hield bij de berekening van de bijdrageverminderingen.

De aangifte met een indicatieve code gebeurt op dezelfde manier als de aangifte van de andere arbeidstijdgegevens (d.w.z. dus ook in uren en dagen).

De volgende indicatieve codes worden voorzien:

**Het gaat steeds om afwezigheden waarvoor de werkgever geen loon uitbetaalt.**

Deze indicatieve codes worden slechts gebruikt voor afwezigheden die niet met een gewone code worden meegedeeld; ieder type van aan- of afwezigheid mag immers slechts met één code worden meegedeeld.

- Code 50: ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof);
- Code 51: moederschapsbescherming (=moederschapsbescherming, moederschapsrust en in vaderschapsverlof omgezet moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder);
- Code 52: vaderschaps- of adoptieverlof (te gebruiken voor de zeven dagen die volgen op de drie door de werkgever betaalde dagen);
- Code 70: tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72;
- Code 71: economische werkloosheid;
- Code 72: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
- Code 73: jeugdvakantiedagen.

De dagen waarop er sprake is van een gereguleerde onderbreking van de loopbaan worden niet opgegeven onder een indicatieve code, omdat dit gegeven al voorkomt op de tewerkstellingslijn.





H O O F D S T U K 5

VERGELIJKENDE TABELLEN VAN DE PRESTATIECODES VÓÓR 2005 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFAPPL

4.3.501

OMSCHRIJVING	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2005	aangifte DMFAPPL
<b>indiensttreddingscodes</b>		
aanvang stage tot vaste benoeming	001	/
aanvang contract bepaalde duur	003	/
aanvang contract onbepaalde duur	004	/
aanvang tewerkstelling in vaste benoeming	005	/
<b>uitdiensttreddingscodes</b>		
einde stage tot vaste benoeming	050	/
pensioen op wettelijk pensioen	051	/
vervroegd pensioen	052	/
vervroegd pensioen wegens ziekte	053	/
einde contract bepaalde duur	054	/
ontslag verleend	055	/
ontslagen	056	/
overlijden	057	/
<b>werkgever betaalt loon en socialezekerheidsbijdragen – geen ziekte</b>		
werkelijk gepresteerde arbeid	101	1
zaterdag, zondag of vervangdag	102	/
wettelijke feestdag of vervangdag	103	1
niet wettelijke vakantiedag	104	1
wettelijk vakantieverlof	105	1
omstandigheidsverlof	106	1
uitzonderlijk verlof wegens overmacht van ziekte/ongeval inwonend persoon	107	1
gecontingenteerd verlof (statuut Vlaamse Gemeenschap)	108	1
bevallingsverlof of vaderschapsverlof (vastbenoemden)	113	1
opvangverlof wegens adoptie of pleegvoogdij	114	1
verlof wegens zwangerschap of lactatie (vastbenoemden)	116	1
wederoproep onder de wapens	120	1
afwezigheid wegens prestaties bij Korps Civiele Bescherming	121	1
afwezigheid vervulling burgerplichten	122	1
verlof wegens politiek mandaat	123	1
disponibiliteit - ontstentenis betrekking	151	1
disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst	152	1
gedetacheerd personeelslid	161	1
gedetacheerde bij erkende vakbond	162	1
opleidingsverlof	175	1
verlof voorafgaand aan pensionering	180	1
arbeidsduurvermindering - verplegend personeel – eindloopbaan	185	1
schorsing met behoud van wedde	190	1

OMSCHRIJVING	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2005	aangifte DMFAPPL
bezoldigde afwezigheid wegens opleiding - verpleegkundige	198	1
andere vergoede dienstvrijstellingen en afwezigheden	199	1
<b>ziekte/ongeval – werkgever betaalt loon en socialezekerheidsbijdragen</b>		
ziekterperiode gedekt met volledig loon	110	1
arbeidsongeschiktheid wegens arbeid(weg)ongeval	111	1
arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of verwijdering bedreiging door beroepsziekte	112	1
ziekte – zaterdag, zondag en feestdag	115	/
disponibiliteit wegens ziekte (vastbenoemden)	150	1

## DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

verlof - verminderde prestaties wegens ziekte (vastbenoemden)	153	1
<b>ziekte/ongeval – werkgever betaalt geen loon waarop socialezekerheidsbijdragen verplicht zijn</b>		
ongeval/ziekte (eerste 12 maanden) (contractuelen)	210	50
carensdag (contractuele handarbeiders)	211	23
ziekte/ongeval (2 <sup>e</sup> week handarbeiders)	212	10
ziekte/ongeval (2 <sup>e</sup> week hoofdarbeiders)	216	10
gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ongeval/ziekte (contractuelen)	220	50
volledige arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval (regeling privé-sector)	221	/
gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval (regeling privé-sector)	231	/
afwezigheid na 1 <sup>e</sup> jaar wegens ziekte of ongeval (contractuelen)	350	50
<b>andere dagen werkonderbreking/afwezigheid waarvoor de werkgever geen loon en socialezekerheidsbijdragen betaalt</b>		
moederschapverlof/vaderschapsverlof (contractuelen)	241	51
vaderschapsverlof/adoptieverlof (contractuelen)	242	52
zwangere werkneemster (contractuelen)	245	51
profylactisch verlof	248	50
aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers	250	73
economische werkloosheid	251	71
erkende staking	255	21
lock-out	257	21
fictieve uren vakantie met sociale rechten (onthaalouders)	260	24
staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten	267	25
tussentijdse functie arbeidsgerecht	270	10
uitoefening van syndicale opdracht	272	22
fictieve uren voorziene, maar niet geleverde prestaties onthaalouders	274	74
verlof om dwingende redenen	280	24
sociale promotie	286	13
slecht weer	289	72
wekelijkse afwezigheidsdag wegens – vrijwillige vierdagenweek	290	/

OMSCHRIJVING	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2005	aangifte DMFAPPL
dagen van afwezig halfzijdse vervroegde uittrekking (vastbenoemde)	291	/
zaterdag of zondag tijdens periode van afwezigheid	301	/
volledige loopbaanonderbreking	302	/
gedeeltelijke loopbaanonderbreking	303	/
verlof - verminderde prestaties wegens familiale of sociale redenen	304	30
verlof – verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden	305	30
loopbaanonderbreking – verstrekken van palliatieve zorgen	306	/
ouderschapsverlof in kader van onderbreking beroepsloopbaan	307	/
loopbaanonderbreking - bijstand of verzorging ziek gezins- of familielid	308	/
ouderschapsverlof	310	30
onbezoldigd verlof wegens dwingende redenen	311	30
uitzonderlijk verlof voor stage in overheidsdienst of onderwijs	312	30
uitzonderlijk verlof - kandidaatstelling bij verkiezingen	313	30
uitzonderlijk verlof – tijdelijk ambt in het onderwijs	314	30
afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden	315	30

## CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen	318	30
verlof - opdracht van algemeen belang	319	30
verlof – ambt bij ministerieel kabinet, politieke partij, vaste vakbondsafgev.	320	30
vrijheidsberoving of internering	321	30
schorsing met verlies van wedde	322	30
ongewettigde afwezigheid	323	30
verlof zonder wedde	324	30
onbezoldigd verlof – politiek mandaat	325	30
niet gepresteerde dagen wegens redenen van contract	398	30
andere onbezoldigde afwezigheden	399	30

OMSCHRIJVING	DMFAPPL- aangifte	RSZPPO- aangifte voor 1.1.2005
		101,103,104,1 05,106,107
		108,113,114,1 16,120,121
		122,123,110,1 11,112,15015
alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZPPO-bijdragen	1	1,152,153,161 ,162,175180,1 85,190,198,19 9
gewaarborgd loon tweede week, feestdagen en vervangingsdagen in periode van tijdelijke werkloosheid, functie van rechter in sociale zaken	10	212,216,270
arbeidsongeschiktheid met aanvulling	11	/
sociale promotie	13	286
dagen staking/lock-out	21	255,257
syndicale opdracht	22	272
carensdag	23	211
verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon	24	280
burgerplichten zonder behoud van loon, openbaar mandaat	25	260, 267
	30	
		304,305,310,3 11,312,31331 4,315,318,319 ,320,321322,3 23,324, 325,398,399
arbeidstijdgegevens waarvoor werkgever geen loon of vergoeding uitbetaalt met uitzondering van deze onder andere code	50	
ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof)		210,220,248,3 50
moederschapsbescherming	51	241,245
vaderschapsverlof of adoptieverlof	52	242
economische werkloosheid	71	251
tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer	72	289
jeugdvakantiedagen	73	250
minderprestaties van erkende onthaalouder ten gevolge van afwezigheid ingevolge omstandigheden buiten wil van de ouders	74	274



# VIJFDE DEEL

---

**DE AANGIFTE VAN  
GEGEVENS VOOR HET  
GEHEEL VAN HET  
BESTUUR**

---



## **TITEL 1**

### **Inleiding**

#### **H O O F D S T U K 1**

---

### **DE AANGIFTE VAN GEGEVENS VOOR HET GEHEEL VAN HET BESTUUR**

*5.1.101* Het principe van de DMFAPPL is dat de 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 moeten de gegevens ook opgesplitst worden per individuele werknemer. Meer uitleg over deze bijzondere bijdragen kunt u lezen in de Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.





## **TITEL 2**

### **De bijdrage van 8,86% op de extralegale pensioenen**

#### **H O O F D S T U K 1**

---

### **DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN**

5.2.101 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 moet voor iedere werknemer apart vermeld worden. Het volstaat het totale bedrag van de tijdens het kwartaal toegekende voordelen te vermelden, en daarop 8,86% te berekenen.



## TITEL 3

### Winstparticipaties

#### H O O F D S T U K 1

---

### WINSTPARTICIPATIES

- 5.3.101 Bepaalde winstparticipaties zijn geen loon waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar waarop wel een inhouding van 13,07% verschuldigd is. U vermeldt de berekeningsbasis en het totale bedrag aan van deze inhouding voor elke werknemer aan wie tijdens de periode die de aangifte dekt winstparticipaties werden uitgekeerd.



# ZESDE DEEL

---

DE  
BIJDRAGEVERMINDERING  
EN

---



## **TITEL 1**

### **Inleiding**

#### **H O O F D S T U K 1**

---

#### **DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN**

- 6.1.101* A. ALGEMEEN
- B. TABEL MET CODES





## TITEL 2

### Algemeen

#### H O O F D S T U K 1

---

### ALGEMEEN

*6.2.101* In de aangifte tot 1.1.2005 betalen de lokale en provinciale besturen voor de werknemers met een recht op bijdragevermindering eerst de volledige socialezekerheidsbijdragen en vervolgens krijgen ze de bijdragevermindering terugbetaald. Vanaf 1.1.2005 betalen de besturen onmiddellijk het juiste bedrag van de bijdrage en worden de gegevens nadien gecontroleerd door de RSZPPO op basis van gegevens van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

In de DMFAPPL worden al de gegevens die betrekking hebben op de bijdrageverminderingen vermeld in één apart functioneel blok.

Zoals hierna meer in detail wordt uitgelegd, moeten de meeste verminderingen berekend worden per tewerkstellingslijn. Dit betekent dus dat indien u voor een werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. omdat hij in de loop van het kwartaal van arbeidsregime verandert), en die werknemer recht heeft op een bepaalde vermindering, u de verminderingsbedragen per tewerkstellingslijn apart op de aangifte moet vermelden. Er worden geen totalen per werknemer of voor alle werknemers samen vermeld.



## TITEL 3

### Tabel met codes

#### H O O F D S T U K 1

#### TABEL MET CODES

6.3.101 In de DMFAPPL moet een code van 4 cijfers worden opgegeven voor het berekenen van de bijdragevermindering.

Uit de tabel hieronder (die u vindt in bijlage 33 van het glossarium) kunt u afleiden of in de DMFAPPL de vermindering berekend moet worden op het niveau van iedere tewerkstellingslijn afzonderlijk of globaal voor alle prestaties van de werknemer, of de aanvangsdatum van de vermindering moet worden meegedeeld en of de berekeningsbasis van de vermindering (=het bedrag waarop een percentage moet worden toegepast om het bedrag te kennen van de aangevraagde vermindering) moet worden meegedeeld.

DMFA PPL	Omschrijving	Niveau	Datum aanvang	Berekenings- basis
0 0 0 1	Vermindering van de persoonlijke bijdragen voor lage lonen	Werknemerslijn	-	-
1 1 0 4	Banenplan voor werkzoekenden ouder dan 50 jaar	Tewerkstelling	X	X
1 1 1 1	Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 75 %	Tewerkstelling	X	X
1 1 1 2	Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 100 %	Tewerkstelling	X	X
1 2 0 1	Startbaan (systeem werk/opleiding) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 495,79 €)	Tewerkstelling	X	-
1 2 0 2	Startbaan (systeem werk/opleiding) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 1.115,52 €)	Tewerkstelling	X	-
1 2 0 3	Startbaan (gewone arbeidsovereenkomst) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 495,79 €)	Tewerkstelling	X	-
1 2 0 4	Startbaan (gewone arbeidsovereenkomst) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 1.115,52 €)	Tewerkstelling	X	-
1 2 0 5	Gewezen startbanen	Tewerkstelling	X	X
1 2 1 1	Vermindering KB nr. 495 (werk/opleiding)	Tewerkstelling	-	X
1 2 1 2	Vermindering KB nr. 495 (deeltijds leerplichtigen)	Tewerkstelling	-	X
1 2 1 3	Vermindering KB nr. 495 (erkende leerling)	Tewerkstelling	-	X
1 5 2 1	Vermindering voor Onthaalouder	Tewerkstelling	-	-

Voor de codes 1201 tot 1204 (startbaanovereenkomsten), 1211 tot 1213 (KB nr. 495) en 1141

## DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN

---

(activering van de werkloosheidsuitkeringen), zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (=codes 1,2,10,11,12,13,14,15,16,17,18 of 19).

# ZEVENDE DEEL

---

**STUDENTEN VOOR WIE DE  
SOLIDARITEITSBIJDRAGE  
VAN 7,5% VERSCHULDIGD  
IS**

---



## TITEL 1

### Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage van 7,5% verschuldigd is

#### H O O F D S T U K 1

---

### STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VAN 7,5% VERSCHULDIGD IS

*7.1.101* In de DMFAPPL is een apart functioneel blok voorzien voor de studenten voor wie niet de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar wel de solidariteitsbijdrage van 7,5%. Het gaat om de studenten die tijdens de maanden juli, augustus en september ten hoogste 23 dagen werken. Een volledige bespreking van deze solidariteitsbijdrage en van de voorwaarden waaraan een student moet voldoen om geen gewone bijdragen te moeten betalen, kunt u terugvinden in de Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, en de Mededeling 2003/12.

Naast de gegevens om deze personen als werknemer te identificeren, moet u voor hen alleen de volgende gegevens meedelen.

#### LOON

Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt.

#### BIJDRAGE

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage (= 7,5% van het loon).

#### AANTAL DAGEN

Het aantal dagen dat de student gewerkt heeft tijdens zijn studentenovereenkomst.

***De begindatum en de einddatum van de arbeidsovereenkomst moet u niet meedelen in de DMFAPPL. 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.***

De aangifte van studenten voor wie deze bijzondere bijdrage verschuldigd is, mag alleen gebeuren op de aangifte van het **derde** kwartaal van het jaar, aangezien zij verplicht in de periode juli-augustus-september moeten werken.





# ACHTSTE DEEL

---

**BIJDRAGEN ONTSLAGEN  
STATUTAIRE  
WERKNEMERS**

---



## TITEL 1

### Bijdragen ontslagen statutaire werknemers

#### H O O F D S T U K 1

---

#### BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS

8.1.101 Deze bijdragen hebben tot doel de personen die onder bepaalde voorwaarden ontslagen worden in de openbare sector, en die voor die tewerkstelling niet deelnamen aan de sociale zekerheid voor wat de werkloosheid en uitkeringen bij ziekte betreft, toch te laten deelnemen aan die stelsels.

Een volledige bespreking van die maatregel vindt u in de Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

Aangezien de wettelijke bepalingen voorzien dat er voor de risico's werkloosheid en ziekteverzekering andere referteperiodes gelden en andere bijdragen verschuldigd zijn, worden deze bijdragen aangegeven op twee verschillende werknemerslijnen.

Naast de gegevens om deze personen te identificeren, moet u voor hen de volgende gegevens meedelen.

- Een **code** die aanduidt voor welk regime van de sociale zekerheid de onderwerping wordt gevraagd:  
1= ziekteverzekering  
2= 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).



# INHOUDSOPGAVE

	Pagina (per deel)
<b>EERSTE DEEL</b>	<b>1</b>
<b>ALGEMENE INFORMATIE</b>	<b>1</b>
<b>TITEL 1</b>	<b>3</b>
<b>Principes en concept van de DMFAPPL</b>	<b>3</b>
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>3</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>3</b>
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>5</b>
<b>ALGEMENE PRINCIPES</b>	<b>5</b>
<b>TITEL 2</b>	<b>7</b>
<b>Concept van de DMFAPPL en vergelijking met de RSZPPO-aangifte voor 2005</b>	<b>7</b>
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>7</b>
<b>CONCEPT VAN DE DMFAPPL</b>	<b>7</b>
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>9</b>
<b>VERGELIJKING VAN DE DMFAPPL MET DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VOOR 2005</b>	<b>9</b>
<b>TWEEDE DEEL</b>	<b>1</b>
<b>DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN</b>	<b>1</b>
<b>TITEL 1</b>	<b>3</b>
<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>3</b>
<b>DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN</b>	<b>3</b>
<b>TITEL 2</b>	<b>5</b>
<b>De werknemerslijn</b>	<b>5</b>
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>5</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>7</b>
<b>DE WERKGEVERSCATEGORIE</b>	<b>7</b>
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>9</b>
<b>HET WERKNEMERSKENGETAL</b>	<b>9</b>
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>17</b>
<b>BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL</b>	<b>17</b>
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>19</b>
<b>DE RISICOKLASSE VOOR ARBEIDSONGEVALLEN</b>	<b>19</b>
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>21</b>
<b>DE NOTIE GRENSARBEIDER</b>	<b>21</b>
<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>23</b>
<b>IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID</b>	<b>23</b>

---

<b>TITEL 3</b>	<b>25</b>
<b>De tewerkstellingslijn</b>	<b>25</b>
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>25</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>25</b>
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>27</b>
<b>BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN</b>	<b>27</b>
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>29</b>
<b>DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN</b>	<b>29</b>
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>31</b>
<b>NACE-CODE</b>	<b>31</b>
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>33</b>
<b>NUMMER VAN HET PARITAIR COMITE</b>	<b>33</b>
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>35</b>
<b>AANTAL DAGEN PER WEEK VAN DE ARBEIDSREGELING</b>	<b>35</b>
<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>37</b>
<b>GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER EN VAN DE MAATPERSOON</b>	<b>37</b>
<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>39</b>
<b>TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>39</b>
<b>HOOFDSTUK 9</b>	<b>41</b>
<b>MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD</b>	<b>41</b>
WERKHERVATTING NA ARBEIDSONGESCHIKTHEID MET TOESTEMMING VAN DE ADVISERENDE GENEESHEER	41
<b>HOOFDSTUK 10</b>	<b>43</b>
<b>MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID</b>	<b>43</b>
<b>HOOFDSTUK 11</b>	<b>45</b>
<b>STATUUT</b>	<b>45</b>
<b>HOOFDSTUK 12</b>	<b>47</b>
<b>NOTIE GEPENSIONEERD</b>	<b>47</b>
<b>HOOFDSTUK 13</b>	<b>49</b>
<b>TYPE LEERLING</b>	<b>49</b>
<b>HOOFDSTUK 14</b>	<b>51</b>
<b>WIJZE VAN BEZOLDIGING</b>	<b>51</b>
<b>HOOFDSTUK 15</b>	<b>53</b>
<b>FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN</b>	<b>53</b>
<b>HOOFDSTUK 16</b>	<b>55</b>
<b>CATEGORIE VAN VLIEGEND PERSONEEL</b>	<b>55</b>
<b>HOOFDSTUK 17</b>	<b>57</b>
<b>BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS)</b>	<b>57</b>
<b>HOOFDSTUK 18</b>	<b>59</b>
<b>DE AANGIFTE IN TE VULLEN VOOR DE ONTHAALoudERS NIET VERBONDEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>59</b>
<b>DERDE DEEL</b>	<b>1</b>
<b>DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS</b>	<b>1</b>

---

## INHOUDSOPGAVE

---

TITEL 1	3
Inleiding	3
HOOFDSTUK 1	3
DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS	3
TITEL 2	5
Lijnummer bezoldiging	5
HOOFDSTUK 1	5
INLEIDING	5
TITEL 3	7
Bezoldigingscode	7
HOOFDSTUK 1	7
INLEIDING	7
HOOFDSTUK 2	9
LOONCODES VOOR HET BASISLOON	9
HOOFDSTUK 3	11
LOONCODES VOOR DE VERGOEDINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	11
HOOFDSTUK 4	13
LOONCODES VOOR DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN	13
TITEL 4	19
Overzichtstabellen	19
HOOFDSTUK 1	19
OVERZICHTSTABELLEN	19
TITEL 5	31
Betalingsfrequentie van de premie	31
HOOFDSTUK 1	31
BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE	31
TITEL 6	33
Percentage van de bezoldiging op jaarbasis	33
HOOFDSTUK 1	33
PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS	33
TITEL 7	35
Bezoldiging	35
HOOFDSTUK 1	35
BEZOLDIGING	35
VIERDE DEEL	1
DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS	1
TITEL 1	3
Inleiding	3
HOOFDSTUK 1	3
DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS	3

TITEL 2	5
<b>Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers</b>	<b>5</b>
HOOFDSTUK 1	5
<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
HOOFDSTUK 2	7
<b>DE AANGIFTE VAN PRESTATIES IN UREN EN DAGEN</b>	<b>7</b>
HOOFDSTUK 3	9
<b>DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN</b>	<b>9</b>
HOOFDSTUK 4	11
<b>ALTERNATIEF: DE OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL</b>	<b>11</b>
HOOFDSTUK 5	15
<b>DE AANGIFTE VAN INHAALRUST</b>	<b>15</b>
HOOFDSTUK 6	17
<b>VERANTWOORDING PRESTATIES</b>	<b>17</b>
TITEL 3	19
<b>Codering van de arbeidstijdgegevens</b>	<b>19</b>
HOOFDSTUK 1	19
<b>INLEIDING</b>	<b>19</b>
HOOFDSTUK 2	21
<b>DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN</b>	<b>21</b>
HOOFDSTUK 3	23
<b>GEWONE CODES</b>	<b>23</b>
HOOFDSTUK 4	27
<b>INDICATIEVE CODES</b>	<b>27</b>
HOOFDSTUK 5	29
<b>VERGELIJKENDE TABELLEN VAN DE PRESTATIECODES VÓÓR 2005 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFAPPL</b>	<b>29</b>
<b>VIJFDE DEEL</b>	<b>1</b>
<b>DE AANGIFTE VAN GEGEVENS VOOR HET GEHEEL VAN HET BESTUUR</b>	<b>1</b>
TITEL 1	3
<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
HOOFDSTUK 1	3
<b>DE AANGIFTE VAN GEGEVENS VOOR HET GEHEEL VAN HET BESTUUR</b>	<b>3</b>
TITEL 2	5
<b>De bijdrage van 8,86% op de extralegale pensioenen</b>	<b>5</b>
HOOFDSTUK 1	5
<b>DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN</b>	<b>5</b>
TITEL 3	7
<b>Winstparticipaties</b>	<b>7</b>
HOOFDSTUK 1	7
<b>WINSTPARTICIPATIES</b>	<b>7</b>



<b>ZESDE DEEL</b>	<b>1</b>
<b>DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN</b>	<b>1</b>
TITEL 1	3
<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
HOOFDSTUK 1	3
<b>DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN</b>	<b>3</b>
TITEL 2	5
<b>Algemeen</b>	<b>5</b>
HOOFDSTUK 1	5
<b>ALGEMEEN</b>	<b>5</b>
TITEL 3	7
<b>Tabel met codes</b>	<b>7</b>
HOOFDSTUK 1	7
<b>TABEL MET CODES</b>	<b>7</b>
<b>ZEVENDE DEEL</b>	<b>1</b>
<b>STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VAN 7,5% VERSCHULDIGD IS</b>	<b>1</b>
TITEL 1	3
<b>Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage van 7,5% verschuldigd is</b>	<b>3</b>
HOOFDSTUK 1	3
<b>STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VAN 7,5% VERSCHULDIGD IS</b>	<b>3</b>
<b>ACHTSTE DEEL</b>	<b>1</b>
<b>BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS</b>	<b>1</b>
TITEL 1	3
<b>Bijdragen ontslagen statutaire werknemers</b>	<b>3</b>
HOOFDSTUK 1	3
<b>BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS</b>	<b>3</b>